



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

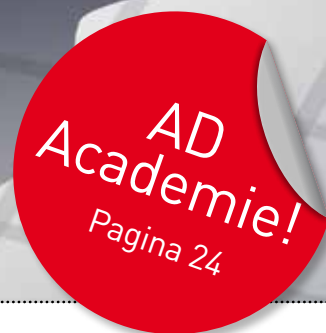
41E JAARGANG | APRIL 2019 | NUMMER 2



DEMENTIE en WERK Waarom niet?

MAG HET OOK EEN KEER EEN ZEVEN ZIJN?

PERFECTIONISME op de werkvloer



→ Case: dreigende klacht
van ontevreden cliënt

→ Wetenschappelijk:
Psychosociale arbeids-
belasting

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

Aansprakelijkheid in de praktijk

Twee soorten aansprakelijkheid zijn van belang voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

- 1) Bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)
- 2) Beroepsaansprakelijkheid (BAV)

1) Bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)

Betreft 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 of stagiair oploopt. Dit noemt men werkgeversaansprakelijkheid, Artikel 7:611 BW 'Goed werkgeverschap'.

2) Beroepsaansprakelijkheid (BAV)

Als u of een ondergeschikte een fout maakt in uw advies en uw opdrachtgever lijdt hierdoor financiële schade, dan kan hij u aansprakelijk stellen. Het betreft dus 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 een combinatie van de 2 verzekeringen voor bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief 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. Bereken zelf vrijblijvend uw premie op www.cover-arbeidsdeskundige.nl



De NVvA-polisvoorwaarden bieden dekking voor een breed begrip van hoedanigheid.

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.

5 vragen

aan Henk-Jan Veerbeek
(57), arbeidsdeskundige bij
gemeente Nunspeet
Kijk op pagina 28

Colofon

41e jaargang nummer 2
April 2019

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 →

Jolanda van den Braak, Hans Klip, Marjol Nikkels.

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Pixabay, Wendy Bos

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

Doorwerken bij dementie: waarom niet?



Dementie staat te boek als een ziekte van ouderen, maar ook jongere mensen kunnen hiermee te maken krijgen. De diagnose betekent niet meteen dat een streep door werk moet worden gezet.

6

Perfectionisme op de werkvloer

Perfectionisme kan mensen tot grote hoogte stuwen, maar ook een burn-out bezorgen. Het is voor werkgevers (en arbeidsdeskundigen) daarom goed om te weten dat perfectionistische werknemers twee gezichten kunnen hebben.



11

Aangekondigde klacht wegens onjuiste bejegening

Annelies (52) was het niet eens met de bejegening en de arbeidsdeskundige rapportage van Janny van den Heuvel. Het leidde bijna tot een klacht bij de SRA, zo blijkt uit deze leerzame praktijkcase.

14

En verder...

Wetenschappelijk	18
Juridisch	26
OT-groep	30



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. Dit keer hondentrimmer Yvette van Altena [39].

16



Herintroider

De laatste tijd is het dorp Urk veel in het nieuws. Bij een uit de hand gelopen ruzie tussen jongeren en een Marokkaanse familie liepen onlangs de emoties flink op, waarbij de landelijke media het nodig vond om dit flink op te kloppen. Toeval of niet, tegelijkertijd was de realityserie 'Urk!' op tv, waarin markante Urkers worden gevolgd en we een kijkje mochten nemen in dit unieke vissersdorp aan het IJsselmeer. En dan speelde ook nog de discussie rondom het verbod op de pulsvisserij. Een techniek waar veel visbedrijven in Urk in hebben geïnvesteerd omdat deze vis- en milieuvriendelijk zou zijn.

De Europese Unie heeft hier echter een stokje voor gestoken. Onder druk van de traditionele visserij heeft de Unie de pulsvisserij verboden. Het zit Urk dus niet mee. Ongemerkt moest ik denken aan een commercial uit het begin van deze eeuw waarin twee vrouwen uit Urk garnalen pellen. Zij zijn op zoek naar extra hulp. Een van de vrouwen belt een nummer uit de Gouden Gids (bestaat die nog?): "Heb je geen herintroider dan? Een bejaarde, type niet-lullen-maar-poetsen?". Daarna volgt een shot van de andere vrouw in overspannen toestand, naast een enorme berg garnalen en - door het raam zichtbaar - een complete vissersvloot in aantocht. Hier waren thuiswerkers aan de slag. De laatste jaren is een groter deel van de werkende bevolking vanuit huis gaan werken.

Tegenwoordig werken in alle branches meer dan 3 miljoen mensen gewoonlijk of incidenteel thuis. Dat is bijna 40% van de beroepsbevolking (bron: CBS). Hoewel dit een fors aantal is, is er nauwelijks aandacht voor deze vorm van werk. AD Visie gaat dat veranderen met de serie Beroep in beeld. In elke afleveringen komen mensen aan het woord die thuis hun beroep uitoefenen. Waarom doen zij dit, waar bestaat hun werk uit, waar moeten zij rekening mee houden en wat zijn de voor- en nadelen van thuiswerken? Een thuispeller zit er overigens niet bij. Garnalen pellen in particuliere woningen was al in 1990 verboden.

Geert Beckers

Burn-out

In 2017 werden 1962 meldingen van overspannenheid en burn-out geregistreerd bij de Nationale Registratie van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Dit is ruim 42% van het totale aantal meldingen van beroepsziekten (4619). Van de 2639 meldingen van psychische aandoeningen, betrof 74,3% een melding voor overspannenheid en burn-out. Ongeveer 29% van de meldingen kwam van bedrijfsartsen die deelnemen aan het Peilstation Intensief Melden (PIM). Dit is een verdiepende registratie door een selectieve groep bedrijfsartsen waarmee incidenties geschat kunnen worden. De incidentie van overspannenheid en burn-out op basis van de PIM-meldingen werd geschat op 106 per 100.000 werknemersjaren. Als we kijken naar het aantal meldingen in de huisartsenpraktijk ontstaat een ander beeld. In 2017 waren er naar schatting 248.000 personen met overspannenheid in de huisartsenpraktijk: 82.900 mannen en 165.000 vrouwen. Dit komt overeen met 9,7 per 1000 mannen en 19,1 per 1000 vrouwen. De diagnose komt bij mannen het meest voor in de leeftijdsgroep 40 tot en met 44 jaar en bij vrouwen in de leeftijdsgroep 35 tot en met 39 jaar.

Ongezonde levensstijl

Wanneer een medewerker er een ongezonde levensstijl op na houdt, door overgewicht of bijvoorbeeld het gebruik van alcohol en/of sigaretten, ziet de werkgever voor zichzelf een rol weggelegd om de medewerker te stimuleren zichzelf een andere levensstijl aan te meten. 57 procent van de bestuurders geeft aan dat werken aan een gezonde levensstijl niet alleen de verantwoordelijkheid van de medewerker is,



maar ook die van de werkgever. De verantwoordelijkheid vanuit de werkgever moet volgens ruim de helft van de bestuurders (55%) vooral gedragen worden door leidinggevenden. Dit blijkt uit het jaarlijkse HR Benchmarkonderzoek van HR-dienstverlener Visma Raet. Medewerkers zelf zien de verantwoordelijkheid vanuit de werkgever

echter niet. Als het gaat om het gebruik van alcohol of roken, vindt 91 procent van de medewerkers dit volledig zijn eigen verantwoordelijkheid. Dit geldt ook voor overgewicht. De medewerker vindt zwaarlijvigheid een verantwoordelijkheid van zichzelf (86%) en heeft liever niet dat de werkgever zich hiermee bemoeit.

Beeldschermwerk



Beeldschermwerk hoeft volgens het vernieuwde Arbobesluit niet meer na twee uur te worden onderbroken door een pauze of ander werk. In het nieuwe besluit heeft het verplichte maximum van twee uur plaatsgemaakt voor de regel dat beeldschermwerk 'op gezette tijden

afgewisseld moet worden met ander werk of een pauze'. De overheid heeft de absolute norm van maximaal twee uur beeldschermwerk afgeschaft omdat deze niet meer past bij de huidige manier van werken met verschillende soorten schermen zoals een computer, tablet, smartphone of laptop.

4-daagse werkweek productiever

Een vierdaagse werkweek zorgt voor 20 procent meer productiviteit, meer winst en minder stress bij werknemers.

Dat stelt Perpetual Guardian, een Nieuw-Zeelands bedrijf met 240 medewerkers. Na een eerste test besloot het bedrijf de vierdaagse werkweek – met hetzelfde salaris – afgelopen oktober permanent in te voeren. Werknemers geven nu hogere scores op het gebied van toewijding, autonomie en leiderschap. (bron: www.sprout.nl)

Geluidsoverlast

De meerderheid van de mensen met een kantoorbaan (55%) werkt in een kantoortuin; met gemiddeld 18 collega's in een open ruimte. Niet iedereen is hier even blij mee. Geluidsoverlast is hiervoor een belangrijke reden. 67 procent geeft aan dat ze meerdere malen per dag gestoord worden door omgevingsgeluid.

Werknemers ondervinden hier allerlei klachten door. Concentratieproblemen (51%), frustratie (36%), een onrustig gevoel (34%), vermoeidheid (27%) en hoofdpijn (17%) worden aangegeven als de vijf belang-



rijkste gevolgen van geluidshinder. Omgevingsgeluid is een van de grootste ergernissen in open kantooruimten en kantoortuinen; de meerderheid (59%) van de werknemers ondervindt hier hinder van. Het gaat dan om geklets van collega's, harde ringtones en luidruchtige telefoongesprekken. Hetzelfde percentage geeft aan produc-

tiever te zijn in een ruimte met minder geluid en 56 procent geeft aan dan minder fouten te maken. Toch staat een goede akoestiek op de werkvloer maar bij zeer weinig werkgevers op de agenda, zo blijkt uit onderzoek van Specsavers onder 1000 Nederlanders die op een kantoor werken.



Doorwerken bij dementie: waarom niet?

Dementie staat te boek als een ziekte van ouderen, maar ook jongere mensen kunnen hiermee te maken krijgen. De diagnose betekent niet meteen dat een streep door werk moet worden gezet. Vaak kan iemand nog een tijd doorwerken op basis van een persoonlijk werkplan.

TEKST | Hans Klip

Een triest feit om mee te beginnen: een op de vijf Nederlanders krijgt een vorm van dementie. Dit gebeurt doorgaans op hoge leeftijd, wanneer het arbeidzame leven achter de rug is. Nog niet algemeen bekend is echter dat dementie ook op jongere leeftijd voorkomt, vooral tussen 45 en 65 jaar. Het gaat om een bijzondere groep met duidelijk andere behoeften dan ouderen, vertelt professor

Marjolein de Vugt van de Universiteit Maastricht. "Deze mensen zitten nog in een zeer actieve leeftijdsfase. Dikwijls hebben ze een gezin en werk. Daardoor is de impact van dementie op het dagelijks leven extra groot." De Vugt bekleedt de leerstoel Psychosociale innovaties bij dementie aan de Universiteit Maastricht en is hoofd van het Alzheimer Centrum Limburg. Zij schreef in samenwerking met Annemie Janssens

het boek Dementie op jonge leeftijd. Het inzicht in deze problematiek is nog beperkt, zegt De Vugt. "Ik wil bijdragen aan betere interventies."

Houvast

De diagnose van dementie betekent niet automatisch dat iemand afscheid van arbeid moet nemen. Integendeel, stelt Thed van Kempen. Hij is voorzitter van het Kenniscentrum Dementie op Jonge Leeftijd dat met een integrale aanpak de samenwerking tussen organisaties en professionals stimuleert. "Een deel van de mensen kan nog best lang eigen of aangepaste taken doen. Voorwaarde is dat de werkgever hiervoor openstaat. Gemiddeld duurt een ziekteverlof zeven jaar, maar het verloop kan sterk verschillen. Sommige mensen kunnen zeker nog tien jaar blijven werken."

Volgens De Vugt biedt arbeid iemand houvast. Of als dat niet meer lukt, een zinvolle dagbesteding. "Bij dementie kunnen nog vrij routinematige werkzaamheden mogelijk zijn, mits de werkgever op de hoogte is van de problematiek. Het is echter vrijwel uitgesloten dat iemand werk doet dat veel vraagt van zijn intellectuele capaciteiten en flexibele instelling."

Neemt een werknemer met een uitdagende baan genoegen met een nieuwe, meer routinematige functie? "Dat hangt sterk van de persoon af", zegt De Vugt. "Heel wat mensen vinden het fijn dat ze kunnen blijven werken, maar er zijn ook mensen die eenvoudiger werkzaamheden als gezichtsverlies ervaren."

Dementie kan zich heel verschillend uiten, stelt gezondheids- en neuropsycholoog Marloes Verhoeven. "Daarom is het belangrijk om te kijken naar zowel persoonskenmerken als werkgerelateerde factoren. Vaak zijn er mogelijkheden om te werken, zeker bij beginnende dementie. Dan is het zaak dat de werknemer geprikkeld en gemotiveerd blijft." Verhoeven werkt bij het bureau Condite dat advies geeft bij ziekteverzuim en begeleidingstrajecten uitvoert. Ook verzorgt Condite cursussen voor onder meer arbeidsdeskundigen.

Persoonlijk werkplan

Dementie is een chronische en progressieve hersenziekte zonder kans op genezing. De Vugt: "De vraag is natuurlijk: hoe lang gaat het nog goed in het werk? Dementie is zo complex dat hierover geen algemene uitspraak te doen is. Het verschilt van persoon tot persoon."



Marjolein de Vugt, hoogleraar psychosociale innovaties bij dementie (Universiteit Maastricht)



Thed van Kempen, voorzitter van het Kenniscentrum Dementie op Jonge Leeftijd



Gezondheids- en neuropsycholoog Marloes Verhoeven.

