



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | OKTOBER 2017 | NUMMER 5



**Chronische
pijn**

Een meer- koppig monster

Wel the brains, niet de baan:

Hoogbegaafd,
maar zonder werk

Zware
beroepen
Pagina 22

→ AD in het preventie-
domein?

→ 50 jaar arbeids-
deskundige

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

Aansprakelijkheid in de praktijk.

2 soorten aansprakelijkheid zijn relevant voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

- 1) bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)
- 2) beroepsaansprakelijkheid (BAV)

1) Bedrijfsaansprakelijkheid

(AVB) dekt materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden; U beschadigt een computer of andere 'zaken' van uw opdrachtgever; Een klant valt en loopt daardoor letsel op.

Uit jurisprudentie blijkt dat u als werkgever op grond van 'goed werkgeverschap' aansprakelijk kan zijn voor schade die een medewerker oploopt. Dit noemt men werkgeversaansprakelijkheid, ook wel Artikel 7:611 BW 'Goed werkgeverschap'.

2) Beroepsaansprakelijkheid

Als u of een ondergeschikte een fout maakt in uw advies en de klant loopt hierdoor financiële schade op, dan kan u aansprakelijk gesteld worden. Het betreft financiële schade die u als professional in uitoefening van uw werkzaamheden veroorzaakt. Denk hierbij aan het geven van verkeerd advies. Uw opdrachtgever claimt financiële schade te hebben geleden.



Cover-arbeidsdeskundige biedt een verzekering met een combinatie van bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief de werkgeversaansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is beschikbaar voor NVvA leden en is ontwikkeld voor en door arbeidsdeskundigen. U kunt vertrouwen op passende verzekeringsvoorwaarden tegen een aantrekkelijke premie. NVvA leden profiteren van aanzienlijke korting.



Bijzondere verzekeringsvoorwaarden NVvA

Veel arbeidsdeskundigen geven aan dat zij een veelzijdige praktijk vervullen. Dat maakt het werk juist zo boeiend. Opdrachten variëren van:

- individuele begeleiding naar ander werk/gever
- advisering en aanvragen subsidies;
- vaststelling loonwaarde bij herplaatsing;
- werkplekonderzoek en herstelcoaching;
- (loopbaan)coaching en training;
- case-management;
- mediation.

De meeste verzekeringsvoorwaarden hanteren een nauw begrip van de Arbeidsdeskundige." Dat betekent dat u voor sommige werkzaamheden niet verzekerd bent. Kijk daarom goed naar de hoedanigheid-omschrijving in uw polisvoorwaarden.

De NVvA-polisvoorwaarden bieden juist dekking voor alle genoemde hoedanigheden.

Kijk ook eens op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimedair BV. Professionals zoals u. Multimedair is gespecialiseerd in verzekeringen voor arbeidsdeskundigen, mediators, loopbaancoaches, case-managers en trainers.

vragen

Wat boeit Henk Oranje
(opleider-arbeidsdes-
kundige UWV) aan het
arbeidsdeskundig vak?
Kijk op pagina 28

Colofon

39e jaargang nummer 5
Oktober 2017

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereni-
ging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofdredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee → Bruno Emans,
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

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

Advertenties

MOS, Postbus 1058, 3860 RH Nijkerk
Advertentieacquisitie: Jan van de Vis
Telefoon: 033-247 34 00
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD
Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het
NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.
Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratie-
kosten): € 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 toestem-
ming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Coverstory

Chronische pijn

Chronische pijn is een groot maatschappelijk pro-
bleem. Veel arbeidsdeskundigen vinden het echter
lastig om met mensen in gesprek te gaan over dit
complexe onderwerp.



4

Hoogbegaafden zonder werk

Bovenmatige intelligentie leidt niet vanzelfsprekend tot een bril-
jante carrière. Er zijn signalen dat meer hoogbegaafden dan
verwacht werkloos raken of überhaupt geen werk vinden.

10

Arbeidsdeskundigen en preventie

Wat kan de arbeidsdeskundige betekenen
op het gebied van preventie? Moeten we iets
met preventie? En zo ja: hoe? Deze vragen
waren inzet van een brainstormsessie die
de NVvA begin september organiseerde.



14

En verder...

Zware beroepen, een lastige discussie	22
Voortgang marketingcampagne	24
50 jaar arbeidsdeskundig beroep	26



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar
aandacht aan beroepen achter de schermen.
Dit keer: make up artist Nadja Veenhof [33]

20



Zwaar beroep

Wij wonen in een nieuwbouwhuis. Rondom ons huis is het nog een en al bedrijvigheid. Met en zonder hydraulische hulpmiddelen zijn werklieden aan het timmeren, meten, uitlijnen, zagen, schroeven, metselen, graven en takelen. Ik krijg een mooi beeld van wat er allemaal bij komt kijken om een huis te bouwen. En ik zie duidelijk wat het resultaat is van ieders bijdrage. De metselaar begint met een paar stenen op elkaar te zetten en aan het einde van de dag staat er een complete gevel. En de timmerman hangt deuren in en stelt ze af, zodat een uurtje later het huis afgesloten kan worden. Dat is in contrast met mijn eigen werkomgeving. Ik werk in een kantoorgebouw waarin honderden mensen de hele dag achter een scherm zitten te typen. Wat zij precies aan het doen zijn, is niet zichtbaar. En wat het resultaat is van acht uur werken, evenmin. Maaraan het einde van de dag zie ik wel collega's onderuitgezakt zitten, moe van de noeste arbeid.

Onlangs is de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd weer opgelaaaid. Een aantal jaren extra werken tot aan het pensioen zou niet haalbaar zijn voor mensen met zware beroepen. Daarbij wordt voor het gemak het klassieke voorbeeld van de stratenmaker maar weer eens uit de kast gehaald. Nooit wordt een 'zittend beroep' als voorbeeld van een zwaar beroep genoemd. Dat zware beroepen moeilijk te labelen zijn, laat onze tuinman zien. Hij is de vijftig allang gepasseerd, maar hij legt nog steeds met plezier opritten aan, bouwt tuinhuisjes, duwt zware kruiwagens voort en plant grote bomen. Met pensioen wil hij nog lang niet. Of een kennis van 64 die huisschilder is en zonder problemen in onnatuurlijke houdingen op 6 meter hoge ladders met kwasten in de weer is. Ook hij denkt niet aan stoppen.

Er zijn dus genoeg mensen met ogenschijnlijk zware beroepen die geen moeite hebben met wat jaartjes extra. Dat neemt niet weg dat voor veel mensen de verhoging van de AOW-leeftijd echt onhaalbaar is. AD visie heeft zich verdiept in dit vraagstuk en houdt in dit nummer het begrip zwaar beroep opnieuw tegen het licht.

Geert Beckers

Nederland deeltijdkampioen

Een relatief groot deel van de Nederlanders neemt deel aan het arbeidsproces, maar maakt gemiddeld heel weinig uren. Nederland is hiermee een buitenbeentje in Europa. Van de 28 lidstaten in de Europese Unie zijn er slechts 3 waar een groter deel van de bevolking in de leeftijdscategorie 15 tot 75 jaar deelneemt aan het arbeidsproces. Van diezelfde 28 landen zijn er echter maar 4 waarbij de arbeidsdeelname gemeten in uren lager is dan in Nederland. Onze lage arbeidsparticipatie van 51,3% wordt in hoge mate veroorzaakt door parttimewerk. Als de gemiddelde arbeidsproductiviteit in de 28 EU-landen op 100 wordt gesteld, kwam de eurozone in 2016 uit op 106,9. Met 112,4 zit Nederland daar duidelijk boven. We zijn weliswaar deeltijdkampioen maar ook zeer productief.

Quotumregeling voor overheid

De Nederlandse overheid krijgt te maken met de quotumregeling omdat zij er niet in is geslaagd voldoende mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit heeft demissionair staatssecretaris Jetta Klijnsma besloten. Overheidswerkgevers worden nu verplicht het voor hun geldende aantal banen voor de doelgroep in te vullen. Niet nakomen van de afspraken leidt tot boetes.

Liever leuk dan slim



Nederlandse kantoormedewerkers kiezen een vrolijke collega boven een slimme. Vooral jongere werknemers hechten weinig waarde aan de intelligentie van een collega, slechts 2% van hen zegt dat hun ideale collega slim moet zijn. Naast vrolijkheid,

staan betrouwbaarheid, behulpzaamheid, talentvol en aardig in de top vijf van belangrijke eigenschappen van collega's. Dit blijkt uit onafhankelijk onderzoek van TrainTool onder ruim 1000 kantoormedewerkers in Nederland.

Flexplek maakt niet productiever



Bedrijven die hun kantoor zo inrichten dat voor elke taak een passende, flexibele werkplek beschikbaar is, kunnen er niet van uitgaan dat hun werknemers daardoor beter gaan presteren, geestelijk gezonder worden, of meer bevlogen worden in hun werk. Dat ontdekte promovenda Christina Wessels van Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM). Rekening houden met de sociale kantoorbeleving van werknemers en ze vooral betrekken bij de herinrichting, dat lijkt het beste advies voor bedrijven die een dergelijke ingreep tot een succes willen maken. Het proefschrift (Engels) is te downloaden via <https://repub.eur.nl/pub/99312>.

Bedrijven die hun kantoor zo inrichten dat voor elke taak een passende, flexibele werkplek beschikbaar is, kunnen er niet van uitgaan dat hun werknemers daardoor beter gaan presteren, geestelijk gezonder worden, of meer bevlogen worden in hun werk. Dat ontdekte promovenda Christina Wessels van Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM). Rekening houden met de sociale kantoorbeleving van werknemers en ze vooral betrekken bij de herinrichting, dat lijkt het beste advies voor bedrijven die een dergelijke ingreep tot een succes willen maken. Het proefschrift (Engels) is te downloaden via <https://repub.eur.nl/pub/99312>.

Bedrijfsartsen herkennen beroepsziekten niet

Tijdens het symposium 'Brede aanpak Beroepsziekten' door de Inspectie van SZW bleek uit cijfers dat een groot deel van de bedrijfsartsen moeite heeft met het vaststellen van beroepsziekten. Van naar schatting 430.000 ziekten door werk, wordt slechts 1% als zodanig herkend. Vaak ontbreekt het aan kennis over criteria voor het melden. Laat staan dat bedrijfsartsen in staat zijn preventieve maatregelen in te voeren op de werkvloer, zoals de nieuwe Arbowet voorstaat. Volgens scheidend medisch adviseur bij de Inspectie SZW Peter Wulp is nietsdoen geen optie. Gezondheid, ook in je werk, moet vanzelfsprekend zijn. Dat er jaarlijks 4000 doden zijn door ziekte opgelopen op het werk is onacceptabel. Veel voorkomende beroepsziekten zijn longaandoeningen en eczeem door toxische stoffen, overbelasting van het bewegingsapparaat, psychische aandoeningen.

Slechte baankansen voor administratief medewerker

De baankansen voor administratief medewerkers zijn niet erg goed. Er is grote concurrentie onder werkzoekenden en eenmaal in de WW is het moeilijker om werk te vinden.

De afgelopen vier jaar zijn ruim één op de drie administratief medewerkers secretariaat vanuit de WW weer in hetzelfde beroep aan de slag gegaan. Een kwart vond een andere administratieve baan en 40% stapte

over naar werk buiten de administratieve sector. Uit de analyse van UWV blijkt dat er vooral kans is op een baan in financieel-administratieve beroepen, zoals de assistent-accountant, incassomedewerker, P&O en projectassistent.

Voor administratief medewerkers secretariaat zijn er goede kansen op werk in andere beroepen, zoals in klantcontact. De beste kansen zijn er als callcentermedewerker en



als intercedent bij een uitzendbureau. Ook logistieke beroepen of bijvoorbeeld een beroep als woonbegeleider in een gezinsvervangend tehuis of wooncentrum bieden mogelijkheden.

Chronische pijn:

Een meer- koppig monster

Chronische pijn is een groot maatschappelijk probleem. Veel arbeidsdeskundigen vinden het echter lastig om met mensen in gesprek te gaan over dit complexe onderwerp. Maar het is wel belangrijk. 'Straal het vertrouwen uit dat iemand kan werken.'

TEKST | Hans Klip

In ons land hebben ruim twee miljoen volwassenen chronische pijnklachten. Denk onder meer aan arm-, nek- en schouderklachten, fibromyalgie (wekedelenreuma) en rugpijn. De invloed op het dagelijks leven is groot. Zo werken veel mensen minder of niet meer. In maart is een Nederlandse zorgstandaard voor chronische pijn geïntroduceerd, waarin wordt gesproken over een 'persisterend, multifactorieel gezondheidsprobleem'. In het algemeen gaat het om pijnklachten die langer dan drie maanden aanhouden.

Psycholoog, fysiotherapeut en docent Vincent Kortleve die zijn eigen bedrijf Viaperspectief heeft, vindt chronische pijn eigenlijk een nare term. "Het woord chronisch geeft mensen geen hoop dat het nog goedkomt. Ik spreek liever over complexe of aanhoudende pijn. Dat doet veel meer recht aan wat er aan de hand is. De pijn heeft gevolgen op lichamelijk, psychisch en sociaal gebied. De uitdaging voor de professional is: hoe kan ik aan al deze aspecten aandacht besteden, zodat ik iemand verder kan helpen?"

Breinfenomeen

Het komt veelvuldig voor dat mensen chronische pijn hebben, terwijl artsen geen of weinig fysieke afwijkingen kunnen vinden. Kortleve heeft het over een breinfenomeen. De crux is volgens hem dat bij chronische pijn het zenuwstelsel te gevoelig is geworden. "Mensen blijven pijn voelen, ook als een lichamelijke beschadiging hersteld is. De gevoeligheid neemt zelfs steeds wat meer toe; er is sprake van 'overbescherming'. Voortdurend slaat het zenuwstelsel vals alarm. Iemand heeft bij wijze van spreken bij een windvlaag al pijn. Dit medische verschijnsel wordt centrale sensitisatie genoemd en is wetenschappelijk bewezen." Veel lijdens aan chronische pijn kunnen op weinig begrip van hun sociale omgeving rekenen, zegt Kortleve. "Zij worden als aanstellers beschouwd omdat ze last hebben van allerlei zaken, zoals licht, lucht

en hard pratende collega's. Ook professionals gaan hier niet altijd goed mee om."

Rotsvaste overtuiging

Een belangrijk aspect van chronische pijn zijn de opvattingen en gedachten die iemand heeft, stelt Wouter Karsten, arbeidsdeskundige en adviseur arbeid en gezondheid bij medisch expertisecentrum Ergatis. "De ernst van de ervaren pijn hoeft niet gerelateerd te zijn aan de ernst van de geconstateerde afwijking. Hoe beleeft iemand wat hij wel en niet kan? Dat is de essentie."

Volgens zijn collega Rinus Ouwers, arts arbeid en gezondheid bij Ergatis, is chronische pijn meestal geen belemmering om te werken. "Veel mensen laten zich hierdoor niet weerhouden. De titel van het boek van Marleen Schefferlie (zie haar verhaal verderop, red.) slaat de spijker op de kop: pijn is persoonlijk. Het is mijn rotsvaste overtuiging dat negen van de tien mensen beter af zijn als zij op een of andere manier aan het werk blijven. Niet de pijn maar het gebrek aan erkenning is voor velen het grootste probleem. Zij voelen zich vaak niet gehoord en begrepen."

Kortleve is dezelfde mening toegedaan. "Iedereen kan een betekenisvolle taak vervullen, bij voorkeur werk en anders vrijwilligerswerk. Straal als professional het vertrouwen uit dat iemand dit kan. Geef begripvolle ondersteuning, maar wel met een richting. Creëer duidelijkheid. Want ongebreidelde aandacht leidt tot niets."

Karsten wijst erop dat het mede afhangt van de aanpak of iemand werk nog ziet zitten. Bij veel mensen met een chronisch vermoeidheidssyndroom is de weerstand groot. "Zij zijn er vaak van overtuigd dat ze echt niet kunnen. Mensen met klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat staan meer open voor de mogelijkheid om weer te gaan werken."

Fuik van beperkingen

De houding van behandelaars is vaak problematisch. Mensen maken een ronde langs allerlei specialisten die hardnekkig blijven zoeken naar een fysieke afwijking. "De patiënten worden gemedicaliseerd", stelt Karsten. "Een behandelaar moet ook kijken naar beïnvloedende factoren en hoe die op te lossen zijn. Deze diepgang ontbreekt dikwijls." In de zorg is weinig aandacht voor het arbeidsperspectief, zegt Kortleve. "Met een opmerking als 'bouw het voorzichtig een beetje op' gaat het beschermingsmechanisme dat al maximaal aan staat, nog verder in het rood." Het gros van de mensen is volgens Ouwers te goeder

"9 van de 10 mensen zijn beter af als zij op een of andere manier aan het werk blijven"

trouw, maar zij lopen in de fuik van beperkingen. "Ik zeg vaak: behandeling geslaagd, patiënt afgekeurd. Als je bijvoorbeeld hoort dat je een instabiel bekken hebt of versleten rug en morfine krijgt voorgeschreven, moet je wel heel sterk in je schoenen staan om niet te geloven dat je beperkt bent. Behandelaars hebben dikwijls de beste bedoelingen en zijn heel vriendelijk, maar de gevolgen voor mensen zijn verschrikkelijk. Ik kan me daarover opwinden." Ouwers wijst mensen erop dat zij op een kruispunt staan. "Of je laat de pijn jouw leven bepalen, maar dan is werk een illusie. Of jij gooit het roer om en bepaalt zelf wat er gebeurt. Dan heb je een serieuze kans dat je weer meer kunt doen." Soms is een duidelijke boodschap noodzakelijk. "Als je er nu niets aan doet, is de werkgever straks van het probleem af maar zit jij levenslang met de gebakken peren."

Blanco

Werknemers komen vaak na een half tot heel jaar verzuim terecht bij Ergatis. De arts brengt dan in een traject de medische en arbeidscontext volledig in kaart, vertelt Rinus Ouwers. "De conclusie is bijna altijd dat de werknemer arbeidsmogelijkheden heeft. Dan is het advies om met de vastgestelde belastbaarheid op te bouwen in werk." Ouwers gaat het eerste gesprek van een traject blanco in. "Ik luister zonder oordeel en vooroordeel naar wat iemand te vertellen heeft. Het gesprek duurt soms twee uur, want het is belangrijk dat hij zijn verhaal kan doen." Volgens Ouwers is een aantal vragen essentieel voor belastbaarheid. "Is iets in jouw lichaam dusdanig stuk, waardoor je dit lichaamsdeel minder dient te belasten? Of bestaat het risico daarop? Heb je vrijstelling van werk nodig? Kun je werk als hulpmiddel voor herstel gebruiken?"

Maatwerk

Na de vaststelling van de arbeidsmogelijkheden volgt een arbeidsdeskundig onderzoek. Karsten licht toe: "Ik maak samen met werkgever en werknemer een tijdcontingent plan van aanpak. Dit plan is maatwerk, maar start in veel gevallen met de opbouw van de contractuele uren in minder belastende taken. Vervolgens kan het werk worden opgebouwd van eenvoudige naar complexe taken."



Karsten beoordeelt ook of de belasting door aanpassingen in de vier A's (arbeidsinhoud, -omstandigheden, -waarden en -verhoudingen) kan worden verlaagd, bijvoorbeeld met ergonomische hulpmiddelen. Tevens bekijkt hij of de werknemer taken op een belastende manier uitvoert. "Dat kan eventueel via een werkplektraining worden verminderd. Met deze hele aanpak groeit het vertrouwen bij de werknemer dat het gaat lukken. Ik druk de werkgever op het hart dat hij de werknemer positieve bekrachtiging geeft. Ik speel als arbeidsdeskundige een verbindende rol."

Onbekendheid

Vincent Kortleve geeft een eendaagse cursus over chronische pijn bij opleider Scolea. Deze cursus is speciaal bedoeld voor arbeidsdeskundigen. De deelnemers krijgen inzicht in het fenomeen van chronische pijn en een handreiking hoe zij hiermee kunnen omgaan, onder meer in de gespreksvoering.

Bij arbeidsdeskundigen neemt de interesse voor het onderwerp toe maar de onbekendheid is nog groot, constateert Kortleve. "Arbeidsdeskundigen snappen vaak niet dat een persoon pijn kan voelen, terwijl er geen fysieke afwijking is. Ik begrijp dat wel want zij hebben geen medische achtergrond. Als je iets van centrale sensitivatie afweet, kun je een beter werkplekadvies geven. Bijvoor-

beeld dat het voor iemand niet handig is om in een onrustige kantoortuin te werken. Let ook op de slaapgewoonten en de verhouding tussen arbeid en rust."

Veel arbeidsdeskundigen vinden het lastig om over chronische pijn te praten, beaamt Wouter Karsten. "Mijn advies is om serieus op dit onderwerp in te gaan. In de cursus is aandacht voor de 'International classification of functioning, disability and health', afgekort ICF. Dat is de standaard in de gezondheids- en arbeidsgerelateerde zorg. Verdiep je hierin en vul bij een gesprek voor jezelf het ICF-formulier in. Dan kom je vanzelf uit op belemmerende factoren voor het herstel. Vervolgens kun je het met iemand daarover hebben."

Kanaliseren

Een laatste punt is de samenwerking van de arbeidsdeskundige met andere professionals. Kortleve vindt dat van essentieel belang. "Organiseer steun en zorg dat iemand geen verschillende verhalen te horen krijgt. Een beetje kanaliseren is goed."

Ouwens merkt op dat het fijn is wanneer een arbeidsdeskundige hem belt. "Ik raad dat elke arbeidsdeskundige aan. Neem contact op met een bedrijfsarts voor tekst en uitleg." Karsten adviseert in aansluiting daarop om 'out of the box' te denken. "Durf ook een fysiotherapeut te bellen. Dus zoek de multidisciplinaire communicatie!"

DE DESKUNDIGEN



WOUTER KARSTEN is van oorsprong fysiotherapeut en sinds 2003 arbeidsdes-

kundige. Hij werkt nu drie jaar als adviseur arbeid en gezondheid en arbeidsdeskundige bij medisch expertisecentrum Ergatis. Karsten verzorgt samen met Kortleve een aantal cursussen bij de in verzuim en re-integratie gespecialiseerde opleider Scolea.



Ook **VINCENT KORTLEVE** begon als fysiotherapeut. Hij verdiepte zich in het

verschijnsel van chronische pijn en volgde de studie psychologie. Kortleve is vooral actief als docent en trainer vanuit zijn eigen bedrijf Viaperspectief. In 2016 verscheen van zijn hand het boek Fysiotherapeutische gespreksvoering.



RINUS OUWENS heeft een lange staat van dienst op het snijvlak van gezond-

heidszorg en werk, onder meer als bedrijfsarts. Sinds begin dit jaar werkt hij bij Ergatis. Ouwens houdt zich als arts arbeid en gezondheid bezig met complexe dossiers.

Ruim **2.000.000** volwassenen hebben chronische pijnklachten

Marleen Schefferlie:

‘Je moet sterker zijn dan een gezond mens’

Het is lastig om aan de naaste omgeving uit te leggen hoe je leven wordt beïnvloed door chronische pijn, zegt Marleen Schefferlie. Daarom schreef ze het boek *Pijn is persoonlijk*.

Schefferlie noemt het in september verschenen boek een kijkje achter de glimlachende façade van mensen met pijn. Er zijn verhalen van haarzelf en elf lotgenoten opgenomen. Zij vertellen openhartig over het ontstaan en verloop van hun klachten, de ingrijpende gevolgen voor hun persoonlijke leven en de sterk wisselende ervaringen met behandelaars.

“Dit boek had ik willen lezen toen ik de diagnose van fibromyalgie kreeg”, vertelt Schefferlie. “Het is zo moeilijk om uit te leggen wat chronische pijn betekent, ook aan je beste vrienden. Ik wil dat mensen hier serieus naar kijken.”

Barrière

Pijn is persoonlijk is volgens Schefferlie ook interessant leesvoer voor arbeidsdeskundigen en andere professionals. “Je komt meer te weten over het hele verhaal achter pijnklachten. Dat helpt je om in een gesprek met iemand door te vragen en door zijn barrière heen te breken.” Schefferlie vroeg in alle interviews naar het contact met de arbeidsdeskundige. Zo is er een positieve ervaring van een vrouw waarbij de arbeidsdeskundige meegaat met haar wens om nog zes uur in de week te blijven werken. Maar ook een negatieve ervaring waarbij de



foto: Marcel Graumans

arbeidsdeskundige vindt dat een man met ernstige aspecifieke rugpijn voor zeventig procent kan werken. “Dat vond ik choquerend om te horen”, zegt Schefferlie. “Een probleem is dat professionals het zenuwstelsel vaak nog zien als een geestelijk aspect in plaats van een fysiek.”

Gouden greep

Schefferlie werkte tot haar dertigste als modestyliste, totdat ze het lichamelijke niet meer kon bolwerken. Schrijven was het toevluchtsoord. Schefferlie is columniste en heeft twee romans op haar naam staan. Van de eigen pijnervaringen is ze echter lange tijd weggebleven. “Ik werd al depressief van het uitschrijven van mijn behandelingen. Totdat het idee ontstond om andere mensen met chronische pijnklachten te interviewen. Dat was een gouden greep. Wat zij vertelden, was voor mij een feest der herkenning.”

De achtergrond, leeftijd en situatie van de geïnterviewden lopen sterk uiteen maar ze worstelen met dezelfde vragen, zegt Schefferlie. “Zoals het maatschappelijke taboe dat nog steeds op pijn rust. De buitenwacht ziet praten over pijn vaak als klagen. Velen verbergen daarom hun klachten. Sommige mensen die ik heb gesproken, wilden niet met hun eigen naam worden vermeld.”

Acceptatie

Een rode draad is de lange, vaak frustrerende gang langs dokters en andere behandelaars, inclusief het alternatieve circuit. “Mensen krijgen allerlei therapieën aange-reikt die niet werkelijk helpen en soms klachten nog verergeren. Dat zorgt voor een schuldgevoel.” Geregeld zijn adviezen ronduit verkeerd. Marleen Schefferlie noemt een persoonlijke ervaring. “Vijftien jaar geleden stuurde een reumatoloog me naar de sportschool. Dat hielp geen zier.” Alleen acceptatie helpt, stelt Schefferlie. “Je zult moeten aanvaarden dat je pijn blijft houden. Ik merkte bij iedereen dat ze heel beschouwend naar hun leven kijken. Zij hebben niet meer de energie om aan de ratrace mee te doen. Dat zie ik nu ook duidelijk bij mezelf.” Het belangrijkste is volgens Schefferlie dat mensen als zwak worden gezien wanneer ze pijn verbergen. “Je moet echter sterker zijn dan een gezond mens. Want instabiliteit kun jij je niet veroorloven.”



Het boek *Pijn is persoonlijk* is verschenen bij Kosmos Uitgevers en kost € 18,99.

Meer informatie:
www.kosmosuitgevers.nl

Hoogbegaafden zonder werk:

Wel de **BRAINS**, maar **NIET DE BAAN**

Naar schatting twee procent van de Nederlandse bevolking is hoogbegaafd. Bovenmatige intelligentie leidt echter niet vanzelfsprekend tot een briljante carrière. Sterker nog: er zijn signalen dat meer hoogbegaafden dan verwacht werkloos raken of überhaupt geen werk vinden.

TEKST | Bruno Emans

Begin 2017 publiceerde het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen (IHBV) het onderzoeksrapport *Heel slim en toch zonder werk. Hoe kan dat?* Het rapport was gelijk dezelfde dag en de weken erna groot nieuws, tot in de televisiejournals toe. Daarbij werd vooral de focus gelegd op de grote aantallen 'werkloze hoogbegaafden'. Dit had nieuws waarde, want het algemene beeld is toch dat hoe slimmer iemand is, hoe succesvoller deze persoon kan functioneren in de maatschappij.

In werkelijkheid is het niet goed mogelijk om precies vast te stellen hoeveel hoogbegaafde volwassenen werkloos zijn, en dat is in het onderzoek ook niet gedaan. Dat dit niet goed mogelijk is, heeft vooral te maken met het feit dat er geen registratie is van hoogbegaafdheid. Hoogbegaafden zijn niet terug te vinden in de statistieken. Vaak weten hoogbegaafde of hoogintelligente mensen het niet eens van zichzelf. Lastig is ook dat er nog geen eenduidige definitie van hoogbegaafd-

heid is (zie kader), maar een (zeer) hoge intelligentie behoort in ieder geval tot de definitie.

Het rapport stelt wel dat er signalen zijn dat naast een groep hoogbegaafden die het gewoon goed doen, in de maatschappij ook een groep is waarvoor dat niet geldt. Zij lopen binnen hun werk tegen problemen aan waarbij hoogbegaafdheid een rol speelt. Sommigen raken zelfs werkloos en hebben dan moeite om weer werk te vinden. Over deze laatste groep gaat het onderzoek.

Hoogbegaafd en werk

Over de problemen die hoogbegaafden hebben binnen hun werk is de laatste jaren al redelijk wat gepubliceerd. Een aardig overzicht dat op de website van het IHBV te vinden is, is de tabel op pagina 11.

Het overzicht in de tabel is handig omdat het handvatten biedt om hoogbegaafdheid bij werknemers te herkennen. Soms vanuit de positieve middelste kolom, soms vanuit de valkuilen. Voor hoogbegaafden kan het vanwege de zelfherkenning ook handig zijn. De valkuilen kunnen onder andere leiden tot burn-out, miscommunicatie en conflicten. Bij hoogbegaafden komt ook 'bore-out' voor. Een situatie waarin langdurige verveling en onderstimulatie leiden tot klachten die sterk lijken op die van burn-out.



WAT IS HOOGBEGAAFDHEID?	KWALITEITEN VOOR WERK	VALKUILEN IN WERK
Een zeer hoog IQ (denken)	Snel overzicht, snel expert	Te snel oordelen, slaat stappen over
Autonoom (zijn)	Zelfstandig	Te eigenwijs, conflicten
Rijk geschakeerd gevoelsleven (voelen)	Genuanceerd	Te emotioneel
Hoog sensitief (waarnemen)	Neemt veel waar	Te gevoelig voor prikkels
Gedreven en nieuwsgierig (willen)	Gedreven en nieuwsgierig	Niet te stoppen Scheppingsgericht (doen)
Scheppingsgericht (doen)	Produceert	Doet teveel onnodige dingen
Creatief (samenspel)	Creatief, innovatief	Ongeleid projectiel
Intens (samenspel)	Diep betrokken	Overschrijdt eigen grenzen
Snel (samenspel)	Maakt tempo, maakt zich nieuwe gebieden snel eigen	Verliest contact met anderen
Complex (samenspel)	Overziet het geheel	Verzandt in details

Werkloos worden

In het kader van het onderzoek hebben 174 werkloze hoogbegaafde volwassenen een vragenlijst ingevuld. De respondenten werd gevraagd om factoren te benoemen waarom ze werkloos waren geworden en aan te geven hoe daarbij hun hoogbegaafdheid een rol speelde. In de beantwoording van deze vraag werd duidelijk dat meer dan 80% van de respondenten zichzelf als een belangrijke factor bij het werkloos raken beschouwt. De respondenten noemen dan psychische problemen (burn-out, depressie, stress). Verveling en gebrek aan uitdaging worden ook heel veel genoemd. Andere genoemde oorzaken zijn perfectionisme, hooggevoeligheid, onzekerheid, introversie, dom voelen, gebrek aan focus en overprikkeling. Ook het gebrek aan collega's op dezelfde golflengte wordt soms als pro-

bleem ervaren.

Een tweede belangrijke factor is de leidinggevende. En dan zijn er vier mogelijkheden: er is sprake van onbegrip tussen hoogbegaafde en leidinggevende; er is een conflict; de hoogbegaafde wordt als een bedreiging gezien door de leidinggevende; de leidinggevende schiet tekort in de ogen van de hoogbegaafde. Uit de verdere beantwoording blijkt bijvoorbeeld dat hoogbegaafden slecht tegen onrechtvaardigheid en oneerlijkheid kunnen, snel door 'management-bullshit' heen prikken, zich niet omver laten kletsen en op basis van argumenten de confrontatie aan durven gaan.

Naast deze factoren spelen de aard en inhoud van het werk een rol. Dan gaat het vooral over het ervaren van een gebrek aan uitdaging, zingeving, waarden en inspiratie. Maar het gaat ook over zaken als overal



Bruno Emans is onderzoeker en in die hoedanigheid doet hij onder andere voor het IHBV onderzoek naar onder meer hoogbegaafdheid & arbeidsmarkt en hoogbegaafdheid & psychisch welbevinden. Hij is medeoprichter van het OnderzoeksCollectief Hoogbegaafdheid (OCHB).



In de literatuur is geen eenduidige definitie te vinden voor hoogbegaafdheid. Een smalle definitie focust op de (hoge) intelligentie. In Nederland gaat het dan om een groep van ongeveer 300.000 volwassenen met een IQ van boven de 130 (hoogbegaafd). Volgens velen omvat hoogbegaafdheid meer dan IQ. Een in Nederland veel gebruikte definitie luidt: 'Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker die complexe zaken aankan. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Hij of zij schept plezier in creëren.' (Delphi-Model van Hoogbegaafdheid (Kooijman-van Thiel, 2008))



goed in zijn en niet kunnen kiezen, of generalist zijn en zich daardoor niet goed kunnen profileren.

Werkloos blijven

Vervolgens is de respondenten gevraagd om

te reflecteren op factoren die een rol spelen bij het werkloos blijven en hoe hoogbegaafdheid daarbij een rol speelt. Ook hier wordt de persoon van de hoogbegaafde zelf als belangrijkste oorzaak gezien, naast de arbeidsmarkt en de inhoud van het werk.

Twee factoren die genoemd worden zijn opvallend: sollicitatieprocedures/commissies en opleidingen.

Standaardprocedures voor de standaardfuncties zijn gemaakt voor standaardwerknemers. En dat past niet bij hoogbegaafden. Het is gericht op de middelmaat, zonder waardering voor creativiteit en originaliteit. Respondenten geven aan dat problemen met name in de eerste ronde spelen, waarin vaak recruiters, P&O'ers en HR-functionarissen betrokken zijn. De mensen met wie je uiteindelijk komt te werken en met wie je over de inhoud kunt praten, komen pas later in het proces aan bod. Maar die kom je dus niet tegen, als je niet door het eerste filter heen komt. Sowieso is het voor hoogbegaafden niet altijd makkelijk om op dezelfde golflengte te komen als de gesprekspartners. En tegelijkertijd geven sommige respondenten aan dat ze weigeren om 'het toneelstukje' mee te spelen. Daarnaast spelen introversie, bescheidenheid, onzekerheid en faalangst regelmatig een rol.

Onbegrip

Respondenten noemen ook dat er bij commissies onbegrip en onwetendheid kan zijn over de potentie van een hoogbegaafde. En het is voor een commissie ook lastig om mensen die 'anders' zijn in te schatten. Dan wordt er op safe gespeeld met wat men al wel kent. Of er kan sprake zijn van vooroordelen over uitingen van hoogbegaafdheid zoals beter weten, snel verveeld zijn, hoogmoed, niet passen in het team, snel weer verdwijnen en dergelijke. Eén hoogbegaafde benoemt het treffend: 'Als ik aangenomen werd, bleken er vaak één of meer hoogbegaafde mensen in de commissie te zitten.'

Onderwijs en diploma's zijn op verschillende manieren lastig voor hoogbegaafden. Ten eerste is er de groep die hun opleiding niet afmaakt, vanwege een mismatch tussen henzelf en het onderwijssysteem. Dit kan al op de middelbare school gebeuren, maar

ook daarna in het vervolgonderwijs. Aan de andere kant komt het ook voor dat hoogbegaafden juist weer te hoog zijn opgeleid, wat dan weer als overgekwalficeerd of bedreigend wordt gezien. Er zijn ook hoogbegaafden die zichzelf via een baan of via zelfstudie tot op een hoog niveau ontwikkelen. Op een gegeven moment lukt doorgroeien of doorsolliciteren niet meer, vanwege het gebrek aan formele diploma's. En dan is er nog de groep die te breed is opgeleid.

Werkgevers trekken soms de verkeerde conclusies bij sollicitanten met uiteenlopende of bijzondere diploma's of meerdere totaal uiteenlopende studies.

Oplossing

Er wordt wel iets opener gesproken over hoogbegaafdheid (in elk geval bij kinderen), en er wordt mondjesmaat steeds meer bekend over hoogbegaafdheid bij volwassenen. Het is echter een illusie om te denken dat op korte termijn sollicitatieprocedures zullen veranderen. Hoogstens zal misschien het taboe op hoogbegaafdheid minder worden of verdwijnen.

Het zal dus in eerste instantie van de hoogbegaafden zelf moeten komen en de mensen die hen ondersteunen (de naaste omgeving, maar ook coaches, loopbaanbegeleiders en dergelijke). De eerste stap is herkenning van de kenmerken van hoogbegaafdheid. Naar aanleiding van de publicatie van het onderzoek kwamen er vele mooie, en tegelijkertijd trieste, reacties van mensen die nu door deze publicatie, soms na veertig jaar, eindelijk inzicht kregen in waarom hun eigen carrière zo was verlopen. Voor mensen die erachter komen dat ze hoogbegaafd zijn, kan dat inzicht al voldoende zijn om allerlei kwartjes te laten vallen. Alleen het zelfinzicht leidt dan al tot enorme verbetering.

Loopbaandeskundigen kunnen hieraan bijdragen. Vaak is het nodig om er door iemand van buitenaf op te worden gewezen. Bij die signaleringsfunctie kunnen arbeids-

deskundigen zeker een rol hebben, bijvoorbeeld met behulp van de in dit artikel genoemde lijst met eigenschappen, kwaliteiten en valkuilen.

Een volgende stap is de erkenning en acceptatie van de eigen begaafdheid. Jezelf zijn is voor hoogbegaafden soms lastig, omdat ze zich van jongs af aan toch 'anders' dan anderen hebben gevoeld, waarbij dat ook door de omgeving werd uitgestraald. Er kan sprake zijn geweest van een gebrek aan ontwikkelingsgelijken. Soms zal er misschien ook nog sprake zijn van een taboe. Toch zal ontkennen of onderdrukken uiteindelijk contraproductief zijn.

Professionele hulp

Op het moment dat de herkenning en erkenning er zijn, is er werk aan de winkel. De patronen en mechanismen die in dit artikel zijn beschreven zullen niet van de ene op de andere dag verdwenen zijn. Maar alleen al de inzichten kunnen helpen om een vertaling te maken naar oplossingen die wel werken.

Hoogbegaafdheid heeft fantastische aspecten.

Maar het kan ook tot negatieve effecten leiden. Het mooie is dat hoogbegaafden, met behulp van de juiste informatie en voldoende ondersteuning, in principe slim genoeg zijn om die oplossing uiteindelijk te vinden. Een aantal van hen heeft in het leven al wel wat deuken opgelopen en soms is professionele hulp echt nodig.

Een belangrijk deel van de oplossing is het vinden van werk dat bij je past. Dat is natuurlijk voor iedereen verschillend. Maar voor hoogbegaafden zijn wel een paar algemeenheden te benoemen. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat een eigen bedrijf of zelfstandig werk goed kan passen bij hoogbegaafden, wellicht naast een andere baan. Binnen een baan als werknemer zal voldoende autonomie en de uitdaging om de eigen kwaliteiten in te zetten van belang zijn, en een leidinggevende die dat kan bieden en op wie de hoogbegaafde kan vertrouwen. Het kan misschien geen kwaad om die leidinggevende mee te nemen in de zoektocht naar een passende werkplek waarin de hoogbegaafde kan excelleren. Dat komt alle partijen uiteindelijk ten goede. ←

VIJF TIPS VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN

- 1 Wees alert op tekenen van hoogbegaafdheid.
- 2 Maak hoogbegaafdheid bespreekbaar.
- 3 Bespreek de patronen en mechanismen.
- 4 Bespreek de valkuilen, maar óók de kwaliteiten en kansen.
- 5 Zet de kwaliteiten van de hoogbegaafde in bij zijn eigen zoektocht.



HET IHBV

Meer informatie over hoogbegaafdheid (en werk) op www.ihbv.nl, de website van het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen. Daar zijn ook voor arbeidsdeskundigen interessante brochures te downloaden:

Vastgelopen door té slim te zijn? (Herkennen van HB in werksituaties)

Werkgever, koester je talenten! (Over arbeidsconflicten)

Hoogbegaafde werknemers duurzaam inzetten (Meer voldoening en betere prestaties)

De arbeidsdeskundigen in het preventiedomein. What's next?

Het is een vraag – en misschien ook wel een wens – die de beroepsgroep al langer bezighoudt: moet de arbeidsdeskundige niet veel eerder in het proces van arbeid en gezondheid worden ingezet? De arbeidsdeskundige kan wellicht veel betekenen op het gebied van preventie, dat nu nog vooral het domein van aanpalende beroepsgroepen is. Hierover ging de brainstormsessie die de NVvA begin september organiseerde.

TEKST | Diederik Wieman

Wat willen wij als beroepsgroep met de verschillende vormen van preventie? Wat gaan wij bereiken? Hoe belangrijk is het om ons als arbeidsdeskundigen beter te positioneren in dit domein en zo ja welk deel van het domein? En hoe gaan we dat doen? Het is slechts een greep uit de vragen die aan de orde kwamen tijdens de brainstormsessie over de positie van de arbeidsdeskundige in het preventiedomein. Voer voor discussie werd geleverd door twee inleiders: lector arbeidsdeskundigheid HAN Shirley Oomens en Bart Dollekens, arts voor arbeid en gezondheid verbonden aan het Raboud UMC. Aanleiding voor deze bijeenkomst is het onderzoek dat AKC door Regio-plan liet uitvoeren naar de arbeidsdeskundige en het preventiedomein arbeid en gezondheid (zie ook het kaderartikel op deze pagina's).

Uitbreiding takenpakket?

Monique Klompé leidde als dagvoorzitter het programma. "Arbeidsdeskundigen zijn van oudsher betrokken bij disbalans tussen mens, werk en inkomen. Er wordt daardoor heel veel gedaan aan beoordelen, wegen en herstellen van die disbalans. In de driehoek zit echter ook voorkomen van disbalans. Maar die preventie is vooral op het individu gericht en niet op groepen- of bedrijven." Monique refereerde aan het feit dat de NVvA



al verschillende position papers heeft geschreven over de rol van de arbeidsdeskundige op het gebied van preventie. Ook is de Werkscan ontwikkeld en AKC heeft onderzoek gedaan naar de positie en de rol van de arbeidsdeskundige in het preventiedomein. "De vraag is nu: what's next? Is een brede inzet van de arbeidsdeskundige in het preventiedomein haalbaar en ook gewenst? Dat is een vraag die we als beroepsgroep moeten beantwoorden. AKC-onderzoek is er duidelijk over. Benut de maximale expertise die er is op het gebied van het individu, vertaal dat ook naar generiek: naar afdelings-, groeps- en organisatieniveau. En breidt het takenpakket uit. Maar de vraag aan ons allemaal is: Wat maakt preventie nou belangrijk en wat doe je ermee en wat wil je ermee? Hoe en met wie gaan we dat vormgeven en wat zijn in het vervolg daarop de

stappen die de NVvA en AKC kunnen nemen? Maar het begint bij jullie."

Eerder benutten

Shirley Oomens, lector arbeidsdeskundigheid aan de HAN gaf alvast een voorzet met een prikkelende stelling: "Ik vind dat de expertise van de arbeidsdeskundige te ver aan de achterkant van de keten zorg en inkomen zit. We moeten die expertise veel beter en eerder benutten." Over het waarom van preventie was ze ook duidelijk. Ze gebruikte een citaat uit 2003 van toenmalig WWS-minister Els Borst. 'Het voorkomen van problemen aan het begin van de zorgketen is effectiever, goedkoper en gezonder dan het verschaffen



van curatie en zorg aan het eind van die keten.' Shirley Oomens: "Het is een citaat van vijftien jaar geleden. En het was toen eigenlijk al niets nieuws. Waarom lijkt preventie zo moeizaam van de grond te komen? In het



huidige stelsel wordt maar 5% van het budget besteed aan preventie, de rest aan behandeling." Vreemd, want volgens de lector is de noodzaak er. En niet alleen vanwege de potentiële kostenbesparingen in de zorg. "Ook in het domein arbeid is de urgentie hoog, want het socialezekerheidstelsel is versoberd. Uitkeringsregelingen zijn verminderd, er zijn hogere toegangsdrempels, dus moet je alles inzetten op werkbehoud. Zorgen dat mensen niet uitvallen of arbeidsongeschikt raken." Dat er toch nog onvoldoende gebeurt heeft volgens haar te maken met verschillende factoren. "Het is bijvoorbeeld onduidelijk wat preventie oplevert, het rendement is vaak moeilijk aan te tonen. Bovendien liggen de opbrengsten verder in de toekomst. Ook zijn preventiemaatregelen vrijblijvend georganiseerd. De overheid legt individuele verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers, maar ziet er niet op toe dat er iets gebeurt. Er zijn bijvoorbeeld geen sancties of collectieve regelingen om dat te faciliteren of een inspectie die erop toeziet en werkgevers/werknemers erop aanspreekt."

Noodzaak

Shirley Oomens vroeg zich af hoe arbeidsdeskundigen over nut en noodzaak van

preventie denken. "Van oudsher richten arbeidsdeskundigen zich op tertiaire preventie. Langdurig verzuim, arbeidsongeschiktheid. Daar voelen arbeidsdeskundigen zich heel senang bij. Ik hoorde vandaag nog een arbeidsdeskundige zeggen: 'Gezondheid? Nee, daar zijn wij niet van. Wij zijn van het verzuim.' Een mooie stelling voor de discussie, want ik denk namelijk dat de arbeidsdeskundige ook van de gezondheid is en veel eerder in het traject moet optreden." Shirley voelt zich in haar mening gesteund door AKC-onderzoek. "In die strategische verkenning staat een duidelijke conclusie: ja, het is haalbaar en ja, het is wenselijk. Het goede nieuws is dat arbeidsdeskundigen, met de kennis die ze nu al hebben, in de keten naar voren kunnen schuiven. Op individueel niveau dan. Als we ook op organi-

satieniveau willen opschuiven moet er een uitbreiding van kennis en takenpakket plaatsvinden. De vraag is of arbeidsdeskundigen daartoe bereid zijn."

Natuurlijk hoeft de arbeidsdeskundige niet opnieuw het wiel uit te vinden, maar kan ook de samenwerking gezocht worden met andere professionals. "Dat vraagt dan wel om een sterke profilering van de arbeidsdeskundige expertise. Andere professionals moeten weten dat ze bij specifieke vragen rondom arbeid en gezondheid arbeidsdeskundigen nodig hebben. In de afgelopen jaren is wel duidelijk geworden dat niemand het op zijn eigen houtje kan. Feit is dat de arbeidsgerelateerde zorg niet functioneert zoals we willen. Dit is het moment om daar wat aan te doen en als arbeidsdeskundige in te stappen." →

WHATS NEXT?

Monique Klompé vat de brainstorm kort samen. "Willen we de arbeidsdeskundige in het preventieve domein laten meedraaien, dan is er nog een weg te gaan. Er is dan veel te doen en te leren. Ook moeten we dan kijken naar de opleiding en het curriculum op dit specifieke terrein." De feedback tijdens de brainstormsessie zal besproken worden in het bestuur. Wat dan volgt is een paper waarin de NVvA haar visie en standpunten ten aanzien van het preventiedomein vastlegt.

Quotes vanuit de zaal

"Laat zien dat preventie iets oplevert. Het leidt tot betere inzetbaarheid, bevoegenheid en minder uitval."

"Ik ken een praktijkgeval waarin alles op het gebied van preventie was georganiseerd. Maar het was niet verplicht om eraan mee te doen. Hoe bereik je de mensen en hoe krijg je ze mee? Je moet ze intrinsiek motiveren. En dat betekent soms moeten praten als Brugman."

"Het gebeurt nog te weinig in onze eigen praktijk. Maar hoe vaker je bij een werkgever komt, hoe makkelijker het wordt om op te schuiven richting preventie."

"In ons groepje zei iemand van een arbodienst: wij doen maximaal 5% aan preventie. Iemand van een inkomensverzekeraar zei: dat halen we niet eens."

"Er moet een preventief arbeidsdeskundig consult komen. Net zoals je naar de bedrijfsarts kunt gaan."

"We hebben een opdracht gedaan bij een bedrijf. Wat blijkt: de helft van de preventieve maatregelen leidde naar de bedrijfsprocessen. Door de bedrijfsvoering te verbeteren, ontstond ook preventie van uitval. Met andere woorden, preventie kan helpen je organisatie beter te laten functioneren. Dit vinden werkgevers wel heel moeilijk. Veel moeilijker dan medewerkers adviseren een cursus timemanagement te volgen."

"Individuele gevalshandeling kan zich ook bewegen richting secundair en primair. Zeker als je inmiddels de helft van het personeel hebt gesproken."

"Er ontbreekt veel kennis. Bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving en kennis van organisaties en processen. Die moet je wel hebben voordat je stappen kunt maken richting werkgevers."

"We praten allemaal over dit onderwerp op ons eilandje, het komt maar niet tot samenwerking tussen beroepsgroepen."

"Je kunt veel adviezen geven, maar je moet er ook voor zorgen dat werkgever en werknemer er iets mee doen."



Artsen ‘ontdekken’ de werkende mens

Bart Dollekens, arts voor arbeid en gezondheid verbonden aan het Raboudumc geeft toelichting op de KNMG visie over arbeidsgerichte medische zorg. Hij doelt op het visiedocument ‘Zorg die werkt’ dat de beroepsvereniging in juni aanbood aan demissionair minister Schippers van VWS.

“Het is voor het eerst in de geschiedenis dat alle artsen zich samen uitspreken over het belang van de gezondheid van de werkzame mens”, aldus Dollekens. “Misschien wat laat vindt hij. Want: “Elke dokter moeten snappen dat arbeidsparticipatie belangrijk is. De gezondheid verbetert daadwerkelijk als je meedoet in het arbeidsproces.” Maar werk komt volgens Dollekens nog onvolgende ter sprake op het spreekuur. “Huisartsen moeten zich afvragen wat voor werk

de patiënt doet. Is hij of zij daarnaast ook mantelzorger? Heeft hij naast zijn baan misschien nog een eigen bedrijf? Of meerdere banen? Maar daar is allemaal geen tijd voor in de tien minuten die een consult duurt.” Dat huisartsen nu meer aandacht willen geven aan arbeid en gezondheid vindt hij een goede zaak. Maar het baart hem wel zorgen dat in het visiedocument de nadruk ligt op onderlinge samenwerking. “Het gaat er om hoe dokters beter kunnen samenwerken met andere dokters. Buiten de scope van het visiedocument valt – en zo staat het letterlijk benoemd – de samenwerking met andere professionals zoals gz-psychologen, ergotherapeuten en arbeidsdeskundigen.” En dat vindt hij een gemiste kans. “Zorgverleners gaan met elkaar knutselen,



Bart Dollekens, arts voor arbeid en gezondheid verbonden aan het Raboudumc

terwijl de patiënt zich afvraagt hoe het zit met zijn inkomen, verzekeringen en z’n huis? Uiteraard goed dat dokters de medicatie kunnen instellen voor een 42-jarige vrachtautochauffeur met diabetes. Maar als je zo iemand vraagt waar hij zich zorgen over maakt is het antwoord simpel: ‘dat ik mijn baan kwijtraak’. Daar praten huisartsen niet over en specialisten al helemaal niet.”

Dollekens adviseert arbeidsdeskundigen om die reden zelf de samenwerking met de eerstelijns op te zoeken door goed uit te leggen wat de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige is. “De meeste zorgverleners weten niet wat een arbeidsdeskundige is. Ook huisartsen niet, behalve als ze zelf arbeidsongeschikt worden. Vraag jezelf af of je bij een gezondheidscentrum kunt aansluiten. Hoeveel mensen komen daar met vragen over werk en gezondheid? We weten het niet. Of bij de GGD, waar de jeugd gezien wordt. Of bij de GGZ. Eerstelijns zorgverleners registreren ziektes en aandoeningen, maar een advies dat iemand met astma beter niet in de metaalindustrie

DRIE NIVEAUS VAN PREVENTIE

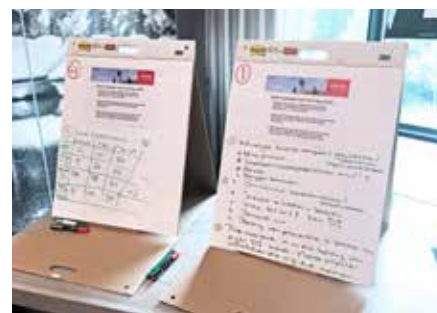
In de preventie kunnen we drie niveaus onderscheiden (zie afbeelding). Van oudsher zijn arbeidsdeskundigen met name actief op het tertiaire preventieniveau. Het primaire, maar ook het secundaire preventieniveau van arbeid en gezondheid is nog redelijk onontgonnen terrein. Drie hoofdvormen van preventie:

Primaire preventie betreft maatregelen die voorkomen dat mensen uitvallen. De maatregelen zijn gericht op de gehele populatie (afdeling, bedrijf, organisatie, bevolkings-

groepen). Secundair zijn maatregelen bedoeld voor mensen die grote kans hebben op ziekte, of waarvan de kans groot is dat ze uit gaan vallen. Daar draait het om zo vroeg mogelijk ingrijpen om erger te voorkomen.

Tertiaire preventiemaatregelen gaan om mensen die feitelijk al ziek zijn. Het gaat dan over behandeling of re-integratietrajecten, ook om ervoor te zorgen dat het niet erger wordt en dat zoveel mogelijk arbeidsvermogen behouden blijft.

Maatregel	Niveau	Doel
Strategische personeelsplanning & passende selectie nieuwe medewerkers	Primaire preventie	Verklein de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid van nieuwe medewerkers
Mogelijkheden regisseren van afwijkingen van arbeidsomstandigheden	Primaire preventie	Verklein de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers
Complexe- en scholingsovername (onderwijs)	Primaire preventie	Verklein de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers
School leidend werkonderzoek of gezondheidsprogramma's	Primaire preventie	Verklein de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers
Stipendium (toelating) arbeidsbetrokkenheid	Secundaire preventie	Verklein de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers
Curriculum (werk, privé, studie, re-integratie) of re-integratietraject	Secundaire preventie	Verklein de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers
Opdrachten van studie of re-integratietraject of anderszins (overige) partners	Tertiaire preventie	Verklein de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers





kan gaan werken, wordt niet zomaar gegeven. Misschien wil je als arbeidsdeskundige je kennis inzetten op scholen, zodat jongeren later in voor hun gezond werk terechtkomen. Daarom mijn vraag aan jullie: Met welke zorgverlener drink jij volgende week eens een kop koffie?”

Na elke spreker gingen de arbeidsdeskundigen in kleine groepen uiteen om te brainstormen. Dit gebeurde aan de hand van de volgende vragen:

- Wat doe jij in jouw praktijk aan preventie (primair, secundair, tertiair of combinatie daarvan) in % van je tijd
- Wat vindt jij belangrijk als het gaat om preventie
- Wat streef je na op een termijn van circa twee jaar om te bereiken in preventie

Naar aanleiding van de tweede spreker werd in de groepjes besproken met wie arbeidsdeskundigen in het preventiedomein zouden willen of moeten samenwerken.

Inventarisatie van gewenste samenwerking met professionals:

- huisartsen
- wijkteams ggz
- brancheverenigingen/sectoren
- mbo's, hbo's: hoe word je een gezonde werknemer
- zorgverzekeraars
- andere beroepsverenigingen
- fysiotherapeuten
- vertrouwenspersonen

AKC onderzoek:

Arbeidsdeskundige in preventiedomein. Mogelijk en wenselijk

In opdracht van het AKC heeft Regioplan vorig jaar een strategische verkenning opgesteld over de (mogelijke) positie van de arbeidsdeskundige in het preventiedomein. Gekeken is welke varianten er zijn voor een bredere positionering van het arbeidsdeskundig handelen, de haalbaarheid en wenselijkheid daarvan.

Volgens de onderzoekers is het voor arbeidsdeskundigen met hun huidige expertise haalbaar om een grotere rol te spelen binnen het preventiedomein. Om werknemers en werkgevers optimaal te ondersteunen, is het zelfs wenselijk dat dit gebeurt. Ook gezien de vraag en de mogelijkheden op de markt is het wenselijk om de arbeidsdeskundige expertise beter te benutten binnen het preventiedomein. Hierbij hebben de onderzoekers al rekening gehouden met datgene wat andere professionals bieden.

Samenwerking met professionals

De samenwerking met en inschakeling van andere professionals is de basis voor een goed werkend preventiedomein. Daarvoor is het van belang dat de verschillende typen professionals goed weten wat ieders expertise is. En dat ze weten in welke situaties de expertise van een andere professional van meerwaarde kan zijn. Enerzijds vraagt dit van professionals dat ze zich goed in de andere beroepsgroepen verdiepen. En dat kennis van andere beroepsgroepen goed in de opleidingen is geborgd. Anderzijds moeten beroepsgroepen zichzelf goed profileren. Ze moeten duidelijk maken wat

hun expertise is en op welke wijze ze een bijdrage kunnen leveren binnen het preventiedomein.

Dit profileren kan vooraf via algemene informatievoorzieningen als websites, brochures enzovoort. Het moet echter vooral gebeuren naar aanleiding van concrete gevallen waar een arbeidsdeskundige binnen een bedrijf bij betrokken is (geweest). Dat laatste vereist dat de arbeidsdeskundige verder kijkt dan de specifieke opdracht die hij voor een individu heeft. En dat hij daar ook de tijd en ruimte voor krijgt en neemt.

Voorkomen

Uiteraard werken arbeidsdeskundigen ook in de huidige situatie samen met andere professionals. Die samenwerking speelt zich echter vooral af op de lagere preventieniveaus. Het gaat dan voornamelijk om het oplossen van problemen of het aandragen van oplossingsrichtingen. De nieuwe samenwerking is echter gericht op het voorkomen en/of vroegtijdig opsporen van potentiële problemen. Het gaat ook om samenwerking met professionals die actief zijn op de hogere preventieniveaus (primaire en bovenste helft secundaire preventieniveau).

Het is van belang dat arbeidsdeskundigen blijven uitgaan van hun expertise op het individuele niveau. Dat is hun kracht, ook als ze die expertise breder inzetten. Arbeidsdeskundigen zijn getraind om een disbalans tussen belasting (werk) en belastbaarheid (mens) op te lossen. Als er bij een individu een disbalans is of dreigt te ontstaan, kan de arbeidsdeskundige deze disbalans herstel-



COLUMN

len door knelpunten op te sporen en de juiste maatregelen te adviseren. Van oudsher zijn arbeidsdeskundigen vooral actief bij personen die al zijn uitgevallen. En bij personen waarvan bekend is dat zij arbeidsbeperkingen hebben (tertiaire preventieniveau). Bij pure preventie en aandacht voor duurzame inzetbaarheid ligt de focus op werknemers die nog gezond zijn, of in ieder geval nog niet zijn uitgevallen. Wij adviseren arbeidsdeskundigen zich dan ook in eerste instantie vooral op dienstverlening aan individuen te richten. Als zij vervolgens binnen een organisatie bij veel individuen betrokken zijn of zijn geweest, is het mogelijk deze ervaringen te vertalen naar een hoger abstractieniveau.

Individu als vertrekpunt

Op die manier kun je als arbeidsdeskundige je dienstverlening ook richten op de organisatie/werkgever en het hele werknemersbestand. Het vertrekpunt blijft echter steeds het individuele geval. De kracht van arbeidsdeskundigen ligt verder bij het in kaart brengen van individuen in relatie tot werk. Ook op afdelings of bedrijfsniveau wordt volgens de onderzoekers niet haalbaar geacht. Dit vanwege de expertise die nodig is om risicoberoepen in kaart te brengen. Daarnaast hebben andere professionals binnen het preventiedomein dit al als specialiteit. Denk aan ergonomen, veiligheidskundigen en arbeidshygiënist. ←

POSITION PAPERS OVER PREVENTIE

De NVvA heeft diverse position papers gepubliceerd over de rol van de arbeidsdeskundige in het preventiedomein. Lezen? Ga dan via www.arbeidsdeskundigen.nl naar de AKC kennisbank en zoek op 'Preventie' en filter op soort document 'Position paper'. Zoek ook op 'Inzetbaarheidsbeleid' (handreiking en leidraad).

Een bijzondere reis

De zomerperiode is voorbij, zelfs het weer past zich razendsnel aan. School en werk domineren inmiddels weer onze agenda's.

In mijn werk hoor ik vooral na vakantieperiodes vaak van cliënten dat ze het zo bijzonder vinden dat ik weer vol energie aan de slag ga. En ik me niet laat vangen door een melancholische gemoedstoestand over de voorbijge waken van lange zonnige dagen en de zo bewierookte zwoele zomeravonden.

Nou wil ik niet zeggen dat schijn bedriegt en ik liever nog dobberend op mijn luchtbed nippend van een heerlijke cocktail mijn dagen doorbreng. Uiteraard denk ook ik met warme gevoelens terug aan een heerlijke vakantietijd. Maar tegelijkertijd vind ik het fijn weer aan het werk te zijn. Mijn werk bevindt zich op het gebied van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen waarvoor ik binnen een bepaald rayon zelfstandigen – uiteenlopend van medisch specialist tot advocaat, van agrariër tot schoonheidsspecialist – thuis of in het bedrijf bezoek.

Meedenken met (de hulpvragen van) verzekerden, handvatten aanreiken en last but not least een luisterend oor bieden (naast het in kaart brengen van de belasting-belastbaarheid) ervaar ik als heel dankbaar werk. Elke verzekerde is uniek en ieder bezoek is een bijzondere reis. Meerdere wegen leiden naar Rome maar als arbeidsdeskundige binnen de wereld van AOV kom je vooral op de roads less travelled.

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen achter de schermen. De mensen zonder wie (theater)voorstellingen, concerten, festivals en opnames niet mogelijk zouden zijn. **Dit keer:** make-up artist/hairstylist Nadia Veenhof (33)

Lange werkdagen

TEKST | Diederik Wieman

“M.U.A.H. Make up artist en hair. Ik heb altijd al het gevoel gehad dat ik dit wilde doen. Mijn moeder zei daar kun je nooit je geld mee verdienen, ga eerst maar een vak leren waar je een baan in kan krijgen. Het werd daarom de kappersopleiding. Die duurde drie jaar en dat vond ik natuurlijk veel te lang, want ik wilde zo snel mogelijk naar Studio Bessels in Hilversum, de beste make-upschool in Europa.

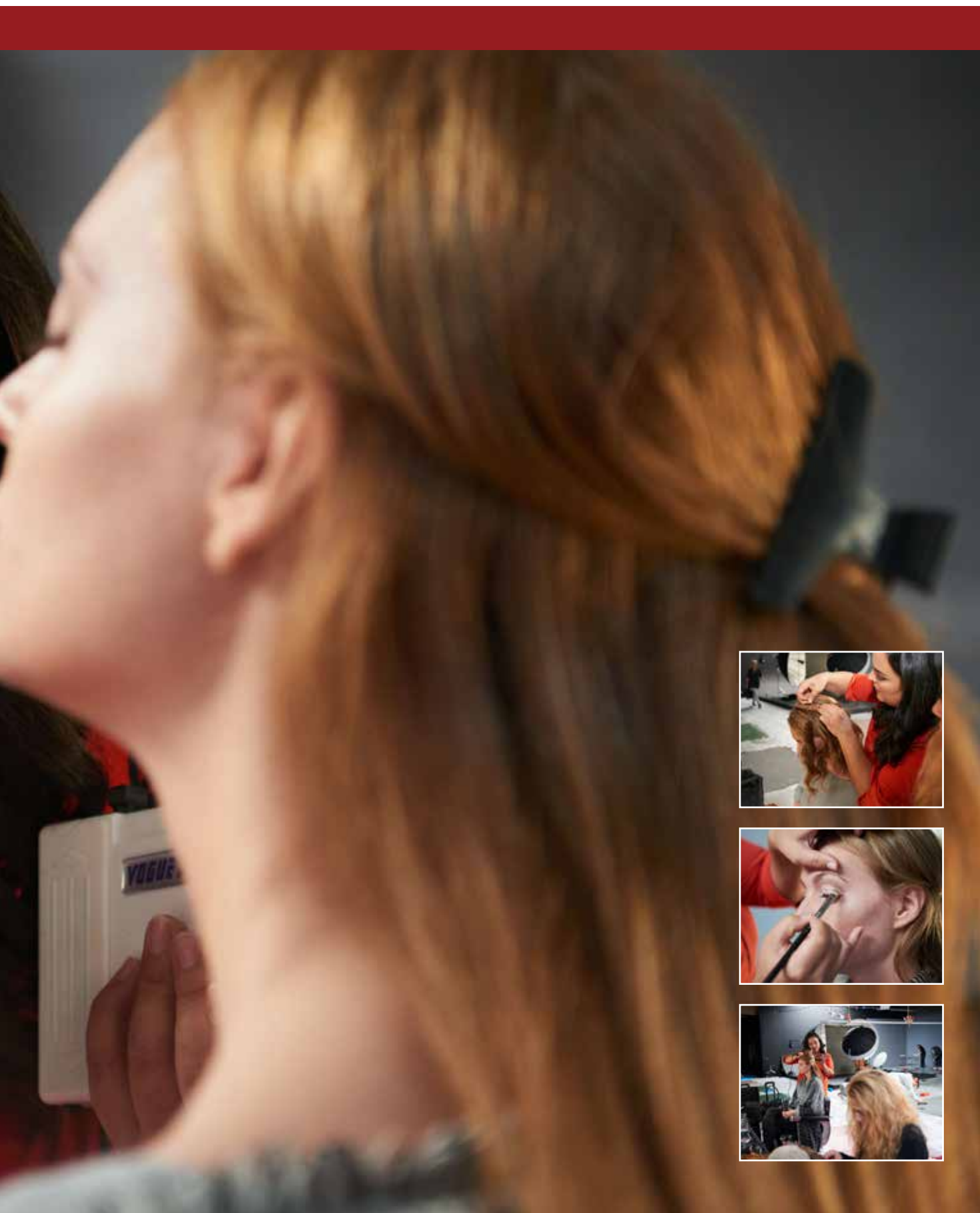
Het vak leer je, maar het is daarnaast vooral doen. Voelen, zien, smaak. Er komt heel veel bij kijken om een eigen stijl te ontwikkelen. Zodat mensen denken: ‘daarom wil ik met jou werken’.

Het vak voldoet aan mijn verwachtingen. De opleiding vond ik helemaal geweldig, ik ben daar enorm gegroeid. Ze stomen je klaar om het vak in te gaan. Maar dan ben je er nog niet, je moet knetterhard werken. Ik heb eerst veel vrij werk gedaan voor beginnende artiesten, stages gelopen bij films. Zestien uur per dag werken en alleen je reiskosten betaald krijgen. Tot ik een plek kreeg bij Albert Verlinde Producties voor Steel Magnolias. Vanaf dat moment is het gaan lopen.

Ik heb veel te danken aan het netwerk van Ditske Bessels, directeur van de opleiding. Ze heeft me aanbevolen. Zo kwam ik bij key make-up artist Leendert van Nimwegen en via hem heb ik - samen met Tessa Hornstra - veel theater kunnen doen: Assepoester, Piaf, The Sound of Music. Daarna kwamen ook series en films. Nu doe ik vooral commercials en fotoshoots. Dat laatste vind ik echt het allerleukst om te doen. Zo assisteer ik topvisagiste Annemiek Bohnenn bij haar klussen voor fotograaf Erwin Olaf. Werken voor fotografie is iets wat mij heel erg ligt. Daar heb ik echt mijn plek gevonden. Met fotografe Gemmy Woud-Binnendijk geef ik workshops. Ik verzorg ook haar en make-up voor haar opdrachten. Dat zijn kunstprojecten, foto's die bijvoorbeeld in de Italiaanse Vogue zijn verschenen.

Mijn werkdag is meestal tien uur uit en thuis, maar soms loopt dat uit tot zestien uur. Dat is op zich al een belasting, bovendien sta je ook de hele tijd. Soms pak ik er een stoel bij als ik haarstukken doe. Ook probeer ik in beweging te blijven en goede schoenen te dragen. En in het vliegtuig draag ik tegenwoordig steunkousen. De spullen waar ik mee werk zijn op waterbasis. Je moet het op modellen en acteurs aanbrengen, dus daar mag niets inzitten dat irritaties of allergische reacties opwekt. Wel werk je veel met haarlak, dus daar zul je ook wel wat van binnen krijgen. Maar als je goed voor jezelf zorgt, kun je dit vak heel lang blijven doen. En dat is ook wat ik wil.”





ZWARE BEROEPEN...



... een lastige discussie

Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT) zwengelde onlangs maar weer eens de discussie aan: 'Voor mensen met zware beroepen komt pensioen te laat.' Het persbericht zorgde voor flink wat reacties in de media. Het probleem is evident, maar hoe los je het op?

TEKST | Diederik Wieman

De discussie over zware beroepen en de gevolgen daarvan op de gezondheid, is al bijna zo oud als er zware beroepen bestaan. Maar nu de pensioengerechtigde leeftijd steeds verder wordt opgetrokken is de discussie actueler dan ooit. Doorwerken tot je 67e of ouder zal voor veel mensen prima te doen zijn, maar wat als je stratenmaker, huisschilder of betonvlechter bent? Of tot een van die andere zware beroepsgroepen behoort waarin veel mensen de eindstreep niet halen?

Explosieve stijging

Volgens PMT neemt het probleem nu snel in omvang toe. Het pensioenfonds ziet een verdubbeling van het aantal nieuwe arbeidsongeschikten sinds de pensioenleeftijd in stappen omhoog gaat van 65 naar 67 jaar. Ook bij het pensioenfonds Zorg & Welzijn worden ouderen vaker (plus 20%) arbeidsongeschikt verklaard. UWV bevestigt

de trend, blijkt uit de cijfers. Na een daling in 2015 is de instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in 2016 met bijna 12% gestegen, van 35.800 naar 40.000 uitkeringen. Dat is de grootste stijging sinds 2010. Bovendien stelt UWV dat 55-plussers een ongeveer tien keer grotere kans hebben om arbeidsongeschikt te worden dan werknemers onder de 25 jaar. PMT zelf verwacht in 2020 een explosieve stijging van het aantal nieuwe arbeidsongeschikten, omdat dan de beperkte regeling in de metaal om vervroegd te kunnen stoppen afloopt.

Complex

Zwaar werk is een complex vraagstuk. Om te beginnen: wat is nu wel en niet een zwaar beroep? Van de genoemde voorbeelden mag duidelijk zijn dat de fysieke belasting groot is en ook dat die belasting gevolgen kan hebben. De aan Harvard verbonden econoom Bastian Ravesteijn laat in zijn proefschrift zien dat fysiek zwaar werk schadelijk is voor de gezondheid, vooral voor 55-plussers. Een jaar fysiek zwaar werk op latere leeftijd

leidt tot zestien maanden extra verouderen. In een poging om duidelijkheid te scheppen, onderscheidt het Economisch Instituut voor de Bouw geen zware beroepen maar zware sectoren. Het gaat dan om sectoren waar de uitval door arbeidsongeschiktheid meer dan tweemaal zo hoog ligt als gemiddeld. Tot zover de fysiek zware beroepen. Maar hoe zit het met de beroepen die mentaal belastend zijn? Liefst 40% van de mensen in de WIA is arbeidsongeschikt op grond van psychische klachten, zo blijkt uit onderzoek van TNO. Dat betekent dat niet alleen fysiek, maar ook mentaal zwaar werk moet meetellen. TNO stelt dat de geestelijke belasting van leraren en verpleegkundigen zo groot is, dat zij wel degelijk in een uitzonderingspositie zouden moeten kunnen komen.

Betaalbaarheid

Los van de definitie is er de vraag van betaalbaarheid. Alles wat je bedenkt om zware beroepsbeoefenaren te ontzien kost geld, of het nu vroegpensioen, deeltijdpensioen, omscholing of een flexibele AOW is. Dat laatste is overigens een sigaar uit eigen doos, vinden Marloes Lammers en Lucy Ko van SEO Economisch Onderzoek. Wordt daarvoor gekozen, dan ontvangen vroeg-AOW'ers een korting op hun uitkering: als ze vier of vijf maanden eerder stoppen, zitten ze daardoor al op het bestaansminimum. In een opiniestuk in de Volkskrant zien Lammers en Ko wel mogelijkheden voor vroegpensioen. Ze gaan ervan uit dat 2% van de Nederlandse werknemers in zware sectoren werkt. De AOW-leeftijd voor deze groep met vijf jaar vervroegen, kost circa 200 miljoen euro per jaar, zo berekenen ze.

Ook het Economisch Instituut voor de Bouw sloeg aan het rekenen. Wanneer de circa 4600 werknemers in de afbouwbranche vijf jaar eerder met pensioen gaan, betekent dat 21 miljoen euro extra AOW-uitkeringen en aanvullende pensioenen per jaar. Daar staat tegenover dat 16 miljoen euro minder aan arbeidsongeschiktheidsuitkeringen betaald hoeft te worden. Per saldo 5 miljoen euro



kosten. Een te overzien bedrag, zeker wanneer je de mogelijke gezondheidswinst meetelt.

Beide rekensommen klinken daarom plausibel, maar bieden geen soelaas voor al die mensen met mentaal zware beroepen zoals leraren en zorgpersoneel.

Verantwoordelijkheid

Dan is er nog de vraag wie er eigenlijk verantwoording draagt. Voor de kosten maar – een stapje terug – ook voor het fenomeen fysiek en mentaal zwaar werk en hoe daarmee om te gaan. De overheid? De werkgever? Branches waarin veel zware beroepen voorkomen? Of misschien de werknemer zelf? Van die laatste mag je immers verwachten dat hij tijdig nadenkt over de belasting die werk met zich meebrengt en hoe dat moet als je ouder wordt. Frank Kalshoven, directeur van de Argumentenfabriek, is er duidelijk over. In zijn column 'Komt tijdig van dat dak af' stelt hij dat je met vroegpensioen en flexibele AOW de koe bij de staart vat in plaats van bij de hoorns. De juiste aanpak is volgens hem gezondheidsschade door arbeid voorkomen. 'Inherent zware beroepen moet een mens niet

een leven lang willen uitoefenen. Dat betrokkenen dat niet altijd tijdig doorhebben, is hun niet te verwijten. Mensen zijn slecht in staat langetermijngevolgen te overzien van hun gedrag van vandaag. Bovendien: een mens moet toch zijn brood verdienen? Het vraagstuk bij de hoorns vatten vereist dus dat we mensen helpen tijdig van beroep en sector te wisselen, zodat we de dreigende gezondheidsschade vermijden, en mensen wel fluitend hun pensioen halen.'

Zware beroepen bestaan niet

Een denktrant waar NVvA-voorzitter Monique Klompé zich in kan vinden. Zes jaar geleden al, zei ze tijdens een Tweede Kameroorzitting over zware beroepen: 'Zware beroepen bestaan niet, wél overbelaste mensen.' Ze hield destijds al een pleidooi voor de Werkscan. 'Iedereen – werknemer én zelfstandige – zou om de vijf jaar een Werkscan moeten doen. Bekijk het individueel. Zet in op preventie en laat mensen elke vijf jaar in de spiegel kijken. Hoe sta ik in mijn werk? Is er een switch nodig? Niet uitgaan van de baan voor het leven, actief bezig blijven met je loopbaan.' De problematiek rondom zwaar werk en het halen van de eindstreep is complex, maar de oplossing zit met name in preventie en begeleiding. Bij uitstek zaken waar de arbeidsdeskundige – als de specialist in belasting en belastbaarheid – een belangrijke rol kan spelen. De Werkscan vormt daarbij een prachtig instrument dat werknemers laat nadenken over hoe zij fit, gezond en gemotiveerd hun welverdiende pensioen kunnen halen.



DE WERKSCAN

De Werkscan is een wetenschappelijk gevalideerde (online) vragenlijst met vragen over werk, werkvermogen en loopbaan. Wie de Werkscan invult krijgt een rapport waarin het werkvermogen wordt omschreven en de signalen die dit bedreigen. De invuller kan naar aanleiding van de Werkscan een gesprek met een arbeidsdeskundige aanvragen. Meer informatie: www.uwwerkscan.nl

Marketingcampagne scoort boven verwachting

Tijdens het NVvA-voorjaarscongres op 8 juni, startte de tweejarige marketingcampagne om de arbeidsdeskundige beroepsgroep nog beter op de kaart te zetten. Vier maanden verder zijn de eerste resultaten bekend. En die zijn positief.

De naamsbekendheid en relevantie van het beroep arbeidsdeskundige verhogen onder iedereen die behoort tot de (potentiële) beroepsbevolking. Dat is in grote lijnen het doel van de tweejarige campagne die in juni van start ging. Een ambitieuze doelstelling, want de doelgroep is groot: het gaat over bijna 9 miljoen mensen die werken, kunnen werken of mensen die werk zoeken. De campagne moet minimaal 1 miljoen mensen uit die doelgroep bereiken en daarvan moeten er zeker 100.000 de website arbeidsdeskundigen.nl gaan bezoeken. De middelen die daarvoor ter beschikking staan: een social media-(reclame)campagne met als startpunten de Facebook-pagina Arbeidsdeskundigen en de website arbeidsdeskundigen.nl die een campagne-

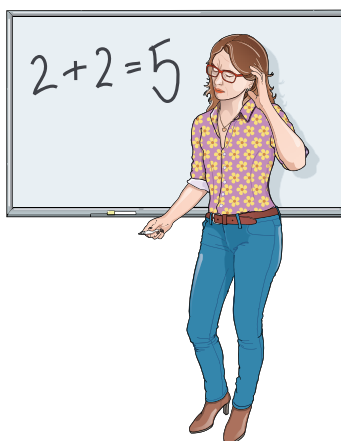


uitstraling heeft gekregen. Daarnaast werden brochures en posters gemaakt die arbeidsdeskundigen zelf op strategische plaatsen kunnen verspreiden. Bij bedrijven bijvoorbeeld, maar ook in wachtkamers van huisartsen, fysiotherapeuten enzovoort. Centrale boodschap van de campagne: 'Als het werk anders moet' met als pay off: de arbeidsdeskundige werkt voor u. Er is een campagnewebsite gemaakt op www.arbeidsdeskundigen.nl/alshetwerkanandersmoet.

Daar staan vijf indrukwekkende verhalen die een beeld geven van de doelgroep. Uiteraard geschreven in de taal die iedereen kan begrijpen. Deze stories zijn ook verfilmd en daarmee een belangrijk deel van de campagne. Om mensen bekend te maken met ons vak moet men eerst naar ons toe komen. Via advertenties op social media worden mensen geattendeerd op onze Facebook-pagina waar deze campagnafilms staan over beroepsbeoefenaren voor wie werk anders moet. Verder vinden bezoekers er relevante berichten over werk, gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

Resultaten

Hoe gaat het tot nu toe met de campagne? Het antwoord is kort: boven verwachting goed. De gegevens in dit artikel beslaan de eerste acht weken van de campagne. In die periode heeft de social-mediacampagne 16.359 klikken naar de website gegenereerd. Het unieke aantal klikken ligt op 13.669. Dit getal geeft het aantal personen aan dat via de advertenties op social media op de website terecht is gekomen. Het doel voor het eerste jaar van de campagne is om



100.000 unieke websitebezoekers te halen.

Na acht weken zijn we dus goed op weg!

Als we kijken naar het verkeer op onze website is dat ook gegroeid. Meer unieke bezoekers komen op de website en zijn daar voor websitebegrippen relatief lang.

Jullie medewerking is nodig

Social media vormen een van de pijlers onder de campagne, de andere is wat we als arbeidsdeskundigen allemaal zelf kunnen doen. Maak je cliënten, collega's, opdrachtgevers en de rest van de wereld bekend met onze campagne. Hang Posters

op, deel flyers uit of leg ze op plekken waar we mensen kunnen informeren. Heb je daarvoor materiaal nodig, dan kun je dit opvragen bij ons secretariaat.

We zijn goed bezig! maar we willen onze doelstellingen behalen en meer... ←

In Memoriam

Johannes van der Wal

Op donderdag 20 juli is totaal onverwacht Johannes van der Wal overleden. De vorige AD Visie was op dat moment al in druk, waardoor wij daarin helaas geen aandacht aan dit verdrietige feit konden besteden. Johannes laat een leegte achter die voor ons allen nog niet te overzien is. Hij was een actief, gewaardeerd en zeer kundig arbeidsdeskundige, bestuurder, ambassadeur voor ons vak en vriend. Met zijn enthousiasme heeft hij veel bereikt voor het vak en de vereniging. Hij stond midden in de discussie, was betrokken bij alles wat ons vak raakte en bevlogen om alles te willen weten en bij te houden. Zijn niet aflatende energie om aan te pakken en zaken voor elkaar te krijgen gaan we allen missen.

We zijn een bevlogen mens kwijt die een zeer warm hart had voor onze vereniging. Johannes is negen jaar bestuurslid geweest. Hij was een echte bestuurder met een praktische inslag. Dikwijls kwam hij met de vraag of leden hier wel op zaten te wachten en dan moesten anderen zich verantwoorden waarom dat zo was. Johannes was altijd heel goed in het contact met de achterban en actief binnen het platform AD11.

Johannes was een duizendpoot die voor onze vereniging veel verschillende dossiers heeft behandeld. Wij zijn hem dankbaar voor zijn inzet als het gaat om privacyvraagstukken, wetgeving rond passende arbeid, de leidraad verzuim en de loonwaardebepaling. Zijn rol in het college van deskundigen van de NEN. Zijn kritische blik op al hetgeen we als vereniging naar buiten brachten. Zijn betrokkenheid bij de onderzoeken die door het AKC zijn gedaan. Zijn actieve bijdrage in het tot stand komen van de gedragscode en de intensievere samenwerking met de SRA. En voor alle andere zaken waarin hij participeerde en heeft bijgedragen om de vereniging waardevoller te maken.

Zo was Johannes ook actief als penningmeester. Tijdens zijn bewind is het erg goed gegaan met de vereniging. Johannes ontwierp het strategisch plan, met de financiële grondslagen erbij, zoals we dat nu kennen. We zullen hem missen vanwege zijn positief kritische noot.

Naast dit alles was Johannes ook een collega, een vriend. Met wie gesprekken over het vak, de ontwikkeling van het beroep en het leven te voeren waren. Over zijn (en onze) gedeelde passie voor lekker eten en drinken. Over maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. En zijn gedrevenheid om alles uit het leven te halen.

Johannes, we missen je.

Bestuur en leden van de NVvA





Maatman bij de eerstejaars ziektewetbeoordeling

Op 1 januari 2013 is de eerstejaars ziektewetbeoordeling (EZWb) ingevoerd met de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa). De EZWb komt grotendeels overeen met de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in het kader van de WIA. Over de maatman voor de WIA is uitleg gegeven in AD- Visie 3 van 2017. Bij de EZWb komt er een probleem om de hoek kijken: wat doe je in de situatie dat er sprake is van een samenloopsituatie met een ziektewetuitkering en een loondienstbetrekking of bestaande WIA-uitkering?

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Alleen inkomensverhoudingen met ZW-recht

Eerst zal de maatman moeten worden vastgesteld conform de regels die zijn opgenomen en besproken in AD Visie 3, namelijk conform de maatmanbepaling bij de WIA. Bij samenloop echter wijkt de maatmanbepaling af van die van de WIA.



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

Bij het vaststellen van de maatgevende arbeid en het toewijzen van de resterende verdien capaciteit wordt binnen een samenloopsituatie bij de eerstejaars ziektewetbeoordeling (EZWb), voor het vaststellen van de maatman alleen uitgegaan van die inkomensverhoudingen waarin verzekerde is uitgevallen en geen

werkgever meer heeft.

Inkomensverhoudingen binnen een samenloopsituatie waarop geen ZW-recht van toepassing is (WIA-recht of een dienstverband bij een werkgever), worden niet opgenomen in de maatman ZW voor de EZWb. Er zijn echter ook werkgevers die eigenrisicodragers (ERD) zijn voor de ziektewet. Bij deze werkgever vindt ook een EZWb plaats. Het onderstaande is ook voor de ERD van toepassing.

Maatman in het kader van EZWb

De maatman in het kader van de EZWb is in de volgende situatie anders dan de maatman in het kader van de WIA:

1. Samenloop ziektewetuitkering met een loondoorbetalingsverplichting van een werkgever.
2. Samenloop ziektewetuitkering met een uitkering van de WIA.
3. Samenloop ziektewetuitkering met zelfstandige arbeid (vrijwillige verzekering).
4. Samenloop ziektewetuitkering met WW en hiervoor niet is ziek gemeld.

Samenloop met loondoorbetalingsverplichting werkgever

Een werkgever heeft de verplichting

om 104 weken loon door te blijven betalen tijdens ziekte, zolang de werknemer bij hem in dienst is. Het komt echter regelmatig voor dat een werknemer twee dienstbetrekkingen heeft. Het kan zijn dat hij bij de ene werkgever een vast dienstverband heeft en bij de andere een tijdelijk dienstverband en bij deze laatste ziek uit dienst gaat.

Bij einde van een dienstverband bij ziekte, wordt het ziekengeld overgenomen door UWV. Bij 52 weken ziekte vindt er een EZWb plaats. De maatman voor deze beoordeling is dan alleen het gedeelte waarvoor UWV het ziekengeld betaalt.

Een voorbeeld: De persoon is voor 20 uur werkzaam als administratief medewerkster in vast dienstverband en daarnaast voor 15 uur in de weekenden als verkoopster in tijdelijk of los dienstverband of als uitzendkracht. Zij wordt ziek voor beide functies. De werkgever betaalt ziekengeld voor de administratief medewerkster en UWV betaalt het ziekengeld voor de functie van verkoopster. De maatman voor de EZWb is in deze situatie de verkoopster.

Samenloop met WIA

Bij een uitkering voor de WIA kan de persoon zijn ingedeeld in de klasse

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

80-100% of 35-80% arbeidsongeschiktheid. Bij een uitkering van 35-80% is er sprake van een restverdiencapaciteit, maar ook bij 80-100% kan de persoon werken. Heeft deze persoon verdiensten, dan kunnen twee situaties ontstaan:

De werkgever betaalt ziekengeld omdat hij bij ziekte een loondoorbetalingsverplichting heeft.

UWV betaalt het ziekengeld omdat er sprake is van een tijdelijk dienstverband en de persoon ziek uit dienst is gegaan.



Is deze laatste situatie aan de orde, dan vindt er bij 52 weken een EZWb plaats. De maatman wordt dan alleen bepaald voor het gedeelte waarvoor UWV ziekengeld betaalt.

Voorbeeld: Een persoon heeft een WIA-uitkering op grond van de maatman als vertegenwoordiger voor 40 uur per week en hij is tijdens de WIA voor 20 uur gaan werken als magazijnmedewerker. Hij gaat ziek uit dienst. UWV betaalt nu het ziekengeld. De maatman voor de EZWb is de magazijnmedewerker.

In deze situatie is sprake van twee verschillende maatmannen: één voor de WIA-beoordeling en één voor de EZWb.

Samenloop met zelfstandige arbeid (vrijwillig verzekerd)

De zelfstandige heeft de mogelijkheid om zich vrijwillig te verzekeren in het kader van de ziekwet bij UWV. Ook hier kan samenloop aan de orde zijn, namelijk als hij werkzaam is als

zelfstandige en daarnaast ook in loondienst is.

Valt de persoon uit voor zijn werk in loondienst en gaat hij ziek uit dienst, dan wordt het ziekengeld overgenomen door UWV. De maatman voor de EZWb wordt vastgesteld op grond van werkzaamheden die de persoon verrichtte in loondienst. Valt de persoon uit voor beide functies, dan is er sprake van een gecombineerde maatman conform de WIA-regels.

Samenloopsituatie met WW

Een persoon heeft een WW-uitkering voor een aantal uren per week en is daarnaast werkzaam in loondienst. Deze persoon gaat ziek uit dienst bij deze werkgever en UWV neemt het ziekengeld over. Hij meldt zich echter niet ziek voor het aantal uren per week waarvoor hij een WW-uitkering ontvangt.

De maatman voor de EZWb wordt ook in deze situatie bepaald op het werk waarvoor de persoon een ziekengeld-

uitkering ontvangt.

Meldt de persoon zich ook ziek voor het WW-gedeelte, dan is er sprake van een gecombineerde maatman conform de WIA-regels.

Bijzondere situatie

Hierboven hebben we gesproken over het overnemen van het ziekengeld door UWV en het bepalen van de maatman in die situatie. Er is nog een situatie waarbij het ziekengeld wordt overgenomen door UWV, namelijk op grond van de no-riskpolis.

Als een persoon met een dienstverband in aanmerking komt voor de no-riskpolis, dan kan bij ziekte het ziekengeld door de werkgever worden geclaimd bij UWV. Hier is echter nog steeds sprake van een loondoorbetalingsverplichting door de werkgever. In deze situatie verricht UWV geen EZWb en is een maatmanbepaling niet aan de orde. De maatman wordt pas vastgesteld als er een WIA-beoordeling gaat plaatsvinden.



6 vragen aan

Henk Oranje, opleider-arbeidsdeskundige bij UWV



1 Waarom heb je voor het vak van arbeidsdeskundige gekozen?

"Ik was werktuigbouwkundige/bedrijfskundige met een warme sociale belangstelling. Precies wat de GMD destijds vroeg. Ik ben daar in 1982 als arbeidsdeskundige begonnen."

2 Wat is voor jou de kern van het vak?

"De arbeidsdeskundige werkt in het veld van Mens, Werk en Inkomen. Hij houdt zich daarin bezig met het voorkomen, beoordelen en/of herstellen van eventuele discrepanties in belasting in arbeid en belastbaarheid van de mens. Hij houdt daarbij rekening met consequenties voor loon- of inkomensverlies en schadelast. En dit alles binnen een juridische of arbeidsrechtelijke context. De kerntaken daarbij zijn: analyseren, beoordelen, re-integreren, rapporteren en adviseren."

3 Je bent een aantal jaren NVvA-bestuurslid geweest. Hoe kijk je op die periode terug?

"Er was ergens na de eeuwwisseling een moment van onvrede in de vereniging en het toenmalig oude bestuur werd door de leden weggestuurd; ik heb toen mijn verantwoordelijkheid genomen door (samen met een aantal collega's) in het nieuwe bestuur plaats te nemen. We hebben daar als team flinke resultaten geboekt, waaraan ik

mijn bijdrage heb mogen leveren. Een eerste mijlpaal was het aanstellen van een betaalde voorzitter. Dat is Monique Klompé geworden, en dat is een heel goede zet gebleken. Daarnaast sloten we een contract met bureau MOS, als nieuw ondersteunend secretariaat. Ook dat is goed uitpakend. Met dit alles lag er een solide basis voor de organisatie. Op het inhoudelijk vlak zijn er toen ook mijlpalen bereikt. We konden niet goed verwoorden waar wij nou eigenlijk van waren; daar hebben we de driehoek Mens, Werk en Inkomen voor bedacht. Vervolgens hebben we het Beroeps Competentie Document opgesteld en met de verschillende opleidingsinstituten het Curriculum voor de beroepsopleiding herschreven. Dat laatste was best een hele klus, maar het is er gekomen, inclusief een onafhankelijke eindtoets op competenties. Ten slotte hebben we het AKC in die periode opgericht."

4 Je bent AKC-programma-raadslid. Hoe belangrijk is wetenschappelijk onderzoek?

"Voor de beroepsgroep is dit heel belangrijk in het kader van de verdere professionalisering. Als je als professional te boek wilt staan, moet alles wat je zegt en doet de nodige bewijskracht hebben. De opdracht van het AKC is onder andere om die kennis bij en uit de wetenschap

te halen en voor de beroepsgroep toepasbaar en toegankelijk te maken.

Ik denk dat oprichting van het AKC voor het vak een heel belangrijke stap is geweest. Als we daarbij optellen dat we nu ook een lector en een hoogle-raar in ons vakgebied hebben én een aantal collega's die gaan promoveren, dan is dat 'a small step for science, but one giant leap for onze arbeidsdeskundigen'. Jezelf ontwikkelen is onderdeel van de professionalisering en natuurlijk ook gewoon leuk! Zelf heb ik in 2007 (toen was ik 55) nog een masteropleiding in Occupational health/arboconsultancy afgerond aan de UvA. Er gaat een nieuwe wereld voor je open."

5 Je neemt afscheid van UWV als opleider-arbeidsdeskundige. Hoe heb je het vak zien veranderen?

"Vroeger ging het met name over individuele gevalshandeling over de volle breedte van het vak. Later zie je meer specialismen ontstaan. Tegenwoordig is er een tendens naar ook meer algemenere bedrijfsadviesing op arbogebied; volgens mij een kans die we niet moeten laten liggen."

6 Waar liggen de toekomstige uitdagingen van de arbeidsdeskundige?

"Verder professionaliseren! Dé uitdaging zit dan vooral in

effectieve samenwerking met andere disciplines ten behoeve van de participatie van de klant. Die klant moet centraal staan! Ik zie ook kansen voor de arbeidsdeskundige op het preventieve vlak. In de ontwikkeling van het vak zelf, ben ik voorstander zijn van meer differentiatie in het niveau van het beroep. Dat laatste door bijvoorbeeld een indeling naar junior, medior en senior posities. Dat is belangrijk, want waar arbeidsdeskundige vroeger een eindfunctie was, is het nu voor veel mensen een startfunctie. Specialisatie en functieniveaus houden het vak dan uitdagend en interessant.

Mensen kunnen van functie switchen en doorgroeien. Omdat ik er qua leeftijd zelf wel al vroeg bij was, heb ik – om het voor mij interessant te houden – bijna alle schakeringen van het vak uitgevoerd. Dat is ook wat ik een nieuwe generatie wil aanbevelen: switch geregeld van baan; je wordt er in veel opzichten alleen maar wijzer van. En waar ik ten slotte blij mee ben is dat de NVvA momenteel zo'n interessant actief promotiebeleid uitvoert. Het vak van de arbeidsdeskundige moet naast vakmanschap en kwaliteit nastreven ook op een moderne manier aan de man gebracht worden!"





Minder focus, meer effect

Voor meer creativiteit, succes en plezier in je leven

Wie wil er nu niet een creatiever, succesvoller en plezieriger leven? Srini Pillay geeft een handleiding in zijn boek Minder focus, meer effect.

MINDER FOCUS, MEER EFFECT

★★★★☆

Auteur: Srini Pillay

Kosmos Uitgevers

ISBN 978 90 215 6540 8

ISBN e-book 978 90 215 6541 5

274 pagina's

Prijs: € 18,99 of € 9,99 (e-book)

Pillay is neurowetenschapper, psychiater en therapeut. Hij is verbonden aan Harvard Business School en Harvard Medical School, waar de geboren Zuid-Afrikaan al zeventien jaar hersenonderzoek doet. De kern van zijn verhaal laat zich in één woord samenvatten: ontfofocussen. Want als je voornamelijk focust – en dat is de norm in de huidige maatschappij – verdwijnen echt belangrijke zaken naar de achtergrond, neem je moeilijker beslissingen en vervreem je van jezelf en je omgeving. Emotionele uitputting ligt op de loer, aldus Pillay. Mensen die willen veranderen denken hun doel te kunnen bereiken door te focussen of wijten hun falen aan gebrek aan focus. Overigens is Pillay de laatste die het nut van focussen ontkent. Wel vindt hij dat te veel mensen zonder het te beseffen in de cultus van het focussen zijn gaan geloven: de overtuiging dat focussen de belangrijkste vaardigheid is, de kerncompetentie waar iedereen naar zou moeten

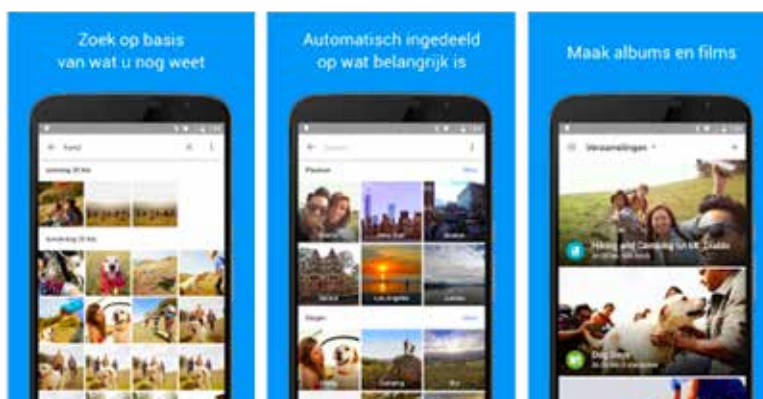
streven. In werkelijkheid werkt focussen, als het uit zijn verband wordt toegepast, tegen je en maakt het je zwakker. Hij gebruikt een orkest als voorbeeld: elk orkestlid moet oefenen (focussen) om zijn of haar partij onder de knie te krijgen. Maar tijdens het concert moeten alle orkestleden in staat zijn om hun expertise en geluid tot een groter geheel met elkaar te laten samensmelten (ontfofocussen). Ontfofocussen is volgens Pillay het proces waarbij je je brein ontspant, zodat het paraat staat, opgeladen is en gecoördineerd en innovatief is als je dat nodig hebt. Het boek is prettig geschreven en toegankelijk dankzij de vele voorbeelden die hij geeft. Het is toepasbaar omdat Pillay tips en trics geeft om je overvolle brein te ontstressen door te dagdromen, rond te rommelen en vrijuit dingen te proberen. Een zelfhulpboek voor iedereen die meer creativiteit, succes en plezier in zijn leven wenst.

(Diederik Wieman) *

AppSoluut

Naam: Google foto's • Voor: Android en iOS • Prijs: Gratis

Ideaal voor iedereen die wel eens opslagcapaciteit op de smartphone tekort komt (wie niet). Google foto's werkt als de cloud foto-opslag waarin al je afbeeldingen terechtkomen. Automatisch worden ze gesorteerd op dagen, maar door twee vingers uit elkaar te spreiden op het scherm, zoom je uit zodat dagen veranderen in maanden of jaren. Zo kun je snel naar het verleden schakelen en in je archief naar plaatjes zoeken. Gratis en in hoge kwaliteit. Daarnaast is het mogelijk om foto's via de browsers te bekijken en op specifieke trefwoorden te zoeken. *



De arbeidsdeskundige ziet Abraham/Sara

Op 1 juli jongstleden was het precies vijftig jaar geleden dat de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering van kracht ging. Met de invoering daarvan kreeg het beroep niet alleen zijn huidige naam, maar ook meer vorm en inhoud.

TEKST | Diederik Wieman

Het vak arbeidsdeskundige mag dan zijn vijftigste verjaardag vieren, de geschiedenis van het beroep gaat al meer dan een eeuw terug. Algemeen wordt 1909 als een belangrijk jaar gezien. Toen werd door de Rijksverzekeringsbank (RVB) de Agent voor speciale diensten geïntroduceerd, een ambtenaar belast met onderzoek naar aanpassing. Medisch adviseur van de Rijksverzekeringsbank P.H. van Eden, omschreef het als volgt: 'Op de hoogte met de technische eisen, in velerlei beroepen gesteld, konden zij met kennis van zaken beoordelen, in hoeverre de werkman met een of ander letsel aan die eisen voldeed.'

Johan Frederik Staleman (1868-1928) was de eerste van die speciale agenten, en daarmee eigenlijk de eerste arbeidsdeskundige. De speciale agenten voerden hun werk uit in het kader van de Ongevallenwet die uit 1901 dateert en de Invaliditeitswet die achttien jaar later werd ingevoerd. Beide wetten gaan, na verschillende wijzigingen, op 1 juli 1976 op in Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

De invoering van de WAO, nu vijftig jaar geleden, hangt nauw samen met de veranderde visie op arbeid sinds de jaren '50. In deze periode van opbouw ontstaat het idee dat iedereen recht heeft op arbeid en dat het de taak van de overheid is om grote werkloosheid te voorkomen. Keerzijde van deze medaille is de opvatting dat recht op arbeid ook de verplichting tot werken is. Iemand die daartoe niet of niet goed in staat is, moet

geholpen worden om weer (gedeeltelijk) aan de slag te gaan. Daarbij wordt meer dan ooit gelet op wat iemand nog wel kan, terwijl tegelijkertijd arbeidsongeschiktheid ruimer wordt opgevat. Niet alleen iemands lichamelijke geschiktheid voor werk telt mee, maar ook de geestelijke gesteldheid. Nieuw is ook de indeling van arbeidsongeschiktheid in klassen, met bijbehorende uitkeringspercentages.

Complex

Al deze factoren maken de uitvoering van de WAO een stuk ingewikkelder. De wetgever belegt deze uitvoering decentraal bij de bedrijfsverenigingen, die op hun beurt verplicht zijn om voor de keuring en begeleiding van arbeidsongeschikten advies te vragen bij de daarvoor opgerichte Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD). Dit omdat, zoals de wetgever het stelde: 'de revalidatie en invaliditeitschatting een hoge mate van gespecialiseerde deskundigheid eisen en het schaarse aantal beschikbare deskundigen daarom gebundeld dient te worden.' De GMD heeft daarmee vanuit de wet heel duidelijk een tweeledige taakstelling toegemeten gekregen: de beoordeling van arbeidsongeschiktheid (door verzekeringsgeneeskundigen en arbeidsdeskundigen) en het voorzien in (hulpmiddelen voor) re-integratie.

De medewerkers komen voor een groot deel van de vroegere Rijksverzekeringsbank, in het geval van de arbeidsdeskundigen hoog opgeleid en veelal met een technische achtergrond. De GMD groeit snel: bij de start



in 1967 werken er 87 artsen en 141 arbeidsdeskundigen. Het aantal WAO'ers stijgt van 162.000 in 1968 tot bijna een miljoen aan het begin van de jaren '90 en vormt daarmee een molensteen rond de nek van de verzorgingsstaat. De politiek blijft daarom sleutelen aan de arbeidsongeschiktheidswetgeving, wat in 2006 uitmondt in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Intussen werd de GMD opgeheven en deels overgenomen door het GAK, dat later weer opging in UWV.

Uitbreiding

Door de jaren heen is het arbeidsdeskundig vak uitgebreid. Waar het vroeger vooral de claimbeoordeling betrof is, zijn tegenwoordig re-integratie, duurzame inzetbaarheid en preventie niet meer weg te denken uit het dagelijks werk van de arbeidsdeskundige. Ook is zeker de helft van alle arbeidsdeskundigen niet in publiekrechtelijke organisaties, maar vrij gevestigd of werkzaam bij verzekeraars, arbodiensten of (grote) bedrijven. Zeker nu we steeds ouder worden en langer moeten doorwerken, is het belang van preventie en duurzame inzetbaarheid groter dan ooit. En dat zet een stevige basis onder de toekomst van het arbeidsdeskundig vak!

Bron: Een typisch Nederlands beroep. Kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid.





DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSKUNDIGE 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



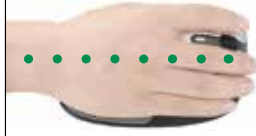
NEWTRAL 2

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



CS Opleidingen
REGIE OP GELDSTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

Regie op Verzuim



dé studie voor arbeidsdeskundigen

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

Regie op Verzuim is door de NVvA als bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd met 21 punten.

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



NAH

reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

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

Als het werk anders moet...



Maakbaarheid van langer doorwerken

Als we langer doorwerken moet het werk anders. Hoe gaan we dat doen? Wat zijn de gevolgen voor werkende en werkgever?

Tijdens drie plenaire blokken wordt vanuit het perspectief van drie leeftijdscategorieën de uitdaging van langer doorwerken belicht.

Dagvoorzitter: Marc D. de Hond

- **Blok 1, Met plezier op weg naar pensioen: 50 - 75 jaar**
John de Wolf, Tinka van Vuuren en Anne-Marije Buckens
- **Blok 2, Een vitale duurzame loopbaan: 35 - 50 jaar**
Annet de Lange, Florian Vaessen en Regio Zuid-Kennemerland en IJmond project 'Duurzaam Werk(t)
- **Blok 3, Leren balanceren met jou persoonlijke werk-privé balans: 20 - 35 jaar**
Roland Blonk, Frans Hoebink en Martijn Sickenga

De Mens:

- Werk en privé
- Ambitie en mogelijkheden
- Gezondheid en chronische aandoening

De Arbeid:

- Participatie en ondernemen
- Passend en flexibel werk
- Inclusief organiseren

Wij nodigen u van harte uit om er bij te zijn!
Meld u aan op: **www.arbeidsdeskundigen.nl**



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

14 NOV 2017
10:00 - 17:00 uur
Philharmonie Haarlem
Lange Begijnestraat 11
2011 HH Haarlem