



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | JUNI 2016 | NUMMER 3



Werk bevordert
herstel bij psychose

Ten onrechte afgeschreven?

Congres
verslag!

Pagina 14

Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen (SMBA)

Innovatieve kijk op claimbeoordeling en participatie

→ 50 arbeidsdeskundigen
bij de politie

→ NPO congres
Regio Noord

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



MELD U AAN!

ARBEIDSDISKUNDIGE COLLEGETOUR

15 NOVEMBER 2016

CONGRESCENTRUM CINEMEC IN EDE

WWW.ARBEIDSDISKUNDIGEN.NL



Inspiratie vanuit de wetenschap op het terrein van preventie,
arbo en re-integratie. De uitdagingen van de komende 10 jaar.

Met medewerking van hoogleraren, lectoren en professoren Alex Burdorf,
Sandra Brouwer, Shirley Oomens, Roland Blonk en Michiel de Looze

Erasmus MC Rotterdam, UMC Groningen, Hogeschool Arnhem Nijmegen,
TNO, Vrije Universiteit Amsterdam

6 vragen

Wat boeit Mirelle Scholte Linde van AD-BV, aan het arbeidsdeskundig vak?

Kijk op pagina 28

Colofon

38e jaargang nummer 3
Juni 2016

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofdredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt
Ted Ineke, Agnes Kroes, Anjo van Soest,
Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee: → Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip (Hans Klip Tekst), Peter Passenier (Schrijven met belof-
tes) en Diede Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping
Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie,
Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische
Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

Oblomov Media
Kerkpad Zuidzijde 22-c
3764 AR Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

MOS, Postbus 1058, 3860 RH Nijkerk
Advertentieacquisitie: Jan van de Vis
Telefoon: 033-247 34 00
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.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 admini-
stratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbe-
houden. Voor buitenlandse abonnees geldt
een toeslag. Het abonnement wordt automa-
tisch 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 uitge-
ver.

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD

Coverstory

Ten onrechte afgeschreven?

Wie een psychose heeft gehad, komt vaak aan de zijlijn terecht. Terwijl heel wat mensen ook dan kunnen werken. Sterker nog, een reguliere baan is juist erg positief voor hun herstel. Als zij maar op een goede manier worden begeleid.

6

SMBA

Het Centraal Expertise Centrum van UWV heeft een nieuwe methode ontwikkeld die gebruikt wordt door arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen voor de beoordelingen van de Wajong en de Participatiewet. Deze methode heet 'Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen' (SMBA).



10

En verder...

Verslag voorjaarscongres	14
50 AD'en bij de Nationale politie	22
Serie: Rapporteren en argumenten	24
Verslag regiobijeenkomst over NPO	26
Juridisch	30



De rubriek 'Zwaar werk' besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een zwaar beroep.

Aflevering 3: marktkoopman
Roland Kruts (54)

20



De wijkagent

In mijn jonge jaren was de wereld nog eenvoudig en overzichtelijk. De bakker en de melkboer kwamen aan de deur, de televisie had maar één zender, de telefoon hing in de gang, en de politie regelde het verkeer en greep boeven in hun kraag. In mijn ogen vertegenwoordigde oom agent toen het hoogste gezag. Op de lagere school lag de tweede wereldoorlog nog vers in het geheugen. Er werd veel over de bezetting gepraat. Ik schijn mij toen afgevraagd te hebben waarom de politie niets had gedaan. Die had immers wel raad geweten met de bezetter, was mijn overtuiging. Aan deze anekdote moest ik denken toen Nieuwsuur op tv aandacht besteedde aan de radicalisering van jongeren in de grote steden. In Nederland lijkt dit probleem minder groot dan elders in Europa. Het Nederlandse wapen is de rol van de wijkagent. Door zijn structurele aanwezigheid en de contacten in de wijk kan hij informatie inwinnen waardoor radicaliserende jongeren tijdig gestopt kunnen worden, is het idee. Daarmee wordt wel een behoorlijke verantwoordelijkheid op zijn schouders gelegd. Het werk van de agent op straat is toch al een uitdaging met al die mondige burgers die niet veel onzorg hebben voor autoriteit. En daar komt bij het latente gevoel van onbehagen door de dreiging van terrorisme. De werkomstandigheden van de politie zijn sowieso bijzonder. Dat wordt door de werkgever erkend. De re-integratie bijvoorbeeld, van uitgevallen politiepersoneel stelt vaak specifieke eisen. Dat heeft de nationale politie doen besluiten om een eigen beroepsopleiding voor arbeidsdeskundigen te verzorgen. Inmiddels werken bij de politie ruim 50 arbeidsdeskundigen. In deze AD Visie gaan we hier uitgebreid op in.

Geert Beckers

Stress techneuten

Uit een onderzoek onder 1.231 technici blijkt dat 63 procent de afgelopen 5 jaar een tekort aan technici ervaart. Ruim 75 procent ondervindt hiervan regelmatig stress en 10 procent zegt daardoor een lagere kwaliteit van werk te leveren. Van de ondervraagden verwacht 60 procent dat de situatie de komende 5 jaar niet verbetert. 28 procent ziet de slechte aansluiting van regulier onderwijs op het bedrijfsleven als de belangrijkste oorzaak van het tekort. Daarnaast vindt 22 procent dat de oorzaak in de vergrijzing ligt. Dat men stress ervaart door het tekort aan collega's is logisch, maar de hoogte van het percentage onderstreept de ernst van de zaak, aldus het onderzoek.

Bron: TechBarometer van ROVC

Winkelmedewerkers

Steeds meer winkels sluiten hun deuren met grote gevolgen voor de winkelmedewerkers. Daarom gaan de sociale partners in de detailhandel extra moeite doen om ontslagen medewerkers snel aan ander werk te helpen. Het gaat om een aanvulling op de dienstverlening van UWV. Het projectplan kost 900.000 euro, minister Asscher van SZW betaalt de helft. Het projectplan voorziet in een telefonische loopbaansupportlijn detailhandel, loopbaangesprekken, workshops, bijeenkomsten en een loopbaanportaal.

Kroon op het Werk



Carglass heeft de dit jaar de 'Kroon op het Werk' prijs gewonnen. Het bedrijf viel bij de jury op door de grote betrokkenheid van de medewerkers bij de aanpak van duurzame inzetbaarheid. Carglass werft leidinggevend op communicatieve vaardigheden. Er is een eigen cao, geen jeugdloon meer en de medewerkers hebben een individueel opleidingsbudget van € 1.500 per drie jaar. Dat mag vrij worden besteed, dus ook aan opleidingen die niets met het werk te maken, maar wel met de (werkzame) toekomst van de medewerker. Het bedrijf kent ook vrij besteedbare leeftijdsdagen toe om langer en gezond te kunnen doorwerken. Naast dit alles heeft iedere groep van 12 medewerkers een eigen coach, wat het onderling vertrouwen en de dialoog versterkt.

Verwerking gezondheidsgegevens

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft onder de naam 'De zieke werknemer', nieuwe beleidsregels gepubliceerd met actuele informatie voor werknemers, werkgevers en andere partijen die gegevens over de gezondheid van (zieke) werknemers verwerken. Zo staat er welke gezondheidsgegevens werkgevers mogen verwerken. De normen in deze beleidsregels vormen ook het uitgangspunt voor de Autoriteit Persoonsgegevens als zij onderzoekt of een organisatie

in overeenstemming met de wet gezondheidsgegevens van werknemers verwerkt. Zodra werknemers ziek worden, wisselen diverse partijen gegevens over hen uit. De belangrijkste betrokken partijen zijn de zieke werknemer zelf, de werkgever, de arbodienst of bedrijfsarts, het re-integratiebedrijf, UWV en de verzuimverzekeraar.

Kijk voor uitgebreide informatie op www.autoriteitpersoonsgegevens.nl



Arbeidsdeskundige Collegetour 'Part II'

Na het succes van de eerste editie kon een nieuwe Arbeidsdeskundige Collegetour natuurlijk niet uitblijven. Op 15 november 2016 organiseren AKC en NVvA daarom 'Part II' van het congres 'Arbeidsdeskundige Collegetour'. Inspiratie vanuit de wetenschap op het terrein van preventie, arbo en re-integratie. De uitdagingen van de komende tien jaar.

Aan de Collegetour werken onder meer de Vrije Universiteit Amsterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam, het UMCG Groningen, AMC Amsterdam/Coronel en de Universiteit van Tilburg mee. Het programma omvat drie blokken. Het eerste en derde blok met parallelsessies/colleges door verschillende hoogleraren. Daartussen blok twee waarin de lunch wordt gecombineerd met het Maatschappelijk Arbeidsdeskundig Event. De NVvA werkt nog aan verdere uitwerking van dit programmaonderdeel.

De sponsormarkt en het 'Maatschappelijk Arbeidsdeskundig Event' vinden in de ruime foyer plaats.

Tijdens het congres vindt ook de uitreiking van de AD Award plaats. Uiteraard is er voorafgaand weer de Algemene Ledenvergadering.

Plaats van handeling, net als vorig jaar, Cinemec Congrescentrum in Ede.





Werk bevordert herstel bij psychose

Ten onrechte afgeschreven?

Wie een psychose heeft gehad, komt vaak aan de zijlijn terecht. Terwijl heel wat mensen ook dan kunnen werken. Sterker nog, een reguliere baan is juist erg positief voor hun herstel. Als zij maar op een goede manier worden begeleid.

TEKST | Hans Klip

De psychiatrie wordt van oudsher geassocieerd met krankzinnigheid. Dan denken mensen al snel aan psychoses en in het verlengde daarvan aan schizofrenie. Maar waar hebben we het eigenlijk over? Harry Michon, senior wetenschappelijk medewerker bij het Trimbos-instituut, vergelijkt een psychose met de gedachte dat je in een eng avontuur bent beland. "Je denkt bijvoorbeeld dat mensen je achtervolgen, maar je bent niet in staat om te bepalen dat deze achtervolging niet echt is."

"Iemand die aan psychoses leidt, heeft problemen met de toetsing aan de realiteit", zegt psychiater Harm Gijsman.

"Schizofrenie is daarbij een term voor mensen met langdurige psychoses." Gijsman is verantwoordelijk voor het Zorgprogramma Psychose en ernstige psychische aandoeningen bij Pro Persona, een instelling in de geestelijke gezondheidszorg (ggz). "Ongeveer de helft van de mensen met psychoses heeft tevens problemen met alcohol of drugs. Ze zien deze genotsmiddelen als een uitweg uit hun situatie. Bij een kwart van onze cliënten zijn de psychoses zo ernstig dat een gedwongen opname nodig is. De meesten kunnen ook daarna maatschappelijk nog goed meedoen."

Een psychose ontstaat door een samenspel van diverse factoren,

vertelt Gijsman. "Er is een sterke aanwijzing voor een genetische basis. De kwetsbaarheid openbaart zich meestal tussen achttien en dertig jaar. Waarom dan, weten we eigenlijk niet zo goed. Het hangt waarschijnlijk samen met de rijping van de hersenen." Ook omgevingsfactoren spelen volgens Gijsman een duidelijke rol. "Een psychose kan worden veroorzaakt door een traumatische gebeurtenis. Sociale uitsluiting is een andere belangrijke risicofactor. Zo hebben relatief veel allochtonen psychose, vergeleken met autochtonen. Dat heeft vermoedelijk onder meer te maken met discriminatie." De klachten en symptomen kunnen zeer verschillend zijn, zegt arts en neurobioloog Ronald Siecker die een eigen advies- en trainingsbedrijf heeft. "De een is angstig, de ander agressief, terwijl weer een ander dwingende stemmen hoort. De ziekte is wel voorspelbaar: iemand krijgt doorgaans dezelfde psychose terug. Hiervoor kan een vangnet worden ingericht." Siecker heeft twee boeken gepubliceerd die professionals inzicht geven in het werken met psychische gehandicapten: *Signalen & Valkuilen* en *Ik heb een tijdbom in mijn hoofd*. "Wie een psychische ziekte heeft, valt tegenwoordig onder de Participatiewet. Ongeveer 1,3 procent van de Nederlanders heeft het ziektebeeld schizofrenie."

Gedragsverandering

De impact van een psychose op werk verschilt volgens Michon van persoon tot persoon. "De grootste problemen zijn snel verliezen van de concentratie en lastig vinden om de aandacht op iets te richten. Sommigen kunnen na een psychose niet meer goed werken, maar er zijn genoeg mensen die terugkomen op een behoorlijk goed niveau."

Arbeidsdeskundige Frans Hoebink die als zelfstandig adviseur werkt, wijst erop dat niet zelden een gedragsverandering aan een psychose voorafgaat. "Een werknemer gaat bijvoorbeeld in het weekend door, omdat hij anders zijn werk niet af krijgt. De baas zal misschien ten onrechte denken: wat fijn, de werknemer heeft hart voor de zaak. Het is in de praktijk niet eenvoudig om onderscheid te maken tussen grote betrokkenheid en ziektebeeld."

Achterhaald idee

Vroeger was de algemene opvatting dat iemand die een psychose kreeg, daarna nooit meer zou kunnen werken. Want dat zou te veel stress opleveren. Dit idee is achterhaald, stelt Gijsman. "De term schizofrenie zegt niets

MENSEN MET MOGELIJKHEDEN

"Een psychose is een soort allergische reactie op omstandigheden die er niet zijn", zegt oud-bankmedewerker Jamy. Herstel begint met een meer positief zelfbeeld. "Je moet ontdekken waar het licht vandaan komt en daarnaartoe bewegen." Met Jamy is het goed gekomen; hij is nu gelukkig in de non-profit-sector. Al hoopt hij nooit meer een psychose mee te maken. "Het was verschrikkelijk." Zijn verhaal staat in het inspiratieboek voor professionals van het project *Mensen met Mogelijkheden (MMM)*. Dit is een initiatief van de NVvA en de NVVG en wordt ondersteund door veel andere beroepsgroepen. Het project richt zich op de participatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Meer informatie: www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl.



Verzekeringsgeneeskundige
Charles Lemmers (UWV)



Zelfstandig arbeidsdeskundige
Frans Hoebink

over of iemand wel of niet kan werken. Het gaat om een individuele inschatting." Siecker merkt daarover op: "De meeste mensen met schizofrenie kunnen verrassend goed meekomen."

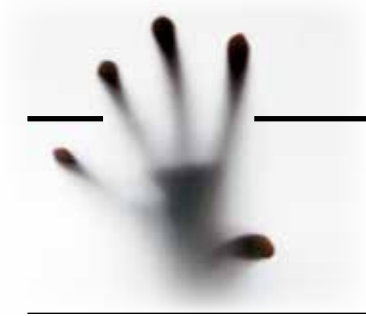
Dat wordt beaamd door verzekeringsgeneeskundige Charles Lemmers, die als verzekeringsarts Bezwaar en Beroep bij UWV werkt. Lemmers is een van de opstellers van het protocol Schizofrenie en verwante psychosen van de Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG). Dit protocol uit 2007 is bindend voor alle verzekeringsartsen. "We dachten bij het opstellen eerst dat mensen met een psychose lastig arbeid zouden kunnen verrichten, maar dat bleek erg mee te vallen. Het protocol heeft nogal wat teweeggebracht. Zo werken UWV en de instellingen in de geestelijke gezondheidszorg veel meer met elkaar samen dan vroeger."

Arbeidsrehabilitatie hoeksteen

Volgens het verzekeringsgeneeskundig protocol biedt een reguliere baan een cliënt met schizofrenie of een verwante psychose de beste kans op herstel en sociale participatie. Dit betekent dat een diagnose niet automatisch tot de conclusie 'geen benutbare mogelijkheden' mag leiden. Het stigma dat met schizofrenie en psychoses samenhangt, is volgens Lemmers afschuwelijk. "Er wordt meteen gedacht aan extreme gevallen als Bart van U. die oud-minister Els Borst heeft vermoord. Mensen worden als raar en gevaarlijk beschouwd en afgeschreven. Daarom is het zo belangrijk dat arbeid al vroeg wordt meegenomen in de behandeling. Arbeidsrehabilitatie is een hoeksteen voor herstel. Dat blijkt uit erg veel onderzoek."

Lemmers noemt een aantal positieve effecten van arbeid, zoals groei, regelmaat en sociale contacten. Wel is het niet ongebruikelijk dat iemand enkele keren





uitvalt. “Met name in het begin mislukken plaatsingen. Dat is normaal. Sommige mensen leren vooral door vallen en opstaan.”

Valkuilen

Lemmers merkt op dat de functiemogelijkheden sterk afhangen van hoe het ziektebeeld zich ontwikkelt. “Mensen met psychoses kunnen behoefte hebben aan voorspelbare, beheersbare taken. Dan is een functie aan de klantenbalie ongeschikt.” Ook Siecker roert dit punt aan. “Een goede inrichting van de werkplek maakt een enorm verschil voor de duurzaamheid van een plaatsing op basis van de Participatiewet. Probleem is wel dat reguliere bedrijven weinig verstand hebben van mensen met psychoses, in tegenstelling tot sociale werkbedrijven. Veel werkgevers weten zelfs niet hoe weinig ze weten.”

Siecker wijst op drie grote valkuilen. “De eerste valkuil is dat iemand in goeden doen kan zijn, totdat bijvoorbeeld een jaar later de ziekte zich opeens openbaart. Niemand is dan voorbereid. De strenge privacywetgeving helpt daarbij niet. Het is niet altijd toegestaan om schriftelijk vast te leggen wat bekend is over de ziekte. De tweede valkuil is dat de leidinggevendenden slecht op de hoogte zijn van welke mensen zij in huis halen. De derde valkuil is dat er weliswaar goede afspraken zijn gemaakt, maar dat die op een gegeven moment worden vergeten.”

Goede arbeidsbegeleiding

Een belangrijke leidraad is de in 2013 gepubliceerde multidisciplinaire richtlijn Werk en psychische aandoeningen. Deze richtlijn wordt door de NVvA onderschreven. Michon is een van de opstellers. “We hebben hierin op grond van wetenschappelijke en praktijk-gebaseerde kennis op een rij gezet wat goede arbeidsbegeleiding is. Een cruciale factor is de effectieve samenwerking tussen alle betrokken partijen. Wanneer mensen goed worden ondersteund, vinden ze vaker een betaalde baan en houden ze het werk langer.”

Michon pleit ervoor om open te staan voor kansen en mogelijkheden. “Het is zaak dat alle partijen moeite doen om het functioneren van iemand bespreekbaar te



Harm Gijsman, psychiater
bij Pro Persona



Harry Michon, senior
wetenschappelijk
medewerker bij het
Trimbos-instituut



Neurobioloog Ronald
Siecker

maken.” Verder is het cruciaal dat mensen zelf een heldere kijk hebben op wat goed voor hen is, stelt Michon. “Zelfmanagement heeft hierbij een duidelijke meerwaarde. Een mooi instrument is het Wellness Recovery Action Plan, afgekort WRAP. Dit zelfhulpmodel helpt bij het persoonlijke herstel in brede zin.”

Werk aanknopingspunt

Pro Persona heeft zestien multidisciplinaire ambulante teams voor de behandeling van mensen met psychoses. De vier VIP-teams (VIP is de afkorting van vroege interventie psychose) richten zich speciaal op mensen die voor het eerst een psychose hebben. Soms vinden zij in het begin een behandeling niet nodig, omdat ze niet zien wat er aan de hand is. Gijsman: “Dan kunnen de problemen die ze op het werk ondervinden, een goed aanknopingspunt zijn om toch tot samenwerking te komen. Want het behoud van werk vinden mensen heel belangrijk. Elk team heeft een trajectbegeleider die zich vooral bezighoudt met werk en opleiding. Deze begeleider wordt door UWV een jobcoach genoemd, zodra de cliënt een baan heeft. We worden gevraagd om maximaal drie jaar een cliënt te coachen.”

De meeste mensen kunnen een dergelijke begeleiding goed gebruiken, stelt Lemmers. “In het begin is dit een-op-een nodig. Sommigen doen het daarna zo goed dat ze nog maar zeer weinig begeleiding nodig hebben. Anderen blijven juist behoefte houden aan intensieve begeleiding. Vaak beginnen mensen met relatief eenvoudig werk en krijgen vervolgens meer mogelijkheden. Zo ken ik iemand die in het verleden vier jaar in een psychiatrische inrichting heeft gezeten en nu naar volle tevredenheid een complexe functie vervult.”

Snel geplaatst

Een methode die steeds meer in zwang raakt, is Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Het idee is dat wie dat wil, kan werken in een reguliere arbeidsplaats. Iemand wordt snel geplaatst in een functie en daarna getraind in de werkvaardigheden. IPS is volgens Harry Michon bewezen effectief. “De IPS-begeleider haakt in op de begrijpelijke levenswens van iemand om mee te draaien.

Met circa **37.200** patiënten staat **schizofrenie** op de 30e plek van de meest voorkomende ziektes

Wanneer mensen een eerste psychose krijgen, zijn ze vaak nog jong en hebben geen of weinig arbeidservaring. De IPS'er helpt hen dan bij het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit. De kernvraag voor de begeleider is: hoe kan ik helpen om de ander zijn eigen kracht te laten benutten?"

Pro Persona past IPS toe, zegt Harm Gijsman. "De kracht hiervan is dat een cliënt meteen in een baan wordt geplaatst en niet eerst wordt getraind. De coach helpt hem daarin staande te blijven."

Volgend sturen

Een grondige analyse van de arbeidsplek is bij IPS van groot belang, zegt Michon. "De arbeidsdeskundige kan daarom een heel goede rol vervullen. Zo zijn er vaak aanpassingen in de functie nodig. De arbeidsdeskundige denkt dan mee over wat er moet gebeuren. Sommige arbeidsdeskundigen zijn ook zelf IPS'er."

Hoebink heeft een gouden regel bij de arbeidsdeskundige ondersteuning van mensen met psychoses en andere psychische aandoeningen: volg het gedrag van de cliënt. "De essentie is volgend sturen. Dat wil niet zeggen dat ik het gedrag van de cliënt altijd accepteer, maar ik moet het ermee doen." Hoebink heeft al vroeg het IPS-model omarmd. "De kernvraag van deze aanpak is: wat kan iemand? Het gaat niet om mijn oordeel, maar om het oordeel van de persoon zelf. Dat is een fundamenteel andere benadering dan die in de wereld van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Daarin wordt uitgegaan van wat iemand zou moeten kunnen." Bekijk vervolgens of het oordeel van de persoon echt klopt, aldus Hoebink. "Ga met vragen na of het gedrag wel oplevert wat iemand wil. Leer de cliënt om keuzes te maken en ook om andere keuzes te maken. Dat is een heel spel."

Poortwachter

Ronald Siecker beschouwt de arbeidsdeskundige als een soort poortwachter die als eerste de mogelijkheden in kaart brengt. "Je kunt ervoor zorgen dat de communicatie op een goede, gewaarborgde manier verloopt. Dat is hard nodig want de betrokken partijen lijken vaak wel

ANDERE INTERESSANTE SITES

- www.trimbos.nl
- www.kenniscentrumphrenos.nl
- www.psychosenet.nl
- www.ggznieuws.nl
- www.schizofreniebestaatniet.nl (met het aardige boekje 100 labels en feiten over psychose en schizofrenie)

op hun eigen eilandje te vertoeven." Charles Lemmers vindt de rol van de arbeidsdeskundige minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker dan die van de verzekeringsarts. "De arbeidsdeskundige is een echte intermediair. Je bent sparring partner voor onder meer de verzekeringsarts. Daarom vind ik het een erg slechte trend om medische kennis bij de arbeidsdeskundige weg te halen. De arbeidsdeskundige is de wisselwachter tussen een zinvol en zinloos bestaan. Deze rol blijft in mijn ogen vaak zwaar onderbelicht."

Hoebink noemt nog een scherp criterium. "Is het gedrag van de cliënt wel beïnvloedbaar? Anders is het geen opdracht voor mij. Want je bent als arbeidsdeskundige geen behandelaar." Ook zorgt de arbeidsdeskundige niet voor de begeleiding op het werk, besluit Frans Hoebink. "Dat is de verantwoordelijkheid van de jobcoach. De arbeidsdeskundige moet vooral het proces goed begeleiden zonder dat het eindresultaat al vooraf is bepaald. De correcte aanpak is erg afhankelijk van de persoon. Elke keer is het de kunst om te bepalen welke aanpak geschikt is. Wat iemand niet kan, is net zo'n grote gok als wat iemand wel kan. Dat moet je met vragen uitvinden."

SMBA: innovatieve kijk op claimbeoordeling en participatie

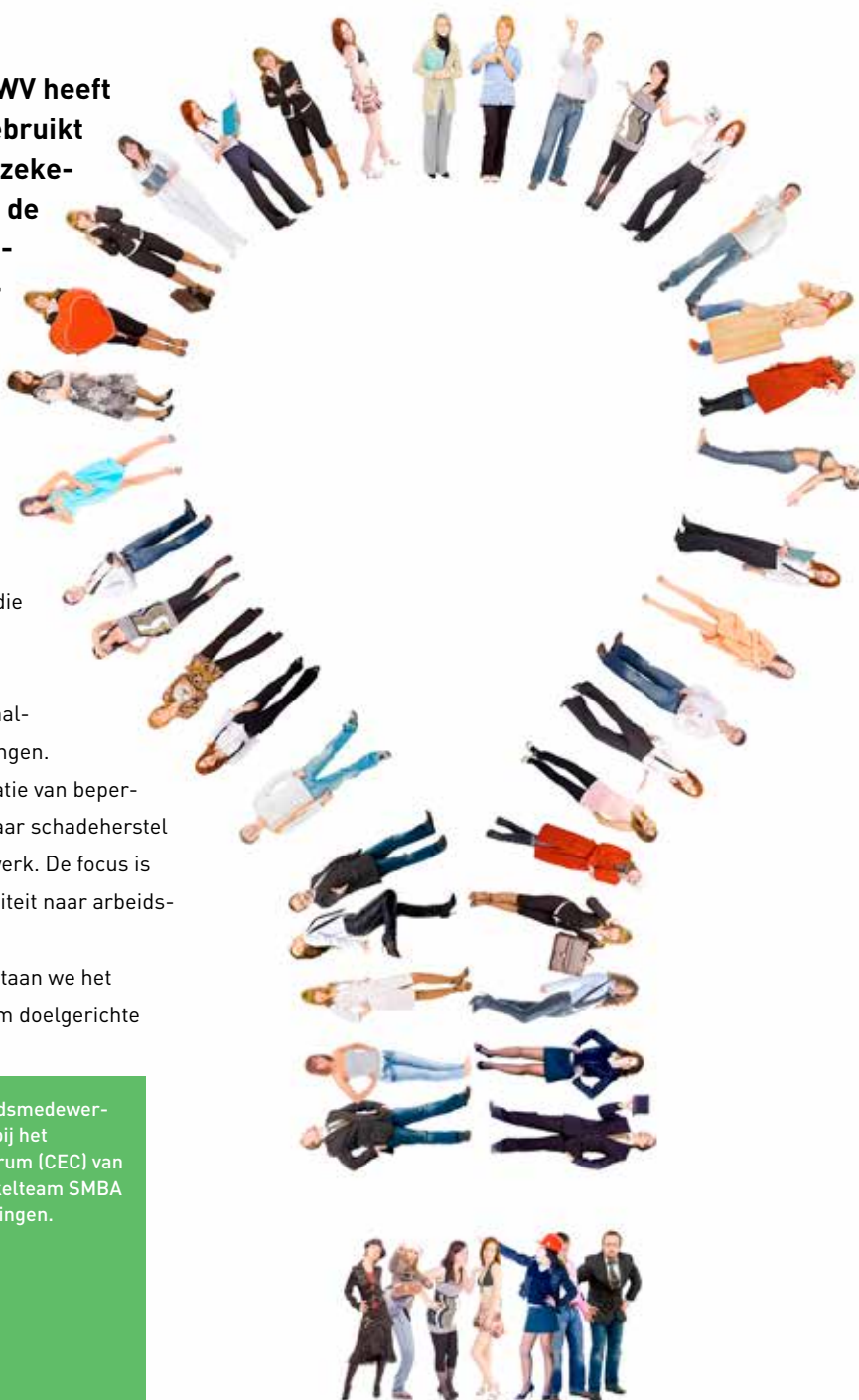
Het Centraal Expertise Centrum van UWV heeft een nieuwe methode ontwikkeld die gebruikt wordt door arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen voor de beoordelingen van de Wajong en de Participatiewet. Deze methode heet 'Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen' (SMBA).

TEKST | Lex Feij *

SMBA borduurt voort op bestaande arbeidsdeskundige en verzekeringsgeneeskundige vakkennis, maar verpakt deze op een manier die beter aansluit bij de huidige wetgeving op het gebied van sociale zekerheid en de sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen. Centraal staat niet compensatie van beperkingen met een uitkering, maar schadeherstel door participatie in betaald werk. De focus is verschoven van verdien capaciteit naar arbeidsvermogen. Onder arbeidsvermogen verstaan we het vermogen van een individu om doelgerichte



* Lex Feij is senior beleidsmedewerker arbeidsdeskundige bij het Centraal Expertise Centrum (CEC) van UWV, lid van het ontwikkelteam SMBA en docent bij CEC Opleidingen.



handelingen te verrichten in een arbeidsorganisatie, die resulteren in producten of diensten met een economische waarde. Met andere woorden: kan iemand met werk in een bedrijf geld verdienen? Arbeidsvermogen kent vele verschijningsvormen. Er zijn personen die in een volwaardige functie meer dan het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Anderen komen niet verder dan een heel eenvoudige, goed gestructureerde taak, omdat ze niet opgewassen zijn tegen de complexiteit van een functie. Sommigen hebben begeleiding nodig, of een werkplek die aangepast is aan hun mogelijkheden.

De FML (Functionele Mogelijkheden Lijst) en het CBBS ('Claim Beoordelings en Borgings Systeem' van UWV) zijn niet toereikend om deze veelheid aan verschijningsvormen van arbeidsvermogen te beschrijven en te beoordelen. Het CBBS bevat bijvoorbeeld geen functies of geïsoleerde taken onder het wettelijk minimumloon. Ook hebben we bij de Participatiewet meer te maken met personen met vaak ingewikkelde psychosociale problematiek. Er ontstond daardoor behoefte aan een ander begrippenkader. Het ontwikkelteam SMBA van UWV vond dat in de ICF: de 'International Classification of Functioning, Disability and Health'.

ICF als basis voor SMBA

De ICF is een internationaal gebruikt classificatiesysteem dat het functioneren van mensen beschrijft. In het ICF-schema staat het functioneren van een persoon centraal. Functioneren kun je vanuit drie perspectieven bekijken:

- functies en anatomische eigenschappen;
- activiteiten;
- participatie.

Het menselijk lichaam (functies en anatomische eigenschappen van lichaamsdelen en organen) maakt het mogelijk dat wij als persoon allerlei activiteiten kunnen uitvoeren, zoals reiken en tillen met de arm. Deze activiteiten maken participatie in werk mogelijk, zoals het uitvoeren van handelingen in een productiefunctie: het vullen en stapelen van doosjes.

Als iemand ziek wordt, kan dat consequenties hebben voor zijn functioneren. Een voorbeeld: door een aandoening (bijvoorbeeld een tennisarm) heeft zijn arm func-

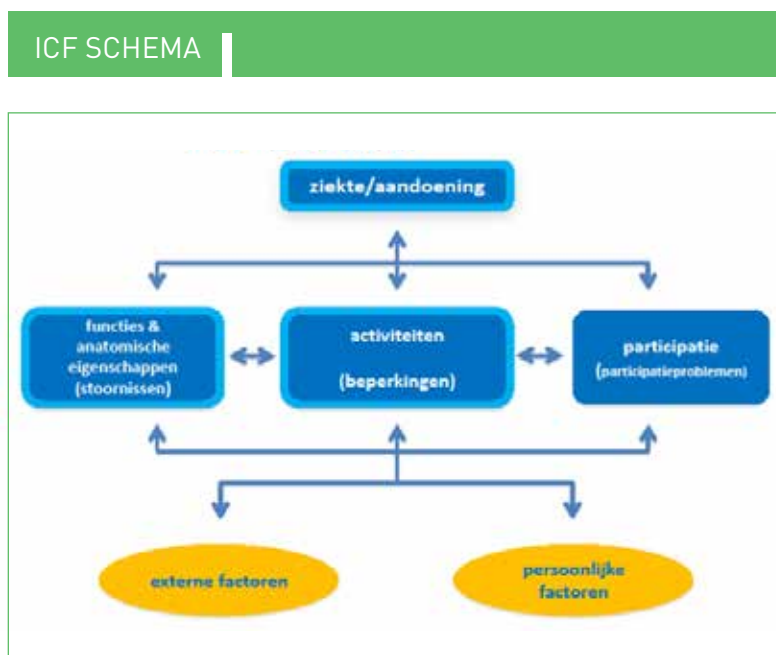
tieverlies. We spreken dan van een stoornis. Deze persoon krijgt door de stoornis in de functie van zijn arm moeilijkheden met het uitvoeren van de activiteiten reiken en tillen (hij heeft beperkingen gekregen). Hij kan daardoor de handelingen in zijn werk als productie-medewerker niet meer uitvoeren (hij heeft een participatieprobleem).

Iemand's functioneren kan volgens de ICF niet alleen beïnvloed worden door ziekte, maar ook door persoonlijke factoren en externe factoren.

Persoonlijke factoren gaan over wie iemand is: zijn opleiding, vaardigheden, maar ook zijn persoonlijkheid, levensovertuiging en opvoeding, of zijn motivatie om te werken. Zo zal iemand met een laag opleidingsniveau door schouderklachten eerder participatieproblemen in werk ondervinden dan iemand met een hogere opleiding. Laaggeschoold werk is immers vaker fysiek belastend.

Externe factoren zijn bijvoorbeeld werkvoorzieningen die de participatieproblemen in werk oplossen, zoals begeleiding of een aangepaste bureaustoel. Een ander voorbeeld van een externe factor is het hebben van schulden.

De pijlen in het ICF-schema laten zien dat alle onderdelen elkaar kunnen beïnvloeden. Persoonlijke en externe factoren kunnen een positieve invloed op het functioneren hebben: dit noemen we ondersteunend. Een negatieve invloed noemen we belemmerend.



“Er is behoefte aan een ander begrippenkader”

Toepassing van ICF op de beschrijving van het arbeidsvermogen

Om het arbeidsvermogen van een persoon te beschrijven, kijken we eerst naar zijn functioneren en de problemen daarbij:

Stoornissen → Beperkingen → Participatieproblemen en -oplossingen

De verzekeringsarts stelt de beperkingen (moeilijkheden met het uitvoeren van activiteiten) vast die door ziekte veroorzaakt worden. Hij doet een uitspraak over de vraag of een externe factor als het hebben van schulden ook ziekmakend is (geweest). Als dat niet zo is, houden we daar bij het beschrijven van het arbeidsvermogen geen rekening mee. Ook iemands motivatie voor werk (een persoonlijke factor) nemen we niet mee bij de beschrijving van het arbeidsvermogen. Het feit dat iemand niet wil werken zegt namelijk niets over zijn potentiële vermogen om te werken.

Als arbeidsdeskundige onderzoek je tegen welke

participatieproblemen deze persoon (met zijn specifieke achtergrond, vaardigheden en opleiding) aanloopt als gevolg van zijn beperkingen. We maken daarbij onderscheid tussen:

- participatieproblemen in werk (de handelingen in taken); en
- participatieproblemen in de werkomgeving (fysiek en sociaal).

De fysieke werkomgeving (de werkplek) gaat bijvoorbeeld over lawaai, prikkels of afleiding door anderen. De sociale werkomgeving gaat over de informele omgang met collega's, of de cultuur die in een bedrijf heerst. Deze participatieproblemen zijn knelpunten waarbij de belasting in werk de belastbaarheid van een persoon overschrijdt. Vervolgens ga je op zoek naar oplossingen voor deze participatieproblemen, in de vorm van 'werkgerelateerde externe factoren'. Dat zijn bijvoorbeeld functionele en persoonlijke begeleiding, of een sta-steun. Als je de knelpunten kunt wegnemen, kan de persoon ondanks zijn beperkingen toch (weer) functioneren in werk. Dat leg je vast als 'voorwaarden voor functioneren in werk en werkomgeving' in een 'Analyse Arbeidsvermogen'.

We gebruiken hierbij de definities van de activiteiten zoals die in het ICF-boek beschreven staan. Daarbij is een selectie gemaakt van die ICF-items die een relatie hebben met arbeidsvermogen. Anders dan in de Functionele Mogelijkheden Lijst het geval is, beschrijft de verzekeringsarts de beperkingen niet meer in gradaties van maat en getal of aan de hand van vaststaande keuzes maar meer 'verhalend'. SMBA is dus een talige methode. Hieronder volgt een voorbeeld van de beschrijving van iemands arbeidsvermogen.

KERNPUNTEN SMBA

- Biedt voor de arbeidsdeskundige meer ruimte voor eigen inbreng.
- Wetsonafhankelijk.
- Toepasbaar op verschillende arbeidsdeskundige beoordelingen.
- Uniforme, internationaal erkende terminologie.
- Relatief eenvoudige methode, transparante methodiek. Inzichtelijk voor alle partijen (claimbeoordelaars, werknemers, werkgevers, re-integratiebegeleiders).
- Meer maatwerk mogelijk.

Hoe ziet een Analyse Arbeidsvermogen eruit?

Als voorbeeld nemen we de sterk vereenvoudigde casus Piet. Piets beperkingen zijn volgens de verzekeringsarts dat hij niet lang achtereen kan lopen (na een kwartier moet hij even kunnen zitten) en dat hij moeite heeft om zijn aandacht te richten (hij is snel afgeleid).

Je beschrijft als arbeidsdeskundige nu de:

- *Voorwaarden voor functioneren in werk:*
“Piet kan niet lang achtereen lopen, daarom is hij aangewezen op zittend werk.”
- *Voorwaarden voor functioneren in de werkomgeving:*

- Fysieke werkomgeving
"Omdat Piet zijn aandacht niet goed kan richten heeft hij een rustige werkplek nodig zodat hij niet wordt afgeleid door geluiden of mensen."
- Sociale werkomgeving
"Geen bijzonderheden."

Vervolgens benoem je voor Piet:

• *Werksoorten:*

"Piet kan productiewerk doen op een rustige werkplek."

Als dat voor de beoordeling noodzakelijk is, zeg je ook iets over:

• *Ontwikkeling van arbeidsvermogen:*

"Piet is in staat om een opleiding te volgen. Hij is daarom op termijn ook geschikt voor administratief werk."

Waar gebruik je de Analyse Arbeidsvermogen voor?

De Analyse Arbeidsvermogen kun je voor verschillende doeleinden gebruiken omdat hij wetsonafhankelijk is. Met een Analyse Arbeidsvermogen kun je als arbeidsdeskundige een onderzoeksvraag beantwoorden door deze naast criteria voor – bijvoorbeeld – beschut werk te leggen. Je kunt dan beargumenteren dat het arbeidsvermogen van de klant het beste tot zijn recht komt op een werkplek die rekening houdt met zijn grote begeleidingsbehoefte.

SMBA : een uitdaging voor de arbeidsdeskundige

Voor de arbeidsdeskundige ligt bij SMBA de focus op participatieproblemen in werk en werkomgeving en de oplossingen daarbij. Hier ligt een uitdaging vanuit de vakinhoud. Zo is bijvoorbeeld begeleidingsbehoefte niet langer een vast omschreven FML-item voor de verzekeringsarts. Het is de arbeidsdeskundige die de begeleidingsbehoefte vaststelt als oplossing voor een participatieprobleem. Die oplossing hangt sterk af van het soort werk, de werkplek en de beperkingen van het individu. Dat vraagt om arbeidsdeskundig maatwerk. SMBA maakt dat maatwerk mogelijk.

Van praktijk naar wetenschap en terug

TEKST | Johan Sengers *

De SMBA-methode is door UWV ontwikkeld vanuit de praktijk. Het kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) heeft de opdracht gekregen een onafhankelijk onderzoek te starten naar de wetenschappelijke kwaliteit en bruikbaarheid van deze methode. Als arbeidsdeskundige ben ik dit promotieonderzoek vanuit het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) eind 2014 gestart. In een onderzoeksperiode van vier jaar werk ik aan een aantal onderzoeksprojecten. Ik ben begonnen met een systematische review van de wetenschappelijke literatuur en heb bij de start van mijn promotieonderzoek kunnen aanhaken op de praktijktoets van SMBA binnen het UWV. De professionals uit de praktijktoets werden bevraagd over hun ervaringen met de SMBA-methode en haar geschiktheid in hun dagelijkse praktijk. Inmiddels is de methode bij de inwerkingtreding van de Participatiewet per 1 januari 2015 landelijk ingevoerd. Reden om na ruim één jaar ervaring de vragenlijst opnieuw uit te zetten.

Verder willen we door middel van een vragenlijst onder contactpersonen binnen Europa onderzoeken hoe andere landen het arbeidsvermogen in kaart brengen. Zien we daar ook het ICF in terug? En tenslotte willen we nog graag gaan onderzoeken of de uiteindelijke analyse van arbeidsvermogen ook weergeeft wat het dient te meten, de zogeheten validiteit. Elk onderzoek levert nieuwe vragen op. Voor het beantwoorden daarvan heb je vaak de mensen uit de praktijk nodig, dus de kans is aanwezig dat je als arbeidsdeskundige de komende jaren hiervoor door mij benaderd wordt. Het doel van mijn promotieonderzoek is dat de wetenschap de praktijk weer een stap verder kan brengen. En dat daardoor de klant een stap dichterbij passend werk komt. Daarmee breng je de wetenschap weer terug naar de praktijk van alle dag.



* Johan Sengers is arbeidsdeskundige bij UWV en sinds 1 september 2014 gedetacheerd als junior onderzoeker bij het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde. Hij wordt begeleid door het Universitair Medisch Centrum Groningen.

NVvA voorjaarscongres

‘Vorzieningen’ maken het verschil

Vorzieningen. Ze kunnen het verschil maken. Tussen achter de geraniums zitten of (gedeeltelijk) aan het werk kunnen. Tussen wel of geen gevoel van eigenwaarde hebben. Tussen al dan niet een zinvol leven leiden. En het mooie is: de arbeidsdeskundige vervult een sleutelrol. Maar pakt de AD die rol in voldoende mate? Vaak is er meer mogelijk dan op het eerste gezicht lijkt.

TEKST | Diederik Wieman

‘Wie denkt er nog in beperkingen?’ Dat is de ondertitel van Support, de grootste beurs in de in de Benelux voor iedereen met een fysieke beperking, hun omgeving en mensen die er beroepshalve mee te maken hebben. Arbeidsdeskundigen konden er 26 mei een kijkje nemen, want het voorjaarscongres vond tegelijkertijd met de beurs plaats. Het werd ook geadviseerd door de sprekers op het congres: ‘ga vooral kijken naar wat er

allemaal mogelijk is.

NVvA-voorzitter Monique Klompé had vooraf al een rondje over de beurs gemaakt en vond alleen al de enorme verscheidenheid aan rolstoelen fascinerend. Ze moest terugdenken aan haar oma - dertig, veertig jaar geleden - die door reuma ernstig in haar bewegingen was beperkt. ‘Ik kende haar niet anders, dus voor mij was het gewoon mijn oma. Maar de buitenwereld bekeek haar anders.’ Ze vroeg zich af of dat

nu veranderd is. ‘Leven we in een ander tijdperk? Ik denk dat we als arbeidsdeskundigen nog wel een les aan de Nederlandse maatschappij kunnen leren. Laten we ervoor zorgen dat iets dat ongewoon lijkt, weer gewoon wordt!’

Gedachten onder controle

Ongewoon. Zo mag je het leven van trainer, therapeut en coach Bas Brons gerust noemen. Hij had een mooie carrière bij de Jaarbeurs, waar hij opklom van medewerker postzaken tot beursmanager. Nu staat hij, blindenstok in de hand, voor een zaal met ruim vierhonderd arbeidsdeskundigen. Brons heeft het syndroom van Usher, en wel type II waardoor hij vanaf zijn geboorte al slecht hoort, maar pas op latere leeftijd slechtziend (retinitis pigmentosa) werd. ‘Ik hoor slecht en heb nog maar 2 graden



RUIM 400 ARBEIDSDESKUNDIGEN BEZOCHTEN HET VOORJAARSCONGRES



BAS BRONS, VRIJWEL DOOF EN BLIND, STAAT TOCH POSITIEF IN HET LEVEN

zicht. En uiteindelijk gaat ook dat kleine beetje licht uit. Is dat verdrietig? Ja. Ben ik daardoor ongelukkig? Nee. Gedachten zijn krachtig. Ik zorg ervoor dat ze niet met me aan de haal gaan.”

Brons functioneerde lange tijd prima in zijn baan als beursmanager, maar op een gegeven moment werden zijn beperkingen zodanig, dat hij - letterlijk en figuurlijk - tegen zaken aanliep. In die periode had hij veel steun aan zijn werkgever en de arbeidsdeskundige van UWV. “Mede door hen heb ik iets nieuws durven ondernemen en ben ik nu zelfstandig trainer en coach.” Maar het is vooral zijn eigen verdienste. Brons is in staat gebleken om na de acceptatie van zijn aandoening de weg omhoog in te slaan. “Elke ochtend als ik wakker word zie ik bij wijze van spreken weer wat minder daglicht. Maar die negatieve gedachten brengen je niks. Je straalt dat uit en mensen gaan je mijden. Mijn motto komt van de Amerikaans cognitieve gedragstherapeut Albert Ellis: ‘Het zijn niet de beperkingen zelf die ons verstoren, maar de gedachten en gevoelens over deze beperkingen.’ Natuurlijk, ik ben bijna doof en bijna blind. Maar dat is wat ik

“Cliënt kent vaak de mogelijkheden niet”

heb en niet wat ik ben. Ik ben onder andere vader, echtgenoot, vriend, trainer, therapeut en waarschijnlijk de enige bijna blinde voetbalcoach van Nederland.” Hij besloot met een paar welgemeende adviezen aan iedereen die geconfronteerd wordt met een ziekte of beperking. Om advies of hulp vragen is geen zwakte, maar juist een teken van kracht. “En neem stappen om de weg omhoog te vinden. Van verzorgd worden naar participeren. Dat is beter voor de mens en de maatschappij.”

Preventief

Vast overtuigd van de mogelijkheden is Marcel Willems, die onder meer nascholingscursussen casuïstiek werkvoorzieningen voor arbeidsdeskundigen verzorgt. Met zijn medische en technische achtergrond en uitgebreide kennis van producten en voorzieningen wil hij ervoor zorgen dat werknemers ondanks hun fysieke beperkingen optimaal kunnen (blijven) werken.

Hij vindt dat dat in de praktijk nog veel te weinig gebeurt. “De arbeidsdeskundige komt vaak pas in beeld als de klachten er al zijn. Er zou veel meer in de preventieve sfeer gedaan moeten worden om met voorzieningen klachten te voorkomen. Dat wordt in de toekomst steeds belangrijker.” De arbeidsdeskundige is overigens de aangewezen persoon om zich over voorzieningen te buigen, stelt hij. “Bedrijfsartsen, revalidatieartsen, fysiotherapeuten: ze zijn allemaal gericht op het beter maken of verminderen van de stoornissen. En de ergotherapeut is vooral ADL-gericht. De arbeidsdeskundige daarentegen is de enige professional die zich richt op het oplossen van knelpunten op handelningsniveau. De arbeidsdeskundige is adviseur, toetser en vooral: signaleerder.” De rollen die ook terug te vinden zijn in de Leidraad Werkvoorzieningen (zie ook het artikel op pagina 17 e.v.). Doorvragen is essentieel, vindt Willems.



V.L.N.R. HESTER RIPPEN, NVvA-VOORZITTER MONIQUE KLOMPÉ, SASKIA ROSMALEN EN PETER DON



JOSEPH WOUTERS KWAM MET CREATIEVE VOORBEELDEN



MARCEL WILLEMS: “ARBEIDSDSKUNDIGEN EERDER IN HET TRAJECT INZETTEN”

“Werknemers vragen niet snel zelf om hulp omdat ze bang zijn een zeur gevonden te worden, of omdat ze toch al op de wip zitten. Dus werken ze gewoon door. Maar vaak kost ‘gewoon werken’ hen veel meer. Vraag er daarom gewoon naar. Vraag of ze comfortabel zijn in wat ze doen. Dan kun je problemen voor zijn.”

Volgens Willems is er technisch veel mogelijk en hoeft een beperking lang niet altijd tot bijvoorbeeld tempoverlies te leiden. “En als je maar een klein beetje kunt bewegen is er in deze wereld vol technologische oplossingen heel veel mogelijk.”

Maar er worden vaak geen aanvragen voor voorzieningen gedaan omdat de cliënt niet op de hoogte is van die mogelijkheden. “Er is veel meer mogelijk dan je verwacht. Probeer nu als arbeidsdeskundige ook op dat gebied het verschil te maken, want de klant en de werkgever kennen de mogelijkheden niet. Hoe mooi is het als je werk mogelijk kunt maken voor iemand? Voor de klant zelf, maar ook in het kader van schadelastbeperking en uitkeringsreductie.”

AAN DE SLAG MET VOORZIENINGEN!

Het congressthema is een goede aanleiding om de Leidraad Werkvoorzieningen onder de aandacht te brengen. De leidraad helpt arbeidsdeskundigen om tot een verantwoorde keuze voor een werkvoorziening te komen. Ook helpt de leidraad bij het opstellen van een advies/aanvraag voor vergoeding en bij toetsing. Op pagina 17 kunt u aan de hand van een case de leidraad in de praktijk testen. De leidraad is te downloaden op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc Daar staan ook de antwoorden op de vragen uit de case.

Minimaliseren defect toestand, bepalen eindtoestand

De casussen:

1. **Gevolgen motorongeval, partiele dwarslaesie**
Jonge man begin carrière. Kan zijn rechterarm niet naar binnen draaien. Moet kunnen typen en muis gebruiken.

Verticaal toetsenbord en aangepaste muis
Kosten: 383,51 euro
Ergotype

Minimaliseren defect toestand, bepalen eindtoestand

De casussen:

2. **Ongeval en doorbloedingsstoornis**
Jonge man, eigen werk niet meer mogelijk. Ander werk: bouwtoezicht. Kan niet naar buiten als het koud is.

Verwarme sokken en verwarmde broek
Kosten: € 387,-
Gerding

Minimaliseren defect toestand, bepalen eindtoestand

De casussen:

3. **Schoudergewricht na ongeval**
Vrijwel a-functioneel schoudergewricht, kan eigen arm niet meer dragen

Edero armsteun
Circa 2.000 euro

Minimaliseren defect toestand, bepalen eindtoestand

De casussen:

6. **Schoudergewricht na ongeval**
Vrijwel a-functioneel schoudergewricht, kan eigen arm niet meer dragen

Edero armsteun
Circa 2.000 euro

VOORZIENINGEN KUNNEN MENSEN AAN HET WERK HOUDEN. VIER OPLOSSINGEN.

Creatieve oplossingen

Hoeveel voorzieningen voor mensen kunnen betekenen, liet Joseph Wouters zien aan de hand van een aantal sprekende

voorbeelden. Het maakte ook meteen duidelijk dat voorzieningen niet altijd veel hoeven te kosten. Wouters, eigenaar van Terzet (bureau voor arbeidsgeschiktheidsvraagstukken) heeft met zijn creatieve oplossingen al veel mensen aan het werk kunnen krijgen en houden. Variërend van een verticaal toetsenbord met aangepaste muis (€ 383,51 inclusief btw) voor een motorrijder met partiële dwarslaesie, tot een Laevo exoskelet voor een chirurg met lage rugklachten. “Het is een kick als het lukt.”

Onbekend

Tot slot van een boeiend congres sprak Saskia Rosmalen van Onbeperkt aan de slag. Haar stichting brengt werkzoekenden met een beperking in contact met werkgevers die bereid zijn mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Dit gebeurt zowel via een vacature site als live via meet & greets, want: onbekend maakt onbemind. Rosmalen had Hester Rippen en Peter Don bij zich op het podium. De eerste is door een bindweefselaandoening arbeidsbeperkt maar toch aan de slag gekomen als directeur van de stichting Kind & Ziekenhuis. Peter Don is programmamanager ‘Onbeperkt talent’ bij ING, waar in samenwerking met Randstad, reguliere banen worden opengesteld voor mensen met een arbeidshandicap. Kandidaten vinden is lastig, zo blijkt uit zijn woorden. “Ze zijn vaak niet goed vindbaar in de systemen. Er zitten daarom veel getalenteerde mensen met een arbeidshandicap gedesillusioneerd thuis.” Don maakt ook gebruik van de meet & greets van Onbeperkt aan de slag en raadt andere werkgevers aan dat ook te doen. “Ontmoeten en kennismaken is belangrijk. Het geeft over en weer inzichten. De meeste werkgevers hebben geen idee, omdat ze gewoon nooit ervaring hebben opgedaan met arbeidsbeperkten.”

De Introductiecasus Leidraad Werkvoorzieningen

Leidraad Werkvoorzieningen biedt arbeidsdeskundigen handvatten en een methodisch verantwoord handelingskader voor:

- 1. Het onderbouwen van het keuzeproces van een werkvoorziening als oplossing voor een disbalans tussen belasting en belastbaarheid;**
- 2. Het opstellen van een advies/aanvraag voor vergoeding van een werkvoorziening of;**
- 3. De toetsing (toe- of afwijzen) van de aanvraag voor een vergoeding van werkvoorzieningen voor een werknemer of werkgever;**
- 4. De toetsing van de inzet van een werkvoorziening in relatie tot re-integratie inspanningen**

Met de leidraad kan je een onderbouwd advies geven over het met behulp van een werkvoorziening oplossen van een geconstateerde disbalans tussen belasting/belastbaarheid. Dit kan aan de orde zijn in het 1e spoor (behoud van werk) en in het 2e spoor bij een re-integratie/plaatsing. Wil je ervaring op doen met het toepassen van de leidraad

dan kan dat door de casus van de heer Kramer op te lossen. Probeer dat door de casus te lezen en de casusvragen met behulp van de leidraad te beantwoorden. Je vindt de leidraad op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc (bij de leidraden). Daar worden ook de oplossingen van de casus gepubliceerd. Succes!

Casusbeschrijving met opdracht/vraagstelling en opdracht rapportageformulier.

De heer Kramer is sinds een half jaar uitgevallen voor zijn werk nadat hij bij een bedrijfsongeval betrokken raakte. Bij De Smet Staal werkt hij fulltime als senior gereedschappmaker totdat hij medio 2013 met zijn hand beknelde raakte in een metaalpers. Bij het instellen van een stempel werden de veiligheidsmaatregelen tijdelijk uitgeschakeld. Een plotselinge stroomimpuls activeerde de pers net op het moment dat Kramer zich met zijn hand zich onder het stempel bevond. Hierbij verloor hij rechts (dominante hand) zijn duim grotendeels (tot knokkel) en zijn wijsvinger tot het tweede kootje. De Arbeidsinspectie heeft onderzoek ingesteld. De werkgever gaat ervan uit dat hij aansprakelijk zal worden gesteld. De onderlinge verstandhouding is ondanks het bedrijfsongeval goed gebleven en inmiddels is Kramer weer gedeeltelijk werkzaam, zij het in aangepast werk.

Het eigen werk, hoofd- en deeltaken

De heer Kramer is werkzaam als senior gereedschappmaker. Samen met twee gereedschappmakers runt hij de gereedschappmakerij. Hij werkt 40 uur per week en voert zijn activiteiten uit in een werkplaats en een productiehal.

Deeltaak 1:

Vervaardigen van hulpgereedschap 40% van de werktijd

In zijn functie van senior gereedschappmaker ontwikkelt (vervaardigt) Kramer hulpmiddelen voor het ondersteunen tijdens het productieproces. In de praktijk houdt dat in dat Kramer verschillende handgereedschappen gebruikt zoals meetapparatuur, steek- en ringsleutels, bankklemmen (klemmen, kikkerplaten enz.), (terugslag) hamer om zo specifieke hulpgereedschappen te vervaardigen.



Deeltaak 2:

Het in- en omstellen van een productielijn. 25% van de werktijd

In de productiehal bevinden zich diverse grote machines, revolverdraaibanken, excenterpersen en buigbanken. Deze zijn vrijwel allemaal CNC-gestuurd en worden dus grotendeels geautomatiseerd bestuurd. Deze bediening wordt uitgevoerd door een procesoperator. Deze bewaakt het proces en →

stelt waar nodig de machine tijdens het proces bij. Alleen de gereedschapmaker is bevoegd om de machine bij aanvang in te stellen. Dit is doorgaans een langdurig proces. De machine wordt ingesteld en voorzien van de juiste verspaningsmiddelen (beitels, boren, stempels of matrijzen, of buigtanden). Hierbij heeft de gereedschapmaker meetgereedschap ter beschikking evenals sleutels en klemmateriaal.

Deeltaak 3:

Computertaken

20% van de werktijd

Naast technische handelingen stelt Kramer technische tekeningen bij met een CAD-systeem en programmeert hij CNC gestuurde machines, draadvonkmachines, frees, draaibank en zetbanken en persen. Dit zijn computer gebonden activiteiten. Kramer heeft hiervoor een ingerichte werkplek (bureau/stoel, computer met muis en toetsenbord).

Deeltaak 4:

Overig

15% van de werktijd

Administratief getinte taken. Overleg met de teken- en ontwerpafdeling, werkoverleg, telefonisch overleg, plaatsen van bestellingen en gereed melden van opdrachten.

Ervaren beperkingen

De werkzaamheden van Kramer kenmerken zich door het veelvuldig hand- en vingergebruik. Voor het uitvoeren van met name de meetactiviteiten is gebruik van twee handen nodig waarbij nadrukkelijk gebruik van duim en wijsvinger vereist is (fijn- motorische handeling). Bij het instellen van de productielijnen is het gebruik van twee handen eveneens vereist maar in mindere mate. Het gebruik van de muis wordt ook beperkt omdat Kramer aan zijn dominante hand de wijsvinger mist en grotendeels de duim. Klemmen van de muis en klikken wordt daardoor bemoeilijkt.



De meest ervaren belemmering betreft het gebruik van de schuif en de schroefmaat (meetapparatuur), alsmede het gebruik van de muis. De beperkingen bevinden zich op het gebied van hand- en vinger gebruik, aan de rechter (dominante) kant, beperkt in handgrepen (pincetgreep, bolgreep enz.) en kracht zetten en het u uitvoeren van fijn- motorische handelingen.

OPDRACHTEN

Opdracht 1:

Benoem de disbalans.

In welke hoofdgroep of hoofdgroepen bevindt zich de disbalans? Is het een Motorische disbalans, Visuele disbalans, Auditieve disbalans, Verbale disbalans, Cognitieve disbalans, Energetische disbalans, Organische disbalans (of combinatie van disbalansen). Om tot een knelpuntenanalyse te komen, kan gebruik worden gemaakt van een taakanalyse. Hierbij worden de taken en handelingen steeds verder in detail geanalyseerd ('fuikeprincipe') volgens het arbeidsanalytisch principe en ontstaat inzicht in de disbalans tussen de belasting in het werk en de belastbaarheid van de werknemer(s). Voor het bepalen van de juiste disbalans kan gebruik worden gemaakt van ICF (zie hiervoor de toolbox van de leidraad werkvoorzieningen).

Opdracht 2:

Bepaal de globale oplossingsrichting O(rganisatorisch) T(echnisch hulpmiddel) of B(egeleiding). Hanteer daarbij de discriminerende regels.

Om te kunnen bepalen welke keuzerichting (O, T en/of B) het meest

succesvol is start de arbeidsdeskundige met een brede verkenning van mogelijkheden. Hierbij houdt de arbeidskundige rekening met de aanpassingsmogelijkheden van de organisatie en die van de persoon. Hij onderzoekt de wettelijke kaders en financieringsmogelijkheden om zijn uiteindelijke advies te kunnen vormen. Gaandeweg spitst het arbeidsdeskundig onderzoek zich toe op één, twee of zelfs drie oplossingsmogelijkheden.

- Een cognitieve en in mindere mate visuele, auditieve of verbale disbalans is doorgaans te verhelpen met een organisatorische aanpassingen.
- Een motorische-, energetische- of organische disbalans kan doorgaans met een technische aanpassingen worden verholpen.
- Een visuele, auditieve, of verbale disbalans kan naast de inzet van een technisch middel met behulp van begeleiding worden verholpen.

Opdracht 3:

Stel een webzoekstrategie op door zoekwoorden te benoemen en eventuele relevante websitelinks te benoemen



COLUMN

Bedrijfsinformatie

De Smet Staal is een middelgrote onderneming. De Smet richt zich op de productie van metaalartikelen op grotere schaal. Voorbeelden hiervan zijn blik (stoffer en blik), bestek (lepels, vorken) en kozijnprofielen (aluminium) etc. Bij deze onderneming werken ongeveer 40 medewerkers:

- 2 directieleden
- 5 administratief medewerkers
- 2 verkopers
- 3 gereedschapmakers
- 25 productiemedewerkers
- 2 chauffeurs
- 2 magazijnmedewerkers

Vraagstelling bij de casus Kramer. Maak gebruik van het in de leidraad beschikbare format. (zie hiervoor de toolbox van de leidraad werkvoorzieningen, www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/akc-leidraden).

Hanteer hierbij 'Zoeksleutels' en 'Links' naar voorzieningen websites. Je kunt ook gebruik maken van 'slimmer zoeken met Google' (zie hiervoor de toolbox van de leidraad werkvoorzieningen).

Opdracht 4:

Formuleer het advies dat je aan de werkgever zou verstrekken.

Dit advies bestaat uit het omschrijven van de specifieke voorziening. Houdt daarbij rekening met de impact voor de heer Kramer en zijn werkgever als gevolg van het gebruik van de voorziening. Benoem eventuele financieermogelijkheden.

Succes: De oplossingen van de casus zijn gepubliceerd op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc bij de leidraad Werkvoorzieningen.

Practice what you preach

Hoe langer wij mensen iets niet doen, hoe angstiger we er voor kunnen worden. Voor je het weet beland je in een bijna lethargische toestand van het echt niet meer doen of 'durven'.

Als ik mezelf als voorbeeld neem: in mijn gedachten ben ik zeer sportief en vitaal. In werkelijkheid ben ik behoorlijk vitaal maar een stuk minder sportief dan ik zou willen. Ik sport gemiddeld twee keer per week, neem de trap in plaats van de lift, maar heb wel een zittend beroep (autorijden, gesprekken bij cliënten thuis, rapporteren). Van al dat zitten kan ik moe en lusteloos worden en er soms zelfs zeurende hoofdpijn van krijgen. De proef op de som is al meerdere keren genomen, want als ik me zo voel en ga bewegen, al is het 'maar' een half uur flink wandelen, knap ik echt op en slaap ik 's nachts vaak ook beter.

Maar toch, als ik me zo voel, kan ik er snel naar neigen vooral te blijven zitten, misschien zelfs te focussen op wat niet goed gaat en daardoor niet meer in beweging durven komen. Ik kan anderen prima adviseren hoe een goede balans te (her)vinden tussen werk en ontspanning om vervolgens zelf in een bijna 'lethargische' toestand te geraken. Misschien kan ik zelf wat vaker de raad opvolgen die ik aan anderen geef...

Rekha van Dis

Redactielid en werkzaam als arbeidsdeskundige bij EMN Mens

De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan zware beroepen.

De derde aflevering: Marktkoopman Roland Kruts (54)

De korte nachten van een groentejuwelier

TEKST | Peter Passenier FOTO'S | De Beeldredactie

“Gisterenavond ben ik om 21:00 uur naar bed gegaan. Veel te laat, want ik stond om 1:30 uur 's nachts weer op. Ik moest nog even naar de groothandel in Leidschendam om wat spullen uit te zoeken. En vervolgens was ik om 3:00 uur weer terug voor het uitstallen van de groente en het fruit, hier op de markt in Leiden. Erg vroeg inderdaad, maar ik ben het gewend. Om 7:00 uur komen namelijk al de eerste klanten. Die wil je goed kunnen helpen, en dan moet je niet bezig zijn met je kraam.

Die kraam is onze trots. Ik heb hem twaalf jaar geleden gekocht. Het grote voordeel is dat je je groente en fruit lang goed kunt houden. We hebben een goede elektriciteitsvoorziening en dus kunnen we gebruikmaken van een koeler. Bovendien ziet die kraam er gewoon mooi uit. Weet je hoe ze ons noemen? De groentejuwelier.

Maar ik heb het ding ook gekocht voor mezelf, mijn vrouw, mijn twee zoons en alle andere medewerkers. Je moet weten: ik ben in het vak gerold door mijn vader, die de zaak in 1942 heeft opgericht. Al zijn collega's kregen reuma, of ze waren aan het eind van hun leven totaal versleten. Het is gewoon niet goed om de hele dag op die koude grond te staan, in die koude wind. Maar die wagen hier kun je bijna helemaal afsluiten, en dan is het net of je gewoon in een winkel staat. Vroeger deed ik met mijn broer altijd tilwedstrijden. Zo'n 150 kilo kregen we gemakkelijk omhoog. Maar op mijn 54ste ben ik toch wat voorzichtiger. Bovendien, die kratten mogen niet meer zo zwaar zijn van de arbo, en tegenwoordig heb je allerlei hulpmiddelen. Een elektrische pompwagen bijvoorbeeld, of zo'n laadklep op de vrachtwagen. Dus ik denk niet dat ik mezelf overbelast. Maar toch heb ik laatst bijna een nekhernia opgelopen, nadat ik een keer was gevallen. Gelukkig heb ik een uitstekende fysiotherapeut. Die heeft de boel gemasseerd en weer rechtgezet. Verder heeft hij zo'n trilplaat waar je op gaat staan, en die je hele lichaam weer reset. Goed voor je spieren en je organen. Sinds kort gaan mijn vrouw en ik ook twee keer per week naar de sportschool, naar onze eigen personal trainer. Het probleem is mijn gewicht. Je ziet het niet zo, maar ik weeg meer dan 100 kilo. De laatste tijd is de concurrentie op de markt echt moordend, en dus voel ik flink wat stress. Dan ga ik eten, en niet alleen groenten. Die kilo's moeten er weer af.”

Roland Kruts





Nationale Politie geeft arbeidsdeskundige prominente plek in **verzuimbegeleiding**

Bij de nationale politie zijn arbeidsdeskundigen het eerste aanspreekpunt voor de personeelsverantwoordelijke teamchefs. Inmiddels hebben ongeveer vijftig arbeidsdeskundigen een plek gevonden binnen de nieuwe organisatie, waar zij de teamchefs adviseren en begeleiden bij preventie- en verzuimbeleid.

Tekst | Diederik Wieman

“De leidinggevendenden zijn aan zet. Zij zijn in de nieuwe organisatie verantwoordelijk voor preventie en het terugdringen van ziekteverzuim. En dat is een enorme cultuurslag in een organisatie met 61.000 werknemers”, stelt Jan de Vis, sectorhoofd HR expertise bij de nationale politie. Waar voorheen externe arbodiensten, personeelsadviseurs, zorgregisseurs, hr-adviseurs werden ingeschakeld, is de verantwoordelijkheid nu in de lijn belegd. Teamchefs gaan zelf de gesprekken aan met medewerkers en kunnen daarbij rekenen op ondersteuning van een regionaal Veilig en Gezond

Werken team (zie kader). Dat de arbeidsdeskundige daarin een prominente rol speelt, is volgens De Vis niet meer dan logisch: “We willen vooral kijken naar wat mensen nog wel kunnen, in plaats van wat ze niet meer kunnen. Ook demedicaliseren is een belangrijk vertrekpunt. Tegelijkertijd zitten we met veel wet- en regelgeving omtrent re-integratie, zoals de Wet Verbetering Poortwachter. Allemaal zaken waar arbeidsdeskundigen expert in zijn.”

Coach

Anneke de Klerk is werkzaam in de rol van korps arbeidsdeskundige verantwoordelijk voor de inhoudelijke aansturing van de arbeidsdeskundigen. Over de nieuwe aanpak zegt ze: “De teamchef heeft de regierol en is casemanager, de arbeidsdeskundige is sparringpartner van de leidinggevende en vervult tegelijkertijd een ondersteunende, coachende rol, zodat de teamchef zijn personeelstaken goed kan uitvoeren. Hoe ga je met de verzuimer om? Hoe voer je het goede gesprek? En als dat dan niet lukt, hoe komt dat dan? Scherp zijn op gemaakte afspraken in plannen van aanpak. Wat doe je als re-integratie niet lukt? Bij dat soort zaken hebben de teamchefs veel ondersteuning nodig. Ze zijn weliswaar verantwoordelijk voor het personeelsbeleid, maar je kunt natuurlijk niet van hen verwachten dat ze op alle onderdelen van verzuimpreventie en –begeleiding deskundig kunnen zijn. Daarom is het mooi dat politie voor dit model heeft gekozen.”

Het model zorgt ook voor demedicalisering. “We willen een model waar in eerste instantie de leidinggevende en werknemer zelf afspraken maken over inzetbaarheid. De arbeidsdeskundige staat de leidinggevende hierin op alle momenten bij. Heb je een probleemanalyse of een medisch advies nodig? Dan schakel je de bedrijfsarts in. Maar ook tijdens dat proces houdt de arbeidsdeskundige regelmatig overleg met de teamchefs om die optimaal te ondersteunen.”



Toegevoegde waarde

Anneke de Klerk vindt het bijzonder dat politie ervoor kiest om de arbeidskundige in de eerste lijn te zetten. "Je kunt deze rol door allerlei professionals laten vervullen, maar de politie had in Amsterdam en Noord-Holland goede ervaringen opgedaan met dit model, en daar is dus op voortgeborduurd. De toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige is groot omdat hij of zij voortdurend denkt vanuit belasting en belastbaarheid en dit weet te koppelen aan het wettelijk kader. Ook kan hij als geen ander het advies van de bedrijfsarts vertalen naar de werksituatie." Het is natuurlijk wel zaak om die toegevoegde waarde goed voor het voetlicht te brengen. "Gesprekspartner zijn van de teamchefs vraagt iets extra's van de arbeidsdeskundige. Teamchefs geven leiding aan een grote groep medewerkers, dus je moet jezelf wel 'verkopen' om ervoor te zorgen dat je eens in de paar weken als volwaardig gesprekspartner aan tafel komt te zitten. Dat is geen vanzelfsprekendheid en best een hele klus voor de arbeidsdeskundige."

Waardevol werk

Een van die arbeidsdeskundigen is Wendy Brasser. Over haar rol zegt ze: "In eerste instantie vinden de gesprekken over de inzetbaarheid plaats tussen de werknemer en de leidinggevende. Ik word ter ondersteuning van de leidinggevende ingezet zodat hij zijn eindverantwoorde-

"Verzuim-reductie heeft prioriteit"

IN COMPANY OPLEIDING

De Nationale Politie heeft twaalf medewerkers intern tot arbeidsdeskundige opgeleid. Een volgende groep van twaalf volgt naar verwachting dit najaar. Het gaat met name om medewerkers die zich al bezighielden met verzuimbegeleiding of ander personeelswerk. De Nationale Politie koos voor een geaccrediteerde, in company opleiding tot arbeidsdeskundige. De overige circa 25 arbeidsdeskundigen waren al werkzaam bij de politie of zijn extern geworven.

lijkheid goed kan nemen. In de praktijk hebben wij regelmatig overleg over preventie en verzuim, maar ik schuif - als het om wat meer gecompliceerde zaken gaat - ook aan bij gesprekken tussen werknemer en leidinggevende."

De leidinggevende bepaalt welke interventie ingezet gaat worden en kan daarbij terugvallen op de expertise van de arbeidsdeskundige. "In het gesprek kijken we wat het juiste is. Dat kan de bedrijfsarts zijn, maar soms moet het juist niet gemedicaliseerd worden en ligt het vraagstuk op een ander terrein, zoals loopbaanontwikkeling. Samen met de leidinggevende onderzoek je welke mogelijkheden tot werkherwinning er zijn, of hoe je het werk tijdelijk aan kunt passen om ervoor te zorgen dat de werknemer niet uitvalt."

Verder is ze ook betrokken bij het opstellen van plannen van aanpak en vertalen van het advies van de bedrijfsarts naar de praktijk. "Ik zit heel erg op mijn plek in deze functie, het is mooi en waardevol werk en het is goed dat de politie het nu zo heeft georganiseerd. Vooral vanwege de samenwerking en de slagvaardigheid. Dat werpt zijn vruchten af. Ik heb er vertrouwen in dat het verzuimpercentage zal afnemen."

Reductie

En daar is het uiteindelijk om te doen. "Omdat we een hoog risicoberoep hebben is het verzuim bij de politie hoger dan in andere sectoren", zegt Jan de Vis. "Dat neemt niet weg dat verzuimreductie prioriteit heeft binnen de nieuwe organisatie. In de cao is vastgelegd dat het percentage in 2017 van 6,8 naar 6,1 procent moet zijn gedaald en dat moet in de nieuwe opzet haalbaar zijn. Maar mijn ambitie is uiteraard om het nog verder omlaag te brengen. En dat kan als we ook op het gebied van preventie meters gaan maken."

REORGANISATIE

De politie zit middenin een omvangrijke reorganisatie die van 27 politiekorpsen één nationale organisatie moet maken. Deze nationale organisatie bestaat uit tien regionale eenheden, de landelijke eenheid en het Politie Dienstencentrum (PDC) in Nieuwegein, waarin de ondersteunende diensten zoals financiën, ICT, communicatie en HR Expertise zijn ondergebracht. Veilig en Gezond Werken (VGW) valt onder die laatstgenoemde dienst, maar de medewerkers ervan werken - om dicht bij de eenheden te zitten - in zogeheten gedeconcentreerde teams vanuit Rotterdam, Eindhoven of Zwolle.

Een VGW-team bestaat uit twee tot vier arbeidsdeskundigen, een bedrijfsarts, een GZ psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werkers, arbodeskundigen en preventiemedewerkers.



ARGUMENTEREN EN RAPPORTEREN AFLEVERING 3:

Drs. Margriet de Groot, neerlandica bij Boertien Vergouwen Overduin en José van Assem, opleider arbeidsdeskundige bij UWV, geven samen al zo'n tien jaar schrijfttraining aan arbeidsdeskundigen. Dit jaar behandelen ze in elke AD Visie een onderwerp.



Margriet de Groot



José van Assem

Wees je bewust van de privacy van je klant!

Hoe ga je om met persoonsgegevens in een AD-rapport? 'Wat doe je als je klant tot in detail medische gegevens of specifieke persoonsgegevens in het rapport terug wil zien?'

Deze vraag ontvingen we van een lezer van AD Visie. Het allerbelangrijkste is dat je je ervan bewust bent dat persoonsgegevens privacygevoelig kunnen zijn. Het vermelden en daarmee delen van deze gegevens met anderen kan gevolgen hebben voor je klant. Zo kan bijvoorbeeld het vermelden van iemands ziekteverzuimhistorie voor een werkgever aanleiding zijn het contract niet te verlengen. Belangrijk is ook om je te realiseren dat je klant zich niet altijd bewust is van deze risico's. En hij heeft ook niet altijd het overzicht waar je rapport terecht kan komen.

Behalve dat je je bewust moet zijn van de gevolgen, heb je je als arbeidsdeskundige ook simpelweg te houden aan privacywetgeving en mag je niet zomaar alles opschrijven. Realiseer je dat bepaalde gegevens soms minder privacygevoelig lijken dan andere, maar dat De Wet bescherming persoonsgegevens ook 'bijzondere (privacygevoelige) persoonsgegevens' noemt. Naast gegevens over gezondheid noemt deze wet specifiek gegevens die te maken hebben met religie, politieke of seksuele voorkeur, ras en gegevens van strafrechtelijke aard.

Wat het in je werk als arbeidsdeskundige lastig maakt, is dat ondanks de privacygevoeligheid het soms toch nodig is om bijzondere persoonsgegevens op te nemen in je rapport.

Wat helpt je om te bepalen of en hoe je persoonsgegevens opneemt in je rapport?

1. Blijf in goed contact met je klant: pas

hoor- en wederhoor toe, zodat je weet wat vanuit het perspectief van de klant gevoelige gegevens zijn. Ook een niet bijzonder persoonsgegeven kan namelijk in een specifieke situatie toch vervelende gevolgen hebben. Zo is het niet hebben van een diploma in het algemeen niet bijzonder privacygevoelig. Behalve dan als de werkgever denkt dat zijn werknemer het diploma wel bezit.

2. Ken de richtlijnen, zodat je weet wat de wetgever hiervan vindt en je bewust je afwegingen kunt maken.
3. Bepaal of je het persoonsgegeven überhaupt nodig hebt om het antwoord op de voorliggende vraag te onderbouwen.
 - Nee? Neem het dan ook niet op.
 - Ja? Hoe kun je het zo min mogelijk belastend opschrijven?

Als een gegeven absoluut noodzakelijk is om te vermelden, dan verplicht je je ook om zelf de relevantie aan te geven. Bijvoorbeeld: 'Klant valt regelmatig in slaap waardoor hij niet alleen mag werken.' 'Zo min mogelijk belastend' betekent hier dat het niet nodig is de naam van het ziektebeeld te vermelden. Arbeidsdeskundigen noemen soms als reden voor het willen vermelden van een diagnose als ADHD 'dat je dan direct een beeld hebt wat er aan de hand is'. Jouw beeld van het ziektebeeld hoeft echter niet het beeld van een ander te zijn. Het gaat erom wat de diagnose vanuit arbeidsdeskundig perspectief concreet betekent in deze specifieke klantsituatie. Eigenlijk helpt de privacywetgeving ons om dit arbeidsdeskundig perspectief goed te beschrijven.

Niet zo, maar zo!

Hoe kun je gegevens neutraler opschrijven?

Werknemer is op 12-1-2016 uitgevalen als gevolg van rugklachten.	Werknemer heeft zich op 12-1-2016 ziek gemeld. Hij is beperkt voor tillen en langdurig staan.
X heeft een gehandicapt kind.	Er is sprake van belastende omstandigheden in de privésituatie van X.
X heeft een schuld van € 50.000.	De financiële situatie van X vormt een belemmerende factor in zijn re-integratie.
X is in therapie.	X werkt actief aan verbetering van zijn belastbaarheid.

Hoe ga je om met reacties op een conceptrapport?

Een andere vraag die we ontvingen sluit hierop aan: 'Ik krijg soms van een belanghebbende twee A4'tjes met wat er allemaal niet deugt aan het rapport. Die klant wil dan vooral erkenning van zijn ziektebeeld. Dan ben ik langer bezig met reageren op de e-mail dan dat ik bezig was met het rapport zelf.'

De sleutel is hier: je creëert een schrijfprobleem door de verwachtingen van je klant niet vooraf te managen. Door zelf goed te weten wat een klant van jouw rapport mag verwachten, kun je dit soort e-mails grotendeels voorkomen. Geef in het gesprek al aan wat het doel van het rapport is en welke vraagstelling erin beantwoord wordt. Geef daarbij ook aan wat er dus niet in komt en

waarom. Natuurlijk komen bij jouw onderzoek naar relevante informatie soms niet-relevante bijzondere persoonsgegevens ter sprake. Maar door aan het einde van het gesprek heel duidelijk te maken dat je een rapport gaat schrijven en wat daar in komt, schep je in ieder geval niet de verwachting dat alles wat is besproken ook terug te lezen is in het rapport.

Hier kun je vervolgens heel mooi aan refereren in je begeleidende mail als je het concept naar de klant stuurt: 'Zoals we bespraken heeft dit rapport tot doel... Daarom wil ik u vragen om... te controleren'. Als je vraagt: 'Mist u iets?' dan zal de klant vooral komen met de voor jou niet-relevante details en dan moet je daar weer iets mee. Belangrijk is de klant te vragen of:

1. de feiten/gegevens kloppen: linkerarm

Tips

Richtlijnen over hoe om te gaan met persoonsgegevens kun je vinden in:

- De Handleiding omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen van de SRA en NVvA uit 2015.
- Artikel 6 van de gedragscode SRA (www.register-arbeidsdeskundigen.nl).

versus rechterarm, beschrijving van het werk of visie van de klant op...

2. er iets in staat dat in de ogen van de klant absoluut niet naar derden mag.

Beide zaken wil je weten, maar of je het vervolgens aanpast is vers twee... Neem de situatie van de werknemer die geen diploma heeft en zijn werkgever weet dit niet. Het is dan aan de AD om te bepalen of dit relevant is voor het onderzoek.

Tot slot

Onze ervaring is dat veel van de vragen rondom het thema 'wat mag je opschrijven?' eigenlijk ethische dilemma's zijn. Die moet je eerst oplossen voordat je een besluit neemt en dus voordat je gaat schrijven. Denk aan situaties als: 'De klant is een aan alcohol verslaafde jongeman die jongerenwerk wil gaan doen...'



Heb je een specifieke vraag aan José van Assem en Margriet de Groot? Mail die dan naar jose.vanassem@dkpnplanet.nl en wie weet wordt jouw vraag in een volgend artikel beantwoord.

Bijeenkomst neuropsychologisch onderzoek trekt volle zaal

Het was de drukst bezochte regiobijeenkomst ooit. Ongeveer 400 arbeidsdeskundigen waren op woensdag 30 maart aanwezig in de Nieuwe Buitensociëteit in Zwolle waar regio Noord-Oost en Platform AOV & Letsel een bijeenkomst rond neuropsychologisch onderzoek (NPO) organiseerden.

De themabijeenkomst 'Het menselijk brein, het neuropsychologisch onderzoek en het assessment arbeid' werd ingeleid door Max Bentum, voorzitter van de NVVA-regiocommissie Noord-Oost en werkzaam als arbeidsdeskundige bij Heling & Partners. Na een kort welkomstwoord introduceerde hij arbeidsadviseur en arbeidsdeskundige Marloes Barendrecht van Zintens/RMC Groot Klimmendaal.

"Bij niet-aangeboren hersenletsel zijn de fysieke belemmeringen vaak wel duidelijk. De cognitieve problemen zijn echter moeilijker in kaart te brengen", stelde ze. Om goed achter die beperkingen te komen, voert Zintens neuropsychologische onderzoeken en assessments arbeid uit."

Misverstanden

Over de werking van zo'n NPO ruimde professor Luciano Fasotti eerst wat misverstanden uit de weg. Fasotti is hoogleraar neuropsychologie aan de Radboud Universiteit in Nijmegen en heeft cognitieve revalidatie als speciaal aandachtsgebied. "Een NPO bestaat niet uit neurologische tests, zoals vaak wordt gedacht", zo begon hij. "We bepalen ook niet of er al dan niet hersenletsel is. Dat is een medische diagnose die voorbehouden is aan de neuroloog.



Erik Scherder (met aanwijstok)

Wat we wel doen is het vermoeden van cognitieve stoornissen of gedragsafwijkingen onderzoeken en de ernst ervan bepalen."

Dat de inhoud en het doel van een NPO voor lang niet iedereen duidelijk is, blijkt wel uit de aanvragen die Fasotti op zijn bord krijgt. 'Gaarne NPO', of 'Is hier sprake van hersenletsel?' staat er dan als motivatie op. Of: 'Graag onderzoek of hier sprake is van NAH of dementie'. "Daar kan ik allemaal niks mee", aldus Fasotti. "Correcte vraagstellingen zijn: 'Is er sprake van cognitieve stoornissen na hersenbloeding?', 'Gaarne objectivering van persisterende klachten na val met een fiets', 'Is er sprake van depressiviteit of cognitieve problematiek bij deze parkinsonpatiënt?' Of: 'Zijn er cognitieve stoornissen bij deze patiënt die passen bij een dementerend beeld?' Met die vraagstellingen kunnen we wat."

Assessment arbeid

Als na het NPO bekend is wat de cognitieve gevolgen zijn van het hersenletsel, kan er een assessment arbeid worden uitgevoerd. Hoe dat bij Zintens in zijn werk gaat, vertelde arbeidsadviseur Erwin Huibers. "We kijken naar de gevolgen van de stoornissen voor het werk. Het NPO vindt plaats in een rustige, klinisch optimale omgeving. Het is een afgemeten periode en als de patiënt vermoeid raakt, stopt het even. In een assessment arbeid houden we daar allemaal geen rekening mee. We zetten een cliënt aan het werk in een cognitief belastende omgeving. Dus met meerdere mensen in een ruimte, muziek op de achtergrond, mensen die in- en uitlopen. We kijken dan wanneer er wat gebeurt met de taakuitvoering, de capaciteit en het denkvermogen. Op het moment dat de cliënt vastloopt leggen we dat vast en verbinden

daar conclusies aan. Met dat advies kunnen arbeidsdeskundigen of andere hulpverleners weer verder.”

Huibers vertelde ook verder over de casus van de 53-jarige operationeel manager. “Uit het NPO bleekt dat het geheugen niet was aangedaan, maar uit het assessment arbeid kwam naar voren dat hij toch niet goed informatie opsloeg. Bovendien overschatte hij zijn eigen mogelijkheden, een bekend gegeven bij hersenletsel, en ging hij daarvoor over zijn eigen grenzen heen. Ook zagen we een forse achteruitgang in cognitief functioneren. Met name in tempo van informatieverwerking en de mate van reflectie. Tot zijn grote teleurstelling draaide het voor hem uit op IVA.”

Bewegen

Hoogleraar klinische neuropsychologie Erik Scherder (Vrije Universiteit) sloot de themabijeenkomst op boeiende en zeer onderhoudende wijze af met een minicollage over de hersenen. Hij beperkte zich daarbij tot de prefrontale cortex, de voorste hersenkwab, die het laatst in aanleg klaar is en de rest van de hersenen controleert. De prefrontale cortex veroorzaakt bij letsel dan ook veel en ernstige problemen op het gebied van werkgeheugen, planning, aandacht, initiatief nemen, motivatie en het wisselen van taken. Ook de hubs, de grote kruispunten in het



Luciano Fasotti

brein die bestaan uit witte stof, zijn van groot belang. Ze verbinden de hersendelen met elkaar. “Hoe meer je ervan hebt, hoe complexer je brein is”, aldus Scherder. “En je krijgt er meer van als je in een uitdagende omgeving opgroeit. Muziek, sport, studie; allemaal fantastische uitdagingen om de synapsen, de witte stof, te laten groeien. Dat gebeurt overigens tot je 25ste.

“ Het doel van NPO is niet voor iedereen duidelijk ”

Daarna neemt het af. Bij ouderen zie je wat het betekent als het netwerk achteruit gaat. Ze raken structuur kwijt, en ook de structuur uit hun leven. Ook mensen met hersenletsel ondervinden in min of meerdere mate deze problemen.”

Bewegen

“Gelukkig is er ook iets aan te doen”, aldus Scherder. “Je kunt het activeren door beweging, daar denkt niemand eigenlijk aan.” Hij pleit om twee redenen voor een actieve levensstijl. “Bewegen heeft een geweldig effect op remming. En dat is top! Waarom? Je werkgeheugen is beperkt, daarom filter je informatie waardoor je je kunt focussen op wat je interessant vindt en dat kun je onthouden. Zonder remming, zonder filtersysteem, geen geheugen! Want dan wordt het een chaos in je hoofd.” De tweede reden is dat witte stof die de hersendelen met elkaar verbindt, afhankelijk is van een goede doorbloeding. “Wanneer de doorbloeding van het lichaam minder wordt, heeft dat direct effect op functioneren van de hersenen.” Wie niet genoeg beweegt loopt meer kans op diabetes type 2, hoge bloeddruk, en hart- en vaatziekten. “Allemaal comorbiditeiten die ervoor zorgen dat de witte stof in de hersenen onderuit gaat. Zet je daarmee de deur open voor neurodegeneratieve ziekten? Ik denk dat je het risico daarop verhoogt.” Scherder stelt dat door een actieve leefstijl veel winst te boeken is. Zelfs een mogelijk – zij het in beperkte mate – herstel van beschadigde netwerken.



Zo'n 400 arbeidsdeskundigen bezochten het minisymposium

6

vragen aan



Mirelle Scholten Linde (46), De AD-BV

1 Waarom koos je voor het vak van arbeidsdeskundige?

"Ik werkte destijds als ergotherapeut. Via via kreeg ik te maken met het vak van arbeidsdeskundige en toen dacht ik: dat is een mooie volgende stap omdat je er dan ook werk en inkomen bij betreft. Je hebt veel aan je ergotherapeutische kennis, vooral als het gaat om aanpassingen, het inschatten van belasting en belastbaarheid en het methodisch werken. Het contact met mensen, het bieden van inhoudelijke oplossingen, dat vind ik het boeiende van dit vak."

2 Waar krijg je energie van?

"Ik hou van sporten, van de zon, van natuur. In mijn werk krijg ik energie van een goed rapport of een goed gesprek. Ook al is de boodschap misschien niet altijd even leuk voor de cliënten; als mensen zich gehoord voelen en bedanken voor het gesprek, dan denk ik: missie geslaagd. Als arbeidsdeskundige ben je professioneel en serieus. Prive heb ik tegenhangers nodig. Gezelligheid met familie of vrienden, af en toe de kroeg in. Zo heb ik m'n even ook ingericht en dat zorgt voor balans."

3 Voor wie of wat heb je bewondering?

"Ik hou van mensen met een positieve instelling, die niet altijd beren op de weg zien. Eline Geurts bijvoorbeeld, mijn collega. Ze is heel positief en krachtig en weet op een mooie manier de theoretische kennis naar de praktijk te vertalen. Bovendien doe ik nooit tevergeefs een beroep op haar."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Ga voor kwaliteit en niet voor kwantiteit. Gebruik je nuchtere, boerenverstand en geef een bruikbaar advies dat niet helemaal is dichtgetimmerd omdat het aan de wet- en regelgeving moet voldoen."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Iedereen heeft wel eens negatieve ervaringen, maar ik heb ze allemaal nodig gehad om te komen waar ik nu ben."

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

"Aan Martine Grandiek van SMZ UWV Hengelo. Ze is een vrouw op een afdeling vol mannen. Ik vind haar de beste, maar door haar bescheidenheid komt dat nooit bovendrijven."



het ADnetwerk



Trending Topics

* De afgelopen weken kwam er weer een veelheid aan onderwerpen voorbij op de LinkedIn-groep AD Netwerk. Zo vroeg Michel Verhoeven (Olea Advies) zich af of de loonkostensubsidie meeweegt wanneer de werknemer in de praktijk meer uren werkt dan in het (flexibele) urencontract is overeengekomen.

* Brigitte Gerringa (Intermit) heeft het nieuws gevolgd over de loondoorbetaling bij ziekte. Een van de aspecten is dat de bedrijfsarts voortaan bepaalt of een spoor 2-traject ingezet dient te worden. Ze vindt het opmerkelijk dat onze beroepsgroep in deze brief niet wordt genoemd, omdat – zo stelt ze – de arbeidsdeskundige veel beter in staat is om te beoordelen of de inzet van spoor 2 zinvol is. NVvA-voorzitter Monique Klompé reageert uitvoerig. Zo is de NVvA bezig met een reactie voor de minister inzake de rol van de arbeidsdeskundige in het tweede spoor. Ook noemt ze het onderzoek van SZW naar de effectiviteit van het tweede spoor. De NVvA zit in de begeleidingscommissie.

* Zoe Houbolt-Wit (ADarbo) vraagt om duidelijkheid inzake een kwestie omtrent bedongen arbeid en op welke wetsteksten en jurisprudentie ze terug kan vallen. Ze krijgt vier waardevolle reacties op haar bericht.



AppSoluuut

Naam App: Sleepfulness

Prijs: gratis

Voor: iOS en Android

Wie goed slaapt kan de (werk)dag beter aan. Deze app helpt met name om de kwaliteit van de slaap te verbeteren. Er is keuze uit verschillende mindfulness tracks die helpen wanneer je in slaap wilt vallen, niet kunt slapen, 's ochtends wakker wordt of je overdag wilt voorbereiden op de nacht. Ook heeft de app een slaapquiz waarmee je je slaapgedrag in beeld krijgt en zijn er veel tips & tricks voor een gezonde slaap.





PAAZ



Auteur: Myrthe van der Meer

Uitgever: The House of Books

ISBN 978-90-443-4752-4

368 pagina's

Prijs: € 9,99 of € 3,49 (ebook)

PAAZ

Myrthe van der Meer schrijft in haar autobiografische roman over een depressieve en suïcidale periode van haar leven. Zij doet dit door de lezer op een openhartige en zelfs humoristische wijze mee te nemen in haar beleavings- en gevoelswereld.

Deze beleavingswereld sleept je mee en laat zien hoe bizar haar gedachtengoed is bij aanvang van het boek en hoe haar herstel langzaam maar zeker toch op gang komt. Openhartig schrijft zij over factoren in haar jeugd, die zij in relatie brengt met haar ziekte.

PAAZ start als een luchtig verhaal van een jonge vrouw met een drukke en hectische baan als redacteur, die binnenkort van een welverdiende vakantie wil gaan genieten. Zij heeft haar leven ogenschijnlijk goed op orde met een fijn sociaal privéleven. Al snel wordt het de lezer duidelijk dat de hoofdpersoon psychische problemen heeft die altijd al in meer of mindere mate op de achtergrond aanwezig waren. Het is een intens boek waarin haar sociale omgeving, situaties, vriendschappen tijdens haar periode van opname worden beschreven. Humor, loyaliteit maar ook zelfdodingen van medepatiënten

komen aan bod. Duidelijk in het boek wordt hoe sluipend haar ziektebeeld is geweest en hoe anders dan normaal haar gedachten en gevoelens waren met betrekking tot leven en dood. Voor het je weet ben je getroffen door de forse problematiek van Myrthe en haar medepatiënten. PAAZ heeft mij vanaf de eerste pagina tot het einde van het boek meer dan geboeid. Ik had het boek in één ruk uit kunnen lezen ware het niet dat de beschreven problematiek heftig is en zo intens beschreven, dat ik zo nu en dan afstand wilde nemen van dit onderwerp. Een zeer intens, openhartig en humoristisch geschreven boek.

(Annet de Grunt)



Baanbrekend

Powernap

Slapen tijdens je werk is al lang geen taboe meer. Uit onderzoek blijkt dat toegeven aan de biologische klok door aan het begin van de middag een powernap te houden, veel energie geeft voor de rest van de dag. Een afterlunch powernap van 26 minuten verhoogt de productiviteit met maar liefst 34% en de alertheid met 54%, meldt Pure Naps op basis van NASA-onderzoek. Het bedrijf heeft prachtig vormgegeven powernap-stoelen voor op het werk. De stoelen bieden comfort (ergonomisch, verwarmd, geluidsboxen) en privacy.

www.purenaps.com


Verlengen tijdelijke no-riskpolis



De tijdelijke no-riskpolis gaat in op het moment dat het nieuwe dienstverband aanvangt of het dienstverband wordt verlengd en eindigt na vijf jaar. Wordt de werknemer na het verstrijken van de vijfjaarstermijn ziek, dan kan hij geen aanspraak meer maken op ziekengeld op grond van de tijdelijke no-riskpolis. Er is echter een regeling getroffen die een verlenging wegens 'aanzienlijk verhoogd risico' mogelijk maakt.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Verlenging wegens 'aanzienlijk verhoogd risico'

De termijn waarbinnen de ziekte tot uiting zou kunnen komen, zou ook langer kunnen zijn dan vijf jaar. De gewone no-riskpolis is dan niet toereikend. Verlenging van de vijfjaarstermijn is mogelijk als er sprake is van 'aanzienlijk verhoogd risico'.

Definitie 'aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten'

Van een 'aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten' is sprake indien de werknemer bij de aanvang van het dienstverband lijdt aan een ziekte waarvan naar algemeen medisch inzicht wordt aangenomen dat deze binnen enkele jaren sterk invaliderende gevolgen zal hebben. Het betreft hier uitzonderingssituaties die betrekking hebben op ziekten met sterk invaliderend verloop binnen enkele jaren of aanmerkelijke verkorting van de levensverwachting vóór het 65ste levensjaar.

Relatie tussen 'aanzienlijk verhoogd risico' en functionele beperkingen

Verlenging is alleen mogelijk als:

- de werknemer destijds de no-riskpolis

heeft gekregen, en

- deze no-riskpolis na vijf jaar kan worden verlengd omdat de werknemer bij de aanvang van het dienstverband leed aan een op termijn ernstig invaliderende aandoening.

Vanwege het criterium 'bij aanvang van het dienstverband' is de verlenging van de no-riskpolis alleen gekoppeld aan dat dienstverband. Als de werknemer tijdens de verlengde periode in dienst treedt bij een andere werkgever komt de verlengde no-riskpolis te vervallen.

Aanvang 'aanzienlijk verhoogd risico'

Het aanzienlijk verhoogd risico moet bij aanvang van het dienstverband aanwezig zijn geweest. Als het pas later is ontstaan, kan er geen verlenging volgen.

Is er bij de aanvang van het dienstverband recht op de no-riskpolis voor vijf jaar, en is er bij de werknemer op dat moment nog geen sprake van een aandoening met op termijn ernstig invaliderende gevolgen, dan blijft de no-riskpolis tot vijf jaar beperkt, en wordt die niet verlengd, ook niet indien gedurende deze vijf jaar zou blijken dat de werknemer inmiddels wel een dergelijke aandoening heeft gekregen.

Vaststelling risico

Het aanzienlijk verhoogd risico hoeft niet vóór de aanvang van het dienstverband door UWV te zijn vastgesteld; die vaststelling kan ook later plaatsvinden.

Aanvraag en duur van de verlenging van de vijfjaarstermijn

Verlenging van de vijfjaarsperiode vindt niet meer plaats indien de werknemer tegen het einde van die periode, als gevolg van de ziekte of gebreken die hij bij de aanvang van de dienstbetrekking al had, als gevolg van blijvende beperkingen (nagenoeg) volledig arbeidsongeschikt is geworden.

Verlenging geschiedt voor vijf jaar, en kan in principe meermalen plaatsvinden.

Werknemers kunnen een verlenging aanvragen voor afloop van de vijfjaarstermijn of binnen een redelijke termijn na afloop van deze vijfjaarstermijn.

Permanente no-riskpolis

Wajong'ers, ex-Wajong'ers en WSW-geïndiceerden die met een WSW-subsidie bij een gewone werkgever werken, hebben een permanente no-riskpolis. Verlenging van de vijfjaarsperiode is voor hen niet aan de orde.

NIEUW



NEWTRAL 2

ERGONOMISCHE MUIS

“Een betere manier van werken”

Ergonomische RSI Preventie Muis:

- met afneembare pols- en handpalm ondersteuning;
- voorkomt polskrommingen;
- verlaagt de spierspanning;
- is ook geschikt voor precisiewerk;
- is wetenschappelijk onderzocht.



De Newtral 2 is verkrijgbaar in de maten Small / Medium en Large, bedraad en draadloos.

Probeer nu 15 dagen gratis en ervaar het verschil.

TEST & match®

www.backshop.nl



BACKSHOP™
ENJOY ERGONOMICS

010 - 470 26 11 • info@backshop.nl
Vareseweg 43 • 3047 AT Rotterdam



NIEUW!

Herstelcoach

Een nieuw beroep

waar iedereen beter van wordt

OPLEIDING TOT HERSTELCOACH

Quasir verzorgt de geaccrediteerde opleiding tot herstelcoach in samenwerking met het HerstelcoachBureau.

De opleiding herstelcoach bestaat uit:

- Coachingsvaardigheden
- Denken in belangen
- Omgaan met 'ja-zeggers, maar nee-doeners'
- Hoe herstelcoaching lichamelijke klachten kan verminderen

QUASIR

HET ONAFHANKELIJK PERSPECTIEF

www.quasir.nl



geaccrediteerd door Hobéon

Regie op Verzuim:



dé studie voor arbeidsdeskundigen

Met Regie op Verzuim krijgt u in relatief korte tijd inzicht in de geldstromen sociale zekerheid. Uniek is de uitgebreide behandeling van alle financieel-juridische aspecten die bij verzuim en arbeidsongeschiktheid een rol spelen. Deze kennis is niet alleen belangrijk voor de werkgever, maar zeker ook voor de werknemer.

Regie op Verzuim is door Hobéon als bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd met zes punten.

Kijk voor meer informatie op www.cs-opleidingen.nl



NAH

reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

internet: www.nah-reintegratie.nl

e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: **06 160 88 517**



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij voorop lopen in je vak?

Haal je master of laws en erkend
diploma arbeidsdeskundige, en maak
het verschil voor mens en organisatie.

**Capabel Hogeschool**
Eerste in sociaal en zorg

Wil je meer weten? Kijk dan op www.capabelhogeschool.nl