"Een deel van de mensen kan nog best lang eigen of aangepaste taken doen."

De afstemming van iemands mogelijkheden in een persoonlijk werkplan is in haar ogen cruciaal. "Hierbij is nog een wereld te winnen. Vaak is er meer mogelijk dan wordt gedacht. Dat vraagt wel om flexibiliteit en veel begrip van de werkgever." De ervaring van Verhoeven is dat werkgevers over het algemeen bereid zijn om een werknemer te steunen. "Het is wel belangrijk dat er openheid is over de achtergrond van de beperkingen en daarover in gesprek met de werkgever te gaan." De Vugt is voorstander van een buddy op de werkvloer voor de werknemer met dementieverschijnselen. Zij wijst verder op het belang om een naaste direct te betrekken. "De werknemer kan nog van alles willen, maar een naaste ziet wat het kost. Vaak voeren werkgever en werknemer gesprekken over het persoonlijke werkplan zonder dat de partner van de werknemer erbij is. Dan bekliven afspraken thuis vaak niet goed."

Eigen leven

Om hoeveel mensen onder de 65 jaar gaat het eigenlijk? Dikwijls wordt het aantal van 12.000 genoemd. Dat is een eigen leven gaan leiden, stelt Van Kempen. "Het cijfer is afgeleid uit een onderzoek uit de vorige eeuw en lijkt nogal laag. Het kan gemakkelijk gaan om 20.000 of meer mensen." Ook De Vugt denkt dat het aantal jongdementen hoger ligt. "We zijn hiernaar een onderzoek gestart en verwachten binnen een paar jaar met een nauwkeurig cijfer te komen."

Dementie wordt veroorzaakt door een neurodegeneratieve aandoening. Bij ouderen is de ziekte van Alzheimer verreweg de meest voorkomende oorzaak, met als gevolg toenemende geheugenproblemen. Bij mensen onder de 65 jaar is deze ziekte minder prominent; het betreft één op de drie patiënten. Andere belangrijke dementievormen bij jongere mensen zijn vasculaire dementie (afwijkingen in de bloedvaten), frontotemporale degeneratie (aantasting van een deel van de hersenen) en aan de ziekte van Parkinson gerelateerde dementie. Elke dementievorm heeft zijn specifieke symptomen. In het algemeen kan worden gezegd dat bij jongere mensen vergeetachtigheid veel minder een rol speelt dan bij ouderen, merkt Van Kempen op. "Bij hen gaat het vooral →



om problematische gedragsveranderingen. Zij hebben op het werk een kort lontje of worden niet begrepen. Een werknemer heeft dan goede begeleiding nodig om niet in conflict te geraken of in apathie weg te zakken. Want als dat wel gebeurt, komt iemand buiten het arbeidsproces terecht.”

Lange zoektocht

Een groot probleem is het langdurige diagnosetraject. De Vugt vertelt dat bij mensen onder de 65 jaar de diagnose van dementie pas na gemiddeld 4,4 jaar wordt vastgesteld, tegen gemiddeld 2,8 jaar in het algemeen. Bij frontotemporale degeneratie duurt het zelfs door de bank genomen 6,5 jaar. “Het is dus een lange zoektocht naar de juiste diagnose. Dat zorgt voor een periode van enorme spanning bij iemand zelf en ook binnen het gezin en op het werk.” Is het oordeel er eindelijk, dan zorgt dit meestal voor opluchting bij betrokkenen. Dat geldt ook voor de werkgever, zegt Van Kempen. “Die weet eindelijk wat er aan de hand is, zodat een passend traject mogelijk is. Ook voor collega’s levert de diagnose duidelijkheid op. Ze begrijpen dan bijvoorbeeld waarom iemand soms werkzaamheden laat liggen.”

In de tussentijd wordt door huisarts of bedrijfsarts vaak gedacht aan een andere klacht zoals overspannenheid, burn-out of depressie, omdat de symptomen hiervan lijken op die van dementie. De behandelpraktijk is volgens De Vugt echter heel anders. “Behandeling zorgt dan niet of onvoldoende voor verbetering, wat tot veel frustraties kan leiden. Het is belangrijk om zoiets vroeg te herkennen. Dan kan zo snel mogelijk de juiste diagnose van dementie worden gesteld.”

Juridisch gevecht

Van Kempen wijst erop dat er anders een aanzienlijk risico op een schadelijk juridisch traject is. “De bedrijfsarts geeft een aanwijzing om weer aan het werk te gaan, de werknemer kan het niet aan, valt weer uit en dat proces onttaardt in een juridisch gevecht. Dit moet worden voorkomen.” Het is verder zaak om de arbeidsjuridische situatie van iemand goed te regelen, vervolgt Van Kempen. “Wie op jongere leeftijd dementeeert, heeft de slechtst



Het progressieve karakter van dementie wordt vaak onvoldoende meegenomen.

denkbare positie op de arbeidsmarkt.”

Verhoeven en haar collega’s worden vooral ingeschakeld wanneer zich mildere cognitieve klachten voordoen, een mogelijk voorstadium van dementie. “De cognitieve klachten gaan dikwijls met psychische klachten gepaard of psychische klachten staan op de voorgrond. Ook kan de omgeving een verandering van stemming of gedrag opmerken.”

Omgeving betrekken

Wanneer psychische klachten het meest opvallen, zijn ze volgens Verhoeven het eerste aangrijpingspunt. “Maar dan zie je vaak een ander verloop van of effect op de behandeling. Als er tijdens het traject rode vlaggen zijn die wijzen op een eventueel onderliggend neurodegeneratief proces, is verder onderzoek gewenst. Het behandelplan zal dan moeten worden bijgesteld.”

Tijdens het begeleidingstraject verricht Verhoeven standaard neuropsychologisch onderzoek om het cognitief functioneren te objectiveren. Ook betreft ze de omgeving bij de begeleiding, onder andere partner, werkgever en huisarts. “De mogelijkheden in de huidige functie staan voorop. De vraag is: met welke cognitieve strategieën en werk aanpassingen kan de werknemer nog taken in zijn functie verrichten? Denk bijvoorbeeld aan het creëren van duidelijk planmatig handelen, inbouwen van controle op de uitvoering van taken, aanpassen van het werktempo en benutten van de sociale steun van collega’s.”

Wanneer zich cognitieve problemen aandienen, volgt vaak een cognitieve training. Verhoeven: “Bij dementie biedt de training vooral inzicht in welke cognitieve strategieën nog meer benut kunnen worden, de mate van frustratietolerantie, de snelheid van werken en de inzet van pauzes.”

In een verdere fase van dementie wordt gekeken naar andere mogelijkheden bij de werkgever. “Dan valt de keuze vaak op meer geautomatiseerde processen.” Verhoeven adviseert altijd om het neuropsychologisch onderzoek na twee jaar te herhalen. “Dat maakt een eventuele verandering in het beeld goed zichtbaar.” Bedrijfsartsen en re-integratieprofessionals hebben een

Onder de 65 wordt de diagnose pas na gemiddeld 4,4 jaar vastgesteld

'LATEN WE NORMAAL OVER DEMENTIE DOEN'

Utrechtse Heuvelrug was in 2016 een van de eerste gemeenten die het eigen apparaat 'dementievriendelijk' heeft gemaakt. Ook de gemeenteraad en lokale politie deden mee. Alle medewerkers volgden toen een training over hoe zij dementie kunnen herkennen en er goed mee om kunnen gaan. Dat is bij nieuwe medewerkers nu nog steeds het geval. Daarnaast is Utrechtse Heuvelrug als enige gemeente getest. Fenny Wiss, belangenbehartiger en voorzitter van de stichting Alzheimer Nederland in de regio Zeist en omstreken en een van de drijvende krachten achter de certificatie, licht toe: "Bij de test hebben acteurs als 'mystery guests' medewerkers opgezocht. Het was spannend want 75 procent van de

antwoorden van de medewerkers moesten goed zijn. Dat is gelukt."

De gemeente heeft een intern kernteam voor dementie, waarbij de verantwoordelijke wethouder aanschuift. "Hierdoor staat dementie op de gemeentelijke agenda", zegt Wiss. "Tevens wordt om de zoveel tijd het thema besproken bij een lunchbijeenkomst van medewerkers." Er is volgens Wiss ook veel aandacht voor een medewerker die zelf dementie krijgt. "De medewerker krijgt zo lang mogelijk de ruimte om zijn werk te doen. Dat loopt via de bedrijfsarts. Er wordt aangepast werk geregeld."

Wiss merkt op dat dementie vrij gemakkelijk wordt geaccepteerd door collega's, omdat die goed op de hoogte zijn van wat

Fenny Wiss:
"Er wordt aangepast werk geregeld."



de ziekte inhoudt. "De omgang met dementie is een onderdeel van de organisatiecultuur geworden. Het geldt ook als medewerkers een partner met dementie hebben en door de mantelzorg af en toe uitvallen of vermoeid zijn. Dat is binnen de gemeente nu beter bespreekbaar dan vroeger. De sfeer is open." Dementie is maatschappelijk vaak nog een taboe, besluit Wiss. "Laten we er normaal over doen, ook binnen arbeidsorganisaties."

belangrijke rol bij het opstellen van persoonlijke werkplannen, vindt De Vugt. Wel ziet ze grote verschillen in deskundigheid. "Zo komt het geregeld voor dat het progressieve karakter van dementie onvoldoende wordt meegenomen."

Zeker in arbeidssituaties schiet de kennis over jongdementie tekort, signaleert Thed van Kempen. "Heel wat bedrijfsartsen hebben nog nooit dementie geconstateerd. Dat blijkt dan pas nadat iemand uit beeld is geraakt en in de WIA is beland. Heeft iemand volgens de bedrijfsarts al lang last van een burn-out? Dan is het belangrijk dat de bedrijfsarts hieraan aandacht besteedt en andere mogelijkheden nagaat, waaronder dementie." Van Kempen vindt dat de bedrijfsarts zijn best moet doen om dementie zo snel mogelijk in de gaten te krijgen. Dat geldt eveneens voor de arbeidsdeskundige. "Blijf altijd opletten. Je kunt de werkgever helpen met een goed beeld van de mogelijkheden van de werknemer. Zo is

meestal een vast dagelijks ritme in de werkzaamheden aan te raden. Dat zal leiden tot minder gedragsproblemen."

Ook Marloes Verhoeven is van mening dat een arbeidsdeskundige een belangrijke rol in het proces kan hebben. "Je inbreng is waardevol bij vragen als: hoe ziet het werk eruit? Welke strategieën kunnen worden ingezet? Welke deskundigen kunnen worden ingeschakeld, onder meer voor het verrichten van neuropsychologisch onderzoek? Dit onderzoek biedt handvatten. Je kunt als arbeidsdeskundige meedenken over hoe die in het werk kunnen worden toegepast."



MEER INFORMATIE

- www.alzheimer-nederland.nl
- www.alzheimercentrumlimburg.nl
- www.condite.nl
- www.kcdementieopjongeleefijd.nl
- www.samendementievriendelijk.nl

Hét opleidingsinstituut op het gebied van professioneel omgaan met niet-aangeboren hersenletsel

Reïntegratie van mensen met niet-aangeboren hersenletsel vraagt extra expertise.

Wat kunnen gevolgen zijn van hersenletsel, wat betekent dat voor werkhervatting en voor de werkomgeving, en hoe begeleid je hierbij.

Vragen die uitgebreid behandeld worden in onze 4-daagse basiscursus voor arbeidsbegeleiders en arbeidsdeskundigen.



Als vervolg op deze basiscursus bieden wij diverse workshops over o.a. ziekte-inzicht, geheugenstoornissen, emotionele stoornissen, rouw- en verliesverwerking.

Voor meer informatie
www.axonleertrajecten.nl

AXON leertrajecten en de Hersenstichting organiseren op 4 november het jaarlijkse HersenletselCongres. In dit congres komen de nieuwste inzichten op het gebied van niet-aangeboren hersenletsel aan de orde.

**HERSEN
LETSEL
Congres**

www.hersenletselcongres.nl

Praktijkopleidingen voor

**casemanagers, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen
HR-professionals en inkomensspecialisten**

Verzuim en arbeidsongeschiktheid kosten elke organisatie veel geld: jaarlijks al snel 20 tot 30% van de loonsom! Hoe krijgt u grip op deze geldstromen? Dat leert u praktijkgericht en interactief bij CS Opleidingen.

✓ Geaccrediteerd
door de HAN
✓ Onder licentie van
Cylin Beroepsonderwijs

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.

Kies bijvoorbeeld voor:

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Post Bachelor Inzetbaarheid
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Regie op Werkvermogen
- Specialist Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering
- Loonwaarde Expert

www.cs-opleidingen.nl



**DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE
KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT**

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

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

Perfectionisme op de werkvloer

Mag het ook een keer **EEN ZEVEN** zijn?

Perfectionisme kan aangeleerd zijn door een veeleisende omgeving of in iemands karakter zitten. Het kan ertoe leiden dat iemand moeilijk tot beslissingen komt, uitstelgedrag vertoont of juist alles perfect probeert te doen. Het kan mensen tot grote hoogte stuwten, maar ook een burn-out bezorgen. Perfectionisme heeft twee gezichten. De perfectionistische werknemer ook. Goed om te weten.

TEKST | Jolanda van den Braak



Perfectionisten zijn vaak fijne werknemers die veel werk verzetten en uitstekend resultaat leveren. Maar met de andere kant van hun perfectionistische gedrag kunnen zij zichzelf en anderen flink dwars zitten. "Perfectionisten hebben de illusie dat het mogelijk is om alles wat zij doen, te perfectioneren. De een heeft het op alle fronten – werk, relatie, opvoeding, huishouden, vrije tijd –, de ander met name op de werkvloer. Perfectionisten 'moeten' zoveel van zichzelf dat ze aan 'mogen' niet meer toekomen. Bovendien leggen zij hun hoge normen en verwachtingen vaak onbewust ook aan hun omgeving op. Zij vinden hun hoge arbeidsethos niet meer dan normaal en staan er niet bij stil dat het vervelend is voor anderen dat zij hen alles uit handen nemen, alles controleren en nooit tevreden zijn over het resultaat. Dat kan de samenwerking enorm frustreren."

Leerdoelen

Erika Drentje is veranderkundige en werkt als senior trainer en coach bij de Baak, een trainingsinstituut voor leiderschap en persoonlijke ontwikkeling voor hoogopgeleide professionals. Ze geeft daar onder meer de training 'Perfectionist én in je Kracht'. De leerdoelen die de deelnemers voor zichzelf formuleren, lopen uiteen van 'ik wil leren om afstand te nemen en de controle los te laten' en 'ik wil meer nieuwe dingen durven oppakken' tot 'ik wil meer ontspannen en tevreden zijn in mijn werk en toch kwaliteit leveren' en 'ik wil van 110 procent terug naar 90 procent toewijding'. Drentje moet lachen als ze dat laatste leerdoel

noemt. "Hier spreekt iemand die de controle wil houden; typisch perfectionistisch."

Dat de deelnemers zulke leerdoelen uitspreken, wil niet zeggen dat zij inzien dat het wel wat minder mag met hun perfectionisme. "De meesten vinden perfectie zeer nastrevenswaardig – als hun omgeving maar eens zou meewerken." Drentje begrijpt dat goed. "Zij hebben niet alleen last van hun perfectionistische gedrag, het levert hun óók veel op. De een zegt dat hij veel complimenten krijgt, de ander dat ze er haar mooie carrière aan te danken heeft. Ze kunnen er ook oprecht van genieten de lat hoog te leggen. Ik zal dus ook nooit zeggen: 'Wat je doet of nastreeft is fout'. In de training gaat het erom dat zij zicht krijgen op belemmerende patronen en gaan inzien dat zij een keuze hebben. Deelnemers zeggen vaak: 'Dat is nu eenmaal mijn karakter', maar dat is niet zo. Er gaan waarden en overtuigingen schuil achter hun perfectionistische gedrag die ze kunnen heroverwegen en waar zij meer of minder prioriteit aan kunnen geven. Ga je voor een tien omdat je dit superbelangrijk vindt of mag het ook een zeven zijn?" →



Carla Steeman



Erika Drentje

Het loslaten van je perfectionisme kan een enorm confronterend en emotioneel proces zijn, zegt Carla Steeman. Zij is cognitief gedragstherapeutisch werker in de geestelijke gezondheidszorg en behandelt mensen met angststoornissen, waar perfectionisme niet zelden onderdeel van is. Voor verschillende nascholingsinstituten en in company verzorgt ze workshops en trainingen 'cognitieve gedragstherapie bij perfectionisme' en met haar bedrijf Improworks geeft ze improvisatietheatertrainingen, -workshops en -voorstellingen. "Bij improvisatietheater, mijn grote passie, draait het om je vrij voelen, een zin beginnen zonder dat je weet waar die eindigt, niet steeds bezig zijn met wat anderen van je denken. Het begon als hobby, maar al gauw ontdekte ik dat ik het goed in mijn werk kan toepassen."

Haal je schouders wat vaker op, brengt Steeman haar cliënten bij. "Ik laat ze bijvoorbeeld huppelen op straat of voor Albert Heijn aan voorbijgangers vragen waar de supermarkt is." In de groepssessies doen ze faalplezieroefeningen; samen tot drie tellen bijvoorbeeld. "De

eerste zegt een, de tweede twee, de volgende drie en dat steeds sneller. Eerst doen ze dit met aandacht, daarna schakelt het hoofd uit en komen ze in een flow. Vervolgens voeg ik kleine opdrachten toe, zoals klappen op de tweede tel. Dat gaat na een tijdje geheid mis, maar daar kunnen ze dan vaak toch wel om lachen. Dat plezier en falen kunnen samengaan, is een volstrekt nieuwe ervaring voor hen."

De aard van de flexibiliteitsoefeningen die Steeman haar cliënten meegeeft, onderstreept de ernst van hun drang tot perfectionisme. Verstuur een mailtje met een tikfout. Vertrek een uurtje eerder van je werk. Slaap eens aan de andere kant in bed. "Voor de mensen die er middenin zitten, is dit geen kattenpis."

Teken aan de wand

Perfectionisten hebben altijd een reden waarom het beter moet. Hebben ze hun norm gehaald, dan was de opgave te makkelijk en moet er een tandje bij. Halen ze de lat niet, dan moeten ze beter hun best doen. Een flink deel van Steemans cliënten klopt bij de ggz aan

PERFECTIONISME

Perfectionisme is een eigenschap waar je met mildheid naar moet kijken, weet P&O-adviseur Jaap Kersten (40) nu. Dat was tien jaar geleden wel anders. Toen wist hij niet eens dat het in zijn karakter besloten lag.

"Mijn omgeving typeerde me als relaxt en laid back, maar op mijn werk voelde ik veel prestatiedrang. Ik vond dat ik zo professioneel moest zijn als collega A, zo scherp als collega B en zo grappig en gevat als collega C. Dat was de norm die ik mezelf oplegde, een lat die veel te hoog lag.

Toen ik er eens achter kwam dat ik in de uitwerking van een bepaalde regeling een

foutje had gemaakt, ervaaarde ik die hele regeling als mislukt, door mij. Dat de OR en het MT het stuk hadden doorgenomen en goedgekeurd, deed niets aan dat gevoel af. En ook toen mijn leidinggevende me bezwoer dat niemand er last van had, kon ik nauwelijks over mijn falen heenstappen. De coach die me begeleid heeft om mijn perfectionisme en faalangst te beteugelen, heeft me enorm geholpen door inzichtelijk te maken hoe mijn perfectionistische gedragspatronen mij in de weg zaten. Die theorie – de praktische opdrachten waren niet zo aan mij besteed – heb ik als een spons opgezogen. Ze leerde me bijvoorbeeld dat perfectionisme en leergierigheid niet samengaan.

Ze vroeg me: 'Jij vindt dat je alles moet kunnen. Wil je niets meer leren dan?' Natuurlijk wel! Dus leerde ik stap voor stap mijn belemmerende perfectionistische gedrag los te laten.

Van de lessen van toen profiteer ik nog elke dag. Ik ben andersom gaan redeneren en durf nu vanuit mijn leergierigheid mijn onzekerheden aan te gaan. Zo heb ik er tegenwoordig weinig moeite mee om in een overleg vragen te stellen of te zeggen dat ik iets niet begrijp. Ik weet dat ik niet alles perfect kan doen. Met die illusie kwel ik mezelf niet meer. En ik vertrouw erop dat ik, wat ik doe, goed doe. Dat zit nu eenmaal in mijn aard. Daar hoeft ik dus niet buitensporig mijn best voor te doen."



‘Dat plezier en falen kunnen samengaan, is een volstrekt nieuwe ervaring’



Bij de Baak wordt in kleine groepen getraind

met een door perfectionisme gevoede burn-out, depressie of angst- of dwangstoornis. Het goede nieuws is evenwel dat perfectionisten niet al hun gedragspatronen overboord hoeven gooien. Perfectionisme hoeft geen valkuil te zijn. Drentje: “Als je je bewust wordt van je patronen, kun je leren hoe je deze kunt transformeren en er je voordeel mee doen. Mensen die hun perfectionisme selectiever, op een positieve manier kunnen inzetten, ervaren meer geluk, vrijheid en zelfwaardering.” “Die hebben goud in handen”, weet ook Steeman.

Alarmbellen

Ondanks de eigen verantwoordelijkheid van perfectionisten voor hun gedrag, vinden beiden dat er op de werkvloer meer aandacht moet zijn voor signalen van belemmerend perfectionisme, overspannenheid en burn-out. Het is belangrijk dat werkgevers, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen de tekenen aan de wand herkennen. Want perfectionisten, ook degenen die al eens overspannen thuis zaten, horen de alarmbellen zelf lang niet altijd rinkelen. Drentje: “Werkgevers koppelen het vaak aan hoe de werknemer in elkaar zit: ‘Maartje houdt niet van half werk.’ ‘Steven heeft altijd net iets meer tijd nodig, maar levert dan geweldig resultaat.’ Maar vaak hebben de klachten óók te maken met hoe de organisatie in elkaar steekt. Hoe wordt er leiding gegeven? Is hard werken een statussymbool? Wordt er verwacht dat je ook op vrije dagen je telefoon en e-mail beantwoordt?”

“Werkgevers bewijzen perfectionistische werknemers een dienst door een omgeving en sfeer te creëren van leren en experimenteren, waarin je fouten mag maken,

plezier gewaardeerd wordt en belang wordt gehecht aan pauze en ontspanning. Maak onderscheid in moeten, willen, kunnen en mogen. Onderschrijf een goede balans tussen werk en privé en geef als leidinggevende het goede voorbeeld”, tipt Steeman. “Richt je op het positieve. Bespreek in jaargesprekken niet alleen de resultaten en opbrengsten, maar praat ook over de krenten in de pap. Wat geeft een werknemer vleugels?” Drentje: “En onthoud: van perfectionisten in hun kracht profiteert hun hele omgeving.”

WAARSCHUWINGEN EN TIPS VOOR DE BEGELEIDING VAN PERFECTIONISTEN:

- Is een werknemer gestrest? Ga het gesprek aan. Wat is er aan de hand?
- Waarom neemt hij of zij nooit pauze? Waarom lukt het niet een punt te zetten achter een opdracht?
- Gaat een werknemer grenzeloos te werk, geef dan niet nog meer taken, maar bespreek dat arbeidsethos. Helpt het om werkzaamheden anders in te richten, te stoppen met die dubbele functie of bepaalde projecten aan anderen over te laten?
- Vraag werknemers waar zij werkvreugde aan ontleen. Ervaren ze dat voldoende?
- Vier successen. Benadruk dat het niet vanzelfsprekend, maar bijzonder is wat werknemers hebben bereikt.
- Na hun uitval willen perfectionisten vaak te snel en als vanouds weer aan het werk. Een trainer, coach of therapeut kan voorkomen dat ze opnieuw in hun valkuil stappen.
- Neem perfectionisme serieus. Vertrouwde patronen ombuigen kan confronterend zijn – ‘Wat heb ik toch al die jaren gedaan?’ – en gepaard gaan met een vorm van rouw.



Aangekondigde klacht wegens ONJUISTE BEJEGENING

Het werk van de arbeidsdeskundige is veelzijdig, boeiend en kan een grote impact hebben op het leven van cliënten. In AD Visie laten we dat aan de hand van een aantal cases zien. Centraal in de tweede aflevering staat Annelies (52), die het niet eens was met de bejegening en de arbeidsdeskundige rapportage van Janny van den Heuvel. Het leidde bijna tot een klacht bij de SRA.

TEKST | Diederik Wieman

Ik ben er wel van geschrokken”, zegt arbeidsdeskundige Janny van den Heuvel, als ze terugkijkt op de case. “Je wilt zo zorgvuldig mogelijk werken. Er is in mijn hele loopbaan als arbeidsdeskundige nooit een klacht tegen mij ingediend. Als dat dan toch dreigt te gebeuren, is het wel even slikken.”

Hoe heeft het zover kunnen komen, maar vooral: hoe kun je het voorkomen? Daarom wil ze de case in AD Visie met collega’s delen. “Maar ook om bespreekbaar te maken wat een aangekondigde klacht voor effect kan hebben op verschillende gebieden. Mijn ervaring is dat dit een weinig besproken onderwerp is onder arbeidsdeskundigen.” De betrokken cliënt staat ook achter de publicatie, maar wil om redenen van privacy niet met haar echte naam in het blad. Annelies werkt al een aantal jaren met veel plezier en grote betrokkenheid als commercieel manager bij een zakelijke dienstverlener. Het gaat echter mis door een samenloop van omstandigheden. Het bedrijf waar ze werkt wordt verkocht. Veel van haar collega’s haken af vanwege de nieuwe, lange reisafstand, slechts een handvol gaat uiteindelijk mee. Bovendien verloopt de integratie stroef en heeft de overnemende partij weinig feeling met de nieuwe dienstverlening.

Afstand

Annelies: “Er ging veel inhoudelijke kennis verloren, veel van de klachten kwamen bij mij terecht. We hebben met man en macht geprobeerd om de klanten tevreden te houden. Zelf ging ik steeds harder werken en slechter slapen. Op een gegeven moment belandde ik in een offertetraject van een omvang waar ik geen ervaring mee had. Ik vroeg om hulp maar kreeg die niet van mijn werkgever.” Ongerelateerd kreeg Annelies fysieke



klachten waarvoor ze een medische ingreep moest ondergaan. Ze mocht niet autorijden en zat wekenlang thuis, een periode waarin de communicatie met leidinggevende en collega’s noodgedwongen op afstand verliep. “De problemen op het werk en het feit dat ik niet naar kantoor kon, maakten dat het niet meer ging. Het knapte. De huisarts signaleerde burn-outachtige klachten, iets waarvan ik dacht dat het mij nooit zou overkomen.” Met ondersteuning van de huisarts, psycholoog en andere professionals, wist Annelies stap voor stap weer terug te komen. “Na een aantal maanden werkte ik weer 32 van de 40 uur. En daar was ik trots op. Ik deed mijn werk, met alles erop en eraan, alleen nog niet helemaal fulltime.”

Functioneren

Omdat de prognose volledige werkhervatting op de verwachte datum niet haalbaar bleek, werd een FML opgesteld voor AD-onderzoek. Janny had eerst een gesprek met de leidinggevende en een HR-functionaris. “Ik zag hen onderling blikken uitwisselen”, herinnert ze zich. “Dus ik heb tijdens dat gesprek doorgevraagd. Werkgever benoemde het functioneren van Annelies en was daar niet helemaal tevreden over.”

Vervolgens vond het een-op-eengesprek plaats met Annelies. “Dat gesprek ging goed”, vertelt Annelies. “Maar ik was verbijsterd over het feit dat mijn leidinggevende en HR iets op mijn functioneren aan te merken hadden. Dat was nooit met mij besproken. Het vertrou-

wen in de arbeidsdeskundige was weg, want zij had met de werkgever gesproken over dingen die niet met mij besproken zijn. Achteraf was ik enorm kwaad over het gespreksverloop. Ook al omdat ze tot drie keer toe vroeg of ik zeker wist dat ik bij dit bedrijf wilde blijven werken en hoeveel draagvlak ik dacht te hebben binnen het bedrijf. Ik snapte er werkelijk niets van. Ik had me voorbereid om te praten over hoe we van 32 naar 40 uur konden komen. Maar ik ging uit het gesprek weg met het idee dat mijn functioneren ter discussie stond en ik moest solliciteren naar ander werk. Dat was tenminste zoals ik het interpreteerde.”

Gesprek

“Dat beeld heb ik tijdens en na het gesprek uitgelegd door aan te geven dat ik juist zo transparant mogelijk wil werken en daarom het functioneren benoemd heb en dat spoor 2 een vangnet voor haar is, mocht volledige re-integratie in het eigen werk niet lukken”, vertelt Janny. “En omdat ik merkte dat het besproken functioneren erg gevoelig lag, heb ik in mijn rapportage uitgebreid gemotiveerd waarom ik het functioneren wel benoemde. Uiteraard zonder een oordeel over het functioneren te hebben.”

Op de eerste versie van de rapportage vroeg Annelies een second opinion en daaruit bleek dat uitgerekend die passage over het functioneren klachtwaardig was. Die stap naar de SRA wilde Annelies met behulp van haar rechtsbijstand ook zetten. Janny kreeg via een mail van Annelies door dat zij waarschijnlijk een klacht ging indienen en stelde Annelies verschillende keren voor om eerst met elkaar in gesprek te gaan. Annelies: “Ik was te boos over alles om nog met Janny te praten.” Maar het werd kerst en de ergste boosheid en schrik waren wat verdwenen. “Kerst is bij ons thuis altijd een groot feest. We willen het zelf fijn hebben, en ik wil anderen geen vervelende kerst bezorgen.” Beiden gingen in gesprek, wat overigens ook verplicht is voordat een klacht bij de SRA ingediend kan worden.

Onduidelijkheden

Tijdens het gesprek werden veel onduidelijkheden uit de weg geruimd. Annelies: “Toen ik in het traject terecht kwam was het voor mij een grote brij, die Poortwachter-wet. Ik kreeg daar wel informatie over, maar ik heb dat te snel doorgenomen. Gewoon omdat ik dacht dat we over de mogelijkheden gingen praten om weer 40 uur te werken.” Janny: “En zo’n term als

“Ik werkte weer 32 van de 40 uur. En daar was ik trots op.”

tijdelijk aangepast eigen werk, daar werd jij ook boos van. Je deed immers je eigen werk, alleen niet voor 40 uur. Maar het is nodig om het zo te verwoorden om te voorkomen dat 32 uur uiteindelijk als bedongen arbeid wordt beschouwd.”

Natuurlijk ging het ook over de vermelding van het functioneren. Janny: “Zelf heb ik daar uiteraard geen oordeel over, maar ik nam het wel mee in de rapportage, want als er ergens ruis op de lijn zit, is dat niet bevorderlijk voor het re-integratieproces. “Bovendien is er kans op een loondoorbetalingsverplichting wanneer er geen spoor 2 ingezet wordt als er ook sprake is van werkgerelateerde re-integratiebelemmerende factoren.”

Voorkomen

In deze case had duidelijke communicatie veel problemen kunnen voorkomen, is ook de les die Janny trekt. “Ik ga nog meer en beter dan voorheen luisteren en doorvragen bij zowel de werknemer als de werkgever. In dit geval zei de werkgever bijvoorbeeld dat het disfunctioneren was besproken, maar dat heb ik niet geverifieerd bij de werknemer. Alhoewel ik dat altijd doe, vertel ik de werknemer nu nog duidelijker over de WVP, WIA en waar het arbeidsdeskundig onderzoek toe dient. En ik vraag nu nog duidelijker aan het begin van het gesprek wat de verwachting is die de werknemer van het onderzoek heeft. Ook check ik nu nog nadrukkelijker of de werknemer de vooraf toegezonden informatie gelezen heeft en vraag ik welke vragen de werknemer over deze informatie heeft.”

Het gesprek heeft de lucht geklaard en Annelies besloot geen klacht in te dienen. Er ligt een rapportage waar iedereen zich in kan vinden. Wel blijft ze op het standpunt staan dat de arbeidsdeskundige haar functioneren niet in het verslag had mogen betrekken. Annelies werkt momenteel nog steeds 32 uur, maar is ervan overtuigd dat ze weer helemaal terugkomt. Intussen krijgt ze ook ondersteuning van een re-integratiecoach, onder meer bij het (onder werktijd) solliciteren naar ander werk in het kader van spoor 2. ←

Praktijkcase delen?

AD Visie wil vaker aandacht besteden aan praktijkcases. Heb jij een mooi voorbeeld en wil je dat delen (dit kan uiteraard ook geanonimiseerd in verband met de privacy)? Neem dan contact op met de redactie van AD Visie via redactie@arbeidsdeskundigen.nl.

DPQ vervangt verouderde modellen:

Psychosociale arbeidsbelasting meten in de hedendaagse werkcontext

Pesterijen, agressie, discriminatie, (seksuele) intimidatie en te hoge werkdruk: psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is uitgegroeid tot een van de belangrijkste ziekteverzuimoorzaken. Het is daarmee een belangrijk thema voor arbeidsdeskundigen. Reden waarom AKC onderzoek financiert naar een nieuw instrument waarmee arbeidsdeskundigen de subjectieve en objectieve psychosociale arbeidsbelasting in de hedendaagse werkcontext kunnen meten. Het onderzoek wordt uitgevoerd door wetenschappers verbonden aan de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG.

TEKST | Diederik Wieman

De tweejaarlijkse Arbobalans van TNO, RIVM en het CBS onderstreept de tendens: in de afgelopen tien jaar zijn de fysieke en de omgevingsbelasting van werk nagenoeg gelijk gebleven. De psychosociale arbeidsbelasting echter, stijgt jaar in jaar uit. Ook afgelopen jaar is de PSA verder opgelopen. Een belangrijke oorzaak is de toename van hoge taakeisen, terwijl werknemers tegelijkertijd een lagere autonomie ervaren. TNO schat in dat ongeveer een kwart van het totale aantal verzuimdagen verband houdt met psychische klachten, overspannenheid of burn-out. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) bevestigt de tendens. In 2017 bleek bijna 16 procent van de werknemers enkele keren per

maand of vaker burn-outklachten te ervaren. Werkstress is bij ruim 37 procent van de werknemers oorzaak van verzuim.

Al decennialang zijn er wetenschappelijke instrumenten waarmee de psychosociale arbeidsbelasting in kaart kan worden gebracht. De meest gangbare dateren uit de jaren '90 en '00. Ze worden vaak nog wel doorontwikkeld, maar meestal niet herzien op inhoud en daardoor ingehaald door de razendsnelle ontwikkelingen van de werkcontext en de arbeidsmarkt. Sinds kort bestaat er een nieuw instrument, de 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire', die zowel actueel is als wetenschappelijk gevalideerd. Onderzoeker Femke Abma: "De DPQ is gebaseerd op bestaande wetenschappelijke theorieën, maar het voordeel is dat het instrument vrij recent volledig werd geüpdatet en nu volledig is afgestemd op de huidige werksituatie."

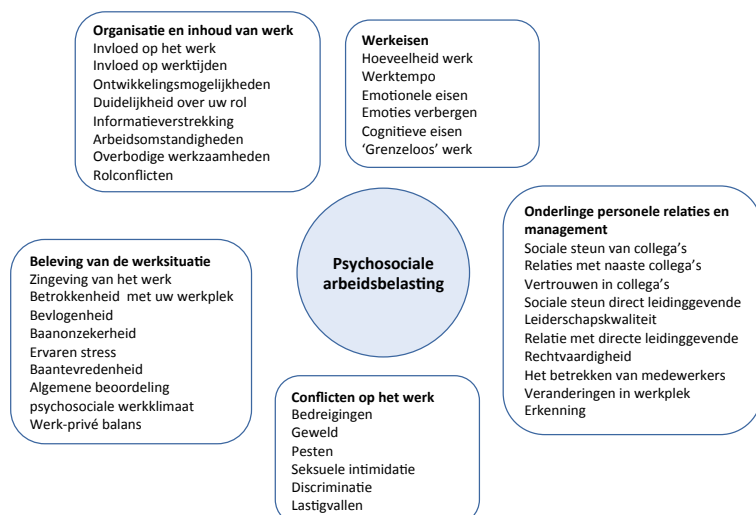
Samen met collega-onderzoekers Pepijn Roelofs en Haitze de Vries gaat ze de DPQ nu vertalen en aanpassen aan de Nederlandse context. Pepijn Roelofs: "De DPQ is een 'self-report'-vragenlijst, waarin de werknemers dus de zelf ervaren PSA aangeven. Dat is prima te gebruiken voor wetenschappelijk onderzoek, maar onze uitdaging is om een praktische invulling van de DPQ te ontwikkelen. We zullen op basis van een enquête en focusgroepen onder arbeidsdeskundigen een instrument samenstellen waarmee zij psychosociale arbeidsbelasting in de huidige werkcontext volledig en adequaat in kaart kunnen brengen."

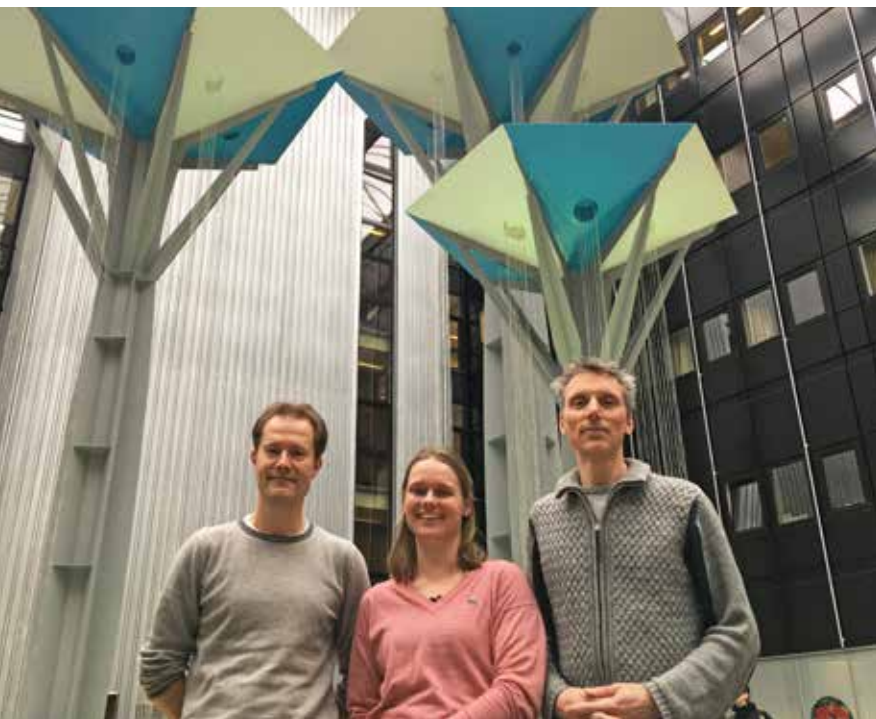
Haitze de Vries: "Deze 'observer-rated' versie helpt arbeidsdeskundigen een breder beeld te genereren van de PSA en stelt de arbeidsdeskundige in staat te toetsen of de ervaren PSA overeenkomt met die van andere observatoren zoals de werkgever, leidinggevende, bedrijfs- of verzekeringsarts of de arbeidsdeskundige zelf."

Werkcontext

Het nieuwe instrument is vooral nodig omdat de werkcontext de afgelopen decennia enorm is veranderd.

DE SCHALEN VAN DE DPQ





Femke Abma: "Er is veel minder sprake van typische fabrieksarbeid en veel meer van kenniswerk. Ook arbeidsflexibiliteit en plaats-onafhankelijk werken zijn relatief nieuwe thema's." Haitze de Vries vult aan: "En door de technologische ontwikkelingen zie je steeds meer mensen die altijd met hun werk bezig zijn. Ze zijn bereikbaar, reageren op mailtjes buiten kantoor tijd. Dit grenzeloos werken is veel meer een item dan vroeger."

De technologie maakt niet alleen grenzeloos werken mogelijk, met al zijn voor- en nadelen. Femke Abma: "Het heeft er ook voor gezorgd dat bijvoorbeeld pesten en intimideren niet meer is voorbehouden aan de werkvloer. Ook via social media kunnen mensen hiermee geconfronteerd worden."

Andere vragen

In bestaande instrumenten die uit de jaren '90 dateren, worden dit soort zaken niet meegenomen, stellen de onderzoekers. "Als je werktempo en werkdruk echt goed in kaart wilt brengen, moet je nu andere vragen stellen dan voorheen", aldus Haitze de Vries. Vragen als: hoe vaak ben je buiten je normale werkuren beschikbaar voor werk? Hoe vaak werk je 's avonds en in de weekenden?" Ook moet veel meer rekening worden gehouden met bedrijfseconomische factoren. "Werkplekken veranderen door flexibilisering en reorganisaties en ontslagronden zijn eerder regel dan uitzondering. Daarom moet je ook vragen of werknemers tevreden zijn met de manier

V.l.n.r. de onderzoekers dr. Haitze de Vries, dr. Femke Abma en dr. Pepijn Roelofs.

waarop het management omgaat met dit soort veranderingen."

Pepijn Roelofs: "Omdat we in het onderzoek nauw samenwerken met arbeidsdeskundigen krijgen we ook veel nuttige input vanuit de praktijk. Zo gaf men aan dat de druk op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat bedrijven het werk noodgedwongen anders moeten inrichten. Dat soort zaken nemen we ook mee in de ontwikkeling van de 'observer-rated' vragenlijst."

De drie wetenschappers gingen afgelopen najaar met het onderzoek aan de slag en inmiddels is er al het nodige gerealiseerd. De Deense vragenlijst is vertaald, een proces dat eenvoudig lijkt, maar de nodige zorgvuldigheid vereist. Om dat wetenschappelijk verantwoord te doen, moesten twee vertalers elk een vertaling maken. Deze werden met elkaar vergeleken en weer terugvertaald naar het Deens om te zien of er onverklaarbare verschillen zijn. "De uiteindelijke vragenlijst hebben we voorgelegd aan een expertcommissie voor een zogeheten 'face validity'", vertelt Femke Abma. "We vragen de arbeidsdeskundigen of ze denken dat de vragenlijst – op het eerste gezicht – iets is wat je in de praktijk kunt gebruiken. Gelukkig was daar veel enthousiasme over."

Zodra de definitieve vragenlijst is vastgesteld gaan de onderzoekers verder met het omzetten naar de 'observer-rated' versie, die door de arbeidsdeskundigen gebruikt kan worden.

Hoe het instrument eruit zal komen te zien staat nog niet vast, blijkt uit de woorden van de onderzoekers. "Het kan een leidraad zijn, een vragenlijst of iets heel anders. Daar zijn we nog niet uit. We willen dat in nauwe samenwerking met arbeidsdeskundigen bepalen, zodat we uiteindelijk een product opleveren dat gemakkelijk en praktisch toepasbaar is."

Completer beeld

Haitze de Vries: "Arbeidsdeskundigen kunnen werknemers de werknemersvragenlijst laten invullen (de 'self-rated' versie) en daarnaast zelf via de 'observer-rated' versie een wat objectievere maat vaststellen. De twee samen geven dan een completer en objectiever beeld van de werksituatie."

Femke Abma: "Er is nooit één waarheid. De werknemer ervaart het zo, de observant ziet het mogelijk anders. Het zijn meningen en ervaringen. Met dit instrument verwachten we dit alles echter beter te kunnen operationaliseren en de arbeidsdeskundige goede handvatten te bieden."



Workshop tijdens voorjaarscongres NVvA

Tijdens het NVvA Voorjaarscongres worden in een workshop de eerste resultaten van de DPQ aan arbeidsdeskundigen gepresenteerd. Ook biedt de workshop gelegenheid om mee te denken over hoe de 'observer-

rated' versie eruit zou moeten zien en hoe het instrument toepasbaar gemaakt kan worden voor de dagelijkse praktijk. Het NVvA-congres vindt plaats op 12 juni in de Brabanthallen in Den Bosch. Eind dit jaar

start een gebruikerstest voor beide versies. Geïnteresseerden kunnen zich hiervoor aanmelden bij Haitze de Vries (h.j.de.vries@umcg.nl)

4 vragen over PSA

Wat bepaalt jouw werkplezier?

"Dat ik op een constructieve manier kan samen-

werken met collega's. Dat ik resultaten kan boeken waarin ik mijn eigen inbreng terugzie. Dat het werk niet alleen energie neemt, maar ook geeft."

Hoe houd jij de werkstress van je lijf?

"Zorgen dat ik het overzicht bewaar. Goed in gesprek blijven met de leidinggevende over de voortgang van projecten. En vooral tijd overhouden voor sporten!"

Hoe stressvol is het wetenschappelijk bedrijf?

"Dat hangt af van hoe de wetenschapper dit

ervaart. Veel medewerkers

werken met een tijdelijk contract en is het onzeker of na een project voldoende middelen zijn voor een vervolg. Veel wetenschappers verlaten noodgedwongen het onderzoek. Er is sprake van concurrentie, denk dan aan publicatiedruk of het binnenhalen van onderzoeksgelden. Ook in het wetenschappelijk bedrijf is het zo dat psychosociale arbeidsfactoren van invloed zijn op de mate van stress die wordt ervaren, bijvoorbeeld werkdruk, altijd bereikbaar zijn, leiderschapskwaliteit, of reorganisatie en baanonzekerheid."

Wat was het meest stressvolle moment in jouw werkende leven?

"Presenteren op een groot congres. Daar

aan Haitze de Vries



had ik heel veel last van. Maar achteraf gaf het veel voldoening en won ik zelfs een prijs. Het is belangrijk dat je je werk deelt met de wereld. Daar mag je als onderzoeker niet voor weglopen."

4 vragen over PSA

Wat bepaalt jouw werkplezier?

"Dat mijn werk veelzijdig en uitdagend is en dat

ik het kan uitvoeren in een stimulerende omgeving samen met collega's. Belangrijk hierbij is dat ik regelruimte en vrijheid ervaar om mijn werk uit te voeren op een manier die bij mij past en dat ik daarmee een waardevolle bijdrage kan leveren aan het werkveld van arbeid en gezondheid."

Hoe hou jij de werkstress van je lijf?

"Een beetje stress is niet altijd te voorkomen en ik moet toegeven dat ik met een

beetje druk efficiënter werk. Maar het moet niet te veel worden, dan raak ik het overzicht kwijt. Het is daarom belangrijk om af en toe wat afstand te nemen en overzicht te houden, onder andere door te sparren met collega's."

Hoe stressvol is het wetenschappelijk bedrijf?

"Best wel stressvol. Het werk is nooit af en het kan altijd beter. Dit is echter wel deels de uitdaging die het werk leuk maakt."

Wat was het meest stressvolle moment in jouw werkende leven?

aan Femke Abma



"Ik denk dat dat toch de verdediging van mijn proefschrift was. Iedereen in de zaal komt jou je werk horen verdedigen en je hebt geen idee welke vragen je gaat krijgen. Dat vond ik best stressvol!"



COLUMN

4 vragen over PSA

Wat bepaalt jouw werkplezier?

"Fijn samenwerken met collega's, uitdaging zoeken in mijn werk en daar gewaar-

deerde resultaten van terugzien is heel belangrijk. Daarbij is het erg leuk om bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken."

Hoe hou jij de werkstress van je lijf?

"Relativeren en prioriteiten stellen. Alles kan altijd mooier en beter, maar ik heb geleerd (met enige 'schade en schande') dat perfect niet altijd nodig is, al blijft dat mijn voorkeur. En ervoor zorgen dat er niet te weinig stress is, ik heb er een basisbehoefte in."



aan Pepijn Roelofs

Hoe stressvol is het wetenschappelijk bedrijf?

"Ondanks de stressoren die Haitze noemt, zo stressvol als je het zelf maakt. Het biedt mij juist ook heel veel flexibiliteit en ruimte voor mijn nieuwsgierigheid."

Wat was het meest stressvolle moment in jouw werkende leven?

"Er zijn weleens spannende piekmomenten, maar het meest stressvol is eigenlijk een periode geweest. Dat was na een opdracht waaraan met veel energie gewerkt was, maar waarvoor in de organisatie toen onvoldoende draagvlak leek te zijn om het resultaat door te voeren. De crux zat in een ongezond werkklimaat met informele en formele machtsstructuren. Dat heeft een langere tijd een stressvol gevoel van nutteloosheid gegeven. Uiteindelijk is het goed gekomen..."

Wifi

Een paar weken geleden las ik een interview met een vrouw die bang is voor de netwerken van haar burens. Ze had ergens gelezen dat gevoelige mensen 'duizelig en chaotisch' kunnen worden van elektromagnetische straling. 'Ik wil geen wifi meer in mijn huis', zei ze. 'Ik voel mijn hoofd tintelen en ik ben verward (...) mijn burens denken dat ik gek ben. (...) maar ik weet het zeker: er klopt iets niet aan wifi.'

Zelf ontvang ik permanent tientallen netwerken tegelijk en ik heb nergens last van. Ja, chaotisch en verward ben ik vaak wel, maar dat wijt ik niet aan het internet. Nee, juist niets leukers dan met je iPhone buiten rondlopen en op je schermje kijken hoe de netwerken om je heen heten. Wat zijn mensen toch creatief.

In de buurt waar ik woon, is het tamelijk saai: daar heten de netwerken 'THOMSON23G76', 'Daphneendaisy', 'Brabantgast' of op zijn hoogst 'Timmy'. Maar een paar honderd meter verderop wordt het beter. Om de hoek woont iemand die zich, op zijn wifi, 'Marco-de-suïcidale-walvis' noemt. Ernstig suïcidaal zal hij niet zijn, want hij heeft deze naam al sinds ik hier woon, en dat hij een walvis is lijkt mij ook heel sterk, want walvissen kunnen niet typen. Vlak bij hem zit ook een aantal inventieve geesten: 'wie-dit-leest-is-gek', 'IWatchYouSleep', 'niet-op-mijn-wifi' en 'ROT_OP'. En ik kan nog wel even doorgaan... Puur vermaak!

Maar goed, ik dwaal af van het onderwerp waar ik het eigenlijk over wilde hebben (maar ik wilde dit toch even met jullie delen). Die mevrouw met haar wifi-klachten; ook in de praktijk kom je mensen tegen die vergelijkbare klachten claimen en daardoor menen niet inzetbaar te zijn in werk. Want overal kom je tegenwoordig wifi tegen. Hoe ga je hiermee om als arbeidsdeskundige? Hoe serieus is dit? Ik ben ook zo benieuwd hoe het UWV hiermee omgaat bij de claimbeoordeling. Hebben jullie al voorbeelden?

Agnes Lammer

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. In deze aflevering: **Yvette van Altena (39) van hondentrimsalon Jimay in Soest.**

“Je moet stevig in je schoenen staan om met honden te werken”

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S Wendy Bos

Waarom ben je hondentrimster geworden?

“Ik ben altijd gek op dieren geweest en was vroeger thuis altijd met de honden bezig. Toen ik op de middelbare school een dag per week stage moest lopen, ging ik dat bij de burens van mijn opa en oma doen, die een winkel en een hondentrimsalon hadden. Ze vroegen of ik de hond ook wilde trimmen. Ik dacht dat ik dan in het bos met hem moest gaan rennen, want ik had toen nog geen idee dat honden ook naar de kapper moesten... Toen ik wist wat het werk inhield, wilde ik niets anders meer.”

Was het een bewuste keuze om zelfstandige te worden?

“Het heeft wel even geduurd, want ik moest van mijn vader na de middelbare school eerst een vervolgopleiding doen. Ik koos voor de detailhandelsschool. Na de opleiding heb ik van alles en nog wat gedaan omdat je als hondentrimmer niet in loondienst kon komen. Het zijn bijna allemaal zelfstandigen en ik vond mezelf toen te jong om voor mijzelf te beginnen. Uiteindelijk kon ik als hondentrimmer aan de slag bij het dierenasiel in Almere. Toen die na verloop van tijd met de trimsalon wilden stoppen, zeiden ze: neem jij het over, dan huren we je in. Zo is het vijftien jaar geleden begonnen en ik heb er geen dag spijt van gehad.”

Zitten er ook nadelen aan een praktijk aan huis?

“Ik heb sinds vijf jaar een salon aan huis. In eerste instantie was ik daar niet helemaal zeker van. Ik dacht, al die mensen in je tuin, of die aan je voordeur staan te bellen. Maar dat viel reuze mee. Verder heeft het alleen maar voordelen. Ik had het veel eerder moeten doen. Als je klaar bent, ben je meteen thuis. Met de kinderen is het handig: als ze uit school komen zie je ze. Je bent in de buurt dus ze kunnen thuis lekker hun gang gaan. En het scheelt natuurlijk ook in de kosten.”

Welke eigenschap is onmisbaar in je werk?

“Je moet stevig in de je schoenen staan om met honden te werken. De meeste mensen onderschatten dat. Het zijn allemaal karakters en als je onzeker bent, hebben honden dat meteen in de gaten en krijg je veel dingen niet gedaan. Ik ben nooit bang en daarom gebeurt er ook eigenlijk nooit iets.”

Gebruik je speciale kleding of hulpmiddelen?

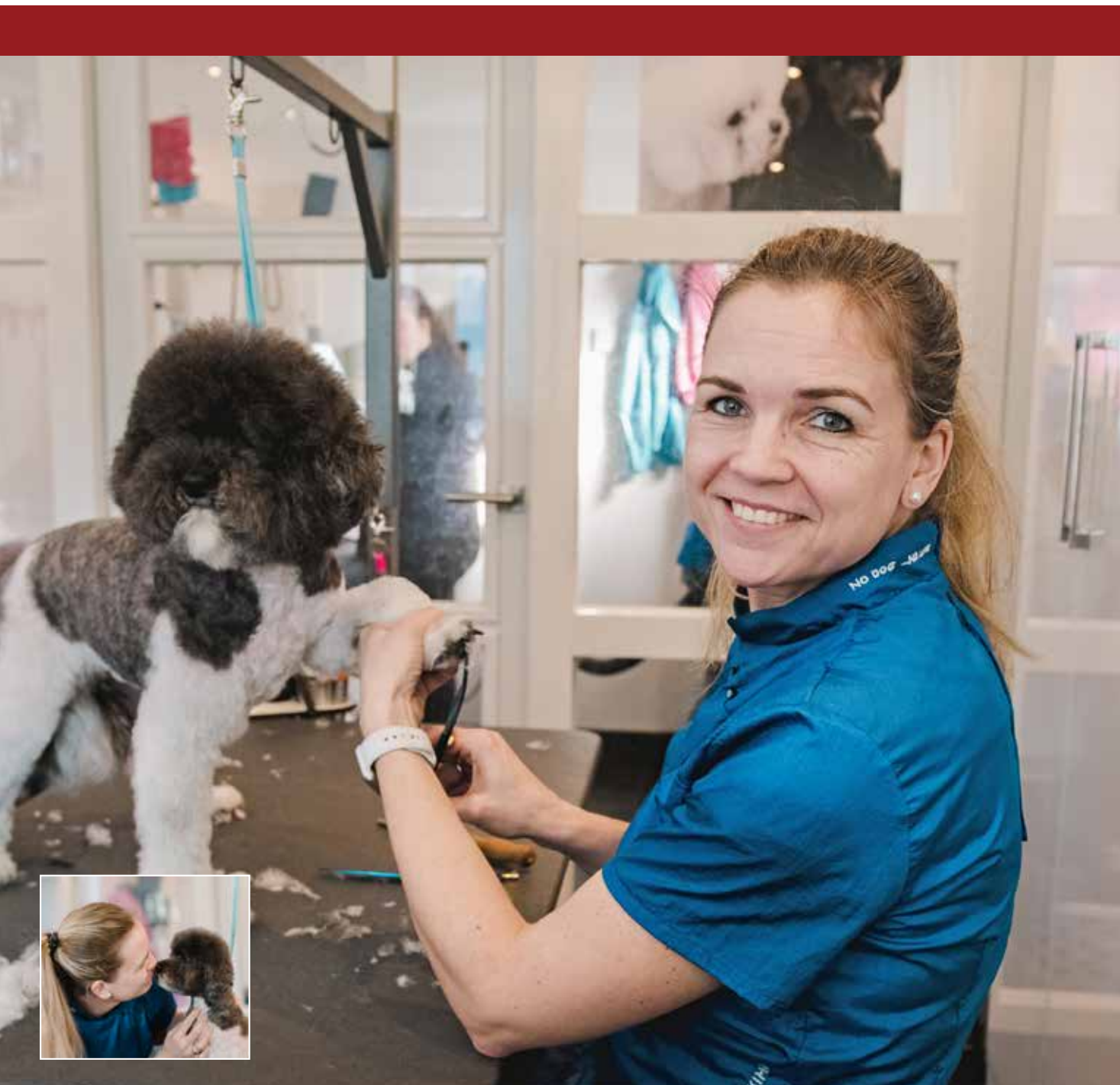
“Ik heb een jasje aan waar de haren niet in blijven steken en oordopjes voor als je bij de föhn staat. Verder heb ik een speciale kruk met een paardenzadel. Ook over de apparatuur die je gebruikt is nagedacht. Het wordt steeds ergonomischer, zodat je minder kans op klachten hebt. Ook let je goed op wat je doet. Bijvoorbeeld honden in een andere



ruimte föhnen als waar er geknipt wordt. Doe je dat niet, dan vliegen de haren overal door de lucht. Voor de honden gebruiken we heel soms een muilkorf, maar eigenlijk alleen als de hond bang of onzeker is, een muilkorf maakt hem dan rustig.”

Is het fysiek belastend?

“Voor je lichaam is het niet het allerbeste beroep. Je ziet bij hondentrimmers vaak



nek- en schouderklachten en ook carpaal tunnelsyndroom komt voor.”

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

“Je kunt veel doen aan die dingen. De tafels zijn in hoogte verstelbaar, net zoals de wasbak. De honden kunnen er zelf op springen zodat je ze niet hoeft te tillen. Plukken is belastend, maar daar heb ik tegenwoordig een machine voor. En voor het knippen

gebruiken we een tondeuse met opzetkam. Het gaat sneller en is daardoor voor de hond minder belastend. Ook voor jezelf, omdat je alleen maar hoeft na te knippen. Alles wat je niet met je handen hoeft te doen, voorkomt fysieke problemen. Als ik toch ergens iets voel opkomen ga ik meteen naar de fysio. Dan krijg je ook altijd wel tips hoe je het anders kunt doen. Ook laat ik alles regelmatig even los masseren.”

Kun je het werk blijven doen naar mate je ouder wordt?

“Als je jezelf niet in acht neemt, is het snel klaar in dit beroep. Maar als je goed op je houding let, jezelf regelmatig laat masseren en ergonomische materialen gebruikt kun je het lang volhouden. En dat is ook wat ik wil, want honden trimmen is het liefste wat ik doe.”



Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek (AD-VC):

Een mooi ontwikkelproces voor het arbeidsdeskundig vakmanschap

Een groep van twaalf arbeidsdeskundigen deed recent de training Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek (AD-VC) en was daarover zeer enthousiast, zo blijkt uit de onderstaande reacties. De training biedt een mooie gestructureerde manier om samen in kleine groepjes met eigen casuïstiek aan de slag te gaan.

Echte verdieping van het vak!

- Je leert op een leuke en kritische manier van en met elkaar
- Je levert een echt product af voor de hele beroepsgroep
- Deskundige feedback gedurende het hele proces
- Het handelen van de arbeidsdeskundige wordt kritisch bekeken
- Goede aansluiting op casuïstiek uit het werkveld, waaraan op speelse wijze expertkennis gekoppeld wordt

De boodschap die de arbeidsdeskundigen graag aan hun collega's willen meegeven is:

“Neem de tijd om gestructureerd stil te staan bij je eigen arbeidsdeskundig handelen, samen met collega's. De training AD-VC biedt een mooie gestructureerde manier om samen in kleine groepjes met eigen casuïstiek aan de slag te gaan. De mix in de groep leverde een brede kijk op het AD-vak op. De kennis uit de wetenschap wordt op een heel praktische manier gekoppeld aan de kennisbehoefte van de groep. Wetenschappers beantwoorden de vragen van de groep. Een complex en ingewikkeld praktijkvraagstuk wordt 'spelenderwijs' een praktisch en werkbaar kennisdocument. Niet alleen voor onszelf maar voor alle collega's.”

De deelnemers aan de training wisten van het bestaan van de 36 reeds gepubliceerde voorbeeldcasussen, maar ze hadden niet het belang daarvan goed op het netvlies. En dat is zonde. Daarom gaan zij zich samen met AKC inspannen om meer bekendheid te geven aan de voorbeeldcasussen. Concreet:

- AKC gaat aan de publicatie van de nieuwe casussen extra publicitaire aandacht geven.
- De deelnemers gaan hun casussen na publicatie bespreken in hun OT-groepen en vakoverleggen.
- De deelnemers gaan hun OT-groepen en vakoverleggen voorstellen om samen, volgens de AD-VC-systematiek, een nieuwe casus aan te pakken.

Onze tip is:

doe eens mee met de training AD-VC. Voor ons was de training AD-VC een EUREKA-ervaring. Hopelijk kijken jullie nu al reikhalzend uit naar de publicatie van onze resultaten!

DEELNEMERS AAN DE RECENTE TRAINING AD-VC

CASUS: Leerbaarheid van LVB-jongeren in relatie tot arbeid

- Ilse Blank | WVP/Verzuimconsult
- Renée van Garderen | WVP/RVG re-integratie
- René Prins | WVP/Prins Arbeidskundige Diensten
- Schardijn | Participatiewet/UWV

CASUS: Burn-out en re-integratie: proces of tijd contingent re-integreren

- Frank Zandkuijl | Poortwachteradvies/

Re-integratie RWS

- Sandra Hoogenberg | Poortwachteradvies
- Sonja Groenestein | Poortwachteradvies/Adee

CASUS: Ethiek rondom bedongen arbeid

- Tecla van der Loos | Zelfstandige/Nationale Politie
- Mike Vermeulen | UWV
- Peter Tuerlings | Blijwerkt/Zelfstandige
- Monique van Egmond | Nationale Politie
- Cis Linders | Zelfstandige

Opgeven voor de training kan door een mail te sturen aan akc@arbeidsdeskundigen.nl



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Het AKC zoekt een

DIRECTEUR

[gemiddeld 3 dagen per week]

Omdat de huidige directeur per 1 januari 2020 zijn activiteiten voor het AKC beëindigt is AKC op zoek naar een opvolger (gemiddeld 3 dagen per week). Voor een goede overdracht van werkzaamheden is een inwerkperiode van drie à vier maanden noodzakelijk. Het bestuur gaat uit van een benoeming medio september 2019.

Algemene informatie AKC

Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) is het kenniscentrum voor arbeidsdeskundigen in Nederland. Het AKC werkt op basis van de filosofie 'van arbeidsdeskundigen door arbeidsdeskundigen en voor arbeidsdeskundigen'. Arbeidsdeskundigen dragen binnen het werkdomein arbeid en gezondheid bij aan het vergroten van de participatiemogelijkheden van mensen met een (dreigende) functiebeperking en ondersteunen zo de maatschappelijke doelstelling van een inclusieve arbeidsmarkt. Het AKC bestaat 10 jaar en treedt in een volgende fase waarin overdracht en het gebruik van ontwikkelde kennis naar de arbeidsdeskundigen centraal staat.

AKC acteert in een breed krachtenveld van stakeholders zoals de NVvA, die de beroepsgroep vertegenwoordigt, de wetenschap (hoogleraren en lectoren), de opdrachtgevers van de arbeidsdeskundigen (zoals UWV, arbo diensten, gemeenten, verzekeraars en bedrijven), cliëntenvertegenwoordigers en overheden. AKC wordt geadviseerd door een programmaraad die periodiek bijeenkomt. AKC heeft een bijzondere leerstoel aan de Tilburg University en een Lectoraat aan de Hogeschool Arnhem/Nijmegen. AKC heeft een eigen

onderzoeksprogramma opgezet onder de naam 'Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen'.

AKC is een stichting onder voorzitterschap van Hans Spigt. Het bestuur is eindverantwoordelijk. De directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en legt uit dien hoofde verantwoording af aan het bestuur dat vijf keer per jaar bijeenkomt. Daarnaast heeft de directeur ten opzichte van het bestuur een adviserende en beleidsinitiatie rol. Om de positie van het AKC zeker te stellen zijn additionele fondsen en subsidies nodig. AKC is een netwerkorganisatie zonder eigen vestigingsplek.

Taken en verantwoordelijkheden directeur

Stelt het meerjarenplan en daarop gebaseerde jaarplannen op en voert die uit
Is verantwoordelijk voor de operationele aansturing van de organisatie (de programmamanager en het secretariaat/contentbeheerfunctie die zijn belegd bij MOS)
Neemt beleidsinitiatieven en adviseert uit dien hoofde het bestuur van AKC
Onderhoudt contacten met en is eerste aanspreekpunt voor de relevante stakeholders zoals

de programmaraad AKC, NVvA, wetenschap, opdrachtgevers van arbeidsdeskundigen, vertegenwoordigers van cliënten, alsmede overheden

Zorgt voor een sluitende financiële jaarrekening
Verwerft financiële middelen die de continuïteit van AKC zeker stellen

Competenties

Visie
Ondernemend
Resultaatgericht
Netwerker
Organisatievermogen
Verbindend

Ervaring/opleiding

Academische opleiding en/of vergelijkbaar werk- en denkniveau en relevante werkervaring in het domein van arbeid en gezondheid.

Aard van de betrekking/honorarium

Op basis van overeenkomst van opdracht voor gemiddeld 3 dagen per week. Het honorarium is afgestemd op het niveau van de functie.

Sluitingsdatum reacties 22 april.

Reacties sturen aan akc@arbeidsdeskundigen.nl

Het AKC zoekt een

PROGRAMMAMANAGER AKC

[gemiddeld 3 dagen per week]

Algemene informatie over AKC

zie de advertentie voor Directeur op deze pagina's.

Taken en verantwoordelijkheden programmamanager AKC

Houdt kennisoverdracht aan de beroepsgroep (waaronder valorisatie van kennis) in stand en bouwt deze uit
Voert projecten van diverse aard uit
Neemt deel aan begeleidingscommissies bij onderzoeken
Draagt bij aan het vergroten van het draagvlak van AKC bij stakeholders met een accent op de beroepsgroep

Adviseert over het meerjarenplan en de daarop gebaseerde jaarplannen (voornamelijk vanuit de behoefte van de beroepsgroep aan kennisontwikkeling)
Draagt op verzoek van de directeur bij aan het verwerven van financiële middelen
Legt verantwoording af aan de directeur AKC

Competenties

Organisatievermogen
Ondernemend
Resultaatgericht
Verbindend
Digitaal vaardig
Gevoel voor verhoudingen

Ervaring/opleiding

HBO+ of academische opleiding dan wel gelijkwaardig werk- en denkniveau en kennis van het vak van arbeidsdeskundige en relevante werkervaring in het domein arbeid en gezondheid.

Aard van de betrekking/honorarium

Op basis van overeenkomst van opdracht voor gemiddeld 3 dagen per week. Het honorarium is afgestemd op het niveau van de functie.

Sluitingsdatum reacties 24 mei.

Reacties sturen aan akc@arbeidsdeskundigen.nl

Online leeromgeving ontsluit kennis:

AD Academie in de startblokken!

Nog dit jaar gaat de online AD Academie van start. "In deze digitale leeromgeving kunnen arbeidsdeskundigen op een laagdrempelige manier werken aan professionalisering. In je eigen tempo en op momenten dat het jou schikt", aldus NVvA-bestuurslid Eli Van Den Heuvel. Tijdens het voorjaarscongres kan iedereen met de AD Academie kennismaken.

De NVvA heeft als beroepsvereniging een enorme schat aan kennis opgebouwd. Denk alleen maar aan al de wetenschappelijke onderzoeken, leidraden en handleidingen die het AKC in de afgelopen tien jaar heeft opgeleverd. Eli Van Den Heuvel: "Tegelijkertijd is ook gebleken dat de praktische toepassing van al die kennisproducten lastig is. Maar er is wel degelijk een kennisbehoefte bij onze leden. We hebben daarom gezocht naar een andere, vooral laagdrempelige manier om kennis over te dragen en praktisch toepasbaar te maken: een online leeromgeving."



Deze AD Academie is eenvoudig en eenduidig toegankelijk en omvat e-learning modules

die zijn afgeleid van AKC- en NVvA kennisproducten. Daarnaast wordt de AD Academie ook gevuld met algemene modules zoals communicatie, samenwerking en digitale vaardigheden.

Meerjarige investering

Eli is vanuit het NVvA-bestuur aanjager van dit ambitieuze project. Ze is verantwoordelijk voor de inhoud van de AD Academie. Verenigingsmanager Jeroen Leenstra richt zich vooral op de technische realisatie ervan. "Voor de bouw en inrichting van de e-learning omgeving hebben we een meerjarige overeenkomst gesloten met SkillsTown, de grootste online opleider van Nederland die ook voor gemeenten, provincies, jeugdzorg en onderwijs online leeromgevingen maakt. De samenwerking is voor beide partijen interessant. Wij profiteren van hun expertise om de vertaalslag te maken van offline kennisproducten naar e-learning modules. Zij zijn op hun beurt zeer geïnteresseerd in het werkveld van de arbeidsdeskundige."

E-learning is van deze tijd en lijkt een goede oplossing voor de uitdaging om kennisproducten praktisch toe te passen. Jeroen: "Het



is gemakkelijk en snel. Belangrijk, want in deze hectische tijden kampen we allemaal met tijdgebrek. Daarom zorgen we ervoor dat de e-learning modules kort en krachtig zijn, zodat je ze ook tussendoor - bijvoorbeeld in de trein - kunt doorlopen. Want dat is een ander belangrijk voordeel: de AD Academie kan je aan de slag via de computer, tablet en de smartphone."

Breed opgezet

Eli Van Den Heuvel benadrukt dat de AD Academie voor alle arbeidsdeskundigen is, ongeacht hun specialisme. "We bieden kennis die interessant is voor de AD werkzaam in het sociaal domein, de private sector, UWV en voor AOV-Letsel arbeidsdeskundigen. Om dit te waarborgen ontwikkelen we de AD Academie samen met een breed samengestelde groep arbeidsdeskundigen." De eerste versie van de AD Academie wordt tijdens het voorjaarscongres gepresenteerd. De basis wordt vervolgens uitgebreid met nieuwe modules. Aan e-learning zal ook een waarderingssysteem worden gekoppeld zodat arbeidsdeskundigen binnenkort ook vanuit huis, in de trein of tussendoor op het werk, aan hun certificering kunnen werken. Eli Van Den Heuvel: "De AD Academie biedt straks een belangrijke manier om aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling te werken!"

NVvA Voorjaarscongres 'Van Vakmanschap naar Meesterschap'

Op woensdag 12 juni is iedereen weer welkom bij 1931 in Den Bosch voor een vol programma met diverse sprekers en workshops. Allemaal in het teken van ons vakmanschap. We gaan van elkaar leren maar misschien wel meer van andere professionals. Er zijn filosofen, coaches, artsen, sporters, opleiders, psychologen, loopbaanprofessionals, kennisprofessionals en collega arbeidsdeskundigen die een bijdrage leveren aan dit congres. Een programma wat je niet wilt missen! Schrijf je tijdig in via de website want er is plek voor slechts 500 deelnemers!

Regiocommissie Zuid: brug tussen regio en landelijk bestuur

De NVvA kent een indeling van het ledenbestand in de regio's Noord-Oost, West en Zuid. In deze regio's zijn arbeidsdeskundigen uit alle geledingen vertegenwoordigd, waardoor de vereniging dicht bij haar leden kan staan en er regelmatig overleg kan plaatsvinden. De regio's hebben een belangrijke rol in de koersbepaling van NVvA. In AD Visie laten we u nader met de regio's kennismaken. Dit keer doen we dat via Frank Ladeur, voorzitter van regiocommissie Zuid.

De themabijeenkomst over PTSS trok een volle zaal



De regio Zuid omvat de provincies Zeeland, Noord-Brabant en Limburg. Frank Ladeur, arbeidsdeskundige bij UWV, schat dat er in dit gebied zo'n zevenhonderd arbeidsdeskundigen actief zijn. Zelf is hij alweer een jaar of zeven actief als voorzitter van de regiocommissie Zuid. "Er was destijds een vacature en ik dacht: met de passie die ik voor het vak heb en mijn netwerk kan ik misschien een steentje bijdragen. Het leek mij bovendien leuk om inhoudelijk met de themabijeenkomsten bezig te zijn."

Die bijeenkomsten zijn een belangrijk onderdeel van het werk van de regiocommissie. "Wij komen voorafgaand aan de vier

themabijeenkomsten bij elkaar en er is vooroverleg met de sprekers. Daarnaast hebben we regelmatig via e-mail of telefoon contact met elkaar." De regiocommissie zorgt altijd dat de themabijeenkomsten aansluiten op de arbeidsdeskundige praktijk en liefst ook op de actualiteit. "Een voorbeeld? Tijdens de Q-koortsperiode hebben we over dat onderwerp een bijeenkomst georganiseerd. En nu speelt de Chroom 6-affaire. Vorig jaar hebben we een advocaat uitgenodigd die uitleg gaf over de juridische kant van de zaak. En we hebben in het kader van het jaarthema duurzame inzetbaarheid het onderwerp zware beroepen aangekaart. De resultaten daarvan zijn gebundeld en aan het NVvA-bestuur aangeboden. Dat was een welkome aanvulling op hetgeen zij al hadden. Het onderwerp is weer helemaal actueel in verband met het mogelijk verlagen van de pensioengerechtigde leeftijd voor mensen met een zwaar beroep."

Bijeenkomsten

Afgelopen maart ging de themabijeenkomst over grensarbeid en de sociale zekerheid in België en Duitsland. "Ook een thema dat in alle drie de provincies veel speelt", aldus Frank Ladeur. Een andere bijeenkomst die veel belangstelling trok ging over PTSS. "We hadden de medisch adviseur en de psycho-

loog van de nationale politie en een agent die zelf PTSS had opgelopen. Het was een zeer interessante bijeenkomst."

De regiocommissie houdt na elke themabijeenkomst een enquête onder de bezoekers.

"Daaruit blijkt dat de meeste mensen positief over de bijeenkomsten zijn. Ook krijgen we veel waardevolle feedback."

Verder organiseert de regiocommissie ook regelmatig bedrijfsbezoeken en is men actief richting het bestuur van de NVvA. "De brugfunctie tussen regio en landelijk bestuur is belangrijk. Gerpiet Wicherts is namens onze regio altijd aanwezig op de regiovoorzittersbijeenkomsten." Het is volgens Frank Ladeur de plek waar je invloed kunt hebben op het beleid. "Wij zouden bijvoorbeeld graag wat meer aansluiting en samenwerking met andere beroepsverenigingen zien, zoals de NVAB (de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde – red.)."

Tot slot benadrukt Frank Ladeur dat de regioactiviteiten niet alleen bedoeld zijn om kennis op te doen: "Een belangrijke functie is netwerken en contact met elkaar houden. De nazit wordt altijd goed bezocht, zeker nu we de bijeenkomsten in 'De Zwaan' in Son en Breugel houden, een locatie die zich kenmerkt door de spreekwoordelijke Brabantse gastvrijheid en gezelligheid."

DE REGIOMISSIE ZUID BESTAAT UIT:

Frank Ladeur (voorzitter), gecertificeerd en registerarbeidsdeskundige bij UWV, afdeling Bijzondere Zaken

Charidha Ori (penningmeester), arbeidsdeskundige bij Expertisebureau Ori Consultancy

Reint Rengers, registerexpert personen-schade, registerarbeidsdeskundige bij Hijink Advocaten

Reinoud Slee, zelfstandig verzuimadviseur en gecertificeerd arbeidsdeskundige

Gerpiet Wicherts, arbeidsdeskundige/bedrijfsadviseur en mede-eigenaar van WerkAdvies



Commissie 'Regulering van werk' bereidt advies voor over de toekomst van de arbeidsmarkt

Het langverwachte wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is ingediend bij de Eerste Kamer. Na overleg met sociale partners is een aantal hervormingsplannen in de wachtkamer gezet. De in het regeerakkoord van Rutte III aangekondigde wijzigingen in de WIA zijn niet doorggegaan. Ook blijft de loondoorbetaling bij ziekte gewoon 2 jaar. Duidelijk is in ieder geval dat de arbeidsmarkt na invoering van de WAB onderwerp van discussie blijft.

TEKST | Marjol Nikkels

Minister Koolmees stelt dat de Nederlandse arbeidsmarkt er in veel opzichten goed voor staat. De arbeidsparticipatie, arbeidsproductiviteit en de hoogte van het inkomen van werkenden zijn internationaal gezien hoog. Er is uiteraard een 'maar': er zijn zorgen over de schijnzelfstandigheid van de groeiende groep zzp'ers en concurrentie op de arbeidsvoorwaarden aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Ook is de context van economie en samenleving veranderd. Ontwikkelingen zoals digitalisering, robotisering en globalisering kunnen ervoor zorgen dat banen en taken veranderen, verdwijnen en erbij komen. Een andere zorg is de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. In de technische beroepen, de gezondheidszorg en het onderwijs is een groot tekort aan goed personeel. Dit belemmert de economische groei.



Marjol Nikkels is specialist sociale zekerheid en directeur CS Opleidingen

Diverse kabinetten hebben geprobeerd meer balans op de arbeidsmarkt te krijgen, zoals met de Wet werk en zekerheid in 2015 en het huidige wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (ingangsdatum 1 januari 2020). Dat we er nog niet zijn, blijkt uit het feit dat de minister een breed samengestelde adviescommissie gevraagd heeft zich te buigen over de toekomst van de arbeidsmarkt: 'Hoe moet de arbeidsmarkt in brede zin, van vaste contracten tot zelfstandigen, worden gereguleerd en welke belastingheffingen passen daarbij?' Deze vraag moet beantwoord worden door de commissie 'Regulering van werk' onder leiding van Hans Borstlap. Een commissie met diverse hoogleraren en twee ondernemers uit allerlei disciplines, met name uit het arbeidsrecht, maar ook uit het sociaal recht, fiscaal recht en de economische wetenschappen. Het advies wordt uiterlijk 1 november 2019 verwacht.

Positie van zelfstandig ondernemer

Al in de memorie van toelichting bij de WAB werd bekendgemaakt dat minister Koolmees nadere wetgeving wil rondom het zelfstandig ondernemerschap en ziekte en arbeidsongeschiktheid. De snelle groei van het aantal zelfstandig ondernemers ondermijnt de financiering van de werknemersverzekeringen die gebaseerd zijn op een omslagstelsel. Ook hebben zelfstandigen relatief veel fiscale voordelen en dus een hoger netto inkomen. Daar staat wel onzekerheid tegenover wanneer ze geen werk hebben of arbeidsongeschikt raken. Ze hebben immers geen recht op de werknemersverzekeringen, zoals Ziektewet, WIA en WW. Tenzij de Belastingdienst hen achteraf toch als werknemer kwalificeert.

Wet DBA

Verder ligt er al jaren een onopgelost probleem met de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Of iemand als zelfstandige werkzaam is of als werknemer, kan een grijs gebied zijn. Door opdrachtgevers medeverantwoordelijk te maken voor

Concrete oplossingen voor een **structurele verbetering** van de arbeidsmarkt

de fiscale gevolgen van de arbeidsrelatie werden sommige zelfstandigen gedwongen in loondienst te gaan en werden andere zelfstandigen buiten de deur gezet. Aangezien er veel kritiek was op de Wet DBA, wordt er tot 1 januari 2021 alleen maar gehandhaafd bij fraude en kwaadwillenden. De commissie Regulering van werk gaat nu kijken naar de plek van de zelfstandig ondernemers in het socialezekerheidsbestel en hun fiscale positie. Ook moet de commissie bezien in hoeverre het begrip 'fictieve dienstbetrekking' aangepast moet worden.

Maatschappelijke impact

Van de commissie wordt verwacht dat ze met concrete oplossingen en scenario's komt op zowel sociaal, arbeidsrechtelijk als fiscaal gebied voor een structurele verbetering van de arbeidsmarkt op de middellange termijn. Gezien de maatschappelijke impact en gevoelige thema's wordt van de commissie een zorgvuldige en innovatie werkwijze verwacht en een antwoord op de volgende subvragen:

- Welke ontwikkelingen in de positie van werkenden op de arbeidsmarkt en de relatie met hun werkgever of opdrachtgever hebben plaatsgevonden en worden in de toekomst verwacht en hoe fundamenteel zijn deze ontwikkelingen?
- In hoeverre sluit de vormgeving van de huidige regulering van werkenden en arbeids-en opdrachtsrelaties aan bij de doelen van de regulering en de behoeften en de omstandigheden van de huidige tijd en die van de toekomst?
- Welke aanpassingen zorgen ervoor dat de



regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtgevers beter aansluit bij de behoeften en omstandigheden van de huidige tijd en de toekomst, rekening houdend met de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid?

Krapte op de arbeidsmarkt

Op 26 november 2018 stuurde minister Koolmees een voortgangsbrief naar de Tweede Kamer over de krapte op de arbeidsmarkt. Al in 2008 luidde de destijds ingestelde commissie Arbeidsparticipatie onder leiding van Peter Bakker de noodklok dat de krapte fors zou gaan toenemen. Het toen opgeleverde adviesrapport 'Naar een toekomst die werkt' kunt u nog eenvoudig terugvinden op het internet. De krapte werd in 2015 verwacht, maar kwam wat later vanwege de financiële crisis die net na oplevering van het rapport van de commissie Arbeidsparticipatie begon.

Overigens is de verwachting dat dezelfde onderwerpen als toen weer terugkomen in het advies van de commissie Regulering van werk: vrouwen meer uren laten werken, werken moet meer lonend worden, we moeten al het talent in de samenleving benutten, betere aansluiting scholing op werk, langer doorwerken, vitaal blijven, een

leven lang leren, introductie van het werkbudget enzovoort.

De gedachte achter het werkbudget was dat alle werknemers en zelfstandigen een persoonlijke portemonnee krijgen die gebruikt kan worden voor opleidingen en het verkrijgen van nieuwe competenties. Dit fiscaal aantrekkelijke werkbudget zou in de plaats komen van een ontslagvergoeding als een arbeidsovereenkomst beëindigd wordt. Dat was tien jaar geleden. Het budget zou goed ingezet kunnen worden om mensen sneller mee te krijgen in de digitalisering. Daar moet nu de nieuwe commissie Regulering van werk over gaan adviseren. Hoe beïnvloeden ontwikkelingen in de technologie, globalisering, economie en samenleving de keuzes in het werk en de organisatie van werk? Voor ons vakgebied zal het zeker een interessant rapport zijn.





5 vragen aan

Henk-Jan Veerbeek (57), arbeidsdeskundige bij de gemeente Nunspeet

1 Hoe ben je in het vak terechtgekomen?

"Dat is een lang verhaal. Ik heb van alles en nog wat gedaan in mijn leven: van werken in een fabriek en in de psychiatrie tot buschauffeur. Als arbeidsdeskundige heb je dan een voordeel: ik weet uit ervaring hoe het is om routinematig in de productie te werken, of heel gestructureerd in het openbaar vervoer. Maar ik weet ook wat het is om in een touringcar gezelschappen rond te rijden. Nu werk ik alweer 12,5 jaar voor de gemeente Nunspeet. Ik begon als re-integratieconsulent met het begeleiden van mensen naar werk. Vooruitlopend op de Participatiewet, waardoor de gemeente een aantal klanten van UWV zou gaan bedienen, koos Nunspeet ervoor om de arbeidsdeskundige expertise zelf in te vullen. Ik gaf daarbij aan dat ik graag bereid was de opleiding te volgen. Sinds 2015 werk ik als arbeidsdeskundige."

2 Wat is de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige binnen de gemeente?

"In onze populatie heeft 78% problemen met de belastbaarheid. Ik denk dat het voor klantmanagers net wat te ver gaat om een goede weging

tussen belasting en belastbaarheid te maken. Als arbeidsdeskundige weet ik een goede balans te vinden tussen de beleving van de cliënt – al dan niet kunnen werken –, de werkgever die bereid is om een werkplek aan te passen en de bereidheid van de gemeente om die werkgever daarin tegemoet te komen. Omdat je de gemeentelijke organisatie kent, weet je hoe het werkt; die kennis heb je nodig om het goed te kunnen doen. Als je een externe partij inschakelt loop je weleens tegen problemen aan. Dan wordt bijvoorbeeld de loonwaardemeting zo instrumenteel aangevlogen dat een plaatsing niet doorgaat. Formeel wel correct, maar als je zoekt naar de balans, ieders belang goed behartigt, hoeft het een het ander niet uit te sluiten en is er vaak veel meer mogelijk dan gedacht."

3 Waarom hebben veel gemeenten nog steeds geen arbeidsdeskundigen in dienst?

"Gemeenten richtten zich vroeger vooral op kansrijke bijstandsklanten. De groep die veel aandacht nodig had om aan werk te komen – het 'granieten bestand' – bleef hangen. Daar bracht de Participatiewet verandering in. De

focus ligt nu anders. Gemeenten zijn zich denk ik nog niet voldoende bewust dat je daar ook andere expertise voor nodig hebt. Je ziet daarom dat op landelijk niveau de resultaten van de Participatiewet bij veel gemeenten uitblijven. Plaatsingen verlopen niet goed, en dat is zorgwekkend. Wat ook meespeelt is dat de rol van de arbeidsdeskundige niet in de Participatiewet staat omschreven. Binnen het platform Sociaal Domein van de NVvA en mijn OT-groep bespreken we waar we met z'n allen tegen aanlopen. We voelen ons weleens pioniers op dit gebied, veel dingen moeten we zelf ontwikkelen of in gang zetten. Best lastig omdat je in de uitvoering binnen de gemeente vaak een eenling bent."

4 Geef daar eens een voorbeeld van?

"Schoolverlaters die bij UWV een Wajong-aanvraag doen. Zij hebben op dit moment geen arbeidsmogelijkheden, maar kunnen die wellicht wel ontwikkelen. Het komt voor dat zo iemand in de bijstand terecht komt en alleen dagbesteding krijgt aangeboden. Maar dat is geen ontwikkeltraject. Daarom heb ik nu het proces beschreven, inclusief de rol van de arbeidsdeskundige. Als er nu zo

een klant binnenkomt brengen wij de werkgerelateerde competenties in beeld, zetten arbeidsmatige dagbesteding in onder begeleiding van een jobcoach die werkt aan ontwikkelbare competenties bij de klant en bekijkt waar het werk aan moet voldoen. Aan het eind van de periode kunnen we aan de hand van de competentieontwikkeling zien of iemand meer arbeidsmogelijkheden heeft en wellicht kan doorstromen naar beschut of zelfs regulier werk met een loonkostensubsidie. Wanneer er geen ontwikkeling blijkt te zijn, kunnen we met deze bevinding terug naar UWV."

5 Wat levert de inzet van een arbeidsdeskundige de gemeente op?

"We hebben een relatief klein bestand van zo'n 350 klanten waarvan er nu 45 aan het werk zijn met een loonkostensubsidie. Het verloop is hooguit vijf procent. Ik zie nu ook dat kandidaten een overeenkomst krijgen voor onbepaalde tijd. Dat is het tegengestelde beeld van wat landelijk wordt gesignaleerd. Dat komt natuurlijk niet alleen door de rol van de arbeidsdeskundige, maar ik denk wel dat die er veel aan bijdraagt."





BECOMING



Auteur: Michele Obama
 Uitgever: Hollands Diep
 (Overamstel Uitgevers)
 Pagina's: 480
 Prijs: € 26,99 (€ 16,99 e-book)
 ISBN 978 90 488 4076 2
 ISBN 978 90 488 4077 9
 (e-book)

Becoming – Michelle Obama

In *Becoming* beschrijft Michelle Obama, aan de hand van drie hoofdstukken, haar leven voor, tijdens en na de tijd dat ze first lady van de VS was. Al van jongs af aan wordt de schrijfster in het land van de onbegrensde mogelijkheden geconfronteerd met haar Afro-Amerikaanse afkomst.

Zij beschrijft hoe het met lef en doorzettingsvermogen, maar ook met angst en beven, lukt om op een betere, verder weg gelegen school terecht te komen, terwijl de buurt waar zij opgroeit verslechtert. In het tweede hoofdstuk besteedt zij aandacht aan haar ontmoeting met de man die in 2008 tot de 44e president van de VS zou worden gekozen. Inmiddels een afgestudeerde en hardwerkende advocate, probeerde zij er juist achter te komen waar haar hart eigenlijk ligt in haar (arbeidzame) toekomst. In het derde hoofdstuk vertelt Michelle Obama over hoe zij bepaalde keuzes aangaande haar gezin en haar loopbaan heeft durven maken, ondanks de spotlights

waarin haar gezin gedurende twee ambtstermijnen kwam te staan.

Van chic advocatenkantoor tot een moestuin bij het Witte Huis en alle stappen daartussenin: dit boek gaat over het durven maken van keuzes ten aanzien van werk, gezin, en mentaal en fysiek welzijn. En hoe het zelfs, misschien juist, onder lastige omstandigheden belangrijk is bij het maken van keuzes dicht bij jezelf en je intuïtie te blijven.

(Rekha van Dis)



AppSoluut

Naam: Bewust belast • Voor: Android en iOS • Prijs: Gratis

BewustBelast-app

Op www.fysiekebelasting.tno.nl biedt TNO een aantal instrumenten aan om de fysieke belasting in organisaties te beoordelen. Interessant voor werknemers is de. De app is een hulpmiddel bij bewustwording en helpt werknemers inzicht te krijgen in hun eigen rol bij het verbeteren van situaties. Aan de hand van werkkenmerken en eventuele klachten krijgen ze feedback en tips om de knelpunten aan te pakken. De app is gratis en beschikbaar voor Android en iOS. De app is geschikt voor alle beroe-



pen waar sprake is van fysiek zwaar werk. Denk aan tillen, duwen van karren, werken in ongunstige lichaamshoudingen, repeterende handelingen of werken

met trillend handgereedschap. De app kan in alle sectoren gebruikt worden. Van productiewerkzaamheden tot werk in de bouw en de zorg.

“DE DIVERSITEIT maakt het interessant”

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 een OT-groep uit het noorden van het land belichten.

TEKST | Diederik Wieman

De OT-groep die we in deze editie van AD Visie belichten heeft geen specifieke naam, maar bestaat al sinds 2003. Voorzitter is Tjeerd Annema, arbeidsdeskundige bij UWV Groningen: “Volgens mij was destijds de aanleiding dat je voor certificering niet meer kon volstaan met een interne OT-groep, maar dat je ook met arbeidsdeskundigen van buitenaf in een groep moest zitten. Daarom was de samenstelling toen al divers. Sindsdien zijn er natuurlijk mensen weggegaan en bijgekomen, maar vier van de tien zijn er van de begintijd bij.” Wat gebleven is, is de diversiteit.

UWV is vertegenwoordigd, net als zelfstandig werkende arbeidsdeskundigen en arbeidsdeskundigen vanuit de AOV, letselschade en verzuimbegeleiding. Dankzij de diverse samenstelling komen tijdens de OT-bijeenkomsten ook heel uiteenlopende cases aan de orde. “Het voordeel is dat je veel van elkaar kunt opsteken. Zelf werk ik bij UWV en dan zit je wat dichterbij het vuur als het gaat om wet- en regelgeving dan bijvoorbeeld de zelfstandig werkende arbeidsdeskundigen. Voor mij persoonlijk is het weer interessant om ook over onderwerpen te horen waar ik in de dagelijkse praktijk eigenlijk nooit wat mee te maken heb zoals letselschade of AOV. Je kunt over en weer wat van elkaar leren.”

Bedrijfsbezoeken

Per jaar komt de OT-groep vier keer bij elkaar. De data worden altijd aan het eind van het jaar vastgesteld en liggen dan ook vast.

“Je weet het dan ruim van tevoren, zodat iedereen er rekening mee kan houden. We komen bijeen op het kantoor van UWV of bij Rob de Klerk, die in zijn eigen bedrijf ruimte heeft om ons te ontvangen.”

Ook bedrijfsbezoeken maken deel uit van de activiteiten. “Interessant was een bezoek aan het regionaal distributiecentrum van PostNL. En we zijn ook eens bij Hoog-Hulln geweest, een ggz-instelling voor verslavingszorg. Ook daar kregen we een rondleiding en een gesprek met de arbeidsdeskundige die er werkt. De problematiek is complex want deze mensen zitten vaak zonder werk en hebben ook nog wel eens een justitieel verleden. De re-integratie naar werk is daarom ingewikkeld. Het was interessant om te horen hoe ze dat daar aanpakken.”

Verder is er ook plaats voor gezelligheid.

“Meestal gaan we één keer per jaar na de reguliere OT-groepmeeting met z’n allen uit eten. Dat zijn natuurlijk dingen die het extra leuk maken, maar interessant is en blijft het vooral vanwege de verscheidenheid van werkvelden.”

DE OT-GROEP BESTAAT UIT DE VOLGENDE LEDEN:

Rob de Klerk (directeur van Compact Groep, specialist in arbeids- en verzuimvraagstukken)

Stephan de Groot (arbeidsdeskundige adviesbureau Elabo)

Paul Smeding (zelfstandig arbeidsdeskundige bij PSG Dienstverlening)

Ernst-Jan Plante (arbeidsdeskundige en herstelregisseur bij Wibbens arbeidskundig advies)

Julia Stoel (arbeidsdeskundig bij Movir AOV)

Pieter Pols Paardekooper (zelfstandig arbeidsdeskundige bij Pols Paardekooper Advies)

Miranda van der Poel (zelfstandig arbeidsdeskundige en herstelcoach bij Van der Poel Arbeidsdeskundig advies en re-integratie)

Margreet Ruijter (arbeidsdeskundige, gerechtelijk deskundige en herstelregisseur bij Wibbens Arbeidskundig Advies)

André Weistra (als arbeidsdeskundige bij UWV actief in voorlichting richting de Friese gemeenten)

Tjeerd Annema (arbeidsdeskundige bij UWV Groningen)



OT-groep met v.l.n.r. Staand: Rob de Klerk, Stephan de Groot, Tjeerd Annema, Paul Smeding, Ernst-Jