



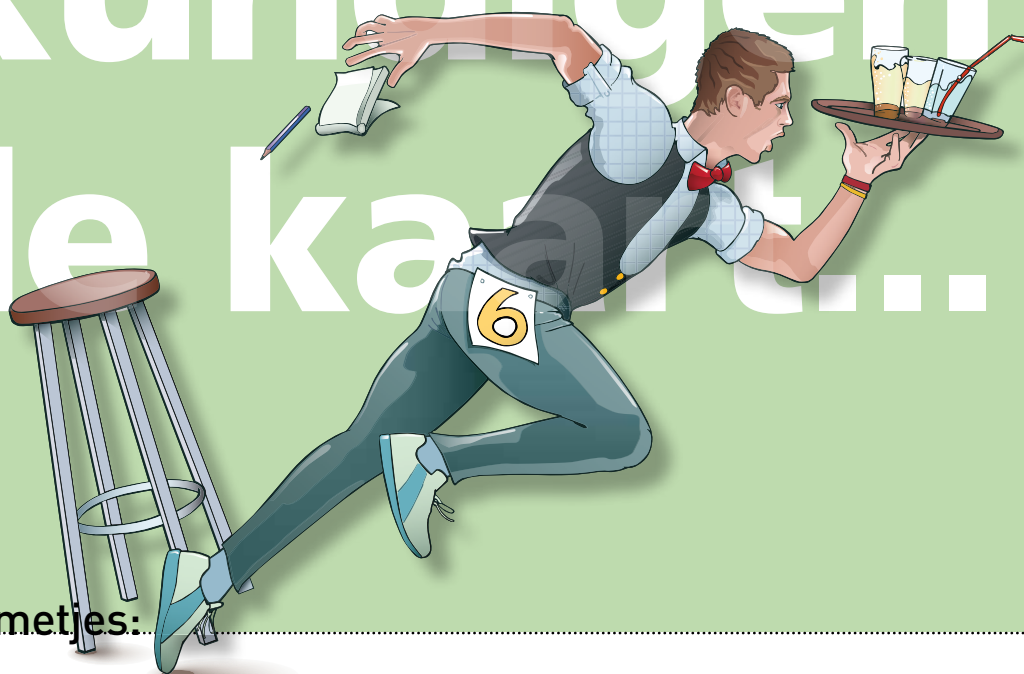
VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | MEI 2017 | NUMMER 3



Campagne zet arbeids- deskundigen op de kaart...



Drank, drugs en pammetjes:

Middelengebruik op de werkvloer

→ AKC: Mentale
arbeidsbelasting

→ Traumaverwerking
met VR

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Kun je met een Exoskelet in het eerste spoor blijven?

Energieker werken
zonder rugpijn

Onderrug wordt
40% minder belast

De heupband ondersteunt
het bekken en zorgt voor
een natuurlijke positie van
de onderrug

De flexibele structuren
maken dat het Exoskelet
meebeweegt met je
lichaam.

Wilt u meer weten over het Exoskelet en vermindering
van rugbelasting? Kom dan naar onze workshop
Productergonomie & EMG of vraag onze vernieuwde
Ergonomiegids gratis aan op www.health2work.nl



vragen

Wat boeit Ria Ottenschot (arbeidsdeskundige bij de gemeente Hengelo) aan het arbeidsdeskundig vak? Kijk op pagina 26

Colofon

39e jaargang nummer 3
Juni 2017

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee → Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Obломov 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 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

Campagne

Op het NVvA/AKC voorjaarscongres van 8 juni werd het startschot gegeven voor een grootse marketingcampagne voor het arbeidsdeskundig vak. Onder meer via posters, flyers, online (social media), korte animaties en een 'consumentenwebsite', laat de campagne heel Nederland weten wat arbeidsdeskundigen doen en waarom het zo belangrijk is dat ze er zijn.



4

Middelengebruik op de werkvloer

1 op de 10 werknemers heeft problemen met alcohol, drugs, medicijnen, gokken, gamen, eten of seks. Los van het individuele leed is de bedrijfsschade enorm. Een alcohol, drugs- en medicijnbeleid helpt een bedrijf problemen in kaart te brengen én op te lossen.

11

Traumaverwerking met virtual reality

Het virtueel nabootsen van de werkelijkheid bij de behandeling van trauma's. Mensen leren in een veilige omgeving om te gaan met hun nare ervaringen.



En verder...

Wetenschappelijk: werksessie mentale arbeidsbelasting	16
Serie: juridische begrippen rondom arbeid uitgelegd	24
Nieuwe werkwijzer Poortwachter	28

Als het werk anders

VOORWOORD



Met jullie hulp wordt de campagne een groot succes!

"Uw aannemer is failliet" stond er bij het onderwerp van een mail die ik onlangs ontving. Ik schrok daarvan, want wij zijn net met een nieuwbouwwoning bezig. Gelukkig bleek het een promotiemail van een advocatenkantoor te zijn. "U bent op staande voet ontslagen" las ik een paar weken later bij het openen van mijn mailbox. Het betreffende advocatenkantoor timmert flink aan de weg en probeert met prikkelende uitspraken klanten te winnen en een breed publiek te bereiken. De tijd is voorbij dat vrije beroepen geen reclame maakten. Dat was niet chic vroeger. De notaris en de tandarts verkochten zichzelf wel. Nu prijst zelfs de individuele huisarts zijn diensten aan: "wij bieden een breed scala aan mogelijkheden voor onze patiënten en zijn zeer goed bereikbaar." Onze beroepsgroep roert zich ook aardig op promotiegebied. Dat geldt zeker voor de zelfstandigen onder ons. Tot nu toe hebben we ons daarbij redelijk bescheiden opgesteld. Maar daarin gaat verandering komen. Op het voorjaarscongres van NVvA/AKC op 8 juni, is het startsein gegeven voor een grootse marketingcampagne met als doel de arbeidsdeskundige op de kaart te zetten. En dat werd hoog tijd! Het beroep bestaat al meer dan 100 jaar en nog steeds moeten we vaak uitleggen wat het vak inhoudt. En hoe vaak worden we niet vergeten? In menig krantenartikel over arbeidsongeschiktheid zijn alle ogen gericht op de verzekeringsarts, ook bij vraagstukken waarbij de arbeidsdeskundige een prominente rol speelde. De snel veranderende wereld zorgt voor meer concurrentie voor de arbeidsdeskundige, maar biedt ook veel nieuwe kansen. Onze doelgroep is enorm: een beroepsbevolking van 9 miljoen. Dit potentieel moeten we benutten. De campagne van de NVvA zal helpen om de rol van de arbeidsdeskundigen beter te profileren. Dat is niet alleen van belang voor de zelfstandige arbeidsdeskundigen, maar ook voor zij die werken binnen UWV. In deze AD Visie wordt uitgebreid beschreven wat de campagne inhoudt en hoe deze kan slagen. Als alle leden een klein beetje tijd investeren in de campagne dan wordt zij een groot succes!

Geert Beckers

Marketingcampagne z

Als het De arbeidsde

Op het NVvA/AKC voorjaarscongres van 8 juni werd het startschot gegeven voor een grootse marketingcampagne voor het arbeidsdeskundig vak. Onder meer via posters, flyers, online (social media), korte animaties en een 'consumentenwebsite', laat de campagne heel Nederland weten wat arbeidsdeskundigen doen en waarom het zo belangrijk is dat ze er zijn.

DE CAMPAGNE CASES

Centraal in de campagne staan cases van mensen voor wie werk door uiteenlopende omstandigheden anders moet. Elke case schetst de problematiek en de oplossing van de arbeidsdeskundige. De brochures met de cases worden in een grote oplage gedrukt en kunnen door arbeidsdeskundigen worden verspreid. Op deze en de komende pagina's enkele ingekorte voorbeeld-cases.



et arbeidsdeskundigen op de kaart

werk anders moet... deskundige werkt voor u!

Sinds het ontstaan van het vak, nu 110 jaar geleden, hebben arbeidsdeskundigen in Nederland miljoenen mensen aan het werk geholpen en gehouden. Mensen die door diverse oorzaken niet (meer) in staat waren om hun werk op dezelfde manier voort te zetten, maar door arbeidsdeskundige interventie toch weer (deels) aan de slag konden. Arbeidsdeskundigen kijken immers altijd naar wat iemand nog wel kan. De mogelijkheden, en die zijn er vaak, staan centraal. Een burn-out, ziekte of beperking hoeft niet te betekenen dat je voorgoed afgeschreven bent. Nu en in de toekomst wordt het vak van arbeidsdeskundige steeds belangrijker. Immers, ons leven en ons werk verandert:

door de vergrijzing komen er verhoudingsgewijs steeds meer oudere werknemers. Bovendien werken we langer door. Ook robotisering en globalisering hebben een invloed op ons (werkzame) leven. Een vaste baan wordt minder vanzelfsprekend. Werknemers zullen vaker van werk, werkgever of beroep moeten veranderen omdat de omstandigheden daarom vragen. Er blijven imperfecties in de arbeidsmarkt die opgelost moeten worden: de arbeidsdeskundige is daar de geschikte professional voor. De kracht van het vak is dat arbeidsdeskundigen grote macrovraagstukken zoals vergrijzing, globalisering, flexibilisering, technologisering, tweedeling terugbrengen naar de menselijke maat.

Naar de praktijk van alledag. De arbeidsdeskundige helpt bij het creëren van de meest geschikte arbeidsplaats, aangepast aan de mogelijkheden van de werkende. Dat is puur maatwerk, gericht op de mens en zijn/haar capaciteit. Werk geschikt maken voor mensen en mensen geschikt maken voor werk.

Deze mooie en waardevolle boodschap willen wij bekendmaken aan een breed publiek. Zodat werkenden en mensen die noodgedwongen (even) langs de kant staan, weten waar ze op kunnen rekenen als er een arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld. Daarvoor zijn wij op 8 juni een speciale campagne gestart. →

Als het werk anders moet: Renske (29) heeft autisme

Renske (29) is een leuke jonge vrouw. Je ziet op het eerste gezicht niets aan haar. Toch vinden de mensen Renske maar vreemd. Ze heeft autisme.

Haar ouders hebben haar heel beschermd opgevoed, zodat zij haar leven vol structuur en regelmaat kon leven. Maar dat maakte de afstand tot de buitenwereld ook groot. Nu zit ze al vijf jaar thuis, met een HBO diploma op zak. Wie wil haar hebben? Met haar rugzak, haar gebruiksaanwijzing? Renske wil een 'gewoon' leven met een leuke baan, huis, relatie en auto.

Wat kan een arbeidsdeskundige voor haar betekenen?

We vragen het Dianne, arbeidsdeskundige in Amsterdam:

Zonder hulp komt Renske niet aan het werk, zoveel is wel duidelijk. Ze heeft een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt: lang werkloos, geen ervaring, een beperking. Ze valt

dus in de eerste sollicitatieronde al buiten de boot. Er moet gewerkt worden aan een gedegen plan. Gesprekken met Renske en haar ouders leren mij dat er contacten waren met een potentiële werkgever, maar door onbekendheid met regelgeving was dit op niets uitgelopen. Door mijn tussenkomst praten we uitgebreid met deze potentiële werkgever en is veel twijfel uit de lucht. Ik geef advies over passend werk en kijk actief naar haar mogelijkheden en die van de werkgever. Een jobcoach begeleidt Renske in de eerste periode. We kunnen een baan smeden die Renske op het lijf geschreven is: passend bij haar communicatiekennis en passend bij haar autisme. Een mooie match!

De arbeidsdeskundige werkt voor u!

Als het werk anders

Doel van de campagne:

Naamsbekendheid en relevantie van het beroep vergroten

Marketing van het arbeidsdeskundige vak staat de komende jaren hoog op de agenda van de NVvA. Willen we hiermee scoren, dan zullen we met z'n allen topsport moeten gaan bedrijven. Alleen als iedereen zich inzet lukt het om onze doelen te realiseren: de naamsbekendheid en relevantie van het beroep arbeidsdeskundige te verhogen onder iedereen die behoort tot de (potentiële) beroepsbevolking.

Die doelgroep is groot: het gaat over bijna 9 miljoen mensen die werken, kunnen werken en mensen die werk zoeken. Centraal uitgangspunt van de campagne is arbeidsdeskundigen.nl, de vertrouwde website die

echter een campagne-uitstraling en -inhoud heeft gekregen. Er is dus nadrukkelijk niet gekozen voor profilering van de beroepsvereniging NVvA en/of AKC. Het gaat immers om de arbeidsdeskundige zelf.

De boodschap voor de bezoeker is: arbeidsdeskundigen hebben een actieve vereniging achter zich staan die zorgt voor kwaliteit en professionaliteit. Met ruim 2800 leden (van de totale populatie van circa 3400) is zij 'top of mind'. Daarnaast heeft ze een heel actieve LinkedIn-groep van 1000 leden. De 2800 arbeidsdeskundigen die aangesloten zijn bij de beroepsvereniging NVvA ondersteunen jaarlijks 100.000 mensen die maar één doel hebben: volwaardig deelnemen aan het arbeidsproces.

