

advisie

35^e JAARGANG | DECEMBER 2013 | NUMMER 6 *



Coverstory

Laaggeletterdheid: Aap, noot, uhh...

Project Jobscorer:

MMM
MENSEN MET
MOGELIJKHEDEN (2)
Pagina 24

Re-integreren in je clubshirt

→ Nachtwerk,
de veerpontschipper

→ Congresverslag
Arbeidsdeskundige weging:
Blackbox of Glashelder?

*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
MAGAZINE VOOR ARBO EN GEZONDHEID

ambtelijke
veiligheid

**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 Sytse de Boer (53 jaar), arbeidsdeskundige bij Margolin mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

35e jaargang nummer 0
december 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 Beloftes), Anjo van Soest

Aan dit nummer werkte mee: → Diede Wieman

Redactieadres: → redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblomov Media)

Fotografie: → Charlotte Boersma, Diederik Wieman, Shutterstock, Ed Wens

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



6

Coverstory

Voor een op de negen Nederlanders van zestien jaar of ouder, is het kunnen lezen en schrijven niet vanzelfsprekend. Dat is vanuit sociaal oogpunt lastig, maar heeft ook effect op het werk of het vinden van werk. In de werksituatie kan het zelfs tot gevaarlijke situaties leiden.



11

Generatieleren

Voetbalclubs doen meer dan voetballen. Ze nemen ook deel aan maatschappelijke projecten. Zo startte Feyenoord anderhalf jaar geleden het prijswinnende 'Jobscorer', om Wajong'ers aan het werk te helpen. Met succes.

En verder...

Wetenschappelijk: training re-integratie keuzes	14
Gebruik je brein	20
Verslag Najaarscongres NVvA en AKC	24



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



Kerstboodschap

Jetta Klijsma sprak in RTL Late Night over participatie en omzeilde vragen door stug vol te houden dat er voor werkgevers maar een ding op zat: het behalen van het gestelde quotum voor het plaatsen van mensen met structurele beperkingen. En zij zou daar op toezien. Ik keek met stijgende verbazing, vooral toen zij als sterkste argument naar voren bracht dat het haar toch ook lukte: participeren, terwijl ze van een rollator gebruik moet maken. Begrijp me niet verkeerd, ik ben een groot fan van Jetta, maar ik kon haar niet volgen. De mensen die buiten de boot vallen zijn niet mensen met een goed stel hersens en lichamelijke beperkingen. De mensen die het niet redden op de werkvloer zijn degenen met 'onconventionele gevoelsuitingen' waar werkgevers en collega's geen raad mee weten of mensen met zo weinig energie dat opstaan al een dagtaak is. Dag in, dag uit.

Maar wat nou als het de overheid menens is. De verzorgingsstaat is verleden tijd. Zoek het maar uit, de opdracht is: iedereen moet participeren. Hoe zouden we dat dan aanpakken? Wij, als arbeidsdeskundigen bijvoorbeeld? Wij als werknemers? Wij als werkgevers? Wij, als beroepsgroep, die juist mogelijkheden ziet als anderen zeggen dat het niet kan?

Daarover heb ik de afgelopen weken lopen nadenken. Hoe zou Jetta het voor zich zien? Ik denk dat zij verwacht dat wij allemaal verantwoordelijkheid nemen, dat wij nu de zorg hebben voor onze medemensen. Wij, arbeidsdeskundigen als ambassadeurs van mogelijkheden. Wij, werknemers, voor onze toekomstige collega's. Wij, werkgevers van mensen met mogelijkheden. Wij, de maatschappij. Heel 2014 hebben we nog de tijd, om alle vragen in de trend van 'maar dat kan toch niet?' en 'hoe moet dat dan?' te omzeilen. En stug vol te houden: het moet en het zal! Jetta kan het ook...

Charlotte Boersma

Keuzespijt

In 2008 had **80%** van de Nederlanders spijt van hun studie- of beroepskeuze. Nu is dat nog **57%**. In 2008 vond **72%** dat de school of de baan verantwoordelijk is voor de juiste keuze, tegenover **64%** in 2013. Dit blijkt uit onderzoek van werksite.nl onder **1670** respondenten. Bij **één vijfde** van de respondenten leidde een verkeerde beroeps- of studiekeuze tot psychische gevolgen, zoals overspannenheid. **14%** geeft aan het financieel te merken, omdat er geen geschikte baan te vinden is na de opleiding. **75%** van de werknemers is geen mogelijkheid tot omscholing aangeboden, terwijl omscholing er juist voor zorgt dat personeel gelukkiger is op de werkvloer.

Beroepsziekten

Uit een recent rapport van het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid bleek dat er vorig jaar 6.451 gevallen van beroepsziekten zijn gemeld. Het waren vooral werknemers van 45 jaar of ouder. De meeste werknemers hadden last van psychische aandoeningen, zoals overspannenheid en burn-out, of aandoeningen aan de houding en het bewegingsapparaat, zoals RSI en lage rugpijn. Verzuim duurde in de helft van de gevallen langer dan drie maanden. De beroepsziekten werden vooral veroorzaakt door stress, relationele problemen op het werk en gebrek aan sociale steun.



INSPECTIE LET OP WERDRUK

De Inspectie SZW gaat volgend jaar meer aandacht besteden aan psychosociale arbeidsbelasting. De arbeidsrisico's die hieronder vallen zijn werkdruk, pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie en discriminatie. Hierdoor is er in 2014 minder aandacht voor klassieke arbeidsrisico's, zoals fysieke belasting. Ook wil Inspectie SZW zich volgend jaar extra inzetten om schijnconstructies, waarmee werkgevers bijvoorbeeld de regels voor het minimumloon ontduiken, aan te pakken. www.rendement.nl

WERKGEVER Kiest GEZOND

Gezondheid en verzuim bepalen in grote mate of een werkgever een werknemer aanneemt en behoudt. Vooral psychische klachten spelen hierin een grote rol. Een goed CV kan bij het aannemen van een werknemer wel iets goedmaken en bij de overweging om een werknemer te behouden, speelt het goed functioneren natuurlijk een grote rol. Toch compenseert dit niet volledig voor ziekte en verzuim. Bij een tijdelijk contract investeert maar 12% van de werkgevers extra in de werknemer als deze verzuimt. In de zorg zelfs geen enkele werkgever. De recessie had nauwelijks effect op het keuzegedrag van werkgevers. TNO deed dit onderzoek om de gestegen WIA-instroom in de periode 2007-2010 te verklaren.

GEEF MIJ MAAR VRIJ

Met de herfstvakantie achter ons en de kerstvakantie in het vooruitzicht werd er een Europees onderzoek gedaan naar bereidheid van werknemers om te werken in de vakantie. Duitse werknemers vinden werken in de vakantie maar niks: driekwart doet dat liever niet. Van de Nederlandse werknemers vindt bijna de helft het onacceptabel als ze moeten werken in de vakantie. In de Verenigde Staten, Engeland en Frankrijk zijn medewerkers flexibeler: slechts één derde wil niet werken in de vakantie. Bron: monsterboard.nl.



GEZONDHEIDSMANAGEMENT

De noodzaak om werknemers gezond en vitaal te houden of te krijgen is groter geworden, blijkt uit onderzoek van Zilveren Kruis Achmea. Meer werk moet gedragen worden door minder werknemers.

Dat komt onder andere door ontslag binnen organisaties en bezuinigingen door de economische crisis. De werkdruk stijgt dus, maar tegelijkertijd wordt bezuinigd op gezondheidsmanagement. Dat zorgt voor een negatieve spiraal. De grotere werkdruk zorgt voor een minder goede balans tussen werk en privé en weinig aandacht voor gezondheid en vitaliteit. Hoe minder fit de werknemer zich voelt, hoe minder productief hij is met als gevolg ziekte en verzuim. Dat leidt weer tot meer zorg- en verzuimkosten en nog meer overbelasting op de schouders van 'gezonde' werknemers. Uit het onderzoek blijkt ook dat werkgevers minder aandacht hebben voor het welzijn van hun werknemers, zich minder vaak verdiepen in hun ambities en hen minder vaak ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling. Dit is mogelijk het gevolg van bezuinigingen, waardoor bedrijven het naar eigen zeggen 'even te druk hebben'. Olivier Gerrits, directeur van Zilveren Kruis Achmea, roept op om deze ontwikkelingen serieus te nemen: "Gezondheidsmanagement is van levensbelang voor bedrijven. Werknemers zijn immers de ruggengraat van een organisatie en van onze economie. De negatieve spiraal moeten en kunnen we samen doorbreken."

SALARISPRAAT TABOE

Slechts 20% van alle Europese werknemers praat open over wat zij verdienen. In Nederland ligt dit percentage op 23%. De overige 80% praat liever niet over hun salaris, vooral niet met de mensen die geen goede vrienden of familie zijn. Bron: StepStone.



Aap, Noot, uhhh ...

Voor een op de negen Nederlanders van zestien jaar of ouder, is het kunnen lezen en schrijven niet vanzelfsprekend. Dat is vanuit sociaal oogpunt lastig, maar heeft ook effect op het werk of het vinden van werk. "Als mensen veiligheidsvoorschriften of instructies niet goed kunnen lezen, kan dit zelfs tot gevaarlijke situaties leiden", zegt Marlies Olthuis, coördinator bedrijven bij Stichting Lezen & Schrijven.

TEKST **Tekst Diederik Wieman | Oblomov Media**

Het is een soort ritueel in huize Bauer. "Als de Weekend komt of de Privé en ik sta er in, dan lees ik nog altijd mijn moeder voor wat er staat." Zijn vader heeft het lezen en schrijven inmiddels wel onder de knie. "Op een gegeven moment merkte ik bij hem de behoefte om te leren lezen. En toen heeft hij dat zichzelf, samen met mij, langzaam aangeleerd. Nu leest hij kranten, de Story, de Privé, alles." Frans Bauer is van de 28 ambassadeurs van Stichting Lezen & Schrijven. Ambassadeurs uit alle geledingen van de samenleving: schrijvers, journalisten, artiesten en vooral: vertegenwoordigers van bedrijven. "1,3 miljoen van de potentiële beroepsbevolking - mensen tussen de 16 en 65 jaar - is laaggeletterd. We weten dat circa 57% van hen werk heeft. We komen dus zo'n 750.000 mensen tegen op de werkvloer die

laaggeletterd zijn", vertelt Marlies Olthuis, die als coördinator geletterdheid in bedrijven helpt vergroten. Haar doelgroep vindt ze vooral in de Industriële sector, de bouw, bij schoonmaakbedrijven, de uitzendbranche, in de horeca en de agrarische sector.

Schaamte

Lezen en schrijven. Niet alleen mensen voor wie Nederlands de tweede taal is, hebben er moeite mee. Integendeel. Van die 1,3 miljoen laaggeletterden is 65% Nederlander. Bij allochtonen is laaggeletterdheid vaak makkelijker op te sporen. "Die schamen zich minder voor het feit dat ze een tweede taal minder goed kunnen lezen en schrijven." Bij Nederlandse laaggeletterden is dat, vanwege die schaamte, een

Stichting Lezen & Schrijven is in 2004 opgericht om geletterdheid binnen Nederland te vergroten. Meer informatie op www.lezenenschrijven.nl

Laaggeletterde vrijwel kansloos bij vinden werk



Marlies Olthuis: "Laaggeletterden kunnen bijzonder creatief zijn in het verbloemen van hun tekortkoming"

stuk lastiger. "Mensen bedenken allerlei excuses zodat het niet opvalt dat ze niet kunnen lezen en schrijven." Die verdektheid is ook de reden dat veel bedrijven en professionals zich niet van het probleem bewust zijn. "Ik gaf een presentatie aan vitaliteitcoaches en arbeidstherapeuten. Die zeggen: mijn doel is dat de mensen het formulier invullen. Als ze dan van een cliënt horen: 'ik schrijf onleesbaar, wil jij het even invullen', dan doen ze dat. Zonder zich te beseffen dat die mensen moeite kunnen hebben met schrijven. Gelukkig biedt zo'n presentatie wel een stuk bewustwording en gaan mensen hiermee weer aan het werk. Op deze manier kunnen ze uiteindelijk wel de mensen herkennen die minder geletterd zijn."

