



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

40E JAARGANG | DECEMBER 2018 | NUMMER 6



ADHD'ers zijn
waardevolle werknemers

ANDERE BEDRADING in het brein

Congres
verslag!
Pagina 20

OPEN KANTOOR IS NIET WEG TE DENKEN, MAAR:

Is de KANTOORTUIN uitgebloeid?

→ Update onderzoek
Duurzaam Werk(t)

→ Juridisch: Re-integratie spoor 1
ook voor eigenrisicodragers

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

Aansprakelijkheid in de praktijk

Er zijn 2 soorten aansprakelijkheid van belang 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 of 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 (BAV)

Als u of een ondergeschikte een fout maakt in uw advies en de klant lijdt hierdoor financiële schade, dan kan de opdrachtgever u aansprakelijk stellen. Het betreft (uitsluitend) financiële schade die u als professional in de uitoefening van uw werkzaamheden veroorzaakt. Denk hierbij aan het geven van verkeerd advies.



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

De verzekering is ontwikkeld voor en door arbeidsdeskundigen, lid van NVvA. 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 dekking voor alle genoemde hoedanigheden.

Lees meer op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige wordt aangeboden door Blue Risk Collectieve Verzekeringen. Professionals zoals u. Blue Risk is gespecialiseerd in aansprakelijkheidsverzekeringen voor arbeidsdeskundigen, mediators, loopbaancoaches, case-managers, trainers en meer. Mail collectief@bluerisk.nl of Telefoon 010 89 29 121.

vragen

aan Paul Schaap (63),
beleidsadviseur AD bij
UWV CEC
Kijk op pagina 28

Colofon

40e jaargang nummer 6
December 2018

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofdredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee →

Sanne Besteman, Jolanda van den Braak, Nathan Hutting, Hans Klip, Marjol Nikkels, Shirley Oomens, Jasperien van Weerdt, Etty Wielenga-Meijer, Emmie Vossen

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock, Pixabay, Ralph van Eersel

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Printweb Media B.V.

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

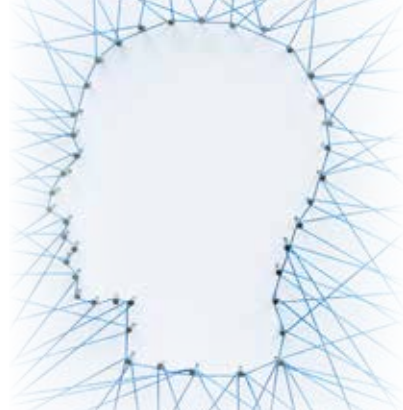
Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Coverstory

ADHD'ers zijn waardevolle werknemers



Druk praten en gebaren, vaak de concentratie verliezen, snel boos zijn. Het zijn allemaal tekenen van de 'andere bedrading' bij mensen met ADHD. Dat leidt vaak tot problemen op het werk. Zonde, want in de juiste omgeving zijn ADHD'ers erg waardevolle werknemers.

6

Is de kantoortuin uitgebloeid?

Mede dankzij de opmars van nieuwe werkvormen, zoals scrum en agile werken, is het open kantoor nog steeds niet weg te denken. Maar hoe gezond en productief is die kantoortuin eigenlijk? En wat zijn de alternatieven?

13

Congresverslag

Het NVvA- en AKC-najaarscongres mocht rekenen op een recordaantal bezoekers van ruim 800 arbeidsdeskundigen en externen. Zij werden getraakteerd op een gevarieerd programma rondom de thema's 'Werken met een chronische aandoening' en 'Technologie en werk'.



20

En verder...

Duurzaam Werk(t)	10
Juridisch	18
OT Groep Tobben	30



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen in uniform. Dit keer Pierre Jansen (52), visspecialist bij Visgilde Dieren.

16



Iedereen doet mee

We leven in een tijd van toenemende polarisatie. Bevolkingsgroepen staan op elk gebied steeds meer lijnrecht tegenover elkaar. Het maakt niet uit of het te maken heeft met religie, politiek, etniciteit of sociaaleconomische status: de tegenstellingen verhardden zich. Voor- en tegenstanders van Zwarte Piet graven zich in en hebben steeds minder begrip voor elkaars standpunten. Het welzijn van de dieren in de Oostvaardersplassen is de speelbal geworden van dierenactivisten, landschap inrichters en natuurbehouders. In Europa keren steeds meer landen de EU de rug toe en in de Verenigde Staten gunnen de Republikeinen en Democraten elkaar het licht in de ogen niet meer. Wat deze conflictsituaties met elkaar gemeen hebben, is dat zij minder gebaseerd zijn op inhoudelijke aspecten maar vooral op onderbuikgevoel, emoties en sentiment. Veelzeggend in dit verband is de opmerking van een aanhanger van een politiek leider: 'Het klopt niet wat hij zegt, maar hij heeft wel gelijk'. Hoe conflicten niet gebaseerd op ratio kunnen escaleren, liet de eerste wereldoorlog zien. Soldaten in de loopgraven wisten vaak niet meer waarvoor zij streden. Dat leidde tot de bizarre situatie dat bij het staakt het vuren in december 1917 de vijanden elkaar fijne kerstdagen en een gelukkig nieuwjaar wensten, om vervolgens in januari de strijd weer te hervatten. Dat laatste is misschien een wrange anekdote, maar laat wel zien dat als je in de strijd een pas op de plaats maakt, belangen helemaal niet zo verschillend blijken te zijn. Dan helpt een Turkse man zijn Koerdische buurman bij het aanleggen van zijn tuin, dan vierten kinderen van uiteenlopende afkomst samen Sinterklaas, dan bestrijden Republikeinen en Democraten zij aan zij bosbranden in Californië en maakt een dieractivist dankbaar gebruik van een Ronald McDonald Huis. Tegenstellingen ontstaan doordat mensen zich buitengesloten voelen en niet gehoord worden. Laten we polarisatie de kop indrukken door vaker rekening met elkaar te houden en meer samen te doen. Dat sluit mooi aan op het thema dat NVvA-voorzitter Monique Klompé tijdens het najaarscongres voor het nieuwe jaar aankondigde: 'Iedereen doet mee'. Ik wens jullie allemaal een gelukkig en gezond 2019!

Geert Beckers

Arbeidsongeschikt

In 2017 zijn ruim 47.100 zieke mensen ingestroomd in een van de arbeidsongeschiktheidswetten. Vrouwen hadden met 0,6% een iets grotere kans dan mannen (0,5%) om in te stromen. Voor het 25e levensjaar stroomden meer mannen dan vrouwen in. In 2017 hadden vrouwen gemiddeld minder kans om uit de arbeidsongeschiktheid te stromen dan mannen; 4,8% voor vrouwen tegen 6,2% voor mannen. Iemand komt in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering WIA als hij/zij langer dan 104 weken ziek is. Jongeren en jongvolwassenen met gezondheidsproblemen en zonder arbeidsverleden kunnen vanaf 18 jaar tot het 27e levensjaar de Wajong instromen. Mensen die in het verleden een WAO/WAZ-arbeidsongeschiktheidsuitkering hadden en opnieuw ziek worden, kunnen mogelijk opnieuw instromen in de WAO/WAZ op basis van het eerdere recht daarop.

Zzp'ers

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) vinden hun werk vaker gevarieerd dan werknemers. Mensen die gevarieerd werk doen zijn tevredener over het werk. Dat blijkt uit nieuwe analyses van TNO en CBS. Op de vraag of het werk gevarieerd is, antwoordt ruim 80% van de zelfstandig ondernemers zonder personeel 'vaak' of 'altijd'. Van de vaste werknemers doet 70% dat en van de flexwerknemers iets meer dan de helft.

AD-Award voor Erik-Jan Wervelman en Rob van Es

Prof. dr. Rob van Es en **advocaat mr. dr. Erik-Jan Wervelman** zijn uitgeroepen tot **winnaars van de Arbeidsdeskunde Award 2018**. Ethisch en integer handelen is volgens de NVvA een van de kerncompetenties van een goed opgeleide arbeidsdeskundige. Om dit te benadrukken heeft de jury deze kerncompetentie dit jaar tot thema van de AD-Award verheven. Jurylid Hans Lankhaar: "Met respect voor alle goede dingen die op dit gebied binnen de beroepsgroep plaatsvinden, onder andere binnen de SRA, was het voor de jury niet moeilijk om de winnaars aan te wijzen. Beide heren

hebben ethiek hoog in het vaandel staan en zijn daarin boven hun vakgebied uitgestegen. Ze hebben een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van gedragscode SRA (Stichting Register Arbeidsdeskundige)." Volgens de jury is het ethisch handelen van arbeidsdeskundigen door Rob van Es (universitair docent UvA) en Erik-Jan Wervelman (VWW Advocaten) toetsbaar gemaakt in het Model Morele Besluitvorming. Hans Lankhaar: "Arbeidsdeskundigen kunnen nog elke dag van hen leren niet te denken in angst of tucht, maar vooral te zoeken naar



Hans Lankhaar (l) heeft de AD-Award uitgereikt aan Erik-Jan Wervelman en Rob van Es (r)

mogelijkheden binnen de grenzen van de geldende ethische normen. Ook binnen de nieuwe AVG zoeken zij naar ruimte voor de arbeidsdeskundigen in relatie tot veiligheid voor de cliënt. Door dit helder en toepasbaar op te schrijven, tillen zij onze beroepsuitoefening naar een hoger niveau, met daarbij de mogelijkheid om te leren."



AD Visie in milieu-vriendelijke verpakking



Het vakblad AD Visie wordt met ingang van dit nummer verstuurd in milieuvriendelijke folie. Gekozen is voor polymelkzuurfolie (PLA) dat gemaakt is van hernieuwbare plantaardige grondstoffen zoals maïszet-

meel of suikerriet. Het PLA-folie is bovendien volledig biologisch afbreekbaar en biocompatibel en daarom een duurzaam alternatief voor traditionele plastics uit petroleumchemicaliën. Om aan te geven dat het duurzaam materiaal is vindt u met ingang dit nummer ook het kiemplantlogo op de verpakking. De verpakking van AD Visie mag gewoon bij het groente-, fruit- en tuinafval (GFT-container).

Beter dan de baas?

Uit een enquête onder de lezers van het tijdschrift Intermediair blijkt dat werknemers zichzelf significant beter vinden dan hun collega's. Meer dan de helft van de respondenten (57 procent) waardeert de eigen prestaties met het cijfer 8 en één op de tien vindt zichzelf een 9. Afgerond 1 procent geeft zichzelf een 10. Waar van de respondenten amper 6 procent zichzelf een zesje of minder geeft, krijgt 17 procent van de collega's die waardering. Het gemiddelde cijfer dat men zichzelf geeft komt uit op een 7,8. Dat positieve zelfbeeld zet zich door: we vinden onszelf productiever (88 procent) dan collega's (71 procent) en we vinden onszelf regelmatig beter dan onze baas (25 procent). Bron: Intermediair.

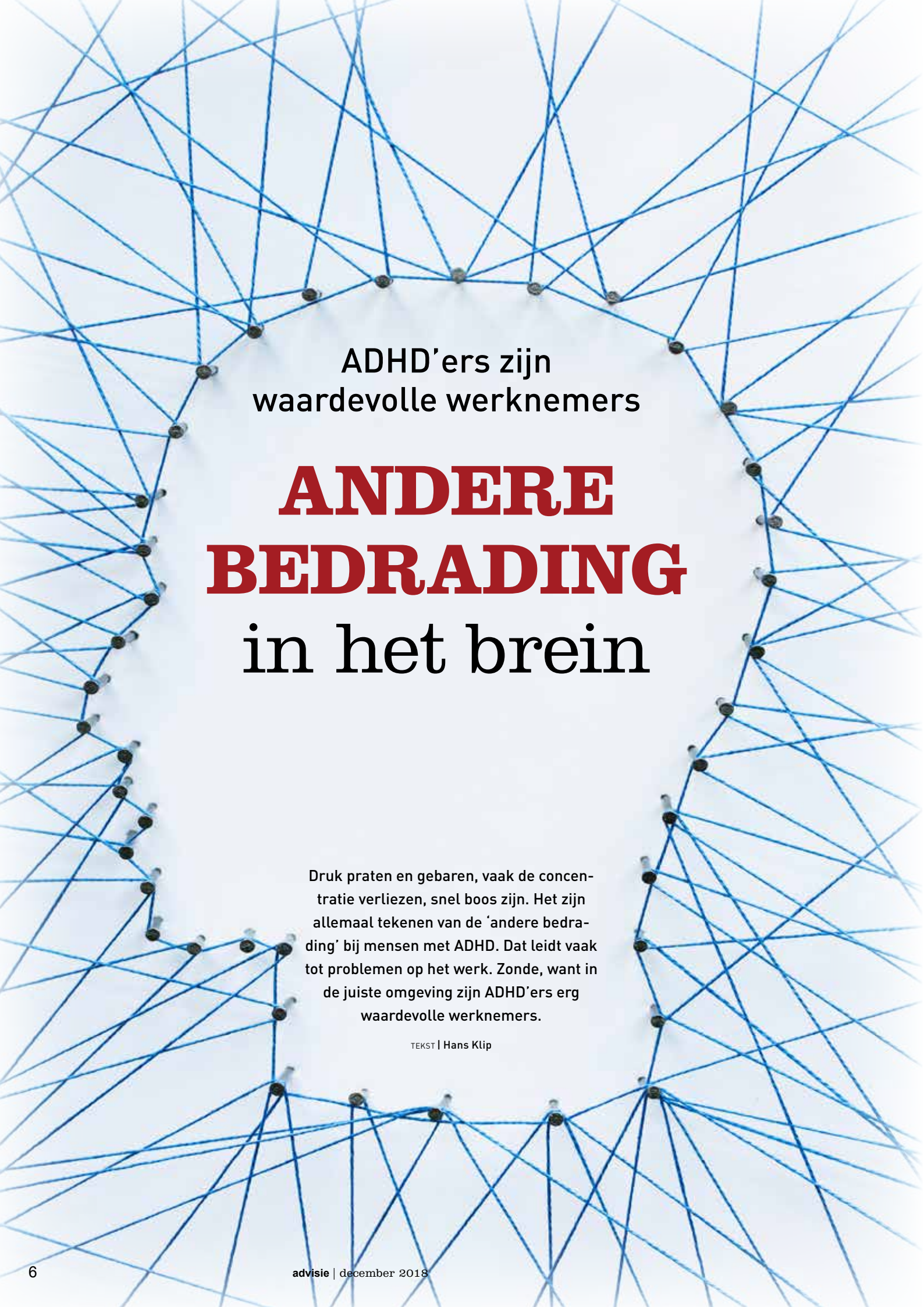


Banenafsprak

Het verschil tussen bedrijfsleven en overheid voor de banenafsprake wordt afgeschaft. Op dit moment gelden voor de overheid en het bedrijfsleven nog afzonderlijke doelstellingen voor het aantal banen dat zij per jaar moeten realiseren voor arbeidsbeperkten.

Deze jaarlijkse doelstellingen moeten eraan bijdragen dat in 2026 werkgevers in het bedrijfsleven 100.000 extra banen voor arbeidsbeperkten hebben gerealiseerd.

Overheidswerkgevers moeten dan voor 25.000 extra banen hebben gezorgd. Werkgevers in het bedrijfsleven liggen in de tussentijdse metingen op koers. Overheidswerkgevers hebben de banenafsprake echter twee jaar op rij niet gehaald. Volgens staatssecretaris Van Ark van SZW komt dat deels doordat de overheid veel diensten zoals schoonmaak en catering inkopen bij werkgevers in het bedrijfsleven. Deze banen tellen daardoor niet mee bij de overheid.



ADHD'ers zijn
waardevolle werknemers

ANDERE BEDRADING in het brein

Druk praten en gebaren, vaak de concentratie verliezen, snel boos zijn. Het zijn allemaal tekenen van de 'andere bedrading' bij mensen met ADHD. Dat leidt vaak tot problemen op het werk. Zonde, want in de juiste omgeving zijn ADHD'ers erg waardevolle werknemers.

TEKST | Hans Klip

Als ik ergens op een afspraak kom, vraagt iemand vaak eerst: heb je het kunnen vinden? Dat snap ik niet. Ik ben er toch!" Voor Arno de Poorter is de 'doorsnee' mens eigenlijk maar een vreemd wezen. Hij ging arbeids- en organisatiepsychologie studeren, omdat hij vastliep in het contact met mensen in een machtspositie. "Wat ik tijdens mijn studie las over hoe normale mensen leven, vond ik bizar en extreem. Zij hechten erg aan zekerheid. Daar knappen ik en andere ADHD'ers op af. Dat je zo in het leven kunt staan!" De Poorter heeft zijn eigen bedrijf Hulp bij ADHD, dat hij samen met twee collega's runt. "Het is als psycholoog een voordeel wanneer je gek bent geweest. Juist dan hebben mensen die anders zijn een natuurlijk vertrouwen in je. Ik schaam me totaal niet meer voor mezelf. Dat is het verschil met de mensen die ik help."

Aandachtstekort

Enkele feiten en cijfers. ADHD is de afkorting van 'attention deficit hyperactivity disorder' ofwel een aandachtstekortstoornis met hyperactiviteit. ADHD komt vooral voor in de publiciteit als het om kinderen gaat, maar ook veel volwassenen hebben er last van. Zeker vroeger werd het vaak pas op latere leeftijd gediagnosticeerd. De stoornis komt in allerlei variaties voor: van mild tot heel ernstig.

Volgens onderzoek van het Trimbos-Instituut uit 2010 heeft ongeveer 1 tot 2,5 procent van de Nederlanders ADHD. Hiertoe wordt ook 'attention deficit disorder' (ADD) gerekend, waarbij het hyperactieve element ontbreekt. Er zijn medicijnen zoals methylfenidaat beschikbaar om de symptomen van ADHD te verminderen of te laten verdwijnen, maar die kunnen vervelende bijwerkingen hebben zoals een zekere mate van persoonlijkheidsverlies.

Wat kenmerkt mensen met ADHD? De Poorter heeft het over een andere bedrading. "Mensen met ADHD zijn levendig en creatief en vinden de inhoud belangrijk." Plannen en regelen behoren daarentegen niet tot hun kwaliteiten. "Probleem is dat deze kwaliteiten in de samenleving en dus ook op het werk erg worden gewaardeerd. Een werknemer met ADHD doet vaak net alsof hij het al kan. Als de werknemer niet wil erkennen dat hij niet goed is in plannen en organiseren, maakt hij het zichzelf erg lastig. Want iemand kan zich wel verbeteren."

Cathelijne Wildervanck noemt drie typerende eigenschappen. "Mensen met ADHD hebben moeite met



Arno de Poorter



Cathelijne Wildervanck

autoriteit, een enorme behoefte aan vrijheid en een sterk gevoel voor rechtvaardigheid. Zij kiezen daarom vaak voor ondernemerschap en zelfstandigheid."

Wildervanck is directeur van ADHD-Nederland, dat mensen met ADHD en ADD begeleiding op maat geeft. Zij schreef het boek ADHD: Hoe haal je het uit je hoofd? Wildervanck noemt het voorbeeld van een jonge medewerker met ADHD die sinds kort in dienst is bij haar bedrijf. "Hij is echt geniaal. Zijn brein is ontzettend non-lineair, zoals ik het noem. Ik sla zijn creativiteit dood als ik van hem dezelfde verwachtingen heb als van andere medewerkers, bijvoorbeeld zo laat op kantoor zijn. Hij heeft meer ruimte en vrijheid nodig."

Wervelwind

Volgens Paul Geijtenbeek zijn ADHD'ers in de juiste omgeving erg waardevolle werknemers. Hij is directeur van DUniek, een in autisme en AD(H)D gespecialiseerde re-integratieorganisatie. "Wij zetten ons in voor werkgevers en hun werknemers die disharmonisch uniek mogen zijn." De kracht van mensen met ADHD is dat zij zeer loyaal zijn, vindt Geijtenbeek. "Zij zijn harde werkers en hebben geen negen-tot-vijf-mentaliteit. Ik ken vakkenvullers die als een wervelwind door de winkel gaan. Fantastisch om te zien! Hun kracht is echter ook hun zwakte. ADHD'ers lopen het risico op burn-out. Ze hebben externe middelen nodig om hen op passende wijze te remmen, onder andere aanwijzingen door collega's."

ADHD'ers hebben allerlei trucjes aangeleerd om op het werk en in het dagelijks leven niet door de mand te vallen, merkt Wildervanck op. "Dat is ontzettend vermoeiend. Bij ADD'ers ligt het nog ingewikkelder. Zij hebben het ook druk in hun hoofd, maar daar hoort geen druk gedrag bij. Ze gaan vaak eerst richting somberheid en depressie. Dat kan uiteindelijk eveneens tot burn-out leiden."

Wekker

De aard van het probleem wordt sterk bepaald door de omgeving, stelt arbeidsdeskundige Dan Niewzaag. "ADHD is voor een boerenknecht geen probleem, maar voor een kantoormedewerker vaak wel." Niewzaag is directeur van het coaching & re-integratiebedrijf aCote, maar hij is nu vooral actief als arbeidsdeskundige voor UWV WERKbedrijf in Amsterdam.

Mensen met ADHD zijn gevoelig voor verkeerde gewoonten en verslavingen. "Het creatieve ADHD-brein zoekt →

Een gelukkig leven met ADHD is zeer goed mogelijk

naar plezier op de korte termijn en is heel slim in het ontwijken van pijn”, zegt Nieuzaag. “Dit plezier uit zich in onmatig gedrag, zoals te weinig slapen, te veel geld uitgeven en acties uitstellen zonder over de gevolgen na te denken. Het wordt helemaal problematisch als de ADHD’er zich terugtrekt in een fantasiewereld of ontsnapping zoekt in drugs of andere genotmiddelen. Dit gedrag kan het beste worden doorbroken door dezelfde gave van creativiteit in te zetten voor het scheppen van een veilige basis en plezier op de iets langere termijn.” Uit onderzoek blijkt dat slechte voeding een grote invloed heeft op ADHD, vertelt Nieuzaag. “In Amerika en Engeland wordt informeel gesproken van een epidemie. Daar lijdt naar schatting minstens 10 procent van de jongeren aan de stoornis. Dat lijkt samen te hangen met het eten van te veel junkfood.”

Nieuzaag wijst op de problematische situatie van minder intelligente ADHD’ers. “Zij zijn heel lastig om aan het werk te krijgen en houden. Ook als ze hun best doen, lopen ze vast bij de zelforganisatie in hun leven. Het kan al misgaan bij op tijd uit bed komen en schone kleren aantrekken.” Een klant van Nieuzaag heeft een ouderwetse wekker gekocht en die in een bord met kleingeld gezet, zodat het bijzonder luid rinkelt als de wekker afgaat. “Klinkt flauw maar het werkt voor hem.”

Verdrietig

Arno de Poorter heeft geleerd dat een gelukkig leven met ADHD zeer goed mogelijk is. Met vallen en opstaan, dat wel. “Ik heb altijd de problematiek gehad, maar kon het tot mijn 22e zonder crisis volhouden. Toen raakte ik de weg kwijt en kwam stelselmatig in aanraking met justitie, omdat ik dingen kapotmaakte. Gelukkig had ik een liefdevolle partner, want het is als ADHD’er lastig om mensen te vinden die je leuk vinden. Ze was erg verdrietig dat het zo slecht met me ging. Ik was daardoor voor het eerst gemotiveerd om iets aan mezelf te doen.” Nadat De Poorter zijn studie had afgerond, vroeg hij op



Dan Nieuzaag



Paul Geijtenbeek

advies van zijn psychiater een Wajong-uitkering aan. “Ik werd door UWV voor honderd procent afgekeurd, maar vreemd genoeg tegelijkertijd aangemeld bij een re-integratiebureau. Ik liet weten dat ik mijn ervaringen en opleiding wilde bundelen in een bedrijf om mensen met dezelfde problematiek te ondersteunen. De arbeidsdeskundige van UWV was sceptisch, omdat hij dacht dat niemand daarop zou zitten te wachten. Het bleek tien jaar geleden echter een gat in de markt.”

Kippenvel

De Poorter ondersteunt mensen die vanwege ADHD op het werk dreigen uit te vallen. Vaak durft een werknemer met ADHD zijn problemen niet te delen met de leidinggevende of collega's, omdat hij bang is om voor gek te worden versleten en zijn baan op het spel te zetten.

“Daarmee neemt iemand juist een groot risico, omdat hij zichzelf ontkent en opgebrand raakt. Ik help de medewerker om zijn omgeving op een assertieve manier duidelijk te maken wat hij mist en wat hij nodig heeft om tot een bepaald rendement te komen. De vraag is de hele tijd: hoe krijgt iemand zijn energie terug?”

Volgens De Poorter willen de meeste leidinggevers rekening houden met medewerkers met ADHD, maar kunnen zij zich niet goed inleven in hun situatie. “De leidinggevende kan zich bijvoorbeeld niet voorstellen dat iemand het fijn vindt om in een stille ruimte te werken. Het gaat om de dialoog tussen werkgever en werknemer, waarbij een oplossing tot stand komt die bij beiden past. Ik zie het als een goed resultaat wanneer zij weer contact met elkaar maken. Als de medewerker zijn kwetsbaarheid op tafel legt, opent de leidinggevende zich vaak ook. Ik krijg daar kippenvel van.”