DE CAMPAGNE CASES

Als het werk anders moet: oogchirurg Noah (51) krijgt NAH

Tijdens zijn vakantie in Maleisië raakt Noah (51) zwaar gewond bij een verkeersongeval. Hij ligt drie weken in het ziekenhuis. Hij blijkt hersenletsel te hebben opgelopen, waardoor hij traag en moeizaam beweegt, problemen heeft met concentreren en snel moe is. Noah is oogchirurg in een ziekenhuis. Zijn carrière lijkt in één klap weggevaagd. Wat kan een arbeidsdeskundige doen voor Noah?

We vragen het Richard, arbeidsdeskundige op het gebied van letselschade uit Assen:

Met Noah kijk ik naar zijn nieuwe werkelijkheid. Hier komen heel veel dingen samen. De gevolgen van het ongeluk natuurlijk, maar ook de afwikkeling door

diverse partijen als verzekeraars, ieder met hun eigen belangen. Voor iemand als Noah ondoenlijk om dit goed te overzien. Gezien de ernst van deze zaak en ja: de financiële belangen, moet er snel worden gehandeld. Ik word dan als arbeidsdeskundige en intermediair ingeschakeld. Ik kijk met Noah naar zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt, bespreek en onderzoek meerdere opties met hem. Als ervarings-

deskundige kiest Noah ervoor zich om te laten scholen tot revalidatie-arts. Hij is weer gelukkig in zijn werk.

De arbeidsdeskundige werkt voor u!



s moet...

Campagne vraagt om actieve deelname arbeidsdeskundigen

Zet jezelf op de kaart!

Als geld geen rol speelde was het eenvoudig: radio- en televisiecommercials kunnen dan voor brede bekendheid zorgen. Wij moeten het echter slim aanpakken. Met social media, flyers, posters, animaties en exposure in (vak)bladen. Verder is de hulp van onze leden onmisbaar om de doelgroep van 9 miljoen mensen te bereiken. Zet jezelf op de kaart. Doe actief mee aan de campagne!

Welke doelgroepen onderscheiden we en welke vragen hebben die?

Het gaat ons erom het vak van arbeidsdeskundige bekend te maken aan de (potentiële) beroepsbevolking en de stakeholders, oftewel de ketenpartners van arbeidsdeskundigen zoals opdrachtgevers en werkgevers. Mensen weten vaak niet wat het vak inhoudt. Wij willen dat veranderen. Vragen die de doelgroep heeft:

- Het werk moet anders: wat kan de arbeidsdeskundige voor mij betekenen?
- Wanneer schakel ik een arbeidsdeskundige in?
- Waar vind ik een arbeidsdeskundige?
- Wie gaat dat betalen?

Wat is onze boodschap?

Als het werk anders moet...

Als je te maken krijgt met een burn-out, chronische ziekte of beperking, of als je van jouw werk verzuimt, betekent dit niet dat je voorgoed bent afgeschreven. Integendeel!

In ons land kan iedereen naar vermogen werken. Jaarlijks ondersteunen arbeidsdeskundigen in Nederland 100.000 mensen die maar één doel hebben, deelnemen aan het arbeidsproces, maar dat om allerlei redenen niet of niet meer kunnen.

We gaan werken met beelden van vijf mensen voor wie het werk anders moet. Dat doen we aan de hand van tekeningen, animaties en verhalen. Die vijf cases representeren logischerwijze ook de vijf werkvelden waar arbeidsdeskundigen in werken. We laten zien wat de cliënten overkomt, hoe ze eraan toe zijn en wat voor elke casus de oplossing is.



Als het werk anders moet...

De arbeidsdeskundige werkt voor u!

www.arbeidsdeskundigen.nl



De arbeidsdeskundige werkt voor u!

De arbeidsdeskundige is er voor mensen die door diverse oorzaken niet (meer) in staat zijn hun werk op dezelfde manier voort te zetten. Samen met de werkende en de werkgever kijkt de arbeidsdeskundige naar de balans tussen de belasting die werk met zich meebrengt en de mate waarin de werkende door dat werk belast kan en mag worden. De arbeidsdeskundige is onafhankelijk adviseur, beoordelaar of coach. →

Wat willen we bereiken met de campagne?

De komende twee jaren willen wij 1 miljoen mensen die werken, moeten of willen werken bereiken. Daarvan moeten er zeker 100.000 de website arbeidsdeskundigen.nl gaan bezoeken.

Wat gaan we doen?

Voor de tweejarige campagne willen we de volgende middelen inzetten:

- a. De 2800 leden (die ook elke dag de doelgroep zien).
- b. Onze site en social media met animaties en berichten.
- c. Onze congressen met maatschappelijke impact.

De leden

We vragen arbeidsdeskundigen, die bij elkaar jaarlijks 100.000 gesprekken voeren, de doelgroepen te benaderen. Dat kost niet veel tijd en kan gemakkelijk op een van de volgende manieren:

- Deel folders uit bij de huisarts, fysiotherapeut, bedrijfsarts of op de markt, of op andere geschikte plaatsen.
- Hang posters op in je praktijk- of werkruimte, bij de huisarts, fysiotherapeut, in de bedrijfskantine of op andere geëigende plekken.
- Maak een selfie voor de poster en post deze op Facebook of LinkedIn.
- Laat bij de NVvA een eigen video maken met jouw eigen, krachtige verhaal dat aansluit op een van de vijf casussen. Zet ook deze op LinkedIn of Facebook, Instagram of ander sociaal medium.

Website en social media: animaties en berichten

Voor bezoekers van www.arbeidsdeskundigen.nl maken we de campagne toegankelijk door gerichte vragen te stellen en ze

DE CAMPAGNE CASES

Als het werk anders moet: de versleten rug van dakdekker Jeroen (47)

Jeroen (47) is dakdekker. Dakdekker is werk met een zware fysieke belasting. De meeste dakdekkers houden dat werk niet zo lang vol als Jeroen: al ruim twintig jaar. Maar nu, op zijn 47e, blijft ook Jeroen noodgedwongen onder aan de ladder: zijn rug is versleten. Daar staat hij nu: met veel vakkennis in zijn hoofd, maar niets op papier. Zitten en staan leveren helse pijnen. Bij zijn eigen werkgever zijn geen mogelijkheden voor passend werk.
Wat kan een arbeidsdeskundige doen?

We vragen het Loes, arbeidsdeskundige in Amersfoort

De bedrijfsarts geeft mij informatie over Jeroens beperkingen. De handelingen die hij als dakdekker deed, kunnen niet

meer. Ik moet werk zoeken dat Jeroen past. Dat doe ik samen met hem en met zijn werkgever. Het dakdekkersbedrijf blijkt te klein om alternatieve functies te bieden. Jeroen komt daarmee op het zogenoemde 'tweede spoor'. Dat betekent dat we op zoek gaan naar passend werk bij een andere werkgever. Na een aantal gesprekken met Jeroen komen we uit op werk in de beveiliging, als bewaker van een bedrijventerrein of parkeergarage. Dan kan hij zitten, staan en lopen afwisselen, ideaal voor hem. Bovendien blijft hij een 'vrije jongen'. Het omscholingstraject naar beveiligingsbeambte is een opleiding die hij goed aan kan. Zijn werkgever is bereid de studie te betalen en halverwege de opleiding vindt Jeroen met mijn hulp een nieuwe

werkgever. Hij blijft pijn in zijn rug houden, maar hij is nog niet afgeschreven. Hij gaat ervoor.

De arbeidsdeskundige werkt voor u!



s moet...

dan (direct en ongemerkt) te leiden naar de specifieke onderdelen van de site. We hebben een apart onderdeel van onze site (duidelijk herkenbaar door het campagnebeeld) voor werkenden ten aanzien van de arbeidsdeskundige boodschap.

Het waarom gaan we ook koppelen aan vijf animaties met verhalen van mensen, arbeidsongeschikt, gehandicapt, werkend enzovoort, in verschillende segmenten (verzuim, participatiewet, letselschade, Wmo). Het probleem van de mensen wordt in kaart gebracht, gevolgd door de arbeidsdeskundige oplossing. Ook brengen we de problemen van een werkgever in kaart en de oplossingen die de arbeidsdeskundigen hebben. De verhalen worden waar mogelijk en nodig gekoppeld aan kennisdossiers.

Onze congressen

Gezien de omvang van de vereniging en het budget moet je ernaar streven twee keer per jaar het nieuws te halen (kranten, magazines, vakbladen, RTV, social media) met een topic. Aangezien er twee congressen zijn, zijn dat de ideale momenten voor een mooie boodschap. We gaan er telkens voor zorgen dat mensen die daardoor naar de site komen, daar goed ontvangen worden. Bijvoorbeeld door een korte boodschap aan een wethouder en dan doorlinken naar onderliggende rapporten. Foto's en animaties zijn de eerste



Het NVvA bestuur is enthousiast over de campagne.

eyecatchers. Van daaruit zullen we ons profileren via onder meer storytelling en focus op projecten als Duurzaam Werk(t).

Oproep!

De campagne is in ieders belang. Voor de verdere groei en ontwikkeling van ons mooie vak, maar vooral voor de werkende mensen waaraan steeds meer eisen worden gesteld. Help daarom allemaal mee om de campagne tot een groot succes te maken. Zet jezelf en je vak op de kaart. Het zou mooi zijn als we over twee jaar aan niemand meer hoeven uit te leggen wat een arbeidsdeskundige doet en waarom zijn of haar inzet van groot belang is!

De elevator pitch Hoe vertel ik het op een verjaardagsfeestje?

Iedereen kent het: je bent op een verjaardag, feestje of receptie en krijgt de onvermijdelijke vraag: wat doe je in het dagelijks leven? Voor een timmerman of een huisarts is dat snel uitgelegd, maar hoe vertel je in een paar zinnen wat een arbeidsdeskundige doet? Voorbeelden van elevator pitches om ons beroep en de toegevoegde waarde daarvan duidelijk te maken.

Hoe de NVvA het verwoordt:

De arbeidsdeskundige:

- Is specialist in mens, werk en inkomen.
- Weegt belasting en belastbaarheid en adviseert over passend werk.
- Helpt bij voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid.
- Kijkt actief naar mogelijkheden van mens in werk.

Elevator pitches van arbeidsdeskundigen:

"Ik kom in beeld kom bij langdurig ziekteverzuim en onderzoek dan de mogelijkheden voor werk en re-integratie."

"Ik zoek naar arbeidsmogelijkheden voor mensen die om welke reden dan ook zijn uitgevallen. De ene keer kun je met aanpassingen iemand weer in het eigen werk terug brengen, de andere keer geef ik richting aan op zoek naar andere mogelijkheden. Dit alles met toepassing van kennis over belasting en belastbaarheid, wet- en regelgeving, en financiële aspecten."

"Ik verricht onafhankelijk onderzoek bij een werknemer en werkgever naar de arbeidsmogelijkheden wanneer een werknemer door ziekte, ongeval of handicap voor de eigen functie is uitgevallen."



Als het werk ande

Indien nodig adviseer ik over de mogelijkheden om elders betaald werk te vinden.”

“Ik adviseer werkgevers welke voorzieningen, instrumenten en subsidies er zijn om werkenden die een probleem hebben aan passend werk te helpen. De werkgever wordt daarin ondersteund zodat er voor hem minder kosten zijn.”

“Ik help mensen met een arbeidshandicap aan passend werk door binnen of buiten de organisatie te kijken of er mogelijkheden zijn. En dat is de mooiste baan die er bestaat.”

“Als je ziek wordt en het duurt langer, vraag je een uitkering aan. Na twee jaar beoordeelt UWV of je daar recht op hebt. Als arbeidsdeskundige spreek ik de klanten, kijk wat er nog voor verdienmogelijkheden zijn op basis van de mogelijkheden die de verzekeringsarts aangeeft. Is het verschil met wat je verdient hebt groter dan 35%, dan heb je recht op een WIA-uitkering. Is het verschil minder dan 35% dan wat je verdiende en kunt verdienen, kom je in de WW.”

“Als blijkt dat iemand arbeidsbelemmeringen heeft dan word ik ingeschakeld om met de klant te kijken welk traject het meest passend is om weer richting werk te komen. Wat kan wel en niet, hoe kun je belemmeringen overbruggen. Ik doe ook loonwaardemetingen als iemand aan de slag gaat. Je kijkt dan in hoeverre de arbeidsprestatie hetzelfde is als die van een gezonde collega.”

“Ik help mensen aan passend werk. Je kijkt dan naar de beperkingen van iemand en wat hij nog wel kan. We denken vanuit mogelijkheden en proberen met bijvoorbeeld voorzieningen of werkplekaanpassing werk geschikt te maken voor de werknemer. Als arbeidsdeskundige heb ik veel verstand van zaken en heb ik geleerd om anders naar problemen te kijken en alle aspecten mee te wegen. Daarom weet ik zeker dat werk daadwerkelijk passend is en dat mensen met een goed gevoel mee kunnen doen aan de arbeidsmarkt.”

Stel je eigen elevator pitch op en stuur hem naar nva@arbeidsdeskundigen.nl. We plaatsen hem op de site!

DE CAMPAGNE CASES

Als het werk anders moet: docent Laura (42) heeft burn-out

Laura (42) komt in korte tijd terecht in een draaikolk van psychische problemen: een burn-out. De burn-out, zo perfectionistisch als zij is, is moeilijk te verwerken voor Laura. Ze komt in een neerwaartse spiraal terecht van verdriet, angst, en kalmeringspillen. Het liefst ligt ze de hele dag in bed. De situatie duurt nu al een kleine twee jaar. Wat kan een arbeidsdeskundige doen voor Laura?

Wij vragen het Henk, arbeidsdeskundige in Oldenzaal

Laura is al een hele tijd buiten het arbeidsproces, dat betekent dat je een uitdagend traject te gaan hebt. Een plan en een doel om naar toe te kunnen werken zijn heel belangrijk. Ik heb gekeken naar Laura's sociale omgeving; haar gezin. Heeft Laura de 'vrijheid' om

zich op ander werk te oriënteren? Als dat gezekeerd is, dan probeer ik te achterhalen waar de burn-out nu vandaan komt. De reden waarom iemand op het werk uit balans raakt, kunnen mensen zelf vaak goed aangeven.

We starten een zoektocht naar haar diepste motivatie in haar werk. Is dat het onderwijs? haar vak? De leerlingen? Wat is haar passie? Laura gaf vroeger aerobics en steps in een sportschool. Daar lag toen haar hart. We starten een verkenning naar de mogelijkheden om personal trainer te worden. Ik vind een sportschool die haar een periode laat meelopen. En met succes! Laura heeft zich inmiddels laten omscholen tot personal trainer. Onlangs stuurde zij mij een bedankje en

schreef dat ze nu een goedlopend bedrijf heeft!

De arbeidsdeskundige werkt voor u!



Middelengebruik op de werkvloer
eerder regel dan uitzondering:

Drank, drugs en pammetjes*

Naar schatting tien procent van de bevolking is verslaafd of heeft een doseringsprobleem. En dat betekent dus ook dat 1 op de 10 werknemers problemen heeft met alcohol, drugs, medicijnen, gokken, gamen, eten of seks. Los van het individuele leed is de bedrijfsschade enorm. In Europa wordt het productiviteitsverlies op 64 miljard euro geschat. Bovendien is 20 tot 25% van de bedrijfsongevallen gerelateerd aan middelenmisbruik. Een alcohol, drugs- en medicijnbeleid helpt een bedrijf problemen in kaart te brengen én op te lossen.

TEKST | Diederik Wieman

Een drankje op of na het werk. Veel bedrijven doen er niet moeilijk over. De vrijdagmiddagborrel is ingeburgerd, en ook op een afscheidsfeestje van een collega of een lunch met een zakenrelatie wordt geschonken. In sommige sectoren kijkt men zelfs niet op van een lijntje coke. De mediabranche wordt vaak als voorbeeld genoemd. En bankiers en advocaten krijgen vaak te horen dat ze niet op de Amsterdamse Zuidas maar op de Snuifas werken. Gebruik tijdens het werk heeft nogal wat gevolgen. European Workplace and Alcohol (EWA), een projectgroep van de Europese Unie, becijferde dat alcoholgebruik in de EU tot 64 miljard euro aan productie-verliezen leidt en dat 20 tot 25% van de

bedrijfsongevallen alcoholgerelateerd is. Verder hebben overmatige drinkers een vijf keer grotere kans op baanverlies. "En eenmaal werkloos, is de kans groot dat het alcoholprobleem toeneemt", aldus Susanne Weingart, wetenschappelijk medewerker bij het Trimbos Instituut. "Middelenmisbruik leidt tot hoger ziekteverzuim, tot meer ongelukken, verminderde inzetbaarheid en tot wel 25% minder productiviteit. Bovendien is aangetoond dat ook het werkplezier van collega's wordt aangetast door middelenmisbruik of verslaving. De werksfeer verslechtert dus ook."

Druk

"Een pilletje, snuifje of slok. Iedereen weet dat dat →



niet kan, dat je niet onder invloed op het werk moet zijn. Maar we leven in een maatschappij waarin je de hele dag gelukkig moet zijn, moet scoren en veel van je verlangd wordt. Een middel lijkt daarbij te helpen. Er zijn alleen al 600.000 mensen die medicatie nodig hebben om met daily life om te kunnen gaan.” Aan het woord is Stephan Roelofs van Be-Responsible, dat bedrijven helpt bij het realiseren van een drugs- en alcoholvrije werkvloer. Als ervaringsdeskundige weet hij waarover hij praat. Vanaf zijn vijftiende gebruikte hij middelen en raakte verslaafd aan cocaïne en alcohol. Inmiddels is hij tien jaar in herstel, wat betekent dat hij niet meer gebruikt, maar nog altijd verslaafd is.

Want verslaving is nu eenmaal een chronische ziekte (zie kader) waarvan je niet geneest.

Gelukkig is niet iedere gebruiker ook verslaafd. “Er zijn drie fasen van middelengebruik”, legt Roelofs uit. “De plezierfase zorgt voor weinig problemen. Het ontspant, werkt stressverlagend en er is weinig tot geen productiviteitsverlies.” Anders wordt dat in de hinderfase. Hier worden gebruikers ook geconfronteerd met de negatieve gevolgen van hun gebruik. Verstoorde nachtrust, gewenning, stemmingswisselingen, af en toe verzuim en afname van de stresstolerantie. Het productiviteitsverlies kan oplopen tot 30%. Maar in deze fase hebben mensen nog wel een keuze.

* MEDICIJNEN OP DE TWEEDE PLEK

Als het om middelenmisbruik gaat zijn drugs en harddrugs niet de omvangrijkste problemen, zo blijkt uit gegevens van het Trimbos Instituut. Het percentage actieve gebruikers tussen de 15-64 jaar ligt bij opiaten, cocaïne, extacy, amfetamine en GHB telkens tussen de 0,1 en 0,5%. Alcohol daarentegen wordt door 76% van de mensen tussen 15 en 64 jaar gebruikt. “Met 10% staan medicijnen op de tweede plaats”, zegt Susanne Weingart, van het Trimbos Instituut. Het gaat dan meestal om Oxazepam, Diazepam en andere rustgevers of slaapmiddelen die in de volksmond ook wel pammetjes of benzo's worden genoemd. “Het lastige hier is echter om erachter te komen hoeveel mensen problematisch gebruiken. Een groot aantal zal de middelen op doktersadvies nemen, maar er zijn ook mensen die de middelen op straat kopen of die onterecht herhaalrecepten proberen te krijgen. Als je niet-receptmatig gebruikt, heb je denk ik een probleem.” Volgens Weingart moet je met deze medicijnen oppassen, want net als alcohol, hebben ze een bewustzijnsveranderende werking.



Van alle bedrijfsongevallen is **20% tot 25%** alcohol gerelateerd

Ze kunnen besluiten om minder of niet meer te gebruiken, zodat werk, veiligheid en gezondheid er niet onder lijden. Anders is dat in fase drie. "Je komt terecht in de chronische fase. Mensen zijn dan medisch (en juridisch) ziek. Of dat zo is mag overigens alleen worden vastgesteld door een psychiater, klinisch psycholoog of verslavingsarts. En dus niet door de bedrijfsarts." Zijn mensen verslaafd, dan is middeengebruik een eerste levensbehoefte geworden. "Vragen te stoppen is hetzelfde als vragen om niet meer adem te halen. Als je zover bent vraag je niet meer zelf om hulp. Je zakt steeds verder weg en gaat er uiteindelijk aan onderdoor. Iedereen om je heen verlaat het zinkend schip: je partner, de kinderen, je raakt je baan kwijt. Je zit rock bottom, het kaartenhuis is ingestort. Heb je geluk dat je goed geholpen wordt: dan moet de bar definitief dicht en ben je de rest van je leven abstinente. De weg terug is niet alleen daarom zwaar. Je moet ook rechtbreien wat je je omgeving tijdens je verslaving allemaal hebt aangedaan."

Goed behandelbaar

"Verslaving is een heel democratische chronische ziekte", verduidelijkt Adri Hulshoff. "Het komt in alle lagen van de bevolking voor, bij mannen en bij vrouwen." Hulshoff werkte 23 jaar als therapeut en manager in de verslavingszorg, waarvan de laatste zes jaar als leidinggevende van het re-integratiebedrijf van Tactus verslavingszorg. "Veel werkgevers zeggen: als iemand verslaafd is, gooi ik hem er meteen uit. Dat is echt onzin. Verslaving is namelijk ook de best behandelbare chronische ziekte die er is. De behandelresultaten zijn veel beter dan bij diabetes of andere chronische aandoeningen. Er is dus ook helemaal geen reden om een verslaafde te ontslaan." Volgens Hulshoff zou dat net zo vreemd zijn als een medewerker de baan uitsturen vanwege depressie of diabetes. "Werkgevers moeten niet stigmatiseren en verslaving normaliseren. 'Is iemand verslaafd? Dan zorgen wij als bedrijf voor de allerbeste ziektebegeleiding.' Als werkgevers dat zouden communiceren, wordt het voor mensen een stuk makkelijker om open te zijn over hun probleem."

Ontslag niet aan de orde

Een werknemer ontslaan die verslaafd is aan alcohol of drugs is sowieso niet aan de orde, blijkt uit de woorden van Eylard van Fenema, arbeidsrechtadvocaat bij Kennedy Van der Laan in Amsterdam. "Veel werkgevers denken dat verslaving een keuze is of dat iemand niet sterk genoeg is om te stoppen. Het wordt mensen persoonlijk aangerekend, maar rechters denken daar anders over. Zij zien verslaving doorgaans als een ziekte waardoor verslaafde werknemers dezelfde bescherming genieten als werknemers die door andere oorzaken ziek zijn. Dat betekent dus loondoorbetaling wanneer de werknemer door zijn verslaving niet kan werken en de verplichting om je in te spannen voor zijn re-integratie. In de praktijk zie je zelfs dat werkgevers meebetalen wanneer de verslavingsbehandeling niet door de zorgverzekeraar wordt vergoed." Bovendien geldt een ontslagverbod. "Dat geldt in principe ook als de werknemer door zijn verslaving slecht presteert, te laat komt of onbereikbaar is. Dat zijn immers gevolgen van zijn ziekte."

Langdurig

Volgens Van Fenema moeten werkgevers en betrokken dienstverleners rekening houden met een langdurig traject. "Ik ken een geval waar de werknemer tot drie keer toe met succes een verslavingsbehandeling onderging, maar iedere keer na verloop van tijd weer terugviel. De werkgever vond dat hij genoeg gedaan had en wilde ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar de rechter zag dat anders. Zolang de werknemer zich constructief opstelt en meewerkt aan behandeling, mag hij in principe niet ontslagen worden. Het probleem is dat de periode van twee jaar dat het ontslagverbod geldt, telkens opnieuw begint wanneer de werknemer langer dan een maand aan het werk is. Je kunt daardoor – om het maar even grof te stellen – jarenlang aan een werknemer vastzitten die door zijn verslaving niet goed functioneert."

De enige escape is wanneer een verslaafde werknemer zich niet constructief opstelt en bijvoorbeeld weigert zich te laten behandelen. "Want dan werkt hij →



Arbeidsrechtadvocaat
Eylard van Fenema



Therapeut en
manager verslavings-
zorg Adri Hulshoff



Stephan Roelofs
(Be-)Responsible

ALCOHOLISTEN VERZUIMEN MINDER

Alcoholisten verzuimen over het algemeen minder vaak dan overmatige drinkers (regelmatig vier glazen of meer) en 'binge drinkers' (incidenteel zes glazen of meer). Susanne Weingart: "Bij alcoholisten zie je veel vaker presenteïsme: ze komen wel naar het werk, maar kunnen daar minder presteren. Ze zullen niet snel verzuimen, omdat ze hun ziekte zo veel mogelijk willen verbergen."

Tips voor arbeidsdeskundigen

- Ga met verslaving om als iedere andere chronische ziekte.
- Verdiep je in de basiskennis van middelengebruik om te weten wat het is en wat eraan gedaan kan worden.
- Ga geen re-integratietraject in als mensen nog actief verslaafd zijn (gebruiken). Stuur dan eerst aan op behandeling en ga daarna pas verder praten.
- Geef herstellende verslaafden de tijd om stapsgewijs te re-integreren.
- Een verslaving komt zelden alleen: kijk dus altijd verder naar klachten als burn-out, ADHD, depressiviteit.
- Omgekeerd kunnen lichamelijke en/of psychisch klachten ook symptomen zijn van een onderliggende verslaving.
- Geef de moed niet meteen op als een verslaafde terugvalt.
- Verslaafden in herstel moeten opnieuw leren leven, en dat is veel meer dan alleen nieuw werk vinden.



niet mee aan zijn re-integratie." Van Fenema adviseert bedrijven om een alcohol-, drugs- en medicatiebeleid (ADM-beleid) op te stellen en dit ook duidelijk te communiceren. "De werknemers weten dan waar ze aan toe zijn en wat de sancties zijn. Niet alleen bij verslaving, maar ook wanneer iemand eenmalig over de schreef gaat met alcohol of drugs. Bij een zerotolerancebeleid zal een rechter in zo'n geval ontslag eerder gerechtvaardigd achten."

Veiligheid en vitaliteit

Een ADM-beleid opstellen en invoeren staat boven aan de prioriteitenlijst van Be-Responsible, dat grote klanten heeft in de (petro)chemie, energiesector, de havens en het vervoer. Bedrijfstakingen waar veiligheid en gezondheid van groot belang zijn. Stephan Roelofs: "We helpen organisaties beschermen tegen de negatieve gevolgen van middelengebruik op de werkvloer. Het gaat dan over zowel veiligheid als vitaliteit." Hij stelt dat de werkvloer meestal een pikdonkere kamer is als het om alcohol- en drugsgebruik gaat. Niemand ziet wat je doet, gebruikers kunnen hun gang gaan. "Wij doen het licht aan in bedrijven. Dat begint met het aankondigen van een ADM-beleid. Alleen dat zorgt er al voor dat gebruikers rechttop gaan zitten. Ze schuwen het licht, want als je gezien wordt, lig je er misschien wel uit. Vervolgens komt er een ADM-beleid, doen we draagvlaksessies, trainen we leidinggevenden in het herkennen van middelenmisbruik. Medewerkers krijgen voorlichting of trainingen. Er is toezicht en handhaving. Maar in het ADM-beleid wordt ook de zorgplicht van de werkgever omschreven."

Potentieel risico

Overigens gaat het niet alleen om verslaafde werknemers. De groep die veel en vaak drinkt of gebruikt is net zo groot. Dit zijn geen verslaafden, maar gebruikers met een doseringsprobleem. Adri Hulshoff: "Mensen die op zondagavond nog 20 biertjes drinken bijvoorbeeld. Als ze maandochtend in de auto stappen, met machines moeten omgaan of op de heftruck rijden, zijn ze nog dronken." Ook dit kan met een ADM-beleid of goede voorlichting worden voorkomen. Hulshoff: "We hebben een training opgezet waarin we bedrijven leren hoe je met de problematiek kunt omgaan. Soms krijg ik als reactie: 'Ik ga daar geen mensen naartoe sturen, want dan erken ik dat er een probleem in mijn bedrijf is.' Dat is je kop in het zand

steken, want als je tweeduizend man in dienst heb, weet je dat er tussen de 100 en 200 mensen een probleem hebben met middelen. Dat wil niet zeggen dat ze allemaal verslaafd zijn, maar ze vormen wel een potentieel risico door verminderde inzetbaarheid, veiligheid en gezondheid.”

Eenduidig

ADM-beleid werpt zijn vruchten af, blijkt uit de voor-
den Stephan Roelofs. Alleen de invoering ervan schudt
mensen al wakker. "De werknemers die in gebruiks-
fase 1 of 2 zitten, hebben een keuze. Zij kunnen dan
besluiten om niet meer vlak voor of tijdens het werk te
gebruiken." Worden ze toch betrapt, dan biedt het
ADM-beleid duidelijkheid over de consequenties. Op
incidenten volgen altijd dezelfde stappen, je kunt
emotieloos reageren. Onder invloed op het werk? Dan
een dag niet werken en geen loon doorbetalen. Heb je
besloten om alcohol- en drugstesten toe te passen?
Dan laat je iemand blazen of doe je een speekseltestje.
Sommige bedrijven kiezen daarvoor, andere niet. Het
moet proportioneel zijn. Het hangt van het bedrijf en
soort werk af. Veiligheid is altijd een issue bij de
bedrijven die tests toepassen." Roelofs stelt dat hij
binnen een jaar na invoering van een ADM-beleid alle
probleemgevallen boven tafel heeft. "Met hen doen we
een interventie. Via motivational interviewing proberen
we ze te bewegen om hulp zoeken bij een verslavings-
kliniek."

Duidelijk en eerlijk

Is zo'n behandeling succesvol, dan volgt terugkeer naar werk. Die re-integratie gaat niet altijd even gemakkelijk. Adri Hulshoff: "Verslaafden in herstel zijn op zoek naar helderheid in hun bestaan. Werk kan daar een onderdeel van zijn. Maar zeker in het begin is het belangrijk dat zij rust en regelmaat hebben. Daarom moet je hen niet meteen vol belasten of aan stressvolle situaties blootstellen. Als je geopereerd bent aan een hernia, ga je ook niet meteen volop tillen." Zijn advies is om verslaving als een gewone ziekte te behandelen en niet doen alsof het iets heel bijzonders is. "De ziekte is goed behandelbaar. Maar wees wel duidelijk en eerlijk. Een terugval is niet erg, maar wel als de werkgever daar zelf achter moet komen. Hij steekt immers energie en vertrouwen in de herstellende verslaafde, laat in woord en daad zien dat hij niet stigmatiseert. Daarom moet een werknemer



STECR WERKWIJZER

De STECR Werkwijzer Verslaving en Werk is een praktisch hulpmiddel voor werkgevers, bedrijfsartsen en andere betrokkenen. Er staat in wat verslaving inhoudt, hoe je signalen herkent en wat je aan preventie kunt doen. Ook wordt aandacht besteed aan hoe je een goed alcohol,- drugs- en medicatiebeleid opstelt. Rechters verwijzen regelmatig naar deze werkwijzer.

die terugvalt gewoon bellen, een vrije dag nemen en hulp zoeken. Als je de goede dingen doet hoeft het geen consequenties voor de werkgever te hebben.” Ook het taboe op verslaving staat re-integratie soms in de weg. “In het re-integratiebedrijf waar ik werkte, leidden we mensen op tot fietsenmaker. Een beroep waar veel vraag naar is. Maar als we dan met een kandidaat naar een potentiële werkgever gingen, kozen ze voor iemand zonder verslavingsverleden. Op het moment dat je eerlijk bent over je verslaving haken werkgevers af. Maar als je je probleem verzwijgt, begint je arbeidsrelatie al met een leugen. En omdat je een geheim hebt, voel je je niet prettig en loop je een groter risico op terugval. Dat is de spagaat waar herstellende verslaafden in zitten.” ←

VERSLAVING IS EEN ZIEKTE

Bij verslaafden werkt het beloningscentrum in de hersenen minder goed omdat zij door een bepaald gen minder dopaminereceptoren hebben. Het kost hen daardoor meer moeite zich 'prettig' te voelen. Door alcohol of drugs krijgen zij een boost aan dopamine, met een krachtige, positieve ervaring als gevolg. Voortdurend gebruik zorgt bovendien voor verdere afname van het aantal receptoren, waardoor steeds meer middelen nodig zijn om een roes te krijgen. Een psychiater, psycholoog of verslavingsarts stelt op basis van vragen en onderzoek vast of er sprake is van een verslaving en in welke mate. Hierbij wordt een internationaal vastgestelde methode, de DSM-V, gebruikt. De uitkomst kan zijn een milde, matige of ernstige vorm van afhankelijkheid.

NVvA/AKC brengen wetenschap en praktijk in contact over

MENTALE

ARBEIDSBELASTING

Half april brachten NVvA en AKC in Utrecht arbeidskundigen en wetenschap samen. De werksessie stond in het teken van mentale arbeidsbelasting. Circa vijfenveertig arbeidsdeskundigen gingen op ongedwongen wijze over dit thema in gesprek met bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens (HAN) en Roland Blonk, hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid (Tilburg University).

TEKST | Diederik Wieman

Een te hoge werkdruk, gepest of gediscrimineerd worden door collega's, een vervelende baas, te weinig autonomie of je werk te moeilijk of niet leuk meer vinden. Al dit soort zaken vallen onder de noemer psychosociale arbeidsbelasting en kunnen tot grote problemen leiden. Volgens het ministerie van SZW heeft meer dan een derde deel van het ziekteverzuim ermee te maken. Alleen al met werkdruk en werkstress zijn jaarlijks zes miljoen verzuimdagen gemoeid. Ook in het dagelijks werk van veel arbeidsdeskundigen is mentale arbeidsbelasting een terugkerend thema. Het is daarom niet verwonderlijk dat er op dit gebied een grote kennisbehoefte is, zo bleek ook uit een NVvA-enquête van 2016. NVvA en AKC organiseerden daarom op 13 april in Utrecht een bijeenkomst waarin de kennisbehoefte over 'Arbeid en mentale belasting' werd geïnventariseerd.

De deelnemers werden in de namiddag verwelkomd door NVvA-bestuurslid Yvette van Woerkom. Ze ging vervolgens kort in op het tweeledige doel van de bijeenkomst: inventarisatie van praktijk-

voorbeelden, praktijkvragen en uitvoeringsdilemma's die bij arbeidsdeskundigen spelen. En het aanreiken van kennis vanuit de wetenschap die arbeidsdeskundigen helpt om beter om te gaan met vraagstukken over mentale belasting en belastbaarheid.

Om de parate kennis te testen en de noodzaak van het onderwerp nog maar eens te onderstrepen volgde eerst een korte quiz over de feiten en cijfers. Enkele opvallende uitkomsten (op basis van factsheet TNO, 2014 Werkstress, Burn-Out & Verzuim in cijfers):



- 36% van het werk gerelateerde ziekteverzuim ontstaat door werkstress.
- Minder dan 7.555.000 verzuimdagen worden veroorzaakt door werkstress.
- Meer dan 15% van werknemers van 25-35 jaar heeft burn-outklachten.
- Werkstress gerelateerd ziekteverzuim kost werkgevers 1,8 miljard euro.
- Te weinig autonomie wordt in 44% aangegeven door werknemers als oorzaak voor werkstress.
- 1 miljoen Nederlanders heeft last van burn-outklachten.
- Hoge taakeisen zijn in meer dan 38% oorzaak van werkstress bij werknemers.
- 3 miljoen Nederlanders geven aan behoefte te hebben aan maatregelen tegen werkstress.
- Ruim 8% van de werknemers wordt gepest op het werk.
- Bijna 39% van de werknemers is slachtoffer van ongewenst gedrag van binnen of buiten de organisatie.

Na de korte quiz introduceerde AKC directeur Tjeerd Hulsman de werksessies: er werden kleine groepjes gevormd die alle met dezelfde casus aan de slag gingen. Nadien volgde de plenaire bespreking met reflectie vanuit de wetenschap door Shirley Oomens en Roland Blonk.

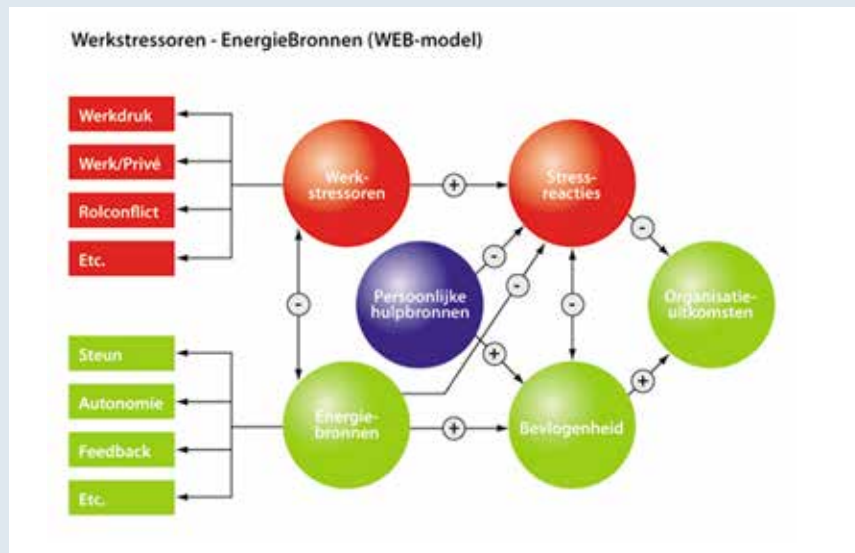
In grote lijnen zijn er dus twee knoppen waar je aan kunt draaien: zorgen voor minder stressoren en/of voor meer energiebronnen.

Vraag en antwoord

Interactie tussen het veld en de wetenschap was nadrukkelijk een van de doelen van de kennisbijeenkomst. Naar aanleiding van de casus werden dan ook uiteenlopende vragen gesteld.

Veel van de factoren zijn niet zozeer aan het individu gekoppeld maar aan de organisatie. Dat kan je als arbeidsdeskundige vaak niet oplossen. Hoe ga je daarmee om?

PROCESSEN



Shirley Oomens en Roland Blonk gaven aan dat bij mentale arbeidsbelasting twee processen een rol spelen. Zij deden dit aan de hand van het veel gebruikte Job Demands-Resources Model (JD-R-model) van Wilmar Schaufeli en Toon Taris. Het model veronderstelt dat hoge werkeisen (job demands) leiden tot stressreacties en ongezondheid (het uitputtingsproces), terwijl het beschikken over energiebronnen (job resources) leidt tot hogere motivatie en productiviteit (het motivationele proces). Met andere woorden: het draait om factoren die de mens energie kosten (stressoren) en geven (energiebronnen). Zolang die twee elkaar voldoende compenseren is het leefbaar en zal de mentale belasting als neutraal of niet belastend ervaren worden.

Reflectie Roland Blonk en Shirley Oomens
Als arbeidsdeskundige ontkom je er niet aan om ook met organisaties in gesprek te gaan.

Incidentele gevallen in een organisatie staan vaak niet op zichzelf. Vaak hebben meer mensen last of is het zichtbaar in hoger en langdurend verzuim. Het kan voor een organisatie een signaal zijn dat je dat vanuit de casus spiegelt met leidinggeven. Kijk eens naar een recente RI&E of een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Wellicht herken je dan de factoren die in jouw case spelen wel op algemenere schaal. Als je die niet herkent is dat ook een signaal, want dan loopt de disbalans wellicht toch meer via de individuele kenmerken.

Vaak spelen er ingrijpende gebeurtenissen zoals overlijden van partner, ouders of ernstige ziekte. Blijf je dan bij de stelling ga zo snel mogelijk weer aan het werk?

Reflectie Roland Blonk en Shirley Oomens
Als basisprincipe ja. Uit veel onderzoek blijkt dat het snel weer in gesprek zijn over werkhervatting (en dat ook realiseren) gewoon zeer versnellend werkt op herstel en gezondheid.

Vullen wij als professionals niet te snel zaken in voor de ander? Vragen wij wel genoeg naar de eigen beleving van de persoon?



SHIRLEY OOMENS: MENTALE ARBEIDSBELASTING ORGANISATIE-BREED AANPAKKEN

“Mentale arbeidsbelasting is een thema waar arbeidsdeskundigen veel belangstelling voor hebben. Begrijpelijk, want het is een belangrijk thema. Veel Nederlanders ervaren problemen met de mentale belasting van werk. Tegelijkertijd is het een complex onderwerp waardoor het lastig is om de juiste oplossingen te vinden. Het is niet zo dat aan één knop draaien meteen tot resultaat leidt. Het is bovendien subjectief. De een heeft een beetje werkdruk en deadlines nodig om tot presteren te komen, terwijl het voor een ander al snel te veel is. Dat maakt het voor de arbeidsdeskundige ingewikkeld.

Arbeidsdeskundigen moeten daarom over een goede theoretische basis beschikken. Weten wat de mogelijke stressoren zijn en welke oplossingen er zijn om de ervaren disbalans op te heffen. Dat is het handelingsperspectief van de arbeidsdeskundige. Maar omdat het zo per individu verschilt moeten ze ook altijd in gesprek met de cliënt en de werkgever blijven. Mentale arbeidsbelasting is echt een organisatiebreed probleem waar geen standaardoplossingen voor zijn.”

ROLAND BLONK: WERK IS DOEL EN MIDDEL TOT HERSTEL

“Voorheen hadden we het idee dat het uitbouwen van partiële werkhervatting een belangrijke factor was. Maar tegenwoordig weten we dat vertrouwen in eigen kunnen een cruciale variabele is in de terugkeer naar werk. De mate waarin mensen vertrouwen hebben in eigen kunnen is een belangrijke voorspeller wat betreft werkhervatting. Hoe groter dat vertrouwen, des te eerder zullen ze aan het werk gaan. Niet alleen de hoogte is van belang, ook de snelheid waarmee het vertrouwen zich ontwikkelt. De therapie moet je daar dus ook op richten. Vertrouwen in eigen kunnen is aan te leren, je kunt erop sturen en interveniëren. In zijn algemeenheid is de hulpverlening te veel op het individu gericht en te weinig op werk zodanig faciliteren dat het de terugkeer versnelt. Uit onderzoek in dat kader blijkt bijvoorbeeld dat psychologen klachtgeoriënteerd zijn en minder gericht op het werk van de cliënt. Dat komt ook omdat ze niet goed weten wat het werk inhoudt en dat werk zodanig vormgegeven kan worden dat het vertrouwen in eigen kunnen groeit. Dat is typisch werk voor de arbeidsdeskundige. Op het moment dat je psychologen helpt om meer met dat werk te doen, blijkt dat de cliënt gemiddeld 60 dagen eerder aan de slag is. Werk is dus niet alleen een doel, maar ook een middel tot herstel.”

Reflectie Roland Blonk en Shirley Oomens

Dat gebeurt nogal gemakkelijk. Dat is jammer want het na laten denken over de eigen situatie en met plannen komen kan juist de start zijn van beter inzicht in de situatie en het vinden van aanknopingspunten voor werkhervatting. Laat medewerkers zelf beschrijven hoe ze over de situatie denken en hoe ze denken dat de werkgever erin staat. Zo'n opdracht werkt stimulerend om aan oplossingen te werken vanuit het

perspectief van de werknemer.

Er zijn twee tools ontwikkeld om juist de persoon zelf eerst aan het woord te laten en een inschatting te maken van zijn situatie:

1. De Werkscan voor werkenden.
2. De Scan Werk Vermogen werkwzoekenden voor werkwzoekenden.

Beide geven met gestandaardiseerde en gevalideerde vragen een beeld van de eigen beleving van mogelijkheden.

Daaraan is motiverende gesprekstektechniek gekoppeld om de persoon ook echt

modulerend te kunnen begeleiden.

Hoe te handelen bij conflicten op de werkvloer? Dan is arbeid toch geen medicijn meer?

Reflectie Roland Blonk en Shirley Oomens

Ook dan blijft snelle werkhervatting een belangrijke succesfactor. Alleen dan niet op de oude werkplek of werkomgeving. Zoek snel een alternatieve passende plek. Motiveer werkgever en werknemer om daaraan mee te werken.

Vervolg

Het was een levendige bijeenkomst met inspirerende discussies, vindt ook Adri Bouterse, arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf. “Wat ik heb meegenomen is dat het belangrijk is om de cliënt weer in zijn regie te zetten. Mensen weten vaak heel goed waar ze van in de stress schieten, het gaat er dan vooral om ze te helpen regie te houden, ook wanneer het spannend wordt.” Volgens Bouterse moet je als arbeidsdeskundige daarvoor de juiste gesprekstektechnieken beheersen, zoals motivational interviewing, en terug kunnen vallen op goede methoden. “Als ik voor mezelf spreek heb ik – als vervolg op deze bijeenkomst – vooral baat bij meer kennis over het ICF-model. Hoe zit dat in elkaar en hoe kun je het in de praktijk hanteren? Ik denk dat dit model goed aansluit op wat de cliënt heeft gedaan, doet of denkt te kunnen. Je kunt dat als stuurmechanisme gebruiken bij de re-integratie.”

Verder werd door de casus die tijdens de kennisbijeenkomst werd besproken ook duidelijk dat casuïstiek misschien anders moet. “Bij mentale arbeidsbelasting heb je eigenlijk niet voldoende aan wat er in zo'n casus beschreven wordt. Je gaat allerlei aannames doen, terwijl je eigenlijk van de cliënt zelf wilt



COLUMN

horen wat hij ervan vindt. Dus misschien is het goed om bij een volgende gelegenheid een acteur te gebruiken.”

Adri Bouterse concludeert ook dat we het niet ingewikkelder moeten maken dan het is. “Als je de cliënt aanspreekt op wat hij wél kan, zie je vaak al dat hij in beweging komt. Verder moet je als arbeidsdeskundige niet alles ophangen aan de diagnose, maar gewoon kijken naar wat iemand stimuleert of belemmert. Als je dat zoekproces met de cliënt aangaat kom je tot lucratieve oplossingen.”

Kees Janse, voormalig arbeidskundig adviseur bij UWV, komt tot de conclusie dat mentale arbeidsbelasting vooral te maken heeft met hoe de werknemer zijn werk beleeft. “Gaaf hij met plezier naar zijn werk, dan gaat het hem makkelijk af. Maar als je dat niet hebt kan de mentale belasting toenemen. Roland Blom is daar tijdens de bijeenkomst uitgebreid op ingegaan: hoe je de disbalans kunt oplossen door ervoor te zorgen dat een werknemer zijn werk weer positief gaat ervaren.”

Janse verwacht dat mentale arbeidsbelasting een steeds omvangrijker probleem gaat worden omdat er meer van werknemers wordt verwacht en geëist. Mentale belasting gaat daarom ook een grotere rol spelen bij het ontstaan van disbalans. Hij denkt dat het goed is wanneer de wetenschap en het arbeidsdeskundig veld een methode ontwikkelen om de mentale belasting in kaart te brengen. “Net zoals we dat nu al met de fysieke belasting doen. Daar kunnen we precies de bewegingsfrequentie per uur of per dag meten, de houding of hoeveel mensen tillen. Het zou mooi zijn wanneer arbeidsdeskundigen ook over een instrument beschikken om de mentale belasting in kaart te brengen. Je kunt dan met z’n allen op dezelfde manier de problematiek in kaart brengen.”

TIPS?

Tips of suggesties voor een vervolg op de werksessie Arbeid en mentale belasting zijn van harte welkom. Stuur je suggestie aan akc@arbeidsdeskundigen.nl.

Smakelijk!

Ik wil het in deze column hebben over soep. Nee, dit wordt geen kookrubriek over snert of tomatensoep maar over ‘de plastic soep’. Dit is een gebied in het noorden van de Grote of Stille Oceaan waar enorme hoeveelheden plastic en ander afval bijeen drijven. Walvissen en vogels raken erin verstrikt, kwallen en vissen zien kleine plasticdeeltjes aan voor plankton en eten ze op. Zo komt het plastic ook in de voedselketen terecht en uiteindelijk dus ook bij de mens, de veroorzaker van de problemen. Een ander onrustbarend feit: het is geen uitzondering dat diverse merken honing (mèt Ecolabel) plastic deeltjes bevat! Als je je in deze materie verdiept, blijkt er haast geen eind te komen aan veront- rustende feiten. Staan we hier nu machteloos? Nee, ik denk van niet. Het grote leed kunnen we niet oplossen, begin daarom dicht bij huis door je eigen en ook andermans zwerfafval op te ruimen. In je eigen buurt. Vele handen maken licht werk! Geef het goede voorbeeld, spreek mensen erop aan: het is niet stoer of leuk om je blikje, flesje of wat dan ook op straat te gooien.

Gelukkig spreek ik steeds meer mensen die tijdens hun wandeling bewust een tasje meenemen om troep op te ruimen. Ook zag ik laatst op tv iemand die er een dagtaak van maakte om straatafval op te rapen. Een ander schreef er zelfs een boek over en ook hij was dagelijks bezig met het rapen van andermans rommel.

Ik heb er een gewoonte van gemaakt om na m’n rondje hardlopen even ‘een rondje zwerfafval te doen’. Eigenlijk geen straf, maar lekker fysiek bezig zijn in de buitenlucht. Dit zou iedereen (zonder grote lichamelijke ongemakken) kunnen doen! Het is ook een mooie vorm van beschut werk. Werk in de buitenlucht, waarbij je geen last van anderen hebt, een afgebakende taak hebt en je eigen werktempo bepaalt. Maar vooral zeer dankbaar werk. Werk waarbij je je vooral erg nuttig maakt voor de maatschappij en, last but not least, uiteindelijk voor jezelf!

Annet de Grunt

Redactielid en arbeidsdeskundige

Virtual reality helpt bij traumaverwerking

In een veilige omgeving...

Trucksimulatorcentrum van het Sectorinstituut Transport en Logistiek

Het virtueel nabootsen van de werkelijkheid is bezig aan een opmars in de zorg. Ook bij de behandeling van trauma's. Mensen leren in een veilige omgeving om te gaan met hun nare ervaringen.

TEKST | Hans Klip

De meeste mensen maken in hun leven minstens één keer een schokkende gebeurtenis mee die ze psychisch moeten verwerken. Vaak lukt dat binnen enkele maanden. Bij zo'n tien procent niet; zij ontwikkelen een posttraumatische stressstoornis (PTSS). Hun lichaam en geest reageren heftig op de traumatische herinneringen. Daardoor zijn ze geneigd die te vermijden.

Voor de behandeling van PTSS en andere trauma-gerelateerde angststoornissen wordt dikwijls cognitieve gedragstherapie of EMDR toegepast. Maar virtual reality (VR) is een alternatief dat aan populariteit wint. "VR helpt mensen te leren omgaan met een traumatische gebeurtenis", zegt Willem-Paul Brinkman, universitair docent bij de opleiding Technische Informatica van de TU Delft. "Het virtueel reconstrueren van de gebeurtenis roept herinneringen op die pijnlijk zijn. Dat stimuleert reflectie en vermindert ook de intensiteit van de emotie die de traumatische herinneringen oproepen."

Zelfvertrouwen

Volgens Daniël Brinckmann, creatief partner van het internetbureau Coolminds in Leeuwarden, is VR een perfect middel om bij posttraumatische stressstoornis in te zetten. "Dit schept voor iemand een veilige omgeving. Onder meer defensie, brandweer en politie maken veel gebruik van VR-toepassingen om medewerkers te helpen die iets vreselijks hebben meegemaakt."

Daan Beckers, trainer bij het Trucksimulatiecentrum in Houten van het Sectorinstituut Transport en Logistiek, heeft het over het terugwinnen van zelfvertrouwen. Met behulp van het simuleren van wegsituaties traint hij vrachtwagenchauffeurs die aan een ongeval een trauma hebben overgehouden. "Ik geef positieve feedback en vertel vooral niet wat er fout gaat. Het zit tussen de oren. Rijvaardigheden verliest iemand niet."