Bertina Hiwat is adviseur intensieve dienstverlening bij UWV in Rotterdam. En ze heeft iets met taal. Ze is dol op lezen en verdiepte zich in dyslexie omdat haar dochter daar mee kampte. Ook in haar werk als klantadviseur komt ze regelmatig mensen tegen die moeite hebben met lezen en schrijven. Want in de regio Rotterdam is maar liefst 1 op de 5 mensen laaggeletterd, bijna twee keer zoveel als het landelijk gemiddelde.

"We hebben het 'succesvol naar werk' project, waarin we met name oudere werklozen een-op-een begeleiding geven bij het vinden naar werk. We leren ze solliciteren, sollicitatiebrieven schrijven, een elevator pitch houden etc. Maar als mensen niet kunnen lezen en schrijven houdt dat op. Dat is een extra handicap waardoor je vrijwel kansloos bent. Je moet dan al snel op zoek naar werk in een beschermde omgeving."

Bertina wil niet alleen het plezier in lezen en schrijven overbrengen op mensen, ze beseft ook dat het noodzakelijk is om verder te komen in het leven. Ze meldde zich daarom aan als vrijwilliger bij de Stichting Lezen & Schrijven, en gaf - na een korte opleiding - taalcursussen aan volwassenen. "Dat waren naast allochtonen vooral wat oudere Nederlanders", vertelt ze. "Maar ja, hoe ging het vroeger: als je niet goed mee kon komen, ging je met je handen werken. Vaak gingen mensen al met 15, 16 jaar de fabriek in. Als je dan niet goed kon lezen of schrijven maakte dat niet veel uit." Later in hun leven lopen ze toch tegen de problemen aan, stelt Bertina. "Ze kunnen hun kinderen of kleinkinderen niet voorlezen, weten niet wat er in de brief van school staat. Kunnen geen boodschappenbriefjes maken of lezen. Maar ze schuiven de problemen voor zich uit omdat ze zich ervoor schamen." Dat ze toch 'uit de kast komen' komt omdat ze een zetje krijgen. "Van familieleden of via de werkgever bijvoorbeeld. Maar ook de spotjes op televisie helpen mee." De trainingen die ze gaf zijn maatwerk. "Het hangt af van het niveau waarop de mensen binnenkomen. Als je het te moeilijk



Bertina Hiwat

maakt haken mensen af. Dan denken ze: 'ik leer het toch nooit'. Ook moet je natuurlijk niet met de rode pen overal doorheen gaan, maar de kritiek positief brengen."

Doorgaans zijn cursisten een jaar onderweg voordat ze het lezen en schrijven onder de knie hebben. Maar dan is de blijdschap ook vaak groot. "Dan kunnen ze op de computer werken of hun kleinkind voorlezen."

“Alleen als je slaapt heb je er geen last van”



Jos Niels, bloemist in Oosterbeek, was tot tien jaar geleden laaggeletterd. Nu vertelt hij als taalambassadeur zijn verhaal: “Tijdens mijn werk heb ik me altijd kunnen redden; ik was de koning van het smoesjes verzinnen. Ik heb mijn bril niet bij me, mijn hand zit in het verband, mijn handschrift is moeilijk te lezen. Dat waren de smoesjes die ik verzon om er onderuit te komen.” “Van niet kunnen lezen en schrijven heb je 24 uur per dag last. Op je werk kun je je werkbriefjes niet invullen, niet lezen om wat voor bestrijdingsmiddelen het gaat, geen adressen invoeren. Maar 's avonds thuis gaat het door. Je kunt je eigen kinderen niet helpen met huiswerk, de ondertiteling op tv niet lezen. Geen krant, geen tijdschrift. Alleen als je slaapt heb je er geen last van. Toen de computer op het werk kwam besloot ik dat het zo niet langer kon en ben ik een cursus gaan doen. Je kunt iets niet en dan schaamt je je. Het is een taboe. Als je geen bloemboeket kan maken, is dat normaal. Maar als je niet kunt lezen of schrijven is dat een blamage. Je grootste angst is dat je je baan kwijt raakt als het bekend wordt. Nu ben ik trots. Want wat ik bij mijn eigen kinderen niet kon doen, kan ik nu wel bij mijn kleinkinderen: ze een verhaaltje voorlezen. Ik kan nu de hele wereld aan.”

Reacties op dit thema op AD Netwerk op LinkedIn

Onverwachts opduiken

Laaggeletterdheid is een onderwerp dat mij aan het hart gaat. Van werkgevers hoor ik dat het in de praktijk soms onverwachts opduikt, bijvoorbeeld ook bij mensen met een MBO-diploma. Het kan zorgen voor gevaarlijke situaties (veiligheidsvoorschriften niet goed gesnapt). Maar ook voor verzuim omdat een medewerker in financiële problemen komt omdat hij ‘kleine lettertjes’ niet goed begrijpt, of de brieven van schuldeisers niet goed kan lezen. In Rotterdam heeft één op de vijf inwoners problemen met lezen en schrijven. Dat zijn echt niet alleen mensen zonder opleiding of buiten Nederland geboren. Het is een complex probleem, vaak taboe. Goed om hier aandacht aan te besteden in AD Visie!

Ellen Zaal, projectleider/coach en register-arbeidsdeskundige bij Casemanagement Services, Reeuwijk

Onterecht

Ik heb in het verleden zowel met dyslexie als laaggeletterdheid te maken gehad. De problemen kwamen destijds allemaal tegen bij WIA beoordelingen. UWV gaat er van uit dat je na afronden van basisonderwijs te allen tijde voldoende geletterd bent om de geselecteerde arbeid tot en met niveau 2 SBC te verrichten. Ook als uit onderzoek blijkt dat mensen forse problemen hebben met lezen en/of interpreteren van tekst. Volgens mij is dat in een aantal gevallen onterecht.

Chris Dik, INGRE/BTB, Roosendaal

Herkenning

Dat ook het bedrijfsleven vaak onwetend is, blijkt uit de presentaties die Olthuis regelmatig geeft. “Als ik dan vertel dat het de mensen zijn die altijd hun formulieren thuis invullen, nooit op mailtjes reageren, altijd opnieuw

vragen om instructies, vaak hun leesbril vergeten, gaat er vaak een lampje branden. ‘Oh, dat herken ik, die mensen heb ik ook in mijn bedrijf’.” Laaggeletterden kunnen bijzonder creatief zijn in het verbloemen van hun tekortkoming. “Een ex-laaggeletterde had zelfs al-

Taalmeter

De Taalmeter is een online instrument, waarmee binnen maximaal twaalf minuten een indicatie kan worden gegeven of iemand moeite heeft met lezen en schrijven.. Kijk op www.taalmeter.nl (Login: demo, wachtwoord: demo).

Taalwerkt.nl

www.taalwerkt.nl is opgezet door Stichting Lezen & Schrijven en de Stichting van de Arbeid. De site is een bron van informatie voor werkgevers en mensen die laaggeletterden in hun omgeving hebben. Ook laaggeletterden zelf kunnen er terecht. Iconen leiden ze door de site. Op die manier kunnen ze een taal cursus vinden (telefoonnummer invullen om teruggebeld te worden) of werk zoeken (link met UWV Werkbedrijf). Tips en ervaringsverhalen worden getoond via filmpjes.

Werkgevers vinden er onder andere herkenningsschijfers, stappenplannen en best practices van o.a. Flora Holland, HEMA, KLM, Sodexo en Scania.

tijd een mitella bij zich. Als hij dan ergens kwam waar hij een formulier moest invullen of iets moest schrijven, deed hij snel de mitella om en vroeg of iemand hem kon helpen.”

Het signaleren van laaggeletterdheid is een ding, maar om mensen ook zover krijgen dat ze er wat aan gaan doen, is van een andere orde. “Het ligt gevoelig. Daarom is het belangrijk dat er een vertrouwensband is met iemand die erover begint. Een direct leidinggeven- de bijvoorbeeld, kan het aankaarten tijdens functione- rings- of ontwikkelgesprekken, zonder daar een oor- deel aan te hangen. Maar we trainen ook baliemedewerkers van het juridisch loket of de belas- tingdienst. Ze hebben weliswaar vluchtiger contact met mensen, maar ze kunnen door de training laagge- letterdheid sneller herkennen en mensen er toch op aanspreken.”

Gevolgen

Laaggeletterdheid heeft verschillende gradaties. Het varieert van mensen die geen treinkaartje kunnen ko- pen noch een verkeersbord kunnen lezen tot het niet zelf zelfstandig kunnen schrijven van een sollicitatie- brief. “Als je praat over de werkvloer, zitten de meeste mensen aan de bovenkant van het laaggeletterd zijn”, stelt Olthuis. “Juist die groep heeft maar een klein zet- je nodig om beter te leren lezen en schrijven. Zij heb- ben veel baat bij een cursus.

De gevolgen van laaggeletterdheid op de werkvloer kunnen groot zijn. Slecht lezende werknemers kunnen bijvoorbeeld de veiligheidsvoorschriften niet lezen. Of machines niet goed bedienen omdat ze instructies niet lezen. Ook spelen er meerdere factoren een rol. Vol- gens Olthuis zijn laaggeletterden in de meeste gevallen ook lager opgeleid. “Je ziet in de praktijk dat deze mensen vaker ziek zijn en over verminderde gezond- heidsvaardigheden beschikken. Want als je niet kan lezen en schrijven kun je je minder goed verstaanbaar maken bij een arts, ken je de rites in een ziekenhuis

niet, kun je de bijsluiters van medicijnen anders inter- preteren.”

Laaggeletterden hebben er dus veel baat bij om te le- ren lezen en schrijven, zo wijst ook de praktijk uit. Zo investeert Scania in haar medewerkers door hen taal- scholing aan te bieden met zowel grote professionele als persoonlijke groei van werknemers als gevolg. Of zoals een ex-laaggeletterde het omschrijft: ‘Ik kan mijn werk nu beter doen omdat ik de werkinstructie snap. Ik hoef niet meer aan mijn leidinggevende te vragen wat er staat. Ik ben nu ook flexibeler inzetbaar, want als ik niet bij dit productieproces sta, kan ik ook andere werkzaamheden doen.’ ←

De effecten van een taal cursus

- Als alle laaggeletterden in Nederland een cursus zouden volgen, zou dit de maatschap- pij 700 miljoen euro kunnen opleveren.
- De arbeidsproductiviteit van een deelnemer wordt bijna € 1.000,- hoger
- In Canada leidt een hogere mate van gelet- terdheid tot een hoger BNP en meer arbeids- productiviteit doordat geletterde mensen zich meer en anders kunnen inzetten op de ar- beidsmarkt
- Betere gezondheid: €1.501,- per deelnemer
- Minder gebruik gezondheidszorg: € 359,- per persoon

(Bron: Feiten en cijfers Geletterdheid, Maas- tricht University School of Business and Econo- mics Educational Research & Development, ok- tober 2013)

Opleiding en training



Bent u arbeidsdeskundige en u wilt uw ambitie realiseren?

Kies dan voor de NSPOH

Een greep uit het programma van 2014:

Kennismaken met evidence based practice (EBP)
28 januari, Utrecht

Je werkdruk de baas!
18 maart, Utrecht

Beïnvloeden van gezondheidsgedrag
24 maart, 19 en 26 mei, Utrecht

NIEUW **Werken met tolken**
28 maart, Utrecht

Veranderkunde
4 en 11 april, 9 mei, 16 mei, 23 mei, 6 juni, Utrecht

Coachingsvaardigheden voor professionals
9 en 23 april, Utrecht

NIEUW **Debatteren en mondeling argumenteren**
22 april, Utrecht

NIEUW **Van mentaal werkvermogen naar werk**
24 april, Utrecht

Schrijfvaardigheid en argumentatie
25 april, 12 en 26 juni, Utrecht

Projectmanagement
25 april, 12 en 26 juni, Utrecht

Meer informatie? Ga voor het volledige aanbod naar www.nspoh.nl of vraag de brochure aan. U kunt ook contact opnemen met de NSPOH, telefoon **020 - 409 70 00** of e-mail info@nspoh.nl.



De NSPOH is hét opleidingsinstituut op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen beleid, onderzoek en praktijk. De NSPOH werkt samen met AMC – UvA in de Academische Opleidings-werkplaats AMC/NSPOH. Andere samenwerkingspartners zijn o.a. Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO, RIVM, GGD Nederland, Actiz, UWV, Hogeschool Utrecht en arbodiensten.

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



Het vakblad over het operationeel management in zowel ziekenhuis als zorginstelling.

Zorg Instellingen informeert directies en facilitaire managers van ziekenhuizen en zorginstellingen over:

- alle aspecten rond onderhoud, hygiëne, beheer, vernieuwing en inkoop voor het 'gebouw'
- innovaties in inrichting, toepassing materialen, ict-voorziening en leefbaarheid
- wet- en regelgeving

Naast het vakblad kunt u op de hoogte blijven van het laatste nieuws via de e-mailnieuwsbrief of via de website www.zorginstellingen.nl



MELD U AAN VOOR DE
GRATIS E-MAILNIEWSBRIEF
OF VRAAG EEN GRATIS
PROEFNUMMER AAN

zorginstellingen
HÉT PLATFORM VOOR ZORGMANAGERS



WWW.ZORGINSTELLINGEN.NL

Re-integreren in je clubshirt



Voetbalclubs doen meer dan voetballen. Ze nemen ook deel aan maatschappelijke projecten. Zo startte Feyenoord anderhalf jaar geleden het prijswinnende 'Jobscorer', om Wajong'ers aan het werk te helpen. Met succes.

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met belofes

Wanneer zijn contract ingaat? Romano weet het nog niet precies. Maar binnenkort gaat hij beginnen, als schoonmaker. En dat komt volgens hem door al die mensen die hem al die tijd hebben begeleid. "Zij doen heel hard hun best om ons aan het werk te krijgen. Dat is fijn, want ik vind het heel leuk om hier te zijn."

Hier, dat is in De Kuip, het Feyenoord-stadion in Rotterdam. En dat Romano daar op zijn plaats is, valt hem aan te zien. Hij pronkt met zijn Feyenoord-shirt en stuitert af en toe met een groene voetbal, die hem voor de gelegenheid is uitgereikt. Terwijl hij wordt toegesproken, glundert hij naar de mensen om zich heen: familie, vrienden, Feyenoord-medewerkers, vertegenwoordigers van UWV, en heel veel pers.

Jobscorer

Romano is een van de veertien Wajong'ers die een baan hebben gevonden dankzij Jobscorer, een samenwerkingsverband tussen Feyenoord en UWV. Maar het

succes van deze jongeren is niet de enige reden voor het feestje: ook het project zelf viel in de prijzen. Jobscorer won dit jaar de Meer dan Voetbal Award, voor het meest succesvolle project bij de professionele voetbalclubs. Geen geringe prestatie, want die voetbalclubs startten de laatste jaren veel maatschappelijke initiatieven. Alleen al in de eredivisie lopen er bijna 350.



Jobscorer

Feyenoord Jobscorer is een samenwerking tussen Feyenoord Rotterdam en UWV Werkbedrijf, die in april 2012 van start ging. Tijdens het project krijgt een team van elf Wajong'ers de kans om werkervaring op te doen bij Feyenoord, in De Kuip en bij de bedrijven die zijn aangesloten bij de Feyenoord Business Club. Het doel is om de jongeren aan een vaste baan te helpen, en wel in vier fases: 'keeper', 'verdediger', 'middenvelder' en 'aanvaller' en uiteindelijk 'de transferperiode'. Na iedere fase krijgt de kandidaat een certificaat, uit handen van een speler uit het eerste elftal.



Jobscorer kandidaten helpen in de rust van de MVO-wedstrijd het veld te repareren.

Een voetbalclub als re-integratiebureau. Het klinkt misschien vreemd, maar volgens Mark Smit, coördinator van Jobscorer, is het volkomen logisch. “We hebben hier te maken met een moeilijke doelgroep: mensen met autisme, ADHD, een laag IQ, of meervoudige problematiek. Vaak zitten ze al jaren thuis en dikwijls ze zijn lastig in beweging te krijgen, vooral als ze onder de oude Wajongregeling vallen, want dan hebben ze geen re-integratieplicht. Maar op het moment dat ze een uitnodiging krijgen van Feyenoord, liggen de zaken anders. Voetbal heeft een wow-factor. Als je tegen je vrienden kunt zeggen dat je bij Feyenoord werkt, zijn ze jaloers. Daar komt nog bij dat we die band met Feyenoord gebruiken om hen te blijven motiveren. Bijvoorbeeld met uitspraken als: ‘Je zit nu in een team’. Of: ‘Een spits alleen kan niet scoren’.”

Maar die wow-factor is niet de enige reden voor Jobscorer succes. “De Kuip is meer dan alleen een stadion”, zegt Smit. “Er zit van alles omheen: horeca, fanshops, beveiliging, technische dienst. Daardoor is er volop gelegenheid stage te lopen en ervaring op te doen en misschien ook contacten te leggen met potentiële werkgevers. Daar komt nog eens bij dat Feyenoord beschikt over een groot business-netwerk met bedrijven die ons een warm hart toedragen. Het komt regel-

matig voor dat zij ons benaderen als ze een vacature hebben.”

Fases

Maar voor het zover is, krijgen de kandidaten de kans om langzaam weer te wennen aan het werkritme. “Veel van die jongeren hebben jarenlang thuis gezeten”, zegt Smit. “En dus pakken we hen in de eerste drie maanden nog niet hard aan. Ze knappen karweitjes op in en rond het stadion, in een veilige omgeving. En als ze in die beginperiode een keer te laat komen, wordt dat nog wel eens door de vingers gezien.”

Maar daarna wordt het serieuzer. “Dan plaatsen we hen op de verschillende afdelingen”, zegt Smit. “De schoonmaak, de magazijnen, de horeca, de beveiliging. Het doel is er achter te komen waar de interesse ligt. Hoe is het om in een magazijn te werken? Vind ik het eigenlijk wel leuk om wc’s schoon te maken of de hele avond biertjes te tappen? In deze fase is het wél de bedoeling dat je altijd op tijd komt. Want, zeggen we, als de spelers te laat komen, krijgen ze óók op hun lazer.”

Na deze drie maanden weten de meeste deelnemers welke kant ze op willen – maar in de volgende fase worden ze toch nog even uit hun comfortzone getrokken.

“Er is geen baan die nooit verandert”, zegt Smit. “Dus je moet ook je horizon verkennen. Neem Romano: die wist al dat hij bij de schoonmaak wilde werken, maar hij heeft toch ervaring opgedaan bij de technische dienst. Daar draaide hij schroeven aan en verving lampjes. Uiteindelijk zal hij daar nooit komen werken, omdat het hem simpelweg niet ligt. Maar hij heeft er wel wat ervaring mee opgedaan.”

UWV

Zoals gezegd, Jobscorer is een samenwerkingsverband tussen Feyenoord en UWV. Die laatste organisatie selecteerde bijvoorbeeld de kandidaten. En volgens regio-manager Marco van Putten is niet iedereen voor zo’n traject geschikt. “Jongeren moeten in staat zijn om een langere periode aan de slag te gaan, en ze moeten dat ook willen. Het is dus belangrijk om de kandidaten goed te kennen, ook om te weten wie er geschikt is voor welk werk. Sommigen vinden het bijvoorbeeld fantastisch om actief te zijn in het stadion, het veld bij te houden in de rust, of op een wedstrijddag te werken in de horeca of een fanshop. Maar voor anderen is dat veel te druk; die krijgen dan te veel prikkels.”

Resultaten

En vandaag worden al die inspanningen dus beloond met de Meer dan Voetbal Award. De prijs komt niet helemaal uit de lucht vallen, want de resultaten van Jobscorer zijn uitstekend. Volgens de laatste cijfers zijn er van de 31 deelnemende jongeren 20 uitgestroomd, waarvan 14 met een plaats op de arbeidsmarkt. En ook de overige 6 hebben volgens Van Putten winst geboekt. “Helaas hadden enkele jongeren een te grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ze waren lichamelijk of geestelijk niet opgewassen tegen het vaste ritme, of ze kampten gewoon met te veel verleidingen. Maar ik denk dat ze toch wat van het traject hebben geleerd. Ze hebben ervaren welk werk hun aanspreekt en welk niet. En ze weten nu wat het betekent om iedere ochtend om half negen met je haren gekamd op je werk te verschijnen.”

De overige veertien zijn dus aan het werk, maar volgens Van Putten is dat nog maar het begin. “Het is niet moeilijk om mensen te plaatsen, het is wel moeilijk om ze langdurig te plaatsen. Wij zetten ons daar wel voor in natuurlijk: iedere werkende Wajong’er krijgt begeleiding van een arbeidsdeskundige of jobcoach. En de eer-

ste voortekenen zijn gunstig, want de eerste Wajong’ers begonnen zo’n driekwart jaar geleden, en die zijn nog steeds aan het werk.”

Cambuur

Zoals gezegd Feyenoord is niet de enige voetbalclub die zich met re-integratiebezighoudt. SC Cambuur uit Leeuwarden heeft zich aangesloten bij een landelijk project de ‘Dutch Career Cup’. Dit initiatief legt een nóg sterkere nadruk op het element voetbal, want niet alleen leren de kandidaten van alles over solliciteren, ze moeten ook aan de bak op het veld. Ieder jaar spelen ze als team vier toernooien, en daar wordt twee keer per week voor getraind.

Volgens arbeidsdeskundige André Weistra van UWV voegt de voetbaltraining veel toe. “Voetbal is een team-sport: je moet samenwerken met anderen, die anderen iets gunnen. Bovendien is het goed voor je lichamelijke conditie, en voor veel van die Wajong’ers die tien jaar lang thuis hebben gezeten, vormt dat een aandachtspunt.”

Duidelijkheid

Ook merkte hij dat voetbaltrainers die Wajong’ers vaak op de juiste wijze aanpakken. “Zo’n trainer is heel directief. Hij zegt gewoon: pak die pionnen en zet ze daar en daar neer. Vervolgens draait hij zich om, en gaat hij er vanuit dat je exact hebt gedaan wat hij je opdroeg. Zelf is hij zich niet eens zo van zijn houding bewust, maar bij veel Wajong’ers blijkt die aanpak goed te werken. Die hebben behoefte aan duidelijkheid.”

De combinatie-training solliciteren en voetbal werkt volgens Weistra prima. “Je brengt die jongeren letterlijk in beweging. Dit zijn meestal geen mensen die je de hele dag in een hokje moet stoppen met een abstract verhaal over sollicitaties. Het is veel beter om dat te combineren met een fysieke training, die ook nog eens enorm tot de verbeelding spreekt. Je moet die mensen pakken op hun passie.” ←

Dutch Career Cup

Het landelijke project Dutch Career Cup startte in 2011 en heeft inmiddels driehonderd Wajongers aan een baan geholpen. Ook dit initiatief viel in de prijzen: de VU Connected Sportiviteitsprijs 2012 en Movisie Participatieprijs 2012.

Training re-integratie keuzes zet aan tot denken over professionaliseren

Arbeidsdeskundigen gebruiken bij hun keuze voor een bepaalde re-integratiemethodiek verschillende benaderingen en komen niet per definitie tot dezelfde oplossing, blijkt uit onderzoek dat APE in 2011 voor het AKC uitvoerde. Daarom vroeg AKC aan het onderzoeksbureau om samen met Schouten & Nelissen een training te ontwikkelen die arbeidsdeskundigen aanzet tot nadenken over hun eigen keuzeproces bij re-integratie. Het eindrapport van dat onderzoek is gereed: 'Professionalisering arbeidsdeskundig handelen. Ontwikkeling van een training re-integratie keuzes voor arbeidsdeskundigen'¹.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

'Objectivering van de inzet van re-integratiemethodieken door AD'en', luidt de volledige titel van het onderzoek dat APE twee jaar geleden in opdracht van het AKC verrichte en dat uitmondde in de Praktijkgids². Centraal in het onderzoek staat het keuzeproces dat arbeidsdeskundigen doorlopen als zij een re-integratiemethodiek moeten kiezen voor een arbeidsgehandicapte cliënt. Uit het onderzoek bleek dat voor identieke casussen uiteenlopende re-integratiedoelen en -methodes werden gekozen. Een analyse van de resultaten leidde tot de conclusie dat de kenmerken van een cliënt maar deels bepalend zijn voor de keuzes die arbeidsdeskundigen maken. Ook de persoonlijke bril waar de arbeidsdes-

kundige door kijkt heeft een effect. Van invloed zijn onder meer zijn werkomgeving, kennis, ervaring en opvattingen.

Verschillen dagen uit tot samenspraak

Het feit dat er tussen arbeidsdeskundigen bij gelijke casussen verschillen bestaan in de uitkomst van hun keuzeprocessen, geeft stof tot denken. Het AKC gaf daarom de opdracht tot vervolgonderzoek, dat wederom aan APE werd gegund. Het adviesbureau deed onderzoek en ontwikkelde samen met Schouten & Nelissen een training om gestructureerd denken van arbeidsdeskundigen te stimuleren. Als uitgangspunt werd het analysemodel



Sharon van Ede

(zie kader op pagina 16) en de toepassing daarvan op de drie cases uit de Praktijkgids genomen. De training beoogde de volgende resultaten:

- De getrainde kan zijn keuze voor een re-integratiedoel en -methodiek transparant maken en de daarbij gemaakte afwegingen expliciet benoemen.
- De getrainde kan de factoren die van invloed zijn op zijn keuzes benoemen.
- De getrainde maakt daarbij onderscheid tussen de rol die cliëntkenmerken spelen bij de gemaakte keuze en de rol van het eigen referentiekader zoals eerdere ervaringen, opvattingen en aannames.

De training had een doorlooptijd van zes weken en omvatte opdrachten via een online leeromgeving en een trainingsdag. In de training werd de Praktijkgids gebruikt als lesmateriaal, naast twee in een AD Visie gepubliceerde artikelen over de Praktijkgids. Net als in de Praktijkgids zelf, werd de cursisten niet voorgeschreven hoe zij hun vak moeten uitvoeren. Wel werd deelnemers een denkkader aangereikt dat hen kan helpen om moeilijke keuzes objectief en gestructureerd te benaderen.

Boodschap

Sharon van Ede, medior consultant bij APE, was bij het vervolgonderzoek en de training betrokken. "Die training vormgeven is gelukt en we hebben er ook arbeidsdeskundigen voor weten te enthousiasmeren. Het is echter niet gelukt om in alle gevallen de boodschap goed over te brengen omdat sommige deelnemers andere verwachtingen hadden. Als mensen op cursus gaan, willen ze graag leren hoe ze iets moeten doen, of horen hoe ze het goed kunnen doen. Maar dat gingen we juist niet vertellen. We reiken een kader aan met

De onderzoeksvragen

1. Is het mogelijk om de arbeidsdeskundigen te trainen in het gebruik van de Praktijkgids en wat is een mogelijke opzet voor deze training?
2. Maken arbeidsdeskundigen die aan de Training Praktijkgids hebben deelgenomen andere keuzes en motiveren ze die keuzes beter?

De antwoorden:

- Na de training gaan arbeidsdeskundigen gestructureerder en zorgvuldiger te werk.
- Na de training nemen arbeidsdeskundigen meer informatie mee in hun afwegingen.
- Na de training lijken arbeidsdeskundigen zich niet sterker bewust van de subjectieve elementen in hun afwegingen, maar bouwen ze hun advies wel iets zorgvuldiger op.
- Na de training neemt de variatie in gekozen re-integratiedoel en -middel niet af.

De conclusie:

Met de training is een deel van de beoogde effecten weliswaar bereikt, maar het onderzoek laat niet op robuuste en overtuigende wijze zien dat de getrainde arbeidsdeskundigen nu anders te werk gaan. Dit kan het gevolg zijn van de opzet van de training, maar ook van de beperkingen van het onderzoek waarmee de effecten van de training zijn vastgesteld en dan met name het beperkte aantal deelnemers aan het onderzoek. Een verbeterde opzet van de training met meer ruimte voor follow-ups om het getrainde beter te borgen kan al een groot verschil maken.

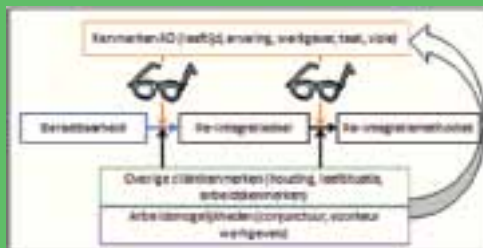
denkstappen die je kunt aflopen zodat je de kans maximaliseert dat je niets over het hoofd ziet bij het keuzeproces."

Over het effect van de training zegt ze: "Bij kleine aantallen proefpersonen is het lastig om te bepalen of de deelnemers gestructureerder zijn gaan denken en werken. Je ziet wel dat als je arbeidsdeskundigen in groepjes een casus laat beoordelen, de diversiteit in reacties enorm afneemt. Maar dat is ook bekend psychologisch verschijnsel: in groepjes werk je toe naar de grootste gemene deler. In de praktijk echter, moeten arbeidsdeskundigen beslissingen in hun eentje nemen en is er niet altijd de tijd om een collega te raadplegen."

Waardevol

De training heeft volgens Sharon van Ede nogmaals bevestigd dat arbeidsdeskundigen heel verschillend naar





Het analysemodel gaat uit van rekening met de kerntaak van arbeidsdeskundigen: het in overeenstemming brengen van de arbeidsbelasting met de belastbaarheid.

identieke casussen kijken en dat ze ook heel verschillende beslissingen nemen. "Als ik klant zou zijn en ik ga naar een arbeidsdeskundige, zou ik verwachten dat het niet zoveel uitmaakt bij wie ik binnenstap, maar dat maakt dus wel uit. Dat is een waardevolle les. De vraag is hoe dat komt?" Het heeft volgens de onderzoeker wellicht ook te maken met het feit dat er nog te weinig duidelijkheid is over wat wel en niet werkt bij re-integratie. "Als je als arbeidsdeskundige wil weten hoe effectief de mogelijkheden zijn, beschik je nog over beperkte bewijsvoering. Er is weinig onderzoek naar gedaan naar de effectiviteit van methodes." Daarom is het zo waardevol dat het AKC steeds meer onderzoek start naar effectiviteit. Ze vergelijkt het met de huisarts. "Een (huis)arts heeft informatiesystemen tot zijn beschikking en richtlijnen die gebaseerd zijn op wetenschappelijk onderzoek. Op basis van die systemen maakt hij zijn afweging en spitst die toe op de persoon. Daardoor maakt het in principe niet veel verschil of je naar de ene of naar de andere (huis)arts gaat. De diagnose en de behandeling zal in grote lijnen dezelfde zijn." Die wetenschappelijk onderbouwde systemen heeft de arbeidsdeskundige niet. "En dat is best lastig, want ze moeten het dus helemaal zelf doen."

Toevalligheden

Gijsbert van Lomwel, hoofd onderzoek binnen kenniscentrum inkomensverzekeringen van Achmea, was lid van de begeleidingscommissie. Ook hij vindt het belangrijk dat er eenduidiger en gestructureerder gewerkt wordt. "Wij zijn vaak opdrachtgever van arbeidsdeskundigen. En als klant wil ik niet van toevalligheden afhankelijk zijn. Wat maakt een arbeidsdeskundige tot een goede arbeidsdeskundige? Dat hij gestructureerd te werk gaat en zich bewust is van zijn keuzes." Volgens Van Lomwel wordt er vaak gesteld dat elke casus uniek

is. "Ik geloof dat dat maar ten dele waar is. Zoek naar rode draden, maak je werk efficiënter en effectiever door niet elke keer opnieuw het wiel uit te vinden."

Dichter bij de praktijk

Hoe kijkt Van Lomwel terug op de ontwikkelde training en de resultaten? "Een centrale training is misschien niet de handigste methode. Ik denk dat we dichter bij de deelpraktijken van arbeidsdeskundigen moeten staan. Bijvoorbeeld door de Praktijkgids en de training aan te bieden aan OT-groepen of bij intervisie. Je zou daarbij vanuit het AKC nog procesbegeleiding kunnen aanbieden. Onderlinge toetsing moet je structuren, om het maximale uit de sessies te halen."

Verder stelt hij dat arbeidsdeskundigen zich moeten realiseren dat het in hun werk niet alleen gaat om beeldvorming, oordeel vellen en beslissen. "Er hoort nog een stap bij: de vraag of het gelukt is? Heeft de gekozen oplossing effect? Als je dat voor jezelf bijhoudt krijgt je ook steeds meer gevoel bij wat je doet. Hou je dat met z'n allen als beroepsgroep bij, dan krijg je ook volume. Op die manier kun je ook meer body aan een leidraad geven."

Als het op deze manier wordt aangevlogen kun je volgens Van Lomwel ook de volgende stappen nemen. "In de huidige fase van de strijd kiezen we voor hetzelfde re-integratiedoel verschillende middelen en oplossingen, maar als je gestructureerd bijhoudt wat wel en niet werkt kom je verder. Je spreekt dan dezelfde taal en kunt elkaar ook makkelijker bevragen. Beschouw het niet als een keurslijf, maar als een middel om beter over het vak in gesprek te zijn. Tegelijkertijd stelt het je als arbeidsdeskundige beter in staat om je te verantwoorden naar je opdrachtgever."



Gijsbert van Lomwel

Op de kaart zetten

Kees Janse, regio stafarbeidsdeskundige bij UWV SMZ was als begeleidingscommissielid zowel bij de Praktijkgids als bij de ontwikkeling van de training betrokken. "Het eerste onderzoek heeft een model van werken opgeleverd. Als iedereen volgens dat model werkt laat je aan de buitenwacht zien dat je professioneel bezig bent. Dat er ook een individuele weging is, zal altijd blijven. Dat is ook niet het punt van discussie."

Hoe nu verder? Kees Janse: "Het feit dat je met meerdere collega's bij elkaar zit, en met je vak bezig bent, is iedere arbeidsdeskundigen eigen. We moeten dat echter in gestructureerde vorm gaan doen. Mogelijk zou dat via een training wat beter voor het voetlicht kunnen komen. Bij artsen werkt het ook. Zij krijgen bijvoorbeeld trainingen over richtlijnen. Onderzoek toont aan dat die trainingen effect hebben. Artsen leren beter de ins en outs kennen en elementen uit de training in de praktijk toepassen. Dat zou bij arbeidsdeskundigen toch ook moet kunnen? Wellicht kan dit gestructureerder ingebracht worden in onze systematiek van onderlinge toetsing in combinatie met het gebruik maken van de techniek van de Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek.

Tips voor verdere professionaliseringsstappen in het re-integratie domein.

1. Arbeidsdeskundigen leren graag in de praktijk samen met collega's op basis van casuïstiek. Zoek de OT-groepen op en besprek met hen hun rol in leren/professionaliseren en methodiek consensus.
2. Stimuleer het gebruik van de AD-VC systematiek en bouw deel casuïstiek sets op.
3. Stimuleer het maken van leidraden en het implementeren daarvan via trainingen.
4. Evalueer het gebruik van die leidraden en het effect daarvan.
5. Start gestructureerde vastlegging van het keuze proces van arbeidsdeskundigen bij re-integratie oplossingen en bouw zo een dataset op die voor effect evaluatie doeleinden bruikbaar is. ←

1 PDF van het rapport als AKC Cahier 12 te vinden is in de AD Kennisbank en op de website www.arbeidsdeskundigen.nl/akc

2 AKC Cahier 4 2011; Praktijkgids Objectivering van re-integratiemethodieken door arbeidsdeskundigen. Voorbeelden van praktische toepassing



COLUMN

Droombaan

Tegenover me zit een vriendelijke coöperatieve vrouw met een vitale uitstraling. Kort donkerblond haar, donkerblauwe trui. Achteroverleunend, een tikje zelfingenomen vertelt ze over haar lange loopbaan bij de gemeente: telefoniste, afdelingshoofd en sinds een aantal jaren toezichthouder/BOA. Haar droombaan, want ze wilde altijd politieagent worden.

Ik wist van de leidinggevende dat de overstap feitelijk een demotie was (met salarisbehoud). De vrouw verdient maandelijks ruim € 1.200,- meer dan de gemiddelde collega. Werkgever heeft een duurbetaalde BOA die vooral waarschuwt en zelden verbaliseert en die als gevolg van een chronische aandoening al jaren niet flexibel inzetbaar is. Een ongeluk in huis leidde eind 2012 tot uitval. Ze kan inmiddels weer goed haar arm bewegen, maar verbaliseert nog steeds zelden. De leidinggevende hoopt dat re-integratie niet slaagt. Hij kan voor dezelfde loonkosten twee jongere, bevoegen toezichthouders de wijk insturen.

Ik kom het vaker tegen, een werkgever die hoopt via een 'afkeuringstraject' verlost te worden van een (oudere) werknemer. Maar ook andersom: de leraar die in 2003 nog dacht dat hij in 2013 zou kunnen 'Vutten' en nu constateert dat hij het niet kan bijbenen voor de klas. De 59-jarige vrachtwagenchauffeur die met hangen en wurgen de VUT hoopt te halen. De verpleegkundige die het ouderenbeleid van werkgever onder de maat vindt.

Ik zie veel vitale ouderen om mij heen, maar het is onmiskenbaar eenvoudiger vitaal oud te zijn op een fiets met trapondersteuning dan voor een klas pubers, op de vrachtwagen of in de verpleging. De uitdaging is om mensen te stimuleren om zelf een visie te ontwikkelen op hun vitaliteit, inzetbaarheid en te leren anticiperen op financiële gevolgen van een lagere productiviteit als de jaren gaan tellen. Mijn klant kan nog achteroverleunen met een ijzersterke rechtspositie, de volgende generatie heeft op dit punt een uitdaging.

Ted Ineke

Redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige bij Ted Ineke Verzuimadvies

Nachtwerk: De Ruijterkade, Amsterdam

De veerpontschipper



Meze Attema aan het roer. Collega Henk Lovers kijkt toe.

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 veerpontschipper.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media** Foto's **Charlotte Boersma | Work & Wellness**

Het is donker en koud aan de kade achter het Amsterdamse Centraal Station. De voetgangers, fietsers en bromfietzers wachten geduldig af tot de pontjes van het Gemeentelijk Vervoer Bedrijf (GVB) aanmeren. Ze vertrekken vanaf hier naar het IJplein en de Buiksloterweg. Maar wij kiezen voor het veer naar de NDSM werf. Op de brug ontmoeten we Henk Lovers (60) en Meze Atte-

ma (41), want vanwege de veiligheid zijn er - in tegenstelling tot het bekende gezegde - twee kapiteins op dit schip. De overtocht duurt vijftien minuten, en om de drie vaarten wisselen ze elkaar af om gefocust te blijven. Want het Amsterdamse IJ is een druk bevaart water, ook 's avonds. Bovendien is er ook de zorg voor de passagiers en hun veiligheid.



Vervoer van passagiers brengt extra taken en verantwoordelijkheden met zich mee

De stuurhut heeft een dubbele bediening; de pont draait niet, hij vaart heen en weer. Als Meye ziet dat alle passagiers aan boord zijn, sluit hij met een druk op de knop de laadklep. Hij geeft de comfortabele leren stoel een zet en rolt via de rails van de ene naar de andere bediening. Klaar voor vertrek. Onderweg zijn zijn ogen en het groene radarscherm de belangrijkste hulpmiddelen. Zo nodig wordt via de marifoon gecommuniceerd en voor noodgevallen is er P2000. "Als ik op deze knop druk worden alle hulpdiensten gewaarschuwd."

Het zicht vanaf de brug is adembenemend. "Het uitzicht op het water verveelt nooit", zegt Meye, die uit een vissersfamilie komt en zelf ook visser was. Meerder malen sloeg hij tijdens zwaar weer overboord, en daarom koos hij voor de minder risicovolle binnenvaart. Samen met zijn broer vervoerde hij gevaarlijke stoffen. Nu zit hij alweer zes jaar op de pont.

Ook zijn collega Henk Lovers heeft een gevarieerd beroepsleven achter de rug. Hij runde pubs in Engeland, had daar ook 's lands eerste mobiele kebab wagen en was voordat hij zeven jaar geleden op de pont terecht kwam, kapitein op een Amsterdamse rondvaartboot. "Ik vaar met alles wat een motor heeft." Varen op de pont lijkt makkelijk, stelt hij, "Maar je moet goed opletten en heel gestructureerd werken. Je wordt er anders moe van als van fysieke arbeid. Ook omdat je de verantwoordelijkheid voor de passagiers hebt." Het onregelmatige werk vindt hij geen probleem. Integendeel. "Het is heerlijk dat je vrij bent wanneer andere mensen werken."



Een van de veerboten over het IJ. Sommige varen ieder kwartier, 24/7

Omdat het wel veel zittend werk is, en omdat ze vinden dat ze momenteel iets te veel gewicht hebben, letten zowel Meye als Henk extra goed op hun voeding. Henk pakt bovendien altijd de fiets naar zijn werk, 15 kilometer heen en 15 terug. En hij is regelmatig in de sportschool te vinden. Maar als hij van de nachtdienst thuis komt heeft ie biertje verdiend. "En daarna ga ik slapen, tot een uur of twee 's middags."

Maar het welverdiende biertje moet nu nog even wachten. Als we afscheid nemen heeft Henk heeft roer weer overgenomen en is de pont klaar voor vertrek richting NDSM werf. De nacht is nog jong. ←



Gebruik je brein

Arbeidsdeskundige Maaïke de Haan schreef een boek over ons brein. De boodschap: we kunnen meer bereiken met minder inspanning. Hoe kunnen arbeidsdeskundigen van haar inzichten profiteren?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Maaïke de Haan is al ruim tien jaar arbeidsdeskundige, dus ook zij betrapt zich af en toe op automatismen en aannames. "Laatst las ik bijvoorbeeld een dossier over een mevrouw met borderline, die al door drie re-integratiebureaus was bemiddeld. Het is dan lastig om niet te gaan denken in aannames als: 'lastige mensen, die vaak klagen en moeilijk doen over iedere punt en komma'."

"Soms is er vooral sprake van een schrijnend gebrek aan focus"

Maar De Haan zal zich in haar professioneel handelen niet meer door zulke gedachtes laten leiden.

"Juist voor een arbeidsdeskundige is het belangrijk om te werken met een open mind. Want stel je voor dat die aanname uitgroeit tot een vaste overtuiging, en ik duidelijk aan die mevrouw laat zien dat ik niet in haar zaak geloof. Dan zal het traject ook niet veel opleveren. Want dan versterk ik ook haar vooroordelen: dat mensen haar toch niet willen helpen. En als je dat zaadje gaat voeden en water gaat geven, gaat het groeien. Het resultaat is dat de ander jouw ongemotiveerde houding overneemt. Zo werken onze hersenen."

Boek

En die hersenen, daarin heeft De Haan zich verdiept. Zij schreef er een boek over: 'Gebruik je brein'. Het is be-

doeld voor kinderen en hun leerkrachten, maar momenteel wordt het herschreven voor professionals. Onder andere dus voor arbeidsdeskundigen. Hoe kunnen die meer bereiken met minder inspanning, en hun klanten in beweging krijgen?

De Haan heeft een simpel advies voor hen: focus. En dan vooral: focus op wat je in je werk belangrijk vindt. "Als ik aanwezig ben bij werkoverleggen met arbeidsdeskundigen, valt me regelmatig op dat zij niet de regie nemen", zegt ze. "Ze hebben vaak de beleving dat de caseload te groot is en dat ze hierdoor te weinig tijd hebben voor de klant. Ze ervaren veelal sturing vanuit managers en opdrachtgevers op cijfers en lijstjes. Kwantiteit in plaats van kwaliteit."

Proza

Maar De Haan denkt dat arbeidsdeskundigen zelf zaken laten liggen. "De belangrijkste vraag in ons vak is of een cliënt geschikt is voor het eigen werk. En hoe je zo iemand in beweging zet. Maar je staat ervan te kijken in hoeveel arbeidsdeskundige verslagen die informatie ontbreekt. Arbeidsdeskundigen nemen vaak te weinig tijd om zich werkelijk in hun cliënten te verdiepen. En dan dreigt het gevaar dat ze zich laten leiden door vooroordelen."

Gebruik je Brein,
Maaïke de Haan,
ISBN:
9081814532



Maaike de Haan: "Arbeidsdeskundigen nemen vaak te weinig tijd om zich werkelijk in hun cliënten te verdiepen. En dan dreigt het gevaar dat ze zich laten leiden door vooroordelen"

Zoals gezegd: de oplossing ligt volgens De Haan in focus. Tijdens haar training 'Gebruik je brein, coach jezelf naar de juiste mindset' geeft ze enkele adviezen. "Het slechtste wat je kunt doen is hollen van de ene klant naar de andere. Zorg dat je altijd drie minuten overhoudt voor een mindfulness-pauze. Ga op een stoel zitten, met je benen op de grond, en ga met je aandacht naar alle delen van je lichaam, van je hoofd tot je tenen. Je zult merken: dan kun je je beter concentreren, en dus ook beter luisteren."