Heeft De Poorter een tip voor arbeidsdeskundigen en andere professionals? “Simpel: vraag iemand die anders bedraad is gewoon hoe je met hem moet omgaan! Beantwoord ook kwetsbaarheid met kwetsbaarheid. Geef een voorbeeld van een situatie waarin je je voor jezelf schaamde.”

ADHD’ers vallen doorgaans uit omdat ze niet op de goede plek zitten, vertelt Cathelijne Wildervanck. De eerste stap is om mensen weer een beetje in balans te

Van alle Nederlanders heeft 1 tot 2,5 procent ADD of ADHD

brengen. "Veel ADHD'ers hebben op basis van sociale wenselijkheid een vak gekozen dat helemaal niet bij hen past. Zij zijn structureel moe en hebben een zelfvertrouwen van min tien. We trainen mensen om zelf de balans tussen over- en onderprikkeling te bewaken. Dat betekent bijna altijd of meer dynamiek in de functie aanbrengen of naar een andere functie uitkijken."

Arbeidsdeskundigen en P&O'ers letten op het voorkomen van overprikkeling, maar hebben volgens Wildervanck minder oog voor het gevaar van onderprikkeling. "De standaardaanpak van duidelijke taakinstructies en een prikkelarme werkomgeving werkt vaak averechts, want het creatieve brein moet ook kunnen huppelen. Kijk bewust naar de 'fonkeling' van mensen. Waardoor komen hun talenten tot recht?"

Coaching bij ADHD of ADD is een specialisme op zich, zegt Wildervanck. Zij raadt de arbeidsdeskundige aan om er snel een specialist bij te halen. "Dat scheelt enorm. Hoe eerder psycho-educatie in samenhang met coaching wordt ingezet, hoe sneller iemand terug kan keren naar werk. Blijf dus niet aanmodderen bij secundaire aspecten als een burn-out of een arbeidsconflict."

Puzzel

Paul Geijtenbeek benadrukt het belang van structuur op het werk. Dat kan onder meer door ervoor te zorgen dat de medewerker en de leidinggevende leren wat goede communicatie bij ADHD is. "Dus de do's en don'ts. Ik zet vaak als methode in dat iemand 's ochtends vroeg vertelt wat zijn planning is en aan het eind van de dag een terugkoppeling geeft. Je vraagt de werkgever eigenlijk om extra te investeren in de werknemer."

Een traject is elke keer weer een puzzel omdat er erg veel variatie is in wat mensen met ADHD nodig hebben, aldus Geijtenbeek. "Zo is er een dunne scheidslijn tussen structuur aanbrengen en de ruimte geven. De werkgever moet ook de middelen hebben. Vaak kom ik op basis van een werkplekanalyse tot een soort ultiem werkplekadvies. Natuurlijk zal geen enkele werkgever daaraan kunnen voldoen. Dan schakel ik terug naar wat wel passend is." Geijtenbeek is een groot voorstander van een buddy voor de ADHD'er. "In combinatie met een

externe coach heeft die echt toegevoegde waarde. Als je een collega erbij betrekt, betrek je het bedrijf er veel beter bij."

Geijtenbeek geeft trainingen aan arbeidsdeskundigen. Hij begint dan met een confrontatie, waarbij hij probeert de cursisten te laten merken wat het is om ADHD te hebben. "Het is lastig om te beseffen hoe het hoofd van iemand alle kanten op schiet. De meeste ADHD'ers kunnen erg ratelen. Daarom moet je als arbeidsdeskundige direct structuur in een gesprek aanbrengen en daarin ook 'leading' zijn. Geef vooraf zeer duidelijk de kaders aan, zonder streng te zijn. Neutraal-duidelijk noem ik het altijd. Dat vinden mensen met ADHD fijn."

Regierol

Nieuwzaag belicht wat een arbeidsdeskundige kan doen. Voor de arbeidsdeskundige bij UWV is het zaak om snel te ontdekken wat er aan de hand is. "Verwoord het gesprek positief. Let ook op mogelijke verslaving." De arbeidsdeskundige die een ADHD'er tijdens een re-integratietraject ondersteunt, heeft naast een re-integratierol ook een regierol. "Deze rol is erg complex. Je moet als regisseur het hele spanningsveld kunnen overzien en acties afstemmen in een gesloten keten. Zorg ervoor dat iemand aan zichzelf werkt en dat daarvoor de omgeving zo veel mogelijk wordt aangepast." De kunst is om samen met de werknemer de goede verhouding te vinden tussen enerzijds vaste werkzaamheden en anderzijds afwisseling, aldus Nieuwzaag. "Bijvoorbeeld: eerst deze minder leuke taak en dan kun je iets anders doen dat je wel leuk vindt. Het is lastig om te ontdekken wat wel en niet passend is. Zeker bij minder intelligente ADHD'ers die de neiging hebben om de kop in het zand te steken in plaats van naar zichzelf te kijken."

Wat helpt in het algemeen bij mensen met ADHD? "Beweging, rust, regelmaat, reinheid", zegt Dan Nieuwzaag. "En liefde voor zichzelf waarbij de ADHD'er zijn eigen kwaliteiten waardeert en mild leert te kijken naar zijn beperkingen. Het gaat goed wanneer de ADHD'er creatief mag omgaan met zijn kwaliteiten en beperkingen. Ook op het werk."

MEER INFO

www.adhdnetwerk.nl

www.hersenstichting.nl

www.hulpbijadhd.nl

www.adhd-nederland.nl

www.duniek.nl





Duurzaam Werk(t)

Het AKC is in 2017 het project 'Duurzaam Werk(t)' gestart om in de praktijk te onderzoeken wat de bevorderende factoren voor een duurzame plaatsing zijn bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit artikel geven de onderzoekers een update van het praktijkgerichte onderzoek dat onder leiding van lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen wordt uitgevoerd.

TEKST | Emmie Vossen, Eddy Wielenga-Meijer, Nathan Hutting, Shirley Oomens

“Participatiewet vermindert baankansen van mensen met een beperking” (bron: NOS), zo kopte het nieuws afgelopen september over de arbeidsdeelname van mensen die voorheen onder de Wet sociale werkvoorziening vielen (WSW-ers). Uit een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt namelijk dat de baankansen van WSW-ers na de invoering van de Participatiewet zijn afgenomen van circa 50% naar 30%¹. Opvallend, omdat deze wet juist in het leven is geroepen om meer mensen – waaronder mensen met een arbeidsbeperking – aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen. Niet alleen het vinden van een baan blijkt voor mensen met een arbeidsbeperking een uitdaging, ook het in dienst blijven vormt een probleem: ruim een derde van de mensen uit de doelgroep van de Participatiewet verliest na één jaar zijn baan². Een recent rapport van

de Inspectie SZW laat zien dat de dienstverlening van UWV en gemeenten meer gericht is op het aan het werk helpen dan aan het werk houden van jongeren met een arbeidsbeperking; er is nog te weinig aandacht voor nazorg en het behoud van werk³. Er valt dus nog heel wat te verbeteren als het gaat om het realiseren van duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Ook in het onderzoek is te zien dat de focus geleidelijk verschuift van het moment van plaatsing naar de duurzaamheid van plaatsingen. Het merendeel van deze onderzoeken richt zich op de arbeidsmarktparticipatie van Wajong'ers. Een onderzoek van Holwerda, Brouwer, De Boer, Van Der Klink en Groothoff (2012) laat bijvoorbeeld zien dat verschillende persoonsfactoren van invloed zijn op het vinden van werk, maar dat alleen geslacht de duurzaamheid van werk voorspelt: mannelijke Wajong'ers hebben een grotere kans om na één jaar nog aan de slag te zijn⁴. Met dit gegeven kunnen professionals in de praktijk helaas weinig doen om meer duurzame plaatsingen te realiseren. Een onderzoek van Mallee, Bouterse, Gorter en Timmerman (2018) heeft een aantal persoonlijke en werkgerelateerde factoren in kaart gebracht die mogelijk bijdragen aan de duurzaamheid van plaatsingen van Wajong'ers bij drie transities: tussen tijdelijke contracten, van een tijdelijk naar een

vast contract, en bij re-integratie nadat een eerder contract is afgelopen⁵. Hieruit blijkt dat werkbehoud enerzijds afhangt van de persoon, zoals zijn functioneren en de manier waarop de werknemer omgaat met zijn beperking; anderzijds lijken werkgerelateerde factoren van belang, zoals een goede match tussen het werk en de medewerker met een arbeidsbeperking, de organisatiecultuur (vooral het draagvlak onder leidinggevenden en collega's), en langdurige begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking.^{5,6} De vraag is echter hoe en door wie deze factoren in de praktijk het beste vormgegeven kunnen worden. Het onderzoeksproject "Duurzaam Werk(t)" moet daar meer inzicht in geven.

Duurzaam Werk(t)

In het AKC-project "Duurzaam Werk(t)", uitgevoerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, onderzoekt het lectoraat Arbeidsdeskundigheid welke factoren bijdragen aan het creëren van duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking en welke rol arbeidsdeskundige kennis kan spelen in het bevorderen van deze duurzaamheid. We benaderen dit vraagstuk vanuit het perspectief van de werkgever, de werknemer en de arbeidsdeskundige. We volgen werkgevers en werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's gedurende enkele jaren, om zodoende mogelijke factoren van duurzame plaatsingen in beeld te krijgen. Arbeidsdeskundigen spelen hierin een grote rol: zij zijn de ogen en oren van de onderzoekers en monitoren de plaatsing. Zij reflecteren op de voortgang van de plaatsing, het bestaan van eventuele risico's voor de duurzaamheid van de plaatsing en benoemen interventies die die risico's zouden kunnen opheffen en voorkomen. Op die manier kunnen we achterhalen welke meerwaarde arbeidsdeskundige expertise heeft in het verduurzamen van plaatsingen.

Eerste bevindingen

Het onderzoek zal in drie arbeidsmarktregio's worden uitgevoerd. Op dit moment draait het onderzoek in de regio Zuid-Kennemerland. Zeven verschillende werkgevers doen samen met één van hun werknemers (met een arbeidsbeperking) actief mee aan dit onderzoek. Ze hebben een vragenlijst ingevuld en zijn inmiddels bezocht door een arbeidsdeskundige die de plaatsing monitort en succes- en risicofactoren in kaart brengt. In de huidige steekproef van werkgevers zit veel diversiteit

OVER DE ONDERZOEKERS/AUTEURS



Dr. Shirley Oomens is bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid bij het Lectoraat Arbeid & Gezondheid. Zij is gepromoveerd aan de Radboud Universiteit Nijmegen op een onderzoek naar het voorspellen van psychische klachten op basis van sociologische en psychische kenmerken.



Dr. Emmie Vossen is onderzoeker bij het Lectoraat Arbeid & Gezondheid. In haar huidige onderzoeksprojecten is Emmie bijzonder geïnteresseerd in de werkherleving van mensen met een tijdelijke en chronische arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt en de rol van (veranderingen in) de sociale zekerheid daarbij.



Dr. Nathan Hutting is fysiotherapeut en manueel therapeut en werkzaam binnen het Lectoraat Arbeid & Gezondheid. Hij promoveerde op een onderzoek naar effecten van een zelfmanagement-programma bedoeld voor werknemers met klachten van de arm, schouder en/of nek (KANS).



Dr. Etty Wielenga-Meijer is docent-onderzoeker bij het lectoraat Human Resource Management en onder andere gefascineerd door de vraag hoe de arbeidssituatie menselijk welzijn of performance kunnen beïnvloeden.

wat betreft grootte (30 tot ruim 8000 werknemers), sector en organisatiestructuur. De plaatsingen uit de steekproef hebben allen op zijn minst de intentie om duurzaam te zijn; vijf van de zeven werkgevers geven aan het contract te willen continueren tot onbepaalde →

ONDERZOEK DUURZAAM WERK(T)

In het onderzoek Duurzaam Werk(t) monitoren arbeidsdeskundigen gedurende meerdere jaren een plaatsing van een werknemer met een arbeidsbeperking, identificeren eventuele risico's voor de duurzaamheid van deze plaatsing en benoemen mogelijke interventies om tot een duurzame plaatsing te komen. Dat meer inzicht in voorwaarden van duurzame arbeidsplaatsingen gewenst is, wordt in dit artikel verder toegelicht. Daarnaast worden de eerste resultaten van het project "Duurzaam Werk(t)" gepresenteerd.

tijd; de overige twee werkgevers willen in ieder geval het contract voor de komende periode continueren. De werkgevers hebben allen twee tot vier aanpassingen gedaan om tot de huidige plaatsing van een werknemer met een arbeidsbeperking te komen, zoals het aanpassen van de werving- en selectiemethode en het creëren van nieuwe werkplekken. Daarnaast worden stimuleringsmaatregelen gebruikt, waarbij de loonkostensubsidie, de no-riskpolis en de inzet van jobcoaching favoriet zijn. Uit de literatuur blijkt dat maatwerk een succesfactor kan zijn. De werkgevers uit de huidige steekproef geven aan dat er vooral (veel) ruimte is voor maatwerk op het gebied van prestaties, ontwikkeling/opleiding, zorgverlof en taakinhoud. Zo benoemen de werkgevers dat ze specifiek voor de huidige werknemer de inhoud, werktijden of de hoeveelheid werk hebben aangepast. Ter voorbereiding op de plaatsing hebben de werkgevers gesprekken gevoerd met de werknemer en een professional (voornamelijk een jobcoach en één keer een arbeidsdeskundige). Ook zijn in al de gevallen in deze steekproef de collega's geïnformeerd. Hiermee lijkt een goede stap gezet om aan drie belangrijke werkgerelateerde factoren voor een duurzame plaatsing – de match tussen werk en werknemer, draagvlak en begeleiding – te voldoen^{5,6}.

Verder valt op dat de werknemers vaker extrinsieke redenen noemen om te werken ('Omdat het moet' en 'Omdat mijn omgeving het verwacht') dan intrinsieke redenen ('Omdat ik iets doe dat zinvol is'; 'Omdat het leuk is'). Desalniettemin zijn de werknemers uit de steekproef (zeer) tevreden met hun huidige functie. Redenen die ze hiervoor noemen zijn 'Ik word goed begeleid', 'Ik heb groeimogelijkheden', 'Ik word gewaardeerd' en 'Ik heb een prettige werkplek'. De meeste werknemers krijgen begeleiding van een collega. Uit de literatuur blijkt dat een collega een goede begeleider kan zijn, en zelfs een succesfactor⁷

Over enkele maanden zullen we ook van de arbeidsdeskundigen hun bevindingen horen over deze plaatsingen, de duurzaamheid van de plaatsingen en wat volgens hen succesfactoren en risico's zijn. Op deze manier willen we komen tot een overzicht van factoren die bijdragen aan het verduurzamen van arbeidsplaatsingen. Ook hebben we dan meer inzicht in de rol van arbeidsdeskundige expertise hierbij. Wij zijn van mening dat deze inzichten kunnen helpen om meer mensen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen.

Deelnemers gezocht!

De grootste uitdaging waar we momenteel in dit project tegen aan lopen, is de deelname van het aantal werkgevers en werknemers uit te breiden. Hoewel we ontzettend blij zijn met de huidige werkgevers en de inzichten vanuit verschillende gezichtsvelden die we hier inmiddels al opdoen, is het aantal werkgever/werknemer deelnemers te klein om algemene conclusies te trekken. Daarnaast starten we in 2019 in de arbeidsmarktregio's Twente en Arnhem-Nijmegen. Indien u contacten heeft met werkgevers dan wel werknemers in de arbeidsmarktregio's:

1. Zuid-Kennemerland,
2. Twente,
3. Arnhem-Nijmegen,

zou u ons dan met hen in contact kunnen brengen? Zo kunt u ons helpen nieuwe inzichten te vergaren die meer mensen met een arbeidsbeperking aan duurzame banen kunnen helpen!

BRONNEN

- 1) SCP (2018). Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet: Hoe is het de mensen op de Wsw-wachlijst vergaan? Tussenrapportage. Den Haag: SCP.
- 2) UWV (2018). Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2016-2017: Analyse op basis van het doelgroepregister en de polisadministratie. Amsterdam: UWV.
- 3) Inspectie SZW (2018). Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk. Den Haag: Inspectie van SZW, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 4) Holwerda, A., Brouwer, S., de Boer, M., van der Klink, J.J.L., & Groothoff, J.W. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie. Groningen: UMC Groningen / Rijksuniversiteit Groningen / Afdeling Gezondheidswetenschappen / Sociale Geneeskunde, Arbeid & Gezondheid.
- 5) Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M., & Timmerman, J. (2018). Jonggehandicapten duurzaam aan het werk. Amsterdam: Regioplan.
- 6) Achterberg, T.J., Wind, H., De Boer, A.G.E.M., & Frings-Dresen, M.H.W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 19(2), 129-141.
- 7) De Rooij (2017). Een HARRIE training als best practice voor inclusief organiseren. In: A. De Lange, E. Wielenga-Meijer, T. Duijker & B. Hanstede (eds.). *Omdat het kan: HRM handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt* [pp.181-188]. Alphen ad Rijn: Vakmedianet.



Is de kantoortuin UITGEBLOEID?

Onder meer door de opmars van nieuwe werkvormen zoals Agile en Scrum is het open kantoor nog steeds niet weg te denken. Maar hoe gezond en productief is deze werkomgeving eigenlijk? En wat zijn de alternatieven?

TEKST | Jasperien van Weerd

Bürolandschaft'. Zo heette het fenomeen dat nu in de volksmond 'kantoortuin' wordt genoemd. Het is in de jaren vijftig in Duitsland ontstaan en in de jaren zeventig overgewaaid naar Nederland. Door veel medewerkers bij elkaar in één ruimte te plaatsen, maak je een eind aan de hiërarchie op de werkvloer en bevordert je de onderlinge communicatie, zo was destijds de gedachte.

Maar op dat laatste argument komen organisaties inmiddels terug. Hoewel er in een kantoortuin meer wordt gepraat, is het contact wel oppervlakkiger. Uit twee recente casestudies bij twee multinationals in het buitenland, uitgevoerd door Harvard Business School, blijkt dat werknemers in een open kantoorruimte niet méér, maar juist ongeveer 70% minder face-to-face contact hebben. Het emailverkeer daarentegen neemt toe.

Of dit ook opgaat voor Nederland, is nog niet onderzocht. Maar het beeld dat ontstaat in de bovengenoemde onderzoeken is dat werknemers de neiging hebben om zich

achter hun laptop terug te trekken, in plaats van elkaar op te zoeken.

Een ander nadeel is geluidsoverlast, door omgevingsgeluid, telefoongesprekken en geklets van collega's. Mede hierdoor worden medewerkers vaak afgeleid en kunnen ze zich minder goed concentreren. In een open kantoor is per minuut één visuele of auditieve storing, zo blijkt uit onderzoek van het Center for People and Buildings (CfPB), een kenniscentrum dat samen met de TU Delft onderzoekt hoe gebouwen ons werkgekluk, vitaliteit en productiviteit beïnvloeden.

Gevoel van urgentie

Harold Coenders, directeur werkplekinnovatie bij Colliers International, erkent dat in een kantoortuin meer prikkels en meer stress worden ervaren. Maar hij bestrijdt dat dit leidt tot lagere resultaten. Hij haalt de resultaten van Amerikaans en Duits onderzoek aan, waaruit blijkt dat personeel in een drukke kantoortuin juist productiever is. "Mensen die werken in een stille ruimte waarin ze niet worden gestoord, krijgen hun taken vaak minder snel af. Omdat ze weten dat ze de hele dag hebben om iets af te maken, nemen ze die tijd ook", zo meent hij. "In een open kantoorruimte daarentegen weten medewerkers dat →



ze vaak worden gestoord. Dat geeft voortdurend een gevoel van urgentie, waardoor ze harder opschieten.” Hij raadt daarom af om de kantoortuin te slopen, maar adviseert wel om deze aan te vullen met andere werkruimtes. “Mensen worden knettergek als ze geen ontsnapingsmogelijkheid hebben. Breng daarom variatie aan, zodat werknemers kunnen kiezen waar ze werken.”

Een mooi voorbeeld is een ouderwetse bibliotheek. “Dit is een gezamenlijke stilteruimte, waar in rust gewerkt kan worden. Omdat er veel sociale controle is, komen medewerkers niet in de verleiding om iets anders te doen. Tegelijkertijd blijven ze er - anders dan bij stilte-hokjes - nooit te lang hangen, want je mag er niet bellen of overleggen.” Een ander voordeel ten opzichte van stilte-hokjes is dat medewerkers geen ruimte voor zichzelf claimen.

Naast een gezamenlijke stilteruimte, een open kantoor

“De omgeving en de organisatie-cultuur moeten nauw met elkaar verweven zijn”

Anicee Bauer, omgevingspsycholoog bij D/DOCK

en vergaderruimtes kunnen er ook werkhokjes worden geplaatst. “Alleen zijn deze dan niet bedoeld om in stilte te werken, maar om telefoongesprekken te voeren en hiermee lawaai van de werkvloer weg te halen. Telefoneren en skypen vormen de grootste verstoringen op de werkvloer”, vertelt Coenders.

Anicee Bauer, omgevingspsychologe bij design studio D/DOCK, kan zich hierin vinden. Zij adviseert om de verschillende werktypologieën af te stemmen op de verschillende functies binnen een bedrijf. “Voor medewerkers die de hele dag achter een computer zitten is het belangrijk een thuishaven te hebben: een vaste werkplek tussen collega's. En voor functies met veel afwisseling is het zinvol om een grotere variatie aan ruimtes en typologieën te creëren, waaronder bij voorbeeld 'aanlandplekken', waar medewerkers met een laptop kunnen aanschuiven.”

Ook de inrichting van de ruimtes is van groot belang.

IEDEREEN ZIJN EIGEN TEMPERATUUR EN LICHT

Terwijl de ene medewerker met een dikke trui rondloopt, zit zijn collega achter het bureau met een T-shirt. En terwijl de een klaagt over te felle lampen, vindt de ander juist dat er te weinig licht is. “Ieder mens is anders. Omdat het vrijwel onmogelijk is om het iedereen naar de zin te maken, worden mensen in een kantoortuin gedwongen tot een compromis”, zegt Linda Hoes, die namens TNO onderzoek doet naar het binnenklimaat van kantoren.

Individueel

Om toch tegemoet te kunnen komen aan de individuele wensen van werknemers, heeft TNO samen met kantoormeubelfabrikant Ahrend, Trilux, Abel Delft en TU Delft een prototype van een persoonlijk klimaat-werkplek ontwikkeld en getest in kantoren van ING en Sodexo*.

Op 56 werkplekken konden medewerkers de verwarming, verkoeling en verlichting zelf afstellen op het door hen gewenste niveau. De verwarming was aangebracht in de boven- en onderzijde van het bureau-blad, de verkoeling is gerealiseerd door



luchtbeweging op de werkplek te creëren. Voor de verlichting werd boven elke werkplek een armatuur aangebracht, waarmee medewerkers de lichtintensiteit en de lichtkleur zelf konden instellen. Er was ook mogelijkheid om de verlichting te laten meebewegen met de daglichtcurve.

Resultaten

De proef is inmiddels afgerond. “We zijn de resultaten nog aan het analyseren, maar we hebben gemerkt dat vooral werknemers die in de oude situatie klachten hadden de nieuwe werkplek zeer positief ervaren doordat ze nu zelf in control zijn”, geeft Hoes aan. “En naast meer comfort



kan met deze werkplek ook energie worden bespaard”.

Pilot

Ook op andere vlakken werkt TNO aan verbeteringen van het binnenklimaat. Binnenkort komt er een pilot waarbij meer temperatuursensoren in gebouwen worden geplaatst. “We willen onderzoeken hoeveel meetpunten nodig zijn, om een beter beeld te krijgen hoe comfortabel mensen zich voelen. Eén thermostaat in de ruimte is niet representatief.”

* Dit project wordt uitgevoerd met Topsector Energiesubsidie van het Ministerie van Economische Zaken.

Fotografie: Ahrend, Sijm Peolstra

“Een vergaderzaal met lounge sofa’s of een ronde (sociopetal) meubelsetting, creëert minder afstand en stimuleert meer interactie tussen mensen dan een boardroom met een grote vergadertafel, waar iedereen naast elkaar zit”, licht Bauer toe. “En met een open haard stimuleer je diepere gesprekken. Dat leidt tot meer vertrouwen en begrip voor elkaar en ten gevolge ook tot beter teamwork.”

Een goed ontwerp betaalt zichzelf terug, meent Bauer. “De onderlinge communicatie wordt beter, mensen werken met meer plezier en krijgen minder snel last van een burn-out.”

Onthechten

De onderzoekers van het CfPB vragen altijd aan medewerkers welke factoren in hun ogen belangrijk zijn om productief te zijn. Steeds rollen daar dezelfde punten uit, waaronder de hoeveelheid en diversiteit van werkplekken, privacy en de mogelijkheid om je goed te kunnen concentreren. Pullen wijst erop dat de activiteiten die mensen op kantoor doen niet wezenlijk verschillen met vijftien jaar geleden. “Overleggen, bellen en rapporten schrijven doen we nog steeds.”

De sleutel bij het ontwerp van een kantoor is ook volgens Pullen voldoende diversiteit van werkplekken. Hij adviseert eveneens om de behoeften van de gebruikers te inventariseren, afgestemd op de activiteiten. “Kijk naar de verhouding tussen open en gesloten kantoor-ruimte en breng hierin een gezonde balans aan.”

Wouter Oosting, senior director workplace strategies & innovatie bij vastgoedadviesbureau CBRE, adviseert juist om te kijken naar de werkstijl, in plaats van de activiteiten. “Mensen werken op verschillende manieren. De een is meer analytisch, de ander creatief en weer een ander een echte doener. Probeer de ruimte dáár op af te stemmen.”

Die benadering sluit volgens hem ook beter aan bij de veranderingen op de werkvloer. “Vroeger dicteerde de manager hoe gewerkt moest worden. Nu krijgen werknemers ruimte om zelf na te denken hoe ze willen werken en hoe ze zo productief mogelijk kunnen zijn.”

Onder het motto *practice what you preach* gaan de medewerkers van CBRE binnenkort ook werkstijl gerelateerd werken in hun nieuw te openen kantoor The CORE. “Er worden zones ingericht die verschillende werkstijlen faciliteren. Met behulp van een app kunnen medewerkers werkruimtes reserveren, licht Oosting toe. “Een analist die in Excel wil werken, reserveert dan een

“Een open kantoor-ruimte veroorzaakt een continu gevoel van urgentie, waardoor werknemers harder opschieten.”

Harold Coenders,
directeur werk-
plekinnovatie bij
Colliers Internatio-
nal

ruimte in de bibliotheek, terwijl de doener een aantal werkplekken in een open ruimte boekt, om met zijn team aan een project te werken.”

Gezondheid en welzijn

Behalve een goede balans tussen verschillende werkruimtes moeten ook de gezondheid en het welzijn van werknemers niet worden vergeten, vindt Oosting. “Dat heeft veel impact op de arbeidsproductiviteit. Licht, lucht, goede voeding, beweging en mindfulness zijn erg belangrijk.” Het brein werkt in golfbewegingen, legt hij uit. “Je kunt je niet acht uur achter elkaar focussen. Onderzoek wijst uit dat je minder fouten maakt als je door ademhalingsoefeningen even uit een stresssituatie wordt gehaald.” Bij de inrichting van het kantoor kan daar rekening mee worden gehouden, door bijvoorbeeld medewerkers de ruimte te geven om even te ontsnappen.

Zengarden

Dit is ook de visie van D/DOCK. Bauer noemt als voorbeeld een Zengarden met vogelgeluiden, die D/DOCK voor een klant heeft ontwikkeld. “Medewerkers kunnen daar even de stilte opzoeken. Uit onderzoek blijkt dat de natuur een krachtig stressverminderend effect heeft. De omgeving heeft veel impact op medewerkers. Kijk wat goed is voor de mens en vertaal dat door in je design.” Ze wijst er wel op dat een mooie werkomgeving niet voldoende is. “Als de organisatiecultuur niet ook in orde is, werkt het niet. De omgeving en de cultuur moeten nauw met elkaar verweven zijn.” Pullen beaamt dat. “Aan een kantoor worden vaak ten onrechte menselijke eigenschappen toegekend, maar ‘gezonde’ of ‘slimme’ kantoren bestaan niet. Een burn-out bijvoorbeeld, wordt niet dóór, maar ín het kantoor veroorzaakt. Kijk dus ook goed naar de inrichting van je werkprocessen.”

Ook adviseert Pullen om het gedrag op de werkvloer bespreekbaar te maken. Het CfPB heeft hiervoor het Werkplekspel ontwikkeld, waarin 250 real life situaties aan bod komen. “Aan de hand van dit spel kunnen werknemers bijvoorbeeld bespreken hoe je omgaat met zo’n binnenkomend telefoontje in een open werkruimte. Dat zet aan tot nadenken en gedragsafspraken.”

Ook Wouter Oosting van CBRE pleit voor een integrale aanpak. “Bij de invulling van een werkruimte draait het om bricks, bites en behaviour. Die staan niet los van elkaar, maar moet je integraal benaderen.”



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die werkkleding of een uniform dragen voor hun beroep. In deze aflevering: **Pierre Jansen (52)**, visspecialist bij **Visgilde Dieren**.

“Nooit meer wakker van de stress”

TEKST **Sanne Besteman** | FOTO'S **Ralph van Eersel**

Wat doet een visspecialist?

Ik maak en stel visproducten samen, waar het ambacht van afstraalt. Denk bijvoorbeeld aan vispizza's, quiches, vissalades, zalmtompouces, viswraps. Maar natuurlijk ook het schoonmaken en bakken van vis. Naast het bedienen van klanten doe ik de administratie en maak ik de jaarrekening op. Vanwege mijn achtergrond in accountancy doe ik dat zelf.

Welke werkkleding gebruik je?

Vanaf het moment dat de nieuwe haring verkrijgbaar is dragen we zomerkleding: een polo met een sloof. Doorde weekse kleding is anders een blouse. In het weekend dragen we altijd witte koksbuizen. En altijd gecombineerd met bedrijfsklompen. Die zijn voor veiligheid en stevigheid, maar vooral om niet uit te glijden. Er wordt hier veel en vaak schoon gemaakt, vloeren zijn nat en met deze schoenen glij je niet uit en maak je de vloer niet vies zoals met gewone schoenen. Uiteraard gebruiken we ook handschoenen en plastic schorten bij het schoonmaken of bereiden van vis.

Hoe ben je bij dit beroep gekomen?

Mijn familie zat in de vis, ik heb accountancy gestudeerd en lange tijd als accountant gewerkt. Toen mijn broer zijn bedrijf wilde uitbreiden met een winkel vroeg hij of ik dat niet wilde doen. Zo ben ik begonnen. Eerst met een winkel, later zelfs twee, maar dat viel niet te combineren.

Wat is er leuk aan?

De veelzijdigheid. De dagen zijn verschillend en gaan snel. Je bent hele dagen lekker bezig en nooit met hetzelfde. Je helpt klanten, maakt visschalen en gerechten, doet de administratie, beantwoordt telefoontjes, maakt haring schoon, noem maar op. En wat ook prettig is, is dat je fysiek moe bent, niet mentaal. Als student accountancy ben ik wel eens 's nachts wakker geworden van stress, maar daar heb ik nu zeker geen last van.

Welke eigenschap is onmisbaar in dit werk?

Gedrevenheid en passie. Je moet het ook leuk vinden om met mensen om te gaan. En innovatief zijn. Je probeert alles toch een stapje voor te zijn, in producten maar ook in stijl. Ik zou de winkel bijvoorbeeld nog wel eens willen updaten naar een nieuwere stijl.

Waar ligt jouw toegevoegde waarde?

Dat ik mijn klanten ken, herken en onthoud wat ze willen. Klanten zeggen: 'hij weet wel wat ik wil'. En het enthousiasme van het team, ze zijn allround en helpen elkaar, we doen het hier samen.

Hoe belastend is je werk?

Je tilt veel, maar met name het lopen is zwaar. Je loopt hele dagen, dat moeten kilometers zijn. Aan het staan wen je. Nieuwe medewerkers zijn in het begin kapot, die zijn dat niet gewend.



Gebruik je hulpmiddelen?

Omdat ik lang ben is het soms handig om met een kratje de hoogte van mijn werkblad te verhogen tot een goede werkhogte. Mijn moeder van 82 gebruikt een krukje als ze komt helpen met het schoonmaken van de haring, dan hoeft ze niet de hele tijd te staan.

Op welk moment ervaar jij werkdruk?



Op het moment dat de winkel vol klanten staat en de telefoon maar blijft overgaan. Dat gebeurt vaak op vrijdag. Dan komt alles samen. Dan leveren we uit aan bedrijven, komen er allerlei bestellingen en veel klanten. Een telefoontje tussendoor gaat dan wel, maar het is en blijft wel spitstijd.

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

Door gezond te leven. Ik zou nog wel wat

krachttraining willen doen om mijn rug te trainen. Omdat ik lang ben is dat een kwetsbaar punt. Verder zorg ik goed voor mijn voeten, daar moet ik tenslotte de hele dag op staan. Daarom ga ik regelmatig naar een pedicure. Binnenkort ga ik verhuizen en wat verder weg wonen. Dan pas ik mijn werktijden aan en hoop doordeweeks rond een uur of 15.00 naar huis te kunnen. Dan heb ik tijd en

ruimte om samen met mijn familie te eten maar krijg ik ook meer tijd in de avonden, bijvoorbeeld om te gaan sporten.

Wat is je volgende baan?

Als het fysiek niet meer zou lukken, hopelijk niet natuurlijk, maar stel dat, dan ga ik weer terug in mijn oude vak. Misschien kan ik dan weer ergens als hoofd administratie starten.





Re-integratie spoor 1 ook voor Ziektewet-eigenrisicodragers

Middelgrote en grote werkgevers kunnen ervoor kiezen eigenrisicodrager voor de Ziektewet te worden. Ze betalen dan zelf de uitkeringen aan Ziektewet-ge-rechtigden, wat financieel aantrekkelijk kan zijn. Het aantal ZW-eigenrisicodra-gers is de laatste jaren dan ook fors gestegen. Uit onze praktijk weten we dat er echter ook veel loonsancties aan deze groep zijn uitgedeeld, omdat vaak niet voldoende aan re-integratie wordt gedaan.

TEKST | Marjol Nikkels

Nog altijd zeggen veel zieke werknemers dat ze 'in de Ziektewet lopen'. Meestal klopt dat niet. De Ziektewet vervult een vangnetfunctie voor twee specifieke groepen werknemers:

Groep 1: werknemers met een dienstverband

Voor deze werknemers heeft de werkgever weliswaar een loondoor-betalingsplicht, maar is het niet wenselijk dat hij deze zelf financiert. Het gaat dan om werknemers die ziek zijn wegens orgaandonatie, werk-neemsters die ziek zijn wegens klachten gerelateerd aan zwanger-schap of bevalling en werknemers voor wie de zogenaamde no-riskpolis geldt.

Groep 2: werknemers zonder dienstverband

Voor deze werknemers heeft de werkgever geen loondoorbetalings-plicht meer. Het gaat onder meer om werknemers:

- zonder 'gewoon' arbeidscontract, zoals thuiswerkers of stagiairs die

een beloning krijgen;

- die na einde van hun arbeidscon-tract binnen 28 dagen ziek werden;
- met een (tijdelijk) arbeidscontract, van wie het contract eindigt tijdens hun ziekte.

Voor deze laatste groep kunnen werkgevers met een loonsom groter dan € 331.000 eigenrisicodrager worden.

Eigen risico dragen

In 2011 bleek dat de instroom in de WIA vooral veroorzaakt werd door werknemers zonder dienstverband. Blijkbaar was de Ziektewet voor hen te weinig activerend. Met de invoering van de Wet Bezava (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) zijn werkgevers daarom ook financieel verantwoorde-lijk geworden voor deze groep ex-werknemers. De Ziektewetuitke-ringen aan deze werknemers worden doorbelast via een zogenaamde gedifferentieerde premie ZW-flex. Hoe meer ZW-uitkeringen aan een werkgever zijn toe te rekenen, hoe hoger de gedifferentieerde premie

ZW-flex die het UWV doorbelast.

Werkgevers kunnen er ook voor kiezen ZW-eigenrisicodrager te worden. Dan betalen ze geen gedifferentieerde premie ZW-flex aan het UWV. Samen met de bedrijfsarts of arbodienst voeren ze zelf het preventie- en verzuimbeleid uit. En als een ex-werknemer ziek wordt, betalen zij zelf de Ziektewetuitkering aan de werknemer in plaats van het UWV. Ze zijn ook zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke (ex-)werknemer. Het UWV controleert of de werkgever deze taken goed uitvoert. Zo niet, dan kan het UWV de werkzaamheden van de werkgever overnemen. Tegen betaling uiteraard.

Financieel aantrekkelijk

Als een bedrijf eigenrisicodrager wordt, mogen de 'staartlasten' bij het UWV achterblijven: dit zijn de lasten van de werknemers die al ziek zijn. De werkgever begint dus 'schoon' aan het eigenrisicodragerschap. Daarmee is vooral de eerste periode van het eigenrisicodragerschap financieel aantrekkelijk. Veelal samen met een private uitvoerder Ziektewet maakt de werkgever duidelijke regels en afspraken over het ziekteverzuimbe-leid, ook voor ex-werknemers. Het doel is meer grip te krijgen op de schadelast.



Marjol Nikkels is specialist sociale zekerheid en directeur CS Opleidingen

Werkgevers moeten een verzuimprotocol opstellen

Forse toename

Sinds de Wet Bezava is het eigen risico dragen in de Ziektewet jaarlijks fors toegenomen. Circa de helft van de grote werkgevers heeft ervoor gekozen om eigenrisicodragers Ziektewet te zijn. Bij de middelgrote werkgevers is 9% eigenrisicodragers. Hoe fors het eigenrisicodragerschap gestegen is, wordt duidelijk als we kijken naar de verzekerde loonsom. In 2013 ging het om 7% van de loonsom, in 2014 om 24% en in 2017 om 40%. Vanaf 2018 zal de toename naar verwachting ieder jaar kleiner worden (bron: Kennisverslag UWV 2017-1).

Grip houden

Het mag dan op het eerste gezicht aantrekkelijk zijn om ZW-eigenrisicodragers te worden; het brengt ook veel verplichtingen met zich mee. Het is dus belangrijk dat de ZW-eigenrisicodragers grip heeft op wat er gebeurt en contact houdt met deze groep (ex-)werknemers. Voor hen geldt ook het regime van de Wet verbetering poortwachter zoals dit voor vaste werknemers geldt. Dat betekent dat een plan van aanpak gemaakt moet worden als de (ex-)werknemer langer dan zes weken ziek is, en dat hij verplicht is gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts. Ook geldt dat hij passend werk moet accepteren. En dat hij veranderingen in zijn situatie moet doorgeven, bijvoorbeeld wijzigingen in werk en inkomen en verbetering of verslechtering van gezondheid. Het is dan ook aan te raden dat de werkgever een verzuimprotocol opstelt, zodat de (ex-)werknemer weet wat hij moet doen als hij ziek is.

Houdt de (ex-)werknemer zich niet aan de voorschriften? Dan moet de werkgever een



sanctie opleggen: tijdelijk minder of geen uitkering of een boete.

De Eerstejaars Ziektewetbeoordeling
Als de (ex-)werknemer bijna één jaar ziek is, krijgt hij een beoordeling van het UWV, de zogenoemde Eerstejaars Ziektewetbeoordeling. Het UWV beoordeelt dan of de werkgever de Ziektewetuitkering kan stoppen of niet.

Kan de (ex-)werknemer meer dan 65% verdienen van het loon dat een gezonde persoon met een vergelijkbare opleiding of ervaring kan verdienen, dan kan de werkgever de ZW-uitkering stoppen. Kan hij minder dan 65% verdienen of heeft hij geen mogelijkheden om te werken, dan moet de ZW-uitkering nog maximaal een jaar doorbetaald worden.

De Eerstejaarsbeoordeling heeft effect: circa 40% van de ZW-gerechtigden raakt hierna de Ziektewetuitkering kwijt. Ook blijkt dat 15 maanden na de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling 32% van de '35-minners' een andere baan heeft gevonden.

Ook re-integratie spoor 1!

Wat een ZW-eigenrisicodragers zich goed moet realiseren is dat hij verantwoordelijk

is voor re-integratie van de (ex-)werknemer in het eerste en het tweede spoor. De Werkwijzer Poortwachter benoemt nadrukkelijk dat ook het eerste spoor (re-integratie bij eigen bedrijf) voor de ZW-eigenrisicodragers van toepassing is. Dus hoewel aan de arbeidsovereenkomst een einde is gekomen, moet er gekeken worden naar re-integratiemogelijkheden in het eigen bedrijf. En als dat niet lukt bij een ander bedrijf.

Loonsanctie

Dit is belangrijk, want als na afloop van twee jaar ziekte door de (ex-)werknemer een WIA-uitkering wordt aangevraagd, kan het UWV besluiten dat aan de (ex-)werkgever een loonsanctie wordt opgelegd als deze onvoldoende aan de re-integratie-eisen heeft voldaan. In dat geval moet dus nog een derde jaar Ziektewetuitkering worden betaald en moet in die periode ook de re-integratie worden voortgezet. Gezien het forse aantal loonsancties voor de ZW-eigenrisicodragers, lijkt het erop dat veel eigenrisicodragers zich dit onvoldoende bewust zijn.



‘Werken met mogelijkheden’

Najaarscongres trekt recordaantal bezoekers

Het NVvA- en AKC-najaarscongres mocht rekenen op een recordaantal bezoekers van ruim 800 arbeidsdeskundigen en externen. De bijzondere locatie dit keer was Kinopolis, de megabioscoop in het centrum van Utrecht. Daar werden de congresdeelnemers getraakteerd op een gevarieerd programma rondom de thema's ‘Werken met een chronische aandoening’ en ‘Technologie en werk’.

TEKST | Diederik Wieman

Het congres was in twee parallelle delen gesplitst: in zaal 7 vond het AKC-deel plaats met als thema ‘Werken met een chronische aandoening.’ In de vlakbij gelegen zaal 12 werd onder het motto ‘Technologie en werk’ het NVvA-deel georganiseerd. Bezoekers konden tussendoor uiteraard van zaal wisselen en zo hun eigen favoriete pro-

gramma samenstellen.

Het congres werd geopend door NVvA-voorzitter Monique Klompé en de nieuwe AKC-voorzitter Hans Spigt. Ze deden dat ieder vanuit hun ‘eigen’ zaal maar het tweegesprek was via het witte doek in de beide zalen voor iedereen te volgen. Ze vertelden het verhaal van Tom en Else. Tom

valt uit met een chronische aandoening en zit – veel te jong en tegen zijn zin – thuis op de bank. Else heeft een sociaal hart en onlangs het staalbedrijf van haar vader overgenomen. Ze heeft behoefte aan goed, gemotiveerd personeel. Ze wil ook meer diversiteit in haar team, maar ze ziet op tegen gedoe en regels. Zowel Tom als Else komen in contact met een arbeidsdeskundige, met een geslaagde match tussen beiden als gevolg.

Volgens de voorzitters kunnen arbeidsdeskundigen tijdens het congres oplossingen vinden en antwoord krijgen op veel prakti-



sche vragen om dit soort passende matches tot stand te brengen. Monique Klompé: "Iedereen doet mee. Met dat thema gaan we het volgend jaar in. Om dat te realiseren staat ons veel te doen. We moeten werk passend maken voor mensen. Technologie biedt daarbij veel kansen. Het gaat ons helpen en is geen bedreiging."

Volgens AKC-voorzitter Hans Spigt gaat het AKC ook volgend jaar weer zorgen voor een levendige beroepspraktijk. "We zorgen voor onderzoek, ontwikkelen actuele kennis en vaardigheden. Kijk bijvoorbeeld naar de kennisbibliotheek Chronisch werkt of de Leidraad voorzieningen." Monique Klompé: "Gebruik die kennis, zij ligt voor het oprapen."



Thuis het congres herbeleven?

Dat kan, want het hele congres is gefilmd. De uitgebreide samenvatting is binnenkort terug te zien via www.arbeidsdeskundigen.nl.

Technologie en werk

Over de invloed van technologie op werk is al veel gezegd en geschreven. Het NVvA-deel van het najaarscongres kiest voor de positieve insteek: technologie kan een uitstekend hulpmiddel zijn om mensen met een beperking aan werk te helpen en om mensen duurzaam inzetbaar te houden. Verschillende sprekers brachten in zaal 12 interessante gezichtspunten naar voren.

Robots nemen onze plek in! Van dit soort minder stevig onderbouwde berichten raakt Robert Went nog wel eens gefrustreerd. Went is econoom bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en medeauteur van bekende WRR-onderzoeken 'De robot de baas' en 'Voor de zekerheid'. "Het begon met de Oxford-studie uit 2013. De conclusie was dat in de VS binnen twintig jaar 47% van de banen door robots zou zijn overgenomen. Later kwam in Nederland Deloitte met een onderzoek. Zij stelden dat 49% procent van de banen door robotisering zou verdwijnen." Hoe ze op dit soort exacte percentages uitkomen, is Went nog een raadsel, maar wel weet hij dat de discussie inmiddels flink is gekanteld. "De paniekgolf van toen is weggeëb'd. Een jaar

geleden kwam McKinsey met het onderzoek waaruit blijkt dat er 100.000 mensen te weinig zijn voor alle banen die er komen vanwege nieuwe technologie. Het was op zich een goed onderzoek, waarin niet gekeken werd naar banen, maar naar taken die bij een baan horen. Een beetje het werk van arbeidsdeskundigen dus. Maar dat is de nieuwe trend aan het worden. Ook de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) kijkt naar taken en concludeerde dat bij de huidige kennis van wat technologie gaat opleveren, 14% van de banen in theorie automatiseerbaar is." Probleem bij al deze voorspellingen is volgens Went, dat ze gedaan worden door mensen die eigenlijk geen idee hebben van wat een beroep of functie precies inhoudt. "Neem alles dus met een flinke korrel zout. Sinds 2013 is het aantal banen alleen maar toegenomen. Een paar jaar geleden had ik discussies met mensen die zeiden: 'Binnen een paar jaar zijn alle chauffeurs in de VS werkloos wegens zelfrijdende vrachtwagens. De huidige situatie is dat er 300.000 vrachtwagenchauffeurs te kort zijn in de Verenigde Staten, want er is nog geen enkele vrachtwagen die van dock naar dock zonder chauffeur rijdt. Praat eens keer met een chauffeur om te vragen wat hij allemaal doet."

Banen zijn bundels van taken en vaardigheden. Duits onderzoek zegt dat het aantal taken per baan in de afgelopen jaren verzesvoudigd is. Je kunt stukjes van die taken overnemen, maar niet alles. "Bijna iedereen krijgt te maken met het feit dat stukjes van zijn werk worden overgenomen. Ook zullen er banen verdwijnen, maar niet in de spectaculaire aantallen als werd gezegd." Verder komen er ook nieuwe taken bij, die nog niet zijn te voorzien omdat de



Robert Went

ontwikkelingen nog niet zijn gerealiseerd. Volgens Went ligt de toekomst in complementariteit: de mens zal veel meer samen met de robot werken, dan dat de robot het werk geheel overneemt. Zijn advies is dan ook: investeer in robots én in mensen. Vergeet tegelijkertijd niet om werk voor mensen interessant te houden, zodat mensen geen 'vleesrobots' worden.

Samenwerking

Een mooi voorbeeld hoe technologie/robots kunnen samenwerken met mensen gaven Arkite-directeur Johan Smeyers en Paul Verbakel, directeur Werk en Participatie bij Senzer, het werkbedrijf voor de regio Helmond-De Peel. Arkite is ontwikkelaar van de Human Interface Mate (HIM). HIM is een slim begeleidingssysteem voor mensen die in productieprocessen handelingen moeten verrichten. Door gebruik van sensoren en projecties worden de medewerkers letterlijk en figuurlijk begeleid bij hun taken in het productieproces. HIM toont met onder meer groene en rode kleuren wat de operator moet doen en in welke volgorde. Volgens Smeyers resulteert HIM niet alleen in aantoonbare kwaliteitsborging

en kostprijsreductie maar ook in verbeterde inzetbaarheid van mensen en betere instroom. Werkbedrijf Senzer heeft al de nodige ervaring met HIM, bleek uit de woorden van Paul Verbakel. De inzetbaarheid van de medewerkers is omhoog gegaan en er is minder begeleiding nodig bij het werk. De tijd die daardoor vrijkomt kan aan persoonlijke coaching besteed worden. Ook de medewerkers hebben er baat bij. Hun zelfvertrouwen en concentra-



Tijdens het NVvA- en AKC-congres konden bezoekers de Human Interface Mate proberen

tie nemen toe, net als de inzetbaarheid op meervoudige taken. Bovendien ervaren ze het werk als meer uitdagend.

Maar er zijn nog veel meer mogelijkheden om werk passend te maken, liet Ronald Blok zien. Blok is sales manager bij Ortho Medico, een bedrijf dat met behulp van neuro-bionische producten patiënten dynamisch en actief wil houden. De product-range omvat onder meer exoskeletten die de arm ondersteunen of mensen met een dwarslaesie weer laten lopen. Zo oefent cabaretier en dwarslaesiepatiënt Marc de Hondt enkele malen per week met zo'n exoskelet. Maar Ortho Medico biedt ook neuro-bionische oplossingen voor mensen met een verminderde grijpfunctie. Ronald Blok: "Veel van de technologie is afkomstig uit het leger. We kennen allemaal nog wel de beelden van de Amerikaanse soldaten die tijdens Desert Storm een exoskelet droegen om met zware bepakking door de woestijn te kunnen lopen. Waar wij ons eerst vooral op medische en therapeutische hoek richten, zijn we nu ook steeds meer arbeidsgerelateerd bezig", vertelt Ronald Blok. "Want deze producten kunnen ook





Ronald Blok

bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van mensen.”

Health2Work is een van de grootste spelers op het gebied van ergonomie in Nederland met als doel het adviseren over en verzorgen van gezonde en efficiënte werkomgevingen. Door deskundig en persoonlijk advies helpt Health2Work fysieke gezondheidsklachten voorkomen én oplossen. Daarbij worden onder meer ook exoskeletten gebruikt, bleek uit de presentatie van ergonomisch adviseur Linda ten Katen. Ze omschreef de problematiek van belasting en belastbaarheid rondom fysieke arbeid. Vervolgens belichtte ze zowel exoskeletten voor mensen met aandoeningen (dwarslae-

sie, herseninfarct, spierziekte enz.) als exoskeletten die klachten helpen te voorkomen. Bijvoorbeeld bij werknemers die repetitief bukken, medium zware lasten tillen of langdurig (voorovergebogen) staan. Ze concludeerde dat fysieke overbelasting onderdeel is van vele beroepen, dat bestaande hulpmiddelen niet altijd worden gebruikt en dat de werkomgeving soms onvoldoende aangepast kan worden. Exoskeletten kunnen dan een uitkomst zijn om de functies te ondersteunen, de houding te verbeteren of fysieke overbelasting te verminderen.



Health2Work presenteerde twee voorbeelden van exoskeletten



PEPPER

Helma Lensen van RobotXperience gaf een RobotXperience met Pepper, de robot die speciaal ontwikkeld is om met mensen te communiceren. Na afloop van de presentatie was er veel belangstelling om met Pepper op de foto te gaan.



Werken met een chronische aandoening

Het aantal chronisch zieken in ons land neemt snel toe. Volgens de toekomstverkenning van het RIVM heeft over ruim twintig jaar 54% van de Nederlandse bevolking minimaal één chronische aandoening. Eén op de drie Nederlanders heeft dan twee of meer chronische aandoeningen en bijna één op de vijf zelfs drie of meer. (Door)werken met een chronische aandoening wordt dan ook een steeds groter vraagstuk in de arbeidsdeskundige beroepspraktijk.

Goed daarom dat het AKC dit thema centraal stelde tijdens het najaarscongres. De eerste spreker over het onderwerp was Suzan Robroek, onderzoeker Arbeid & Gezondheid aan het Erasmus MC in Rotterdam. Zij ging in op de vraag wat chronische gezondheidsproblemen voor invloed hebben op het functioneren en arbeidsparticipatie. Ook deed zij onderzoek naar wat we kunnen doen om op een gezonde manier te kunnen blijven werken.

Ze stelde dat er grote verschillen in arbeidsparticipatie zijn tussen mensen met en zonder chronische aandoening. Maar ook tussen hoog en laag opgeleiden. Tot de kwetsbare groepen rekent ze ook oudere werkenden. Voor allen geldt dat goede arbeidsomstandigheden, werkaanpassin-

gen en begeleiding de kans op kunnen blijven werken en daarmee de arbeidsparticipatie vergroten.

Om de arbeidsparticipatie hoger te krijgen bij mensen met een chronische aandoening kan er geïntervenieerd worden op werkfactoren en gezonde leefstijl. Maar waar kies je voor? "Je wilt je met je interventie natuurlijk richten op zaken die het vaakst voorkomen en die veel effect op het werkvermogen hebben." Ze haalde een groot-schalig onderzoek naar werkvermogen aan dat onder vijftien Limburgse zorginstellingen werd gehouden. Daaruit bleek dat een ervaren verminderde gezondheid, overgewicht/obesitas, gebrek aan beweging en roken fors bijdragen aan het risico op verminderd werkvermogen. Echter, werkfactoren zoals disbalans tussen werk en privé, fysiek werk, hoge werkdruk en gebrek aan waardering en regelmogelijkheden, komen niet alleen veel vaker voor, ze dragen ook veel sterker bij aan het risico op verminderd werkvermogen. Voor kwetsbare groepen, zoals chronisch zieken en laag opgeleiden, gelden die factoren nog sterker. Bovendien zijn voor chronisch zieken hulpbronnen extra van belang om aan het werk te blijven. Sociale steun, autonomie, waardering zijn heel belangrijk om te kunnen blijven participeren. Ze adviseerde arbeidsdeskundigen vooral om ook de kennisbibliotheek Chronisch Werkt te gebruiken. "Dat is een mooi hulpmiddel om naar die interventies te kijken. Voor zeven veelvoorkomende chronische ziekten zijn de determinanten van arbeidsparticipatie en werkgerelateerde interventies voor arbeidsparticipatie vastgelegd. En de mate van bewijskracht daarvan." <https://www.kennisbibliotheekchronischwerkt.nl/> Volgens Suzanne Robroek liggen er veel

kansen voor arbeidsdeskundigen. "Er is winst te behalen door interventies gericht op werkaanpassingen, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden en gezonde leefstijl. Bij uitstek het werkterrein van arbeidsdeskundigen."

Hoe het in de praktijk is om met een chronisch ziekte te werken, werd duidelijk gemaakt door Tamara Bijleveld. Van huis uit is ze oefentherapeut Mensendieck maar inmiddels heeft ze een coachingspraktijk met chronische ziekte als speciaal aan-



Coach en ervaringsdeskundige Tamara Bijleveld

dachtsgebied. In 2000 kreeg ze de diagnose Multiple Sclerose. Ze schrok niet alleen, maar raakte ook enorm gefrustreerd. Ze kon haar werk niet meer volhouden. Ze wilde zich ontplooien en volgde een opleiding tot coach. Daar kwam ze tot het inzicht dat ze haar ziekte niet zo had geaccepteerd als ze dacht. "Ik heb destijds heel erg de psychologische begeleiding gemist. Mijn motivatie is om mensen met een chronische aandoening te ondersteunen en te begeleiden bij het herpakken van de regie op hun leven." Haar motto daarbij is: 'leid het leven en leef niet het lijden'.



Suzan Robroek (Erasmus MC) en AKC-voorzitter Hans Spigt

Ze ging verder in op de impact die een chronische ziekte op werk en privé heeft. Dat gaat dan om zowel cognitieve, fysieke als psychische aspecten. Voor hulpverleners had ze de nodige tips. Belangrijk is dat je de hele mens ziet, en niet alleen de zieke cliënt. Heb aandacht voor zijn talenten, benadruk de positieve gezondheid, een mens bestaat uit vrije tijd, hobby's en werk waardoor hij een zinvol leven ervaart. "Dus de ziekte staat niet voorop, maar de zingeving." Ook sprak ze over wat een chronisch zieke nodig heeft om (door) te kunnen werken, zoals een rustige, prikkelarme omgeving, aangepaste werktijden, extra pauzes, zelfroostering en vermindering van stressmomenten en vooral ook: vertrouwen.

Ook psycholoog Jan Verhoeven, directeur van opleidingscentrum Condite, stelde doorwerken met een chronische aandoening centraal. Zijn stelling daarbij is dat dat vooral een kwestie is van managen van verwachtingen. Hij ging dieper in op de psychologie van het ouder worden. Mensen kunnen daar positief of negatief tegenover staan.

Mensen met een positieve perceptie op ouder worden, blijven actief om problemen te voorkomen, terwijl mensen met een negatieve perceptie vast rustig aan gaan doen omdat ze ouder worden. Het verschil: positief ingestelde mensen zijn zeven jaar langer belastbaar. "Mensen die passief verouderen hebben ook meer kans op chronische aandoeningen, en als zij ze →



Jan Verhoeven (Condite) sprak over het belang van active ageing

eenmaal hebben, is er ook meer kans op langdurige klachten en beperkingen. Verwachtingen hebben dus een enorme invloed op de beperkingen die je gaat ondervinden bij een aandoening. Doorwerken met chronische aandoeningen is het managen van verwachtingen. Participatie is een belangrijke voorwaarde om een probleem op te lossen. Werkbelasting is het begin van het proces om de belastbaarheid weer op peil te krijgen en een normaal leven te leiden.”

Carly Bettings, GZ-psycholoog bij Klimmendaal revalidatiespecialisten nam de zaal



Marloes Barendrecht interviewt Coen Burgers. Links staat Carly Bettings.

mee in de langetermijneffecten van niet aangeboren hersenletsel (NAH) en de valkuilen bij werkhervatting. Rode draad was het verhaal van ervaringsdeskundige Coen Burgers, hoofddocent informatica HAN, die later door Marloes Barendrecht van Klimmendaal op het podium werd geïnterviewd. De gevolgen van NAH zijn heel divers, betoogde Carly. Er zijn cognitieve veranderingen, zoals een vertraagd tempo van informatieverwerking, taalproblemen, geheugenproblemen of waarnemingsproblemen. Lichamelijke verschijnselen zoals verlamming en evenwichtsproblemen en veranderingen in gevoelens en gedrag.

“Je moet met dat alles leren omgaan en dat kost veel energie. Al dat compenseren leidt tot beperkte belastbaarheid. Het is veel meer dan alleen moe zijn. Ook hoofdpijn, toenemende intolerantie voor licht en geluid hebben zijn een gevolg.” Aanpassingen in de werkomgeving en taakinvulling kunnen ook bij NAH een groot verschil maken. Net als goede communicatie met werkgevers en collega's over de gevolgen van het letsel en hoe je daarmee om moet gaan.”

Tot slot van het AKC-deel van dit succesvolle najaarscongres vertelde paralympisch



Paralympisch sporter van het jaar Jetze Plat

sporter van het jaar 2017 Jetze Plat over de weg die hij aflegde naar de top. Plat werd geboren met twee onvolgroeide benen, maar wist de top te bereiken in handbiken. Jetze is paralympisch kampioen, meervoudig Wereld-, Europees- en Nederlands kampioen en houder van het parcoursrecord van de wereldberoemde Ironman triathlon op Hawaï. “Een aantal jaren geleden had ik nooit gedacht dat ik dit nu kon zeggen. Het bewijst dat je in het leven veel kan bereiken als je bereid bent alles te geven, plezier heb in wat je doet en beschikt over een ‘gezond’ lichaam.”





COLUMN

Peper?

2018. Het jaar loopt zoetjesaan op z'n eind. Een jaar waarin wederom veel is gebeurd, zowel verder weg als dichterbij. Ook de wonderde wereld van arbeidsdeskundigheid blijft volop in beweging, zo bleek ook maar weer uit het afgelopen NVvA- en AKC-najaarscongres. We kunnen steeds meer putten uit de ontwikkelingen binnen de wetenschap en de techniek. Mens versus machine is inmiddels mens 'in samenwerking met' of misschien ooit wel 'mogelijk gemaakt door' de machine. Deus ex machina à la 21e eeuw.

Ondanks alle innovaties kan ik mij echter nog niet voorstellen dat Pepper, de robot die speciaal ontworpen is voor sociale interactie, mijn werk als arbeidsdeskundige kan overnemen. Diepgang, emoties, empathie, de menselijke maat kunnen toch vast en zeker alleen van mens tot mens worden bereikt? Niemand die mij, sceptisch als ik ben, van het tegendeel kan overtuigen. Wat is er fijner om alleen of samen het leven te overdenken, herinneringen op te halen met de daarbij horende emoties?

2058. Het jaar loopt zoetjesaan op z'n eind. Een jaar waarin wederom veel is gebeurd, zowel verder weg als dichterbij, al lijkt alles inmiddels steeds verder van me af te staan. Mijn wereld is wat kleiner geworden en bestaat voornamelijk uit met alle dagelijkse dingen geholpen worden. Ik heb een fijne en lieve verzorgster. Ze luistert altijd goed en is zo inlevend. Hoe heet ze ook alweer? Iets met peper of zo? Daar komt ze al aan met haar oplichtende ogen en sterke armen. Oh ja, ze heet Pepper...

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige

Lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens en hoogleraar arbeidsdeskundigheid en innovatie van arbeid Roland Blomk waren met een aantal promovendi en onderzoeken aanwezig op het congres. In de pauzes werden bezoekers op de hoogte gebracht van de lopende AKC (promotie)onderzoeken; Ilonka Eekhoudt: Loonsancties en werkgeversgedrag (promotoren Roland Blomk/Shirley Oomens) Kor Brongers: Integrale participatiegerichte dienstverlening voor klanten met meervoudige problematiek (UMCG, promotor Sandra Brouwer) Suzanne van Hees, Bouwine Carlier: Uitvalpreventie van werknemers met psychische klachten (promotoren Shirley Oomens/ Roland Blomk) Goedele Geuskens: Nieuwe banenmethodiek (Roland Blomk) Sylvie Boermans: Top Academie (Roland Blomk)



6 vragen aan

Paul Schaap (63), beleidsadviseur AD bij UWV CEC



1 Waarom heb je gekozen voor het vak van arbeidsdeskundige?

"Dat is niet gekozen, je groeit ernaar toe. Ik trad in 1979 in dienst van het GAK op de WW-afdeling en kreeg allerlei functies. De werkloosheid in de tijd was groot, je kon niet veel voor de mensen doen en dat voelde als een soort onmacht.

Ik solliciteerde diverse keren naar een functie als arbeidsdeskundige omdat ik hoorde dat je je dan écht met re-integratie bezig kon houden. Helaas werd ik afgewezen omdat ik geen technische opleiding had, wat in die tijd nog een vereiste was. Uiteindelijk kwam ik bij het GAK-Inkoopbureau terecht, vandaar bij GAK Sociale Zekerheid en toen dat verkocht werd bij Achmea (Argonaut). Eerst werkte ik voor de re-integratie van werklozen, later ook voor arbeidsgehandicapten en had intensief contact met arbeidsdeskundigen waardoor mijn belangstelling voor het vak nog groter werd. Ik besloot bij alle toenmalige UVI's als AD te solliciteren. Bij Cadans had ik het leukste sollicitatiegesprek ooit en werd aangenomen."

2 Wat is voor jou de kern van het vak?

"De expertise in de afweging van belasting en belastbaarheid en als afgeleide daarvan

de re-integratie/participatiemogelijkheden. Voor AD'en in de Claim ligt vervolgens het accent op de vaststelling van resterend verdienvermogen. Voor AD'en in de re-integratie is de blik dan voornamelijk gericht op het realiseren en optimaliseren van dat verdienvermogen."

3 Je was tot voor kort bezwaar-AD. Wat is het leuke van die functie?

"Het nog ruimere aandachtsgebied: alle claim- én werkbedrijfbeslissingen, waaronder voorzieningen en re-integratieplannen komen voorbij bij Bezwaar en Beroep. Dat maakt het breder en boeiender. Met name als er gemachtigden zijn ingeschakeld moet je in zowel juridische als beoordelings-technische zin dieper op de materie ingaan. Vooral bij loonsanctie zaken is het werk heel uitdagend. Omdat het werk bij B&B een totaaloverzicht geeft van al hetgeen op het arbeidsdeskundige vlak op een districtskantoor gebeurt, kun je, via verschillende overlegvormen bijdragen aan verbetering van het vak. Eén heel belangrijk aspect is mij bij B&B zeer duidelijk geworden: investeren in tijd om de klant goed te informeren verdient zich in vervolgtrajecten dubbel en dwars terug. Heel veel bezwaarzaken komen voort uit

onbegrip. Als de klant met begrip wordt benaderd en goed wordt geïnformeerd, verhoogt dat zijn acceptatiebereidheid zodanig dat hij ook een voor hem minder positieve beslissing kan aanvaarden."

4 Wat zijn de bijzondere kanten van beleidsadviseur AD?

"Ik werk nu een klein jaar bij het Centraal Expertise Centrum CEC. Voor mij ging er een hele andere wereld open: van micro naar macro. Een wereld van intern en extern overleg, raadpleging en doorlopende processen, van continu zorgen geïnformeerd te zijn over al wat speelt omdat een ontwikkeling in de ene regeling gevolgen kan hebben voor een andere. Alles heeft met alles te maken. Elk onderwerp wordt vanuit alle invalshoeken beoordeeld en bekeken."

5 Wat zijn de toekomstige uitdagingen voor de beroepsgroep?

"Die liggen vooral in het vergroten van de individuele klantgerichtheid. Door de huidige grote aantallen vacatures, kun je op termijn een doorstroming op de arbeidsmarkt verwachten. Mede daardoor zouden wel eens meer lichtere arbeidsplaatsen beschikbaar kunnen komen. Ik denk dat daardoor de partici-

patiedruk op werklozen en arbeidsongeschikten zal toenemen. Het wordt daarom steeds belangrijker om de klant mee te nemen in alles wat er rondom hem wordt beslist en besloten. De AD moet zo transparant en helder mogelijk zijn ten aanzien van de beoordelings- en re-integratieprocessen zodat de klant begrijpt wat er gebeurt, inzicht heeft in zijn eigen positie en daardoor kan anticiperen op eventuele toekomstige wijzigingen in zijn situatie, óók als die minder gunstig voor hem lijkt te worden. Tegelijkertijd moet de arbeidsdeskundige zich meer en beter verdiepen in de persoonlijke situatie van de klant om de participatiebereidheid te vergroten en daadwerkelijke participatie te bevorderen."

6 Wat doe je aan je eigen duurzame inzetbaarheid?

"Zorgen dat ik kan blijven werken door veel fysieke activiteiten en gezonde voeding. Ik eet vegetarisch, fiets en loop veel. Als ik met de auto ergens naartoe ga, parkeer ik hem 5 à 6 km voor het doel en loop de rest. Voor de geest: lezen, museumbezoek, bewust naar muziek luisteren. Ik hoop natuurlijk dat het allemaal helpt!"





LAAT DAT WONDER MAAR KOMEN



Auteur: Irma van Leeuwen

Uitgeverij: Lavendel

Pagina's: 328

ISBN: 978-90-828085-0-6

Laat dat wonder maar komen

Het verhaal van Anna, lieve dochter, grote zus

Dit boek is geschreven naar aanleiding van het plotseling ziek worden en uiteindelijk overlijden van Anna, negen jaar jong, de eerstgeborene van de drie kinderen van de schrijfster Irma van Leeuwen en haar partner.

Het boek gaat over de strijd van een steeds zieker wordend, maar dapper meisje, dat ondanks haar eigen haperende lichaam steun wil bieden aan haar ouders, broertje en zusje en vriendinnetjes. Tegelijkertijd is Anna ook een kwetsbaar meisje dat van de ene op de andere dag samen met haar ouders is overgeleverd aan diverse disciplines in de zorg. Ieder welwillend en hopen op het beste, maar onderwijl wetend dat er geen wonder zal gebeuren.

De schrijfster laat eerlijk en open zien wat voor enorme impact deze vreselijke gebeurtenissen

hebben op alle betrokkenen in met name de privésfeer, maar ook in het werk. Het gaat over de vele vragen en onzekerheden die continu aanwezig waren, ondanks de deskundigheid en aanpak van de behandelaars. Maar ook over de op de achtergrond 'loerende' Wet verbetering poortwachter in de vorm van bedrijfsartsen die in meer of mindere mate begrip voor het ziekteverzuim van de schrijfster en haar partner kunnen opbrengen.

Voor arbeidsdeskundigen een nuttig en mooi boek over een onderwerp dat te vaak voorkomt in ons werk. (Rekha van Dis)



Baanbrekend

Jong geleerd

Zitten is het nieuwe roken. Daarom kun je er niet vroeg genoeg bij zijn: op verzoek van ergonomisch adviseur en leverancier Backshop, gebruiken leerlingen en leerkrachten van basisschool De Regenboog in Schiedam individueel verstelbare zit-/statafeltjes. Na de eerste evaluatie benoemen zowel leerlingen als leerkrachten verschillende voordelen van staand leren en werken, zoals verbeterde concentratie, netter ingeleverde opdrachten, meer rust in de klas en minder lichamelijke onrust.



DIVERSITEIT als meerwaarde

Verspreid over het land zijn er meer dan driehonderd OT (onderlinge toetsing)-groepen actief. Elke groep heeft zijn eigen samenstelling en werkwijze, zo blijkt uit deze rubriek 'OT-groep in beeld', waarin we dit keer OT-groep Tobben belichten.

TEKST | Diederik Wieman

OT-groep Tobben (genoemd naar de voorzitter Sascha Tobben) draait al bijna twintig jaar, maar de samenstelling is in de loop van die twee decennia natuurlijk wel regelmatig veranderd. De laatste jaren echter, is er een vaste club van tien arbeidsdeskundigen die eens per kwartaal bij elkaar komt. Een van hen is Monique Mijnders, zelfstandig arbeidsdeskundige in het Brabantse Berghem. "Het is een divers gezelschap, met zowel arbeidsdeskundigen die bij grote bedrijven en verzekeraars werken als zelfstandigen en UWV. We zijn aan elkaar gewaagd en kunnen goed discussies voeren. Het is vooral interessant om vanuit de verschillende rollen in het socialezekerheidsstelsel met elkaar te discussiëren. Dat leidt tot inzicht." Els Willems (UWV SMZ/Wia) beaamt dat. "De toegevoegde waarde zit voor mij vooral in het horen van invalshoeken, uitgangspunten en 'producten' van de arbeidsdeskundige buiten UWV. Ook vind ik het interessant om van hen te horen hoe zij tegen het werk van UWV aankijken en hoe ze omgaan met het feit dat UWV ook grillig kan zijn. Bijvoorbeeld met RIV-beoordelingen en loonsancties."

Leuke groep

Reinout Slee is zelfstandig verzuimadviseur en arbeidsdeskundige bij Bureau Werkwaarde. Ook hij vindt de diversiteit binnen de groep belangrijk. "De verschillende disciplines en werkervaring binnen de sociale zekerheid: zowel AOV, letsel, UWV als privaat zijn vertegenwoordigd. Dat is voor mij de meerwaarde van de OT-groep. We zijn een leuke groep met een sterk netwerk." Voor Monique Mijnders speelt ook mee dat

ze zelfstandig AD is. "De OT-groep brengt mij in contact met vakgenoten en is een laagdrempelige manier om te kunnen sparren met collega's uit andere disciplines." Aberazak Batah (Movir) maakt sinds drie jaar deel uit van dit OT-groep. "Er heerst een open sfeer waarin iedereen zich kwetsbaar kan opstellen. Ontwikkelen en leren staat bij ons centraal." Voorzitter Sascha Tobben werkt bij Oxhill7, specialist in onder andere re-integratie en arbeidsdeskundig advies en is al sinds 2003 lid van de OT-groep. Ook zij vindt het delen van kennis, met elkaar sparren en andere werkvelden verkennen de pluspunten van een OT-groep. "Naast die diversiteit vind ik ook de gezelligheid onze kracht."

Bedrijfsbezoeken

Een voorbeeld van die gezelligheid is het jaarlijkse diner dat aansluitend op een bedrijfsbezoek plaatsvindt. Die bedrijfsbezoeken zijn overigens divers. Maarten Pouwels, arbeidsdeskundige bij Achmea Personenschade: "Bedrijfsbezoeken spreken

mij altijd aan, zo staan de bezoeken aan stoffenfabriek Vlisco en de scheepswerf mij nog goed bij." Christ Smulders werkt bij de Amersfoortse (AOV Individueel). "Bedrijfsbezoeken blijven het leukst en meest interessant. In de gesprekken die we dan met elkaar voeren denken we niet in regels, maar in praktische arbeidskundige oplossingen voor zaken die we tegenkomen."

Daarnaast nodigt de groep regelmatig sprekers uit die bepaalde onderwerpen toelichten. Bart Croughs, arbeidsdeskundige bij Arbo Unie hierover: "De bijeenkomst waarin we met z'n allen spraken over het deskundigenoordeel en die met een bedrijfsarts over de FML, vond ik zeer interessant." Els Willems herinnert zich nog de bijeenkomst over NAH. "Aan de hand van kleine testjes konden we zelf ervaren hoe het is om bepaalde zaken niet te kunnen."

Maar het kan ook over een heel andere boeg, zo blijkt uit de woorden van Monique Mijnders: "We hebben ook een keer yoga-achtige les georganiseerd."

Bart Croughs zegt daarover: "We hebben een mooi vak waarin we dagelijks met heel veel uiteenlopende facetten te maken krijgen. Het is moeilijk om overal voldoende kennis van te hebben. De OT is een uitstekende manier om hierin te faciliteren."



V.l.n.r. Ger de Haan, Christ Smulders, Monique Visser, Reinout Slee, Sascha Tobben, Maarten Pouwels, Abderrazak Batah, Bart Croughs, Monique Mijnders. Els Willems ontbreekt op de foto.





DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSKUNDIG 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 arbeidsdeskundige 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

Loonwaarde Expert



Leer werken met de Dariuz Loonwaardemeting: een onmisbaar instrument om grip te krijgen op (dis)functioneren, de WIA-prognose te onderbouwen en duidelijke keuzes te maken bij re-integratie.

Speciaal combinatie-aanbod

Volgt u de opleiding Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige, dan is de opleiding Loonwaarde Expert voor u gratis!

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

Ergonomisch adviseur en leverancier



Kom langs in onze showroom of bestel via www.backshop.nl

010 - 470 26 11

Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl

backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS



NAH
reïntegratie

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

internet: www.nah-reintegratie.nl

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



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij voorop lopen in je vak?

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



Capabel Hogeschool

Eerste in sociaal en zorg

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