Eigen wereld

Willem-Paul Brinkman is projectleider van het onderzoeksproject Virtuele e-coaching en narratieve technologie voor de behandeling van posttraumatische stress-

stoornis (VESP). Hierbij werkt een aantal universiteiten, kennisinstituten en zorginstellingen met elkaar samen. VESP richt zich op twee groepen: oorlogsveteranen en volwassenen die als kind seksueel zijn misbruikt.

Het idee kwam van de in PTSS gespecialiseerde psychiater Eric Vermetten, nu hoogleraar in Leiden. "Ik besprak met hem hoe Amerikaanse veteranen met een speciale bril virtueel worden blootgesteld aan traumatische oorlogsgebeurtenissen die ze hebben ervaren", vertelt Brinkman. "Zo'n algemene VR-toepassing is alleen praktisch inzetbaar, als een grote groep mensen ongeveer dezelfde traumatische ervaringen hebben. Meestal is dat niet het geval, want PTSS is iets heel persoonlijks. Vermetten zei: kunnen we niet een stap verder gaan en mensen zelf met VR over hun ervaringen laten vertellen?"

Op basis daarvan heeft de TU Delft een grafisch computersysteem gemaakt. Brinkman licht de werking toe: "Een patiënt bouwt zijn eigen virtuele wereld. Daarnaast maakt de patiënt in dit systeem een dagboek aan de hand van onder meer brieven, foto's en online kaarten. Iemand pluist dus thuis achter de computer uit hoe het bij de traumatische gebeurtenis zat. Daarvoor is geen speciale VR-bril nodig. Het doel is om patiënten nog beter te ondersteunen. Het grote voordeel is dat mensen het gemakkelijk zelf kunnen doen."

Virtuele coach

De deelnemers zijn met zorg geselecteerd, aldus Brinkman. "Van tevoren is ingeschat voor welke mensen deze interventie verantwoord is. Voor echt moeilijke gevallen is de aanpak niet geschikt." De mensen die meedoen, volgen een programma van een aantal weken. Zij krijgen bij het schrijven van hun dagboek hulp van een virtuele coach met kunstmatige intelligentie. "Deze coach neemt actief deel door vragen over de gebeurtenis te stellen", vertelt Brinkman. "Waar stond het gebouw? Welke kleur had de kamer? Op basis van de antwoorden schrijft de patiënt over de gebeurtenis. Omdat de computer verbonden is met een server, kan de therapeut regelmatig kijken hoe het gaat."

Hoe effectief is deze behandeling? "Dat weten we nog niet", zegt Brinkman. "We testen dat nu met 'clinical trials'. Uit metastudies is bekend dat virtual reality →



Daniël Brinckman (creatief partner Coolminds)



Simulatie van een oorlogssituatie



Willem-Paul Brinkman (universitair docent TU Delft)

bij andere angststoornissen hetzelfde effect heeft als een gewone gedragsbehandeling en soms een tikje beter werkt. Het wordt spannend of dat ook voor ons project geldt.” Hij wijst erop dat het om een vrij experimenteel systeem gaat. “Wij lopen hiermee voorop in de wereld. Er is veel interesse voor. Het gaat nu erom aan te tonen dat het systeem werkt. Het project wordt eind 2018 afgerond. Dan komt de vraag: is een commerciële toepassing mogelijk?”

Bibliotheek

Het bureau Coolminds loopt voorop bij het toepassen van virtual reality. De focus ligt sterk op de zorgsector. Een bewuste keuze, vertelt Daniël Brinckmann. “Wij willen een bijdrage leveren aan het verbeteren aan de wereld.” Coolminds maakt veel 360 graden-video’s voor het behandelen van angststoornissen met Virtual Reality Exposure Therapy. Mensen kunnen deze video’s bekijken met een virtualrealitybril. “Je ziet platte beelden die als het ware om je heen worden geprojecteerd. Daardoor wordt het effect van diepte gesuggereerd. Binnenkort komen er geavanceerde videocamera’s op de markt die niet alleen in 360 graden filmen, maar ook een diepte-effect hebben.”

Samen met een aantal zorginstellingen is de online bibliotheek Vrendle opgezet. “Hierin is een groot aantal videotherapieën en -trainingen opgenomen. Specialisten kunnen deze gebruiken voor de behandeling van patiënten.” Brinckmann wil meteen een mogelijk misverstand wegnemen. “We hebben de naam Vrendle bedacht voordat de digitale nieuwskiosk Blendle werd geïntroduceerd. Het is geen na-aperij.”

Krachtig middel

VR is een krachtig middel om iemands gedrag te beïnvloeden, stelt Brinckmann. “Het draait om ‘immersive impact’. Iemand wordt ondergedompeld in een

omgeving die als echt wordt ervaren. Het brein vult alles in.” De methode is bewezen effectief maar mag geen doel op zich zijn, vindt Brinckmann. “De behandelaar moet zich altijd afvragen of het nodig is om VR in te zetten. Wat vermelden de protocollen voor een effectieve behandeling? Welk onderdeel kan worden gevangen in VR?”

Echt goedkoop in het gebruik is de techniek nog niet, aldus Brinckmann. “Een VR-bril kost zo’n vijfhonderd euro. De prijs is wel aan het dalen. Verder heb je een serieuze game-pc nodig die al gauw duizend euro kost. Wil je een 360 graden-video laten produceren, dan ben je tien- à vijftienduizend euro kwijt.”

Veilig gevoel

Daan Beckers kan bogen op ruime ervaring met simulaties; hij geeft sinds 2000 training bij het Trucksimulatiecentrum. Hier krijgen beginnende vrachtwagenchauffeurs rijles en worden ervaren beroepschauffeurs bijgeschoold. Zij zitten achter het stuur in de trucksimulator: een echte vrachtwagencabine met zeer groot beeldscherm waarop virtueel allerlei wegsituaties worden getoond. Deze simulator wordt ook ingezet voor chauffeurs die bij een ongeval betrokken zijn geweest en daar psychisch veel last van hebben. Zij worden doorverwezen door een adviseur verzuim van het Sectorinstituut Transport en Logistiek of een in traumabegeleiding gespecialiseerd bureau.

De training is bedoeld om de chauffeur weer een veilig gevoel te geven. Beckers: “In de leeromgeving kan niets gebeuren. Ik train een-op-een en bouw de situatie langzaam op: van rustig naar drukker. Het mooie is dat de weersomstandigheden tijdens het ongeluk heel goed kunnen worden nagebootst. Het blijft wel een simulatie. We proberen de werkelijkheid zo veel mogelijk te benaderen, maar het kan toch anders voelen.”

“In de leer-
omgeving
kan niets
gebeuren.”



Daan Beckers (trainer Trucksimulatiecentrum)

Tranen

Beckers geeft het voorbeeld van een chauffeur die drie verkeersongelukken achter elkaar had gehad, deels door eigen en deels door andermans schuld. “Hij was onder behandeling bij de psychiater en durfde niet meer te rijden. Zelfs niet in zijn eigen auto om naar ons toe te komen; zijn echtgenote reed.” Beckers merkte dat de chauffeur bijzonder gespannen was, toen hij in de trucksimulator stapte. “Ik ben daarom zeer rustig begonnen. Na een halfuur begon de man zich wat te ontspannen en kreeg hij langzaam het gevoel dat hij het nog kon. Hij heeft in 2,5 uur virtueel kleine stukken gereden. Aan het eind zei de chauffeur: ‘Ik vind het leuk.’ Zijn vrouw had tranen in haar ogen. De man reed daarna zelf naar huis en werkt nu weer.”

Beckers noemt het ‘gigantisch dankbaar werk’. Volgens hem is het een misverstand om te denken dat elke vrachtwagenchauffeur bij een ernstig ongeluk een trauma oploopt. “De meesten kunnen zoiets heel goed verwerken, bijvoorbeeld door er binnen het bedrijf of met familie over te praten. Slechts zo’n twintig procent heeft echt begeleiding nodig.”

Vaste plaats

Tot slot: hoe ziet de toekomst van VR eruit? Volgens Brinkman krijgt virtual reality een vaste plaats in een heel palet aan therapieën en trainingen. “We onderzoeken bij de TU Delft nu de inzet hiervan bij weerbaarheidstrainingen van brandweerlieden. VR is ook erg geschikt voor arbotrainingen, zoals hoe je moet handelen bij brand.” Daniël Brinckmann valt hem bij. “VR is breed inzetbaar. Mensen durven hierdoor dingen te

doen en fouten te maken. Bij veiligheid en preventie kun je daarmee je voordeel doen.”

Brinckmann verwacht dat ‘augmented reality’ (AR) en ‘mixed reality’ (MR) gemeengoed worden. Bij AR voegt de computer elementen toe aan het beeld van de werkelijkheid; Pokémon Go is een bekend voorbeeld. Bij MR zijn de werkelijke en virtuele wereld zelfs amper meer van elkaar te onderscheiden. Brinckmann: “Deze virtuele versies zijn waarschijnlijk over tien jaar normaal bij de behandeling van patiënten in de zorg. De techniek is nu nog niet zover, maar het gaat hard. De VR-bril wordt een soort zonnebril. Je telefoon is dan krachtig genoeg om de bril op afstand te besturen.” Willem-Paul Brinkman waarschuwt wel voor overspannen verwachtingen. “Je moet niet denken dat je VR straks overal voor kunt inzetten. Bij sommige toepassingen is sprake van een hype. Virtual reality blijft een tool.”

Meer informatie

Goede startpunten voor informatie over traumaverwerking en virtual reality:

- www.trimbos.nl
- www.ggznieuws.nl

Meer weten over de projecten en activiteiten die in dit artikel zijn beschreven? Kijk dan hier:

- ii.tudelft.nl/vesp
- coolminds.nl
- vrendle.nl
- www.stlwerkt.nl





Begrip arbeid binnen de sociale verzekeringen

Maatman

In een reeks artikelen legt Hans van der Holst de verschillende termen voor arbeid uit. Aflevering 3: Maatman.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

In de arbeidsongeschiktheidswetgeving is het begrip maatman omschreven als een 'gelijksoortige gezonde persoon met soortgelijke opleiding en ervaring'. Een precieze uitvoering van dit voorschrift is niet mogelijk. Vandaar de vuistregel van de CRB: de arbeid die een persoon verrichtte voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid is maatgevend. De maatmanvaststelling is van belang voor het bepalen van de resterende verdien capaciteit bij arbeidsongeschiktheid.

Verzekerde arbeid

De arbeid die wordt verricht moet verzekerd zijn voor de arbeidsongeschiktheidswetten. Niet verzekerde arbeid blijft buiten beschouwing.

Uitzonderingen

Op de hoofdregel is een aantal uitzonderingen geformuleerd:

- geen arbeid verricht voor de uitval;
- sprake van meerdere dienstverbanden;
- evident ongeschikt voor laatst verrichte arbeid;
- andere omstandigheden.

Werkloos/wachtgeld

Iemand die arbeidsongeschikt wordt tijdens een WW-uitkering, heeft voor het intreden van die arbeidsongeschiktheid meestal geen arbeid verricht. In deze situatie wordt teruggeslagen op de arbeid die verricht werd voor de werkloosheid.

Onbetaald verlof

Een werknemer kan tijdens een bepaalde periode onbetaald verlof arbeidsongeschikt worden. De werknemer blijft gedurende achttien maanden WIA-verzekerd. De maatgevende arbeid is de arbeid die na de verlofperiode bij zijn werkgever zou worden uitgeoefend. Dit is ook aan de orde bij een gedeeltelijk onbetaald verlof of ouderschapsverlof.

Beroep bestaat niet meer

In dergelijke gevallen wordt gekeken of hier andere maatgevende arbeid voor in de plaats is gekomen. Als maatman geldt dan het nieuwe beroep van de meeste vroegere beroepsgenoten. In het geval van de mijnwerker was dat productiemedewerker bij DAF.

Samenloop

- Bij meer dan één werkgever is de combinatie van de verzekerde arbeid die voor alle werkgevers werd verricht maatgevend.
- Bij een combinatie van loondienstbetrekking en een WW-uitkering of

overheidswachtgeld is de combinatie van de arbeid die werd verricht voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid én de arbeid die werd verricht voor het intreden van de werkloosheid maatgevend.

- In de situatie waarin iemand in loondienst werkt en daarnaast als zelfstandige bij UWV een vrijwillige WIA-verzekering heeft afgesloten, is voor de maatmanbepaling de combinatie van beide verzekeringen maatgevend.

Evident ongeschikt

Of iemand die arbeid heeft aanvaard waarvoor hij duidelijk ongeschikt was 'evident ongeschikt' word vastgesteld door een verzekeringsgeneeskundig en arbeidsdeskundig onderzoek. Als iemand tot tevredenheid van de werkgever en zonder excessief ziekteverzuim heeft gefunctioneerd, is in beginsel geen sprake van evidente ongeschiktheid. Hoe langer iemand heeft gefunctioneerd, hoe moeilijker het wordt om volt te houden dat het om evidente arbeidsongeschiktheid gaat.

Andere omstandigheden

Tijdelijk hoger/lager betaalde arbeid Iemand kan tijdelijk een hoger of lager gekwalificeerde functie hebben uitgeoefend. De maatgevende arbeid blijft in dat geval de arbeid die de persoon gewoonlijk heeft verricht.



Hans van der Holst is adviseur arbeidsdeskundige bij UWV SMZ-Arbo/Claim.

Er zijn zeker 5 verschillende termen voor het begrip **arbeid**

Afspraken individueel

Het kan zijn dat de persoon met zijn werkgever heeft afgesproken dat hij promotie zou maken per een vastgestelde datum. Als gevolg van arbeidsongeschiktheid is deze promotie niet doorgegaan. Als met een redelijke mate van zekerheid vaststaat dat persoon andere arbeid zou gaan verrichten, dan wordt deze hoger betaalde arbeid worden aangenomen als maatgevende arbeid. Is bekend, dat de persoon van plan was om andere, lager betaalde arbeid dan zijn arbeid vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid, te gaan verrichten, dan is deze lager betaalde arbeid de maatgevende arbeid.

'Medische afzakker'

Het komt voor dat iemand als gevolg van ziekte of gebrek uit eigen verkiezing minder is gaan werken of lager betaalde arbeid is gaan verrichten. Als hij daarna verder achteruit gaat en alsnog een WIA-aanvraag indient, kan gekeken worden of de laatst verrichte arbeid wel de juiste was en of de hoger betaalde arbeid, die in het verleden is verricht, als maatgevende arbeid moet worden aangemerkt. De verzekeringsarts stelt vast of deze situatie aan de orde is.

Ouderenregelingen

Als iemand volledig uit vrije verkiezing (dus VUT-regelingen of ouderenregelingen, enz.) minder is gaan werken of lager betaalde arbeid is gaan verrichten, is dit de maatgevende arbeid.



Onvrijwillig

Ontslag, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging door ondernemer kan soms leiden tot een WW-recht en soms ook niet, bijvoorbeeld omdat iemand aansluitend lager betaalde arbeid aanvaardt. Het zou dan niet redelijk dit als maatgevende arbeid te hanteren, want bij WW-recht zou namelijk wel van de oude arbeid zijn uitgegaan.

Een variant hierbij is nog dat een WW-recht is ingetrokken wegens werkherhervatting voordat de maximale WW-uitkeringsduur is bereikt. Dan geldt dat de maatgevende arbeid de vroegere arbeid is, als de arbeidsongeschiktheid intreedt op een moment waarop de persoon nog recht zou hebben gehad op WW-uitkering, als hij na het verlies van de oude arbeid niet (aansluitend) ander werk gevonden had.

Nieuwe bekwaamheden

In beginsel wijzigt de maatman dan niet. De maatman wijzigt alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De nieuwe bekwaamheden zijn verworven door het met succes volgen van een opleiding van enige

duur en zwaarte. Het op niveau en actueel houden van kennis of het doorgroeien in het bedrijf is niet voldoende.

- Het loon in de nieuwe functie moet ten minste gelijk zijn aan het loon in de oude functie.
- Is de persoon (nog) niet werkzaam in de functie waarvoor de bekwaamheden zijn verworven, dan moet met een redelijke mate van zekerheid te verwachten zijn dat hij een bepaalde functie had kunnen vervullen.

Niet kunnen voldoen

Het kan voorkomen dat de maatgevende arbeid na een bepaalde leeftijd niet meer uitgeoefend kan worden. Dit is aan de orde, wanneer gezegd kan worden, dat de oude maatgevende arbeid niet meer geschikt zou zijn voor de persoon, omdat deze, ook als hij verder gezond gebleven was, niet meer had kunnen voldoen aan de fysieke en/of psychische eisen van die functie. Hij zou dan aangewezen zijn op andere, in de regel lager betaalde, arbeid. Voorbeelden zijn: beroepsvoetballer, balletdanser en nachtclubdanseres.



6 vragen aan

Ria Ottenschot (65), Arbeidsdeskundige bij de gemeente Hengelo.



1 Waarom heb je voor het vak van arbeidsdeskundige gekozen?

"Ik werk al sinds 1984 voor de gemeente Hengelo. Ik was consultant, werkcoach, deed de uitvoering van de Wet op woonwagwerk en jongeren. Toen ik verantwoordelijk werd voor de REA-populatie (de voormalige Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, red.) vond ik dat ik kennis tekortkwam. Daarom startte ik 2002 met de opleiding tot arbeidsdeskundige. Van die keuze heb ik nooit spijt gehad, ik heb sindsdien altijd een prachtige baan gehad."

2 Wat is voor jou de kern van het vak?

"Het beoordelen van de belastbaarheid en belasting van mensen en het plaatsen van mensen met een beperking. In mijn geval gaat dat dan meestal

over mensen met een mentale beperking. Je hebt daar veel kennis en ervaring voor nodig. De loonwaardebepaling bijvoorbeeld, is een stuk lastiger dan bij mensen met een fysieke beperking. Het is voor mij altijd een uitdaging om licht verstandelijk gehandicapten goed en duurzaam te plaatsen. Gelukkig zijn er in onze regio veel ondernemers met een sociaal hart die daarvoor open staan."

3 Waar kijk je met plezier op terug als het gaat om je arbeidsdeskundig werk voor de gemeente?

"Aan de ontwikkeling die ons vak sinds 2002 binnen de gemeente Hengelo heeft doorgemaakt. De arbeidsdeskundige is helemaal opgenomen in de organisatie en in het functiehuis. We hebben inmiddels een pool van arbeidsdeskundigen in de regio Twente, we

doen intervisie met UWV. Het leuke is bovendien dat ik na mijn pensioen opgevolgd word door twee arbeidsdeskundigen. Een uitbreiding dus."

4 Je gaat nu met pensioen, wat zou jij je opvolgers voor advies mee willen geven?

"Mijn opvolgers zullen merken dat er vanuit de gemeente een breed beroep op hen wordt gedaan. Mijn advies is daarom: blijf dicht bij jezelf en bij je vakgebied en laat je niet meeslepen in de waan van de dag."

5 Waarom is het belangrijk dat gemeenten zelf arbeidsdeskundigen in dienst hebben?

"De gemeente Hengelo weet wat het is om arbeidsdeskundigen in dienst te hebben. In veel andere gemeenten is het nog in opbouw of zie je dat arbeidsdeskundigen alleen voor bepaalde

taken, zoals loonwaardebepaling, worden ingezet. Ik denk dat het om twee redenen heel belangrijk is dat gemeenten arbeidsdeskundigen in dienst hebben. Allereerst zorgen we voor plaatsing, maar volgen de cliënt ook als hij eenmaal aan het werk is. Het is een continu proces. Daarnaast geven we professionele ondersteuning aan de consultants en werkcoaches in hun werk. Gemeenten onderschatten de meerwaarde van het in dienst hebben van een arbeidsdeskundige. Jammer, want ik denk dat gemeenten die arbeidsdeskundigen in dienst hebben, op termijn beter in staat zijn om mensen passend en duurzaam te plaatsen."

6 Waar liggende de toekomstige uitdagingen van het vak?

"In ontschotting van de Participatiewet en de Wmo. Het zijn in de praktijk – zeker nu Jeugd en Gezondheid erbij zijn gekomen – twee verschillende disciplines die eigenlijk op elkaar aan moeten sluiten. Bij arbeidsmatige dagbesteding bijvoorbeeld, moet je altijd blijven kijken of er niet loonwaarde is of ontstaat, waardoor je deze cliënten met loonsubsidie kunt plaatsen. Ik denk dat we door ontschotting het nodige geld kunnen besparen."

Baanbrekend

Werk en privé scheiden. Kom er maar eens om in de tijd van smartphones en tablets. Voortdurend met je werk bezig zijn kan leiden tot stress en uitval. Daarom overweegt Frankrijk een wettelijk verbod op e-mail buiten werktijd en is er een Duits bedrijf dat de vakantie vierende werknemers onbereikbaar maakt voor mail en telefoon. Dichter bij huis is reclamebureau Helder Groen in Haarlem. Ook al zou je willen: werken na zessen gaat niet, want dan worden automatisch de bureaus omhoog getakeld. De werkvloer komt vrij en wordt verhuurd voor yoga les of feesten.





Hoe raak je ze kwijt?

Over ontspoorde leiders en slechte managers.

Fraude, corruptie, machtsmisbruik en gesjoemel komen in de samenleving meer voor dan ons lief is. Zijn boek *Hoe word ik een rat?* ging over het politieke spel dat in kantoren wordt gespeeld. Van hoog tot laag, door managers en medewerkers. In zijn nieuwe boek richt Joep Schrijvers zijn pijlen op leiders en managers die hun macht misbruiken, maar spaart hij ook de volgers, de medewerkers, niet.

HOE RAAK JE ZE KWIJT?



Auteur: Joep Schrijvers

Uitgever: Scriptum

ISBN 978 94 6319 039 8

203 pagina's

Prijs: Hardcover € 19,95,

E-book € 9,99

Waarom worden sommige leiders en managers corrupt en wreed en blijven anderen de mildheid en redelijkheid zelve? Hebben zij last van alfa-genen, een verstoorde jeugd of zijn zij verslaafd aan hun succes? Waarom slikken wij ons commentaar in als we de baas verkeerde dingen zien doen? Hoe ongehoorzaam zijn we als dat echt moet?

Als puntje bij paaltje komt mopperen boze burgers, medewerkers, klanten, studenten, patiënten, huurders en aandeelhouders als pruilende peuters op al het onrecht dat hun wordt aangedaan.

Toezichthouders dragen mede schuld aan de ontsporing van onze leiders. Te veel nevenfuncties, geen verstand van zaken, inteelt, onkritisch groepsdenken, dubbele petten en een groot gebrek aan moed. Toezichthouden is meer dan een gezellig tijdverdrijf. Daarnaast zijn er allerlei culturen en structuren die slechte managers niet corrigeren, maar zelfs voortbrengen.

Gelukkig kunnen we aan de hand van dit boek ontsporing in een vroegtijdig stadium herkennen

en er iets aan doen. Wij worden door de schrijver meegenomen in de typologie van slechte leiders/managers, de reden waarom zij ontsporen en hoe wij dit kunnen herkennen in de dagelijkse praktijk. Daarna wordt een aantal technieken besproken om dit fenomeen te tackelen, te beginnen met welwillende en constructieve maatregelen (het aspirientje bij beginnende hoofdpijn) en eindigend met grootschalig vreedzaam verzet.

Het boek eindigt met tips en adviezen, waarmee leiders en managers ook zelf verloedering kunnen voorkomen, zoals: ken en beheers je emoties, blij nuchter en redelijk, let op divaneringen en zonnekoninggedrag, stel een gevarieerde hofhouding samen, beperk je ambtstermijn en blij sceptisch en cynisch!

De vraag is niet: Hoe krijg je goede leiders? De vraag moet zijn: Hoe komen we van slechte leiders af? Joep Schrijvers geeft op eloquente wijze antwoord op deze vragen.

Anjo



AppSoluut

Naam: Google Duo • Prijs: Gratis • Voor: Android en iOS

Google Duo is een handige app om razendsnel een videogesprek met iemand te starten. Het is daarmee dus een concurrent van bijvoorbeeld Skype. Google Duo claimt sneller, gemakkelijker en beter te zijn. Overigens zonder dat je een Google-account nodig hebt. Gewoon registreren door je telefoonnummer en een verificatiecode in te voeren. Bijzonder is dat ieder gesprek wordt aangekondigd door 'aan te kloppen'; je ziet dan het beeld van degene die je belt en kunt op dat moment beslissen wel of niet aan te nemen.





Werkwijzer Poortwachter maakt RIV-toets transparant en voorspelbaar

De nieuwe werkwijzer Poortwachter geeft transparantie over de manier waarop UWV de re-integratie-inspanningen beoordeelt en maakt de uitkomst van de toets beter voorspelbaar. De werkwijzer geeft overzichtelijk weer wat er van alle partijen wordt verwacht tijdens de eerste twee ziektejaren.

TEKST | Diederik Wieman

Dat een werknemer door ziekte uitvalt is op zich al vervelend genoeg. De druiven worden extra zuur wanneer UWV na twee ziektejaren oordeelt dat de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest. De werkgever staat dan een verlengde loondoorbetalingsverplichting van maximaal een jaar te wachten. Afgelopen jaar werden werkgevers in 3573 gevallen door deze maatregel verrast. Het gaat om 16,4 procent van de in totaal 21.777 re-integratieverslagen die UWV in 2016 beoordeelde. In de helft van gevallen werd de maatregel op administratieve gronden opgelegd: UWV beschikte niet tijdig over de benodigde stukken om de RIV-toets te kunnen uitvoeren. De andere helft van de verlengde loondoorbetalingsverplichting had inhoudelijke gronden. Freek van Dijk, business adviseur bij UWV en projectleider van de nieuwe werkwijzer: "In die gevallen had bijvoorbeeld de verzuimbegeleiding beter gekund of zijn op andere momenten in

het proces kansen gemist."

Uit cijfers van UWV blijkt dat in bijna 30 procent van de gevallen spoor 1 het struikelblok was. "Vaak wordt onvoldoende naar ander werk binnen het bedrijf gekeken en blijft men te lang vasthouden aan terugkeer in de eigen functie", stelt Van Dijk. Dit gegeven heeft ook weer zijn weerslag op spoor 2. "Mede omdat te lang naar het eigen werk of de eigen werkgever wordt gekeken, zie je dat spoor 2 te laat wordt ingezet." Hij vindt dat werkgevers minder procesmatig moeten denken en vooral het doel van de Wet Poortwachter voor ogen moeten houden: voorkomen dat de zieke werknemer uitvalt en een WIA-uitkering moet aanvragen. "Dat doel kun je bereiken door te kijken naar wat de individuele werknemer nodig heeft. Maatwerk dus."

Spoor 2

Hij noemt een voorbeeld: "De wet vraagt dat je uiterlijk na een jaar de mogelijkheden in spoor 2 onderzoekt, maar vaak is al veel eerder duidelijk dat een werknemer niet terugkeert in zijn eigen werk en dat er geen ander werk binnen de organisatie is. Vooral bij kleinere bedrijven, waar misschien maar een of twee type functies zijn, is dat het geval. Wacht daarom niet tot het moet, maar

begin met spoor 2 wanneer het nodig is. Dat zijn misschien niet altijd leuke gesprekken, maar uiteindelijk help je de werknemer en jezelf er het beste mee.”

Breed gedragen

Tot voor kort hanteerde UWV bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen de werkwijzer ‘RIV-toets in de praktijk’. Deze werkwijzer dateerde van 2011 en was aan herziening toe. Bovendien gaven arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen binnen UWV aan dat ze op een aantal punten meer duidelijkheid en richting nodig hadden. Alhoewel het een intern document betrof, werd de werkwijzer ook buiten UWV als houvast gebruikt. Die buitenwacht had behoefte aan transparantie en voorspelbaarheid. Omdat alle partijen hetzelfde nastreven, namelijk een optimale re-integratie van de zieke werknemer, is de nieuwe werkwijzer Poortwachter geschreven voor intern én extern gebruik en zijn bij de totstandkoming OVAL, werkgevers- en beroepsverenigingen betrokken. Daaronder ook de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). Bestuurslid Rocco Kloots: “De werkwijzer Poortwachter is een verbetering ten opzichte van het vorige document. Het is leesbaarder en duidelijker. Inhoudelijk en juridisch zijn beter van elkaar gescheiden en de normen zijn duidelijk-



DE WERKWIJZER
POORTWACHTER IS TE
DOWNLOADEN VIA UWV.NL

ker omschreven.” De NVAB heeft in het voortraject een aantal zaken succesvol aangekaart. Een van die punten is de termijn waarbinnen bedrijfsartsen aanvullende informatie moeten aanleveren. “Wanneer de verzekeringsarts per mail om extra informatie vraagt, moesten we die binnen vijf werkdagen leveren. Dat is best krap, want bedrijfsartsen werken soms parttime of zitten op vaste dagen bij een bedrijf en kunnen dan moeilijk een casus ophalen over een ander bedrijf. Nu staat in de werkwijzer dat bij dringende reden overleg over de termijn mogelijk is. Daar zijn we heel blij mee.”

Een ander verbeterpunt ligt in de verslaglegging van het contact tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts. Nu geeft de werkwijzer aan dat de opvatting van de bedrijfsarts moet worden weergegeven en dat de verzekeringsarts aan de hand daarvan zijn conclusies moet onderbouwen. Het derde punt dat de NVAB heeft ingebracht heeft betrekking op de uitwisseling van informatie. “Wanneer is besloten tot een loonsanctie, krijgt de bedrijfsarts automatisch ook de rapportage van de verzekeringsarts toegezonden. Een goede zaak, want dan kun je zien waarom de verzekeringsarts het er niet mee eens is en daarvan leren. We staan immers voor hetzelfde doel: de participatiegraad van werknemers verhogen. Door informatie uit te wisselen maak je dat effectiever.” →

DE BELANGRIJKSTE VERANDERINGEN OP EEN RIJ

- Vooraf input van arbodiensten en werkgevers.
- Meelees- en reviewrol voor OVAL, werkgevers- en beroepsverenigingen.
- Onderdeel werkgeversdienstverlening.
- Geschreven voor intern (UWV) en extern gebruik (bedrijfsartsen/arbodiensten/werkgevers).
- Vervangt RIV-werkwijzer en Aandachtspuntenlijst LLC.
- Gebruiksvriendelijke opzet toewerkend naar RIV-toetsing.
- Voorzien van onderhoudsparagraaf (jaarlijks onderhoud).

De nieuwe werkwijzer is vooral gericht op verbetering van de communicatie tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts met als

doel van elkaar te leren en tot nog betere verzuimbegeleiding te komen. Zowel de NVAB als NVVG hebben input gegeven. Hoofdstuk 12 gaat gedetailleerd in op overleg met en informatie van de bedrijfsarts. Er is aandacht besteed aan het hanteren van het Inzetbaarheidsprofiel in plaats van de FML. Het doel van dit werkdocument is om de ‘taal’ tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts te uniformeren als het gaat om het in kaart brengen van iemands functionele mogelijkheden. Er wordt rekening gehouden met het op tijd kunnen aanleveren van aanvullende informatie door de werkgever of de bedrijfsarts. Uitgangspunt blijft binnen vijf werkdagen, maar als er een drin-

gende reden is kan hiervan worden afgeweken. Duidelijker wordt uitgelegd wat de consequenties zijn van herstel kort voor het bereiken van het einde van de wachttijd. Verzekeringsarts legt de visie van de bedrijfsarts vast en geeft in de rapportage aan wat zijn afweging en conclusie is. Indien er ook na overleg nog verschil van mening is, dan beschrijft de verzekeringsarts de vervolgstappen. De uitkomst van het overleg krijgt de bedrijfsarts in de vorm van de VA-rapportage toegestuurd. Als bedrijfsarts niet bereikbaar is voor verzekeringsarts dan volgt contact met werkgever voor informatie (werkgever is verantwoordelijk voor inzet bedrijfsarts en informatie over verzuimbegeleiding).

Redenen voor verlengde loon-doorbetalingsplicht

Spoor 1; kansen gemist
29%

Spoor 2; niet of onvoldoende ingezet
26%

Laksheid en bedrijfseconomische problemen
26%

(Perioden) onterecht Geen Benutbare Mogelijkheden (GBM)
11%

NVAB-richtlijn niet toegepast (niet tijdcontingent)
2%

Arbeidsconflict
2%

Te laat of niet meewerken van werknemer en overig
4%

Andere zaken zijn echter blijven liggen, waaronder een principieel punt: het beoordelen van de sociaal-medische begeleiding van de bedrijfsarts door een verzekeringsarts.

Minder verrassingen

“Wij zitten nu eenmaal in de toetsende rol zoals die staat beschreven in de Wet Verbetering Pootwachter”, zegt landelijk adviseur verzekeringsarts UWV Karin Baal, die meeschreef aan de nieuwe werkwijzer. “Ik snap dat dat voor bedrijfsartsen soms wat ver gaat. Zij hebben immers iemand 104 weken begeleid om vervolgens van de verzekeringsarts te horen dat het anders had gemoeten. Daarom is het goed dat in de werkwijzer Poortwachter nu duidelijk staat omschreven hoe wij toetsen. We toetsen het resultaat van het sociaal-medisch handelen van de bedrijfsarts gedurende de eerste twee ziektejaren. Hoe is de belastbaarheid vastgesteld? Hoe is de belastbaarheid bevorderd? Is de werknemer te lang niet gere-integreerd op grond van een onterecht advies dat iemand niet kan werken? Verzekeringsartsen kijken heel zorgvuldig naar het proces en we proberen – onder meer door veel casuïstiek te bespreken – de onderlinge professionele marges zo klein mogelijk te houden. Consensus hebben en uniform beoordelen is echter een leerproces. Je kunt niet alles in een werkwijzer stoppen, maar door de werkwijzer te actualiseren weten de bedrijfsartsen en verzekeringsartsen beter wat er van ze verwacht wordt. Dat moet als het goed is ook tot minder verrassingen leiden.”

Niet vanzelfsprekend

Omdat de RIV-toetsen worden uitgevoerd door arbeidsdeskundigen van UWV, is de werkwijzer ook voor hen een belangrijk instrument. Beleidsadviseur arbeidsdeskundige UWV Rineke Hoetmer werkte mee aan de totstandkoming ervan. “De werkwijzer omschrijft duidelijk hoe je moet toetsen en wat je van werkgevers

en werknemers mag verwachten. Tegelijkertijd hebben ook arbeidsdeskundigen uit het veld baat bij de werkwijzer. Als je een werkgever adviseert of bij een arbodienst werkt, is via de werkwijzer helder gemaakt hoe je zo goed mogelijk kunt voorkomen dat de werknemer een WIA-uitkering moet aanvragen.”

Uit de reacties die ze krijgt op de nieuwe werkwijzer, blijkt dat veel zaken niet zo vanzelfsprekend waren als ze dacht. Een voorbeeld: “Als in spoor 1 een uitzendkracht werk doet dat ook door een te re-integreren werknemer gedaan kan worden, dan moet je die functie vrijmaken voor degene die is uitgevallen. Dat is altijd al zo geweest, maar kennelijk hebben we dat nu beter benoemd.” Ook was lang niet altijd duidelijk dat de arbeidsdeskundige de mogelijkheden in spoor 1 in de gaten moet blijven houden, ook al is inmiddels spoor 2 ingezet. En dan is er nog de regel dat ‘spoor 2 adequaat moet zijn’. Ook daar konden arbeidsdeskundigen niet altijd mee uit de voeten, zo leert de ervaring. “De afgelopen jaren zagen we de meest vreemde spoor 2-trajecten voorbijkomen. Daarom hebben we gedetailleerd omschreven wat we onder adequaat verstaan. We willen voorkomen dat er spoor 2-trajecten worden geadviseerd die niets toevoegen.”

Volgens Rineke Hoetmer is de werkwijzer Poortwachter duidelijk en logisch van opbouw. Arbeidsdeskundigen, bedrijfs- en verzekeringsartsen, werkgevers en werknemers kunnen precies zien wat er van hen verwacht wordt. Haar advies daarbij: “Zorg dat je bij alles wat je doet voor ogen houdt waar de Wet Poortwachter voor is bedoeld: mensen ondanks hun beperking aan het werk houden en voorkomen dat werknemers een WIA-uitkering moeten aanvragen. Dus als het binnen het bedrijf niet kan, dan ga je daarbuiten zoeken. Pas als het echt allemaal niet lukt, kom je uit op een WIA-aanvraag. Precies zoals het altijd was, maar het is nu nog maar eens duidelijk opgeschreven.”



GEEN LOONSANCTIE MAAR VERLENGDE LOONDOORBETALING

UWV hanteert het wettelijke begrip ‘verlengde loon-doorbetalingsplicht’ in plaats van de gangbare term ‘loonsanctie’. Loonsanctie wekt ten onrechte de suggestie dat het een strafmaatregel is, terwijl de loondoorbetalingsplicht juist bedoeld is om te her-

stellen wat beter had gekund in het re-integratieproces. Om die reden zal nooit een verlengde loondoorbetaling worden opgelegd wanneer de tekortkomingen niet te repareren zijn.



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

In een competitieve markt maakt kwaliteit het verschil. Een DNV GL gecertificeerde arbeidskundige maakt dat verschil. Als DNV GL gecertificeerde arbeidskundige heeft u een streepje voor. Op 1 juli 2015 is de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen ingegaan. Hiervoor heeft de NEN een licentie overeenkomst met DNV GL gesloten. Als certificerende instelling speelt DNV GL een toonaangevende internationale rol. DNV GL helpt bedrijven in alle sectoren waar u als

arbeidsdeskundige mee in aanraking komt, snel en persoonlijk. De certificatie van arbeidsdeskundigen past binnen het portfolio persoonscertificatie van DNV GL. Naast arbeidsdeskundigen certificeert DNV GL onder andere ook loopbaanprofessionals, beroepscoaches en veiligheidskundigen.

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com
T: +31 (0)10 2922 810
W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL

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



VeReFi Zomermarkt

28 en 29 juni te Randwijk



Thema:
Psyche en Verzuim

Op 28 en 29 juni organiseren we weer een spetterende zomermarkt. Twee dagen met een keur aan kennisworkshops om uit te kiezen, dit keer in het teken van Psyche en Verzuim. Verzuim heeft in verreweg de meeste gevallen immers niet een lichamelijke maar een psychische oorzaak: overspannenheid, burn-out, depressie, een angststoornis, verslaving, pestgedrag of conflict op de werkvloer. Verschillende deskundigen geven handvatten en ideeën hoe hiermee om te gaan.

Met topsprekers als:

Ragna van Hummel, Re-turn/Werkkracht bij kanker
Albert-Jan Vink, Psyche@work
Desiree Wierper, Ergatis
Theo Stokking, VerzuimConsult
Vincent Kortleve, Viaperspectief
Mirelle Klijs, 2de Spoor
Marc van Lokven, Brain Health
Frans Wijngaarden, Performance Matters

meer informatie: 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