Volgens de Haan kunnen dit soort oefeningen ook helpen voor de cliënten. "Als die een lagere opleiding hebben genoten, denk je al gauw dat er wat schort aan hun intelligentie. Maar soms is er vooral sprake van een schrijnend gebrek aan focus. En juist die concentratie kun je oefenen. Weet je wat ik mijn cursisten laat doen? Die moeten hun rechterwijsvinger op hun linkerduim leggen, en de rechter duim op de linker wijsvinger. Vervolgens gaan ze die vingers wisselen: de duim naar de andere wijsvinger, de wijsvinger naar de andere duim. Het is een hele simpele oefening, maar als je die een paar minuten per dag doet, gaat je concentratie met sprongen omhoog."

Breinvoorkeuren

Er is nog een andere manier waarop arbeidsdeskundigen van breinkennis kunnen profiteren. Volgens De Haan heeft ieder mens een voorkeur voor een specifieke manier van denken, de zogenoemde 'breinvoorkeur'. Het boek onderscheidt bijvoorbeeld de analyser, de socialiser, de invoelende, de solist en de verbeelders. En op het moment dat arbeidsdeskundigen die breinvoorkeuren blootleggen, kunnen ze hun cliënten beter helpen.

Dat laatste heeft De Haan zelf ervaren. "Laatst sprak ik een fysiotherapeut die was uitgevallen met een burnout. Zij was niet alleen een socialiser, maar ook een verbeelders, iemand met visionaire ideeën. Haar probleem was dat haar baas haar niet wilde laten meedenken over de koers van het bedrijf. Zij moest zich gewoon bezighouden met schouders en knieën. Dus heb ik haar aangeraden om een concreet bedrijfsplan te maken, en dat te onderbouwen met cijfers. Daar is het management immers gevoelig voor. En inderdaad: door de feitelijke onderbouwing landden haar ideeën opeens op vruchtbare grond: haar baas staat er nu voor open. Doordat ze dat visionaire deel nu ten volle kan inzetten, zit ze ook veel beter in haar vel." ←

Jetta Kleinsma geeft startschot MMMensen met Mogelijkheden (2)

Staatssecretaris Jetta Klijnsma heeft op 10 oktober het startschot gegeven voor het project **MMMensen met Mogelijkheden**. 21 beroepsverenigingen gaan daarin samenwerken om mensen met een psychische beperking aan het werk te krijgen en te houden. Het project is een initiatief van de NVvA en de Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG).

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media FOTO'S Ed Wens

Meer info:
www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl.
LinkedIn groep:
'Mensen Met Mogelijkheden'.

NVvA-voorzitter en projectleider Monique Klompé opende de kick-off - die gehouden werd in het ministerie van SZW - met een sprookje. Een sprookje over een vrouw die verdwaalde in haar hoofd, maar die uiteindelijk toch werk en een relatie vond. En ze leefde nog lang en gelukkig. Zo gaan sprookjes. "Maar: hoe kunnen we dit ook in de werkelijkheid realiseren?" Luisteren is essentieel, zo leert de ervaring uit het eerste MMMensen met Mogelijkheden-project. Het luisteren naar en centraal stellen van het (levens)verhaal van Wajong'ers leidde daar tot meer begrip voor en betere (re-)integratie van jonggehandicapten.

Monique Klompé: "Als we luisteren naar mensen met hun makke, kunnen we heel ver komen. We kunnen de mens zijn mogelijkheden laten zien. Werksituaties misschien wat aanpassen. Werkgevers laten participeren." Op deze manier zal ook het tweede MMM-project gestalte krijgen. "Luisteren naar ervaringsdeskundigen, naar werkgevers en naar elkaar, als professionals."

Ingewikkeld

Jetta Klijnsma benadrukte in haar toespraak de omvang van de problematiek. "Mensen met psychische aandoeningen hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Nog moeilijker dan degenen met een fysieke of verstandelij-

ke beperking. Aan mij kun je zien wat ik mankeer en wat voor aanpassingen ik nodig heb om aan het werk te kunnen. Bij psychische klachten ligt dat een stuk ingewikkelder." Volgens de staatssecretaris is het hierdoor voor zowel werkgevers, bemiddelaars als patiënten lastig om de weg naar regulier, betaald werk te vinden. Terwijl betaald werk - zo blijkt uit onderzoek en de praktijk - een belangrijke bijdrage kan leveren aan het herstel en welbevinden van de patiënt. "Daarom vind ik het zo de moeite waard om dit initiatief goede ruggensteun te geven." Concreet denkt de staatssecretaris niet alleen aan een goede inbedding in de nieuwe Participatiewet, maar vooral ook aan communicatie en gesprekken met werkgevers. "We hebben afgesproken dat werkgevers 125.000 plaatsen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het kan niet zo zijn dat die alleen naar lichamelijk en verstandelijk beperkten gaan en dat mensen met een psychische aandoening op de lange baan worden geschoven. We moeten werkgevers laten zien dat het niet eng of spannend is om iemand met een psychische aandoening in dienst te nemen."

Terugblik

Op de kick-off blikten de verzekeringsartsen Marianne van Boom en Linda ten Hove (tevens bestuurslid NVVG)



Staatssecretaris Jetta Klijnsma



NVvA-voorzitter Monique Klompé



Vertegenwoordigers van 20 beroepsorganisaties waren aanwezig

terug op het eerste MMM-project uit 2012. Er is volgens hen veel geleerd. Er is een bewustwordingsproces gestart, de professionals is een spiegel voorgehouden. De behoeften van de doelgroep zijn vertaald in concrete acties. Het project leverde uiteindelijk een gezamenlijke visie op en een intentieverklaring van de acht deelnemende beroepsgroepen. De winst: er is een werkend model 'leren door ervaring'.

Wetenschap

Als laatste sprekers tijdens de kick-off gaven Sylvia Vermeulen (senior onderzoeker bij het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde) en Danielle van Duin (Kenniscentrum Phrenos)

input vanuit de wetenschap. Zij gaven een overzicht van de wetenschappelijke studies en de resultaten op het gebied van zorg, de individuele benadering en de werkplekgerichte aanpak van mensen met een psychische aandoening.

Ervaringsdeskundigen

Zeer leerzaam en waardevol waren vervolgens de verhalen van werkgevers en ervaringsdeskundigen. Jan van den Broek is als P&O functionaris en jobcoach verbonden aan Macek Technika, een productiebedrijf waarvan ongeveer de helft van de werknemers een beperking heeft. "Wij maken weinig verschil in aannamebeleid voor mensen met en zonder beperkingen. De vragen die wij stellen zijn: wat kan iemand? En wil hij?" Van werk kunnen mensen met psychische beperkingen enorm herstellen, is zijn ervaring. Daarvan zijn binnen zijn bedrijf diverse voorbeelden te vinden. Martin Beker is ervaringsdeskundige en zelfstandig ondernemer. Hij werkte lange tijd in de accountancy, maar psychische klachten stapelden zich op en hij werd uiteindelijk opgenomen. Gaandeweg knapte hij op en begon in 2010 voor zichzelf met een fiscaal advieskantoor.

"Wat mij geholpen heeft is dat ik bij het IRO-traject op een goede manier werd behandeld: de begeleiding was goed. Vooral het luisteren en kijken naar mij als cliënt."

Meewerken

Astrid Hendriks werkt als programmamanager Wajong bij het UWV. In haar team werken vier mensen met een Wajong-achtergrond. "Als zich problemen voordoen, dan is het moeilijk om goede professionele ondersteuning te vinden", zo ervaart ze. "De professionals die we om bijstand vroegen, kwamen niet naar de werkvloer. Problemen hebben een oplossing nodig. We moeten niet alleen weten wie we om hulp kunnen vragen, maar de ingeschakelde hulp moet ook kunnen meewerken aan oplossingen op de werkvloer."

Constancia van Houten tenslotte is ervaringsdeskundige bij GGNet. Zij kreeg de kans om een leerwerktraject te volgen en zag daardoor meer toekomstkansen. Daarna volgde zij een opleiding tot ervaringsdeskundige. Werken, een doel hebben, en aansluiting vinden bij mensen: dat waren voor haar de dingen die bepalend waren om te komen waar ze nu is.

"Mijn routecoach heeft mij geholpen om weer betaald werk te vinden. Die wees me op een traject dat voor mij werkte. Dat heeft me ook veel zelfbewuster gemaakt: mijn achtergrond heeft me gemaakt tot wie ik ben." ←

Hoe verder?

Na de kick off op 10 oktober jongstleden gaat het project verder in 5 regio's. Daar zullen professionals aan de hand van de verhalen van ervaringsdeskundigen in focusgroepen met elkaar de handreiking bouwen. Het project moet resulteren in betere samenwerking tussen de verschillende hulpverlenende en faciliterende disciplines en een format voor gezamenlijke nascholing die meer gericht is op mogelijkheden, op zelfregie van de patiënt en het faciliteren van de werkgever.

Arbeidsdeskundige weging: **Black Box of Glashelder?**

Veel belangstelling voor najaarscongres

Ruim zeshonderd arbeidsdeskundigen bezochten op 7 november het NVvA najaarscongres in de Nieuwe Buitensociëteit in Zwolle. Debet aan de grote belangstelling was het boeiende thema: 'Arbeidsdeskundige weging: Black Box of Glashelder?' Het werd een dag vol interessante dilemma's.

Dilemma's. Ze liepen als een rode draad door het najaarscongres heen. Wie belangen afweegt ontkomt er ook niet aan. Dagvoorzitter Margreeth Kloppenburg (Nyenrode, TU Eindhoven en adviseur over professionele normen in de zakelijke dienstverlening), stelt de zaal gerust. "Alle professionals hebben te maken met de weerbarstige beroepspraktijk. Als het om weging gaat is maar weinig glashelder en er zit veel in de black box. We staan met z'n allen in een 'swampy lowland'."

Volksfilosoof Bas Haring had een persoonlijk dilemma. "Ik sta hier op het podium, maar ik heb eigenlijk een dubbele afspraak. Ik moest dus of jullie of die andere club teleurstellen."

Kiezen uit twee kwaden: het is een van de dilemma-soorten die hij onderscheidt. Een andere vorm is kiezen tussen appels en peren, wanneer je gedwongen wordt om een keuze te maken uit twee heel verschillende zaken. Ook haalde hij het 'kroketjesdilemma' aan. "Op vrijdagmiddag sta je in de rij in de kantine, en je ziet het laatste kroketje liggen. Je weet bovendien dat het de allerlaatste kroket is die ooit gemaakt



Volksfilosoof Bas Haring

zal worden. Wat doe je dan", zo vraagt de filosoof zich af. "Neem je hem zelf, of laat je hem liggen voor iemand achter je in de rij?" Dit dilemma is van toepassing op de duurzaamheidsdiscussie die we momenteel voeren, zo meent hij. "Het duurzaamheidsprincipe gaat er vanuit dat je iets eindeloos kunt herhalen. Vanuit die gedachte moet je het kroketje dus laten liggen zodat de mensen die na jou komen ook kunnen zien wat het is. Maar je kunt er ook voor kiezen om de kroket op enig moment te consumeren." Wat maakt dit duidelijk? Twee dingen. Allereerst moet je bij elk dilemma dat je tegenkomt zoeken naar de onderliggende vraag. Wat is het fundament onder het dilemma? Waar gaat het nu werkelijk om. "Het tweede dat we hiervan leren is dat dilemma's onoplosbaar zijn. Er is geen waarheid; de wereld wordt niet mooier of slechter door een kroket."

Hij illustreerde zijn visie in drie voorbeelden en kwam daarna tot de volgende conclusies:

1. Niemand heeft gelijk bij een dilemma
2. Dilemma's zijn niet logisch oplosbaar. Je mag dus ook inconsequent zijn. De ene week kan het een goed zijn, de andere week het andere
3. Onder ieder dilemma ligt een diepere vraag



Ruim zeshonderd arbeidsdeskundigen kwamen op het congres af

Tot slot gaf hij ook nog een tip mee. Bij dilemma's moet je kiezen tussen het een of het ander. "Pas goed op bij vragen met het woordje 'of'. Mijn vader vroeg altijd na het eten aan de kinderen: willen jullie yoghurt of een appel? Nadat wij gekozen hadden, pakte hij voor mijn moeder een ijsje uit de vriezer. Oneerlijk? Hij vond van niet, hij had ons immers zelf laten kiezen? Wees bij dilemma's dus altijd bedacht op het feit dat er een derde, vierde of vijfde verborgen keuzemogelijkheid is." ←

Buiten winnen? Dan binnen beginnen!

Haalt het spook het ontbijt? Dat vroeg NVvA-voorzitter Monique Klompé zich af. Iedereen ligt 's nachts wel eens te piekeren. Meestal val je vanzelf weer in slaap, maar sommige zaken laten je niet los. Die halen het ontbijt. "Zijn ze echt heel belangrijk dan halen ze ook nog de koffie. En heel soms neem je ze zelfs mee naar het diner. Ik stel mij kwetsbaar op en zo kom ik eruit."

Zo zit ook Monique Klompé met een aantal grotere en kleine dilemma's. "Wel of geen zwarte piet? Dit dilemma heeft de koffie niet gehaald." Vraagstukken die wat haar betreft wel het avondeten halen zijn bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid. "Ik ben nu gezond en vind mijn werk leuk. Maar wat gebeurt er als ik chronisch ziek word of om een andere reden mijn toekomst anders moet gaan invullen? Hoe ga je dat wegen? Dat pad wordt ontgonnen door het AKC met onder andere de Werkscan en onderzoek naar inclusieve bedrijven." Een ander punt van zorg zijn de mensen die niet meekunnen. Er zit een (L)adder onder het gras. "Er zijn mensen



NVvA voorzitter Monique Klompé

ALV akkoord met CADO+

Voorafgaand aan het najaarscongres vond de druk bezochte algemene ledenvergadering van de NVvA plaats. Tijdens de bijeenkomst is het nieuwe curriculum arbeidsdeskundige opleiding (CADO+) door de ALV goedgekeurd. CADO+ omvat de eindtermen van een nieuwe basisopleiding tot arbeidsdeskundigen. Bij de ontwikkeling ervan zijn alle opleiders en de belangrijkste stakeholders, waaronder UWV, betrokken. Ook de NVvA-leden zijn geconsulteerd en konden hun mening geven over het nieuwe curriculum.



die niet op het gras uitkomen, maar onder de grond blijven. Is er voor hen in de toekomst nog wel een ladder beschikbaar?" Ook daar zetten arbeidsdeskundigen zich voor in. Bijvoorbeeld via MMMenen Met Mogelijkheden, ontsluiting van loonwaarde."

Blij is Monique Klompé met het feit dat er een stempel wordt gezet op de expertise van de arbeidsdeskundige: in de ALV zijn de Eindtermen voor de Basisopleiding AD aangenomen. "De kern van ons vak blijft altijd het zelfde: de weging van belasting en belastbaarheid. Maar de context waarin we werken verandert voortdurend." Daarom is het belangrijk dat we het nieuwe opleidingscurriculum onderhouden, maar ook dat het taboe op dat ene onderwerp (certificeren) doorbroken wordt. "Wat zijn de hygiëneregels van de arbeidsdeskundige praktijk? Bij kennis en kunde horen hygiëneregels, laten we die dan ook bepalen. Als we buiten willen winnen, moeten we binnen beginnen!" En de financiële crisis ten slotte? "Ach, je kunt er maar beter van genieten, voordat je het weet zit je weer in een persoonlijke". ←

Zijn arbeidsdeskundigen voorbereid op de participatiewet?

Dat vroeg Fred Paling, UWV Raad van Bestuurslid, aan de zaal. Hij schetste in grote lijnen de gevolgen van de participatiewet en de participatiesamenleving. De rijksoverheid decentraliseert naar de gemeentelijke overheden.

De WMO, AWBZ, Jeugdzorg. Er komt nogal wat op de gemeenten af. De burger moet zelfredzaam worden. Volgens Paling is het een logische reactie op de bestaande situatie: "Hoge kosten, doorgeschoten overheidsbemoeienis en doorgeschoten bemoeienis van professionals, met bijvoorbeeld onnodige medicalisering als gevolg." Paling vindt het op zich een goede beweging die kansen biedt: "Moet de burger alles zelf oplossen, of zijn daar ook professionals bij nodig?" Hij voorziet dat de zorg steeds dichterbij de burger wordt verleend, bijvoorbeeld via wijkteams van generalisten. "Een soort eerstelijns dienstverlening. Moet je als arbeidsdeskundige daar deel van gaan uitmaken? Of ben je een tweedelijns specialist? En wat is dan je specialisme? En hoe word je als zodanig door de eerstelijns herkend én ingeschakeld? Paling besluit met drie adviezen aan UWV, de beroepsgroep en aan individuele arbeidsdeskundigen:

1. UWV moet zo goed mogelijk meewerken aan de overgang van rijksoverheid naar gemeenten. Laat je toegevoegde waarde zien en steek een hand uit naar gemeenten



Fred Paling in discussie met Ester Leibbrand. Rechts dagvoorzitter Margreeth Kloppenburg

2. Ga als beroepsgroep het gesprek aan over je toekomstige positie. Ben je generalist of specialist? Maak je werk transparant en borg het!
3. En de individuele arbeidsdeskundig moet zijn eigen afweging maken bij alles wat er op systeemniveau gebeurt. De wereld zit niet aan een touwtje, de werkelijkheid wijkt altijd af! ←

Henk Oranje Winnaar AD Award 2013



Tijdens het najaarscongres is de Arbeidsdeskundige Award 2013 toegekend aan Henk Oranje. Henk heeft een zeer ruime ervaring op diverse arbeidsdeskundige werkgebieden en zet zich bovendien breed in voor de ontwikkeling van het beroep. Zo is hij jarenlang bestuurslid en vicevoorzitter van de NVvA geweest en is hij lid van de AKC-programmaraad. Als projectleider van CADO+ heeft Henk bovendien een stimulerende, zorgvuldige en initiërende rol vervuld. Het is met name hierom dat Henk Oranje de AD Award verdient. Hans Lankhaar, directeur van Scolea, overhandigde de prijs. Hij vertelde daarbij dat bij de verkiezing dit jaar niet alleen de jury, maar ook de congresdeelnemers betrokken waren. "Ruim 200 arbeidsdeskundigen brachten schriftelijk hun stem uit." Naast Henk Oranje hadden zij de keuze uit Jos de Jong (moderator AD Netwerk LinkedIn) en Rob Joosten, auteur van het handboek Wet verbetering Poortwachter. Of zoals Hans Lankhaar de drie kandidaten samenvatte: de verbinder, de verdieper en de vernieuwer.

Het congres werd mede mogelijk gemaakt door:



Uitvoering 2.0: Participatiemaatschappij stelt hoge eisen aan professionals



Romke van der Veen

De participatiesamenleving is gericht op activatie en participatie van de burger. Maar dat betekent niet dat de collectieve verantwoordelijkheid afneemt. Dit stelt de Romke van der Veen, hoogleraar Sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, SER kroonlid en (o.a.) voorzitter van Kennisplatform Werk en Inkomen.

Volgens Van der Veen verandert collectieve verantwoordelijkheid. In de participatiemaatschappij komt het accent te liggen op faciliteren, scholing, re-integratie, mantelzorg en coaching. Deze zaken moeten de burger stimuleren en participatie mogelijk maken. "In de participatiemaatschappij gaan het individu en het collectief samen. En dat stelt hoge eisen aan de professionals." Het is een grote omslag van het klassieke, beschermende model, naar het nieuwe model. Dat brengt een nieuwe uitvoeringspraktijk met zich mee."

Uitvoering 2.0

Uitvoering 2.0, noemt Van der Veen het. "En daarin draait het om maatwerk, activeren en stimuleren, integraliteit. En: het is allemaal niet meer vrijblijvend. Werderkerigheid staat centraal. Voor wat, hoort wat!"

Hij ziet bij deze verschuivingen de nodige dilemma's. Professionals moeten meer nog dan nu individueel maatwerk gaan leveren en dat zal bureaucratie oproepen. "Die autonomie van de professionals botst met de managers die op resultaat moeten sturen." Een ander risico in dat kader is de selectie van cliënten om aan de eisen van het management te voldoen. "Maatwerk en integrale aanpak botsen met organisatie en bestuurlijke beheersing", voorziet Van der Veen. "Het zijn tegenstrijdige krachten."

Autonomie

Moet je in het traject van verdere professionalisering die professionals meer autonomie geven? Is de vraag die dan opdoemt. Van der Veen twijfelt. "Professionals realiseren zich niet altijd dat individueel handelen negatieve collectieve gevolgen kan hebben." Twee andere aspecten spreken ook tegen meer autonomie. "Het risico van een eendimensionale beoordeling van een multi-dimensionaal probleem. En het feit dat je om efficiënt te werken volgtijdelijkheid in de keten nodig hebt." Van der Veen geeft als voorbeeld van dat laatste de kniepoli: daar is de hele keten op elkaar afgestemd zodat de patiënt binnen een dag is geholpen. De oplossing van het dilemma ligt volgens Van der Veen voor de hand: "De professional moet meer manager worden. "Ga niet al je werkzaamheden in gelukkig autonome uitvoeren, maar je laten leiden door protocollen of voorbeeldcasuïstiek. Werk resultaatgericht, maak het transparant. Omgekeerd geldt voor de manager dat hij meer professional moet worden. Ja, er zijn protocollen, maar daar mag de professional ook vanaf wijken als dat nodig is. De professional moet de partner zijn van de manager in plaats van een te managen object." ←

Het congres werd mede mogelijk gemaakt door:



6



vragen aan

Sytse de Boer (53 jaar)
arbeidsdeskundige bij Margolin

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Dat was altijd mijn auto, maar omdat ik veel opdrachten in Amsterdam uitvoer, ga ik nu ook vaak met het openbaar vervoer. Voordeel is dat ik me in de tram of metro nog even kan voorbereiden en ook meer in beweging blijf. Verder ga ik altijd met een gezonde dosis nieuwsgierigheid op pad."

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

"In ieder geval mijn vrouw en dochter die altijd voor een hoop gezelligheid zorgen. Verder zou ik wat zaaigoed, een schop en een bijl meenemen zodat ik voor eten en onderdak kan zorgen."

3 Waar krijg je energie van?

"Goed werk afleveren en met een oplossing komen waarmee werkgever en werknemer verder kunnen. Verder knap ik op van buiten werken: bomen zagen, hout hakken of wilgen knotten. Een mooie combinatie van mentale ontspanning en fysieke inspanning wat ook nog gezelligheid en leuke contacten oplevert. Maar ook hardlopen werkt heel goed."

4 Welke tips heb je voor collega arbeidsdeskundigen?

"Blijf nieuwsgierig en laat je verrassen. Je kunt je vanuit een dossier nog zo goed voorbereiden op een gesprek, maar de menselijke maat is en blijft bepalend. Blijf ook begrijpelijk uitleggen waarom je iets doet, want wetgeving is al ingewikkeld genoeg. En, wat voor werk je ook doet, maak er wat van!"

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Ik zou het hele bedrag besteden aan eten en drinken en dan een feestje bouwen met familie en vrienden. Uiteindelijk ben je in dit leven toch op elkaar aangewezen."

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

"Aan Robert Ariëns. Hij werkt als zelfstandig arbeidsdeskundige. Als ik hem een casus voorleg weet hij vragen altijd zó te stellen dat je uiteindelijk zelf het antwoord geeft."



Trending topics

Monique Mijnders (registerarbeidsdeskundige) vraagt in een poll aan haar collega's of zij vinden dat de wijze waarop verzuimbegeleiding is ingericht, corrupt is, zoals de FNV dat schetst in haar onderzoeksrapport. 75% vindt van niet, hoewel er wel negatieve uitschieters zijn. 25% vindt wel dat de regels veelvuldig worden geschonden.

In een ander topic heeft Rob Bosma (Arbo Unie) vragen omtrent mensen met duurzame beperkingen die wel volledig zijn herplaatst met aanpassingen in taken. Vier collega arbeidsdeskundigen gaan in discussie over de WIA procedure en andere relevante zaken.

Chris Dik omschrijft een casus waarin een werknemer voor de tweede keer uitvalt met psychische klachten. De werknemer wil vrijheid om aan zichzelf te werken en vraagt de werkgever na twee weken vakantieverlof en twee weken ziekte verlof om een jaar onbetaald verlof. Werkgever wil dit verzoek inwilligen. Volgens Chris zitten hier risico's aan en hij vraagt collega's hoe dit juridisch in elkaar steekt.



AppSoluut



Naam App: OV Delay

Prijs: Gratis

Voor: iPhone

Treinen die te laat vertrekken of helemaal niet rijden, bussen die te vroeg langs het busstation komen en trams die later aankomen: het openbaar vervoer levert stress en frustratie op. Om wat orde in de chaos te scheppen is er een nieuwe app: OV Delay. Het laat snel zien wat de actuele vertrektijden zijn van bussen, trams en treinen. De upgrade kost €1,79 en eigenlijk is de app dan pas echt bruikbaar. De vertrektijden worden uitgebreider en ook kun je bijvoorbeeld het saldo van je OV-chipkaart checken.



Wie heeft mijn kaas gepikt?

Iedereen krijgt in zijn of haar leven minstens één keer te maken met een ingrijpende verandering op zakelijk en/of privé gebied. Als mensen zijn wij geneigd van zo'n situatie te schrikken, in de weerstand te geraken, en niet verder te durven gaan. Niet iedereen ziet al in een vroeg stadium een verandering aankomen en kan hiernaar handelen. De verandering overkomt ons dan in plaats van dat we zelf op een positieve en constructieve manier voor verandering zorgen.

WIE HEEFT MIJN KAAS GEPIKT?



Auteurs: Spencer Johnson en Ken Blanchard

Uitgever: Business Contact

ISBN: 9789047000334

95 pagina's, € 19,95

In *Wie heeft mijn kaas gepikt?* is kaas synoniem voor veiligheid, zekerheid, vasthouden aan het stramien, angst voor het onbekende, maar ook voor nieuwe kansen en doelen, het overwinnen van angst, het bereiken van doelen via tegenslagen en omwegen, het durven veranderen van jezelf.

Het verhaal wordt verteld aan de hand van twee muizen en twee minimensen die zich in een doolhof bevinden op zoek naar kaas. Ze moeten zich op onbekend terrein wagen om, via omwegen, nieuwe kaas te vinden. Wie durft het aan en wat vindt hij op zijn pad? De

succesvolle zoeker markeert zijn queeste met zeven 'tekenen aan de wand' waardoor hij uiteindelijk de nieuwe kaas vindt.

Wie heeft mijn kaas gepikt? is een makkelijk leesbaar boek dat inzichten biedt in de manier hoe je constructief kunt omgaan met veranderingen in zowel zakelijke als privé-situaties. Het is een aanrader voor volwassenen maar kan ook als parabel aan kinderen worden verteld. De eerste druk verscheen al in 1997 maar de tips in het boek blijven actueel toepasbaar.

(Rekha van Dis)



Baanbrekend



Hoe zou het zijn om een computer te besturen met je ogen? Tobii Eyemobile heeft het antwoord op de markt gebracht: een zogenaamde 'eye-tracker' voor Windows 8 tablets. Het USB apparaatje zorgt ervoor dat je op het internet kan surfen, Windows Office kunt gebruiken, applicaties kan openen en nog veel meer, zonder een vinger te gebruiken. Het registreert je oogbewegingen en fixaties waardoor je de muis en het toetsenbord met je ogen kunt besturen. Het bedrijf richt zich vooral op mensen met verbale of fysieke beperkingen, die wel gebruik willen maken van alle mogelijkheden van een computer. Het vergt enige tijd om te leren en het kost een paar duizend euro, maar het een specifieke groep mensen enorm helpen.



Beoordeling eerstejaars ziekwetbeoordeling



Op 1 januari 2013 is de wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BEZAVA) in werking getreden. De beoordelingen gaan nu lopen. Voor deze beoordelingen heeft het UWV acht weken. Hieronder worden twee bijzondere situaties van de beoordeling beschreven: als de werkgever een eigenrisicodrager is; als een dienstbetrekking wordt beëindigd rond de 52ste week van ziekte.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Voor 52 weken

Bij een ziekteaangifte kort voor 52 weken arbeidsongeschiktheid vindt de beoordeling in eerste instantie plaats op 'zijn arbeid'. Blijkt de verzekerde ongeschikt voor 'zijn arbeid', dan wordt direct een beoordeling op algemeen geaccepteerde arbeid verricht. De verzekerde heeft als hij ongeschikt is voor 'zijn arbeid' (wel alvast) recht op ziekengeld.

Bij een uiteindelijk oordeel van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid is er geen recht meer op ziekengeld en wordt het ziekengeld beëindigd met één maand uitlooptermijn.

Na 52 weken

Bij een ziekteaangifte na week 52 volgen direct een beoordeling op ongeschiktheid voor 'zijn arbeid' én een beoordeling op de theoretische verdiensten en eventueel feitelijke verrichte arbeid. De verzekerde heeft pas recht op ziekengeld als hij ongeschikt is voor 'zijn arbeid' en ten minste 35% arbeidsongeschikt is. De werknemer krijgt alleen op aanvraag een voorschot op de uitkering, maar deze kan worden teruggeworpen als er geen recht blijkt te bestaan op ziekengeld.

Bij een ziekteaangifte na week 88

Bij een ziekteaangifte na week 88 volgt direct een beoordeling op ongeschiktheid voor 'zijn arbeid' én een beoordeling op de theoretische verdiensten en eventueel feitelijke verrichte arbeid. In deze periode is het mogelijk dat gelijktijdig met de ziekteaangifte ook een aanvraag WIA is ingediend. Beide aanvragen worden afgehandeld. De WIA-beoordeling vindt op dezelfde wijze plaats als de beoordeling van het nieuwe ziekwetcriterium, beiden zijn gebaseerd op het Schattingsbesluit. Voor beide aanspraken wordt een beschikking afgegeven. Is er geen recht op WIA, omdat de wachttijd niet is volgemaakt, of omdat de verzekerde bijvoorbeeld minder dan 35% arbeidsongeschikt is beoordeeld, dan is er ook geen recht meer op ziekengeld.

Eigenrisicodrager Ziekwet

UWV voert ambtshalve na 52 weken arbeidsongeschiktheid bij een lopende uitkering de eerstejaars ziekwetbeoordeling ook uit voor verzekerden die ziek uit dienst gaan bij een werkgever die eigenrisicodrager is voor de ZW. UWV zal bij eigenrisicodragers geen kosten in rekening brengen

voor de uitvoering van deze beoordeling.

UWV zal hiervoor gegevens op vragen bij de werkgever en zijn arbodienst. Als er geen informatie komt, dan moet UWV zelf informatie verzamelen bij bijvoorbeeld behandelars en de beoordeling uitvoeren met de beschikbare informatie. Als vervolgens ondanks alle ingezamelde informatie het niet lukt om te beoordelen, dan kan de arbeidsongeschiktheid niet worden vastgesteld. UWV heeft ook voor de beoordeling bij een eigenrisicodrager acht weken de tijd. UWV geeft een beschikking af aan de verzekerde met een kopie voor de werkgever als belanghebbende.

De werkgever kan UWV in het tweede ziekwetjaar verzoeken bij toegenomen belastbaarheid een nieuwe eerstejaars ZW beoordeling uit te voeren. Bij de aanvraag moeten de werkgever en de bedrijfsarts motiveren waarom het zinvol is om deze beoordeling uit te voeren, bijvoorbeeld omdat de kans groot is dat de werknemer <35% arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Er bestaat de mogelijkheid dat de verzekeringsarts tijdens de beoordeling constateert dat de verzekerde hersteld is voor zijn arbeid. In dat geval wordt door de verzekeringsarts een hersteld- beschikking afgegeven. ←

Voorkom een loonsanctie van het UWV !

Het nieuwste en enige boek met alle informatie over de **Wet Verbetering Poortwachter** en **31** daaraan gerelateerde onderwerpen compleet en overzichtelijk bij elkaar. U vindt er alles waarmee u te maken krijgt als uw werknemer langdurig arbeidsongeschikt wordt. Dit boek heeft een hoog praktijk gehalte en is daardoor zeer geschikt voor werkgevers, arboprofessionals en (personeels) managers. Het handboek bestaat uit 4 delen. In deel 1 ziet u snel en overzichtelijk in enkele bladzijden wat u moet weten rondom de WVP. Deel 2 is een verdieping van alle onderwerpen die in deel 1 zijn genoemd. In deel 3 laat ik u precies zien hoe het UWV de re-integratie inspanningen van werkgevers toetst, waar m.n. op wordt gelet en hoe het UWV de WVP interpreteert. Tenslotte, in het laatste deel staan de bijlagen incl. een aantal relevante wetsteksten. Zo heeft u alles snel bij de hand en compact verzameld in één boek!

Bezoek de website voor meer info of bestel direct op www.amoz.nl



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. Beatrix 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

Veilig, gezond en herkenbaar werken

Noteer alvast in uw agenda:



8 & 9 APRIL 2014
AHOY ROTTERDAM



Safety&Health@work is de plek om:

- de laatste vernieuwingen, verbeteringen en innovaties op het gebied van veilig, gezond en herkenbaar werken te ervaren
- hoogwaardige kennis op te doen en te leren
- inspiratie te krijgen
- te netwerken
- zaken te doen

Om veilig te kunnen werken moeten organisaties ervoor zorgen dat gevaren en risico's tijdens het werk zo efficiënt mogelijk worden beheerst. Tijdens dit event komen alle partijen bij elkaar die bij het managen van veiligheids- en gezondheidsrisico's tijdens het werk betrokken zijn. De nieuwste aanpakken, visies, technieken en producten op het gebied van veilig, gezond en herkenbaar werken worden gepresenteerd door kennispartijen, bedrijven en standhouders.

Naast de stands op de beursvloer is er een doorlopend programma met gratis kennissessies van hoog niveau, toegespitst op verschillende thema's en disciplines. Daarnaast zijn er op de beursvloer activiteiten en workshops waarbij het accent vooral ligt op de uitvoering en toepassing van al die kennis in de praktijk. Wat zijn de nieuwste ideeën en voorbeelden op het gebied van risicomanagement tijdens het werk, van persoonlijke beschermingsmiddelen en (bedrijfs)kleding?

arbo»

Safety&Health is een initiatief van:



HCVW
Holland Career & Workwear
Ledengroepering van MODINT

In samenwerking met:



een initiatief van:



www.safetyandhealthatwork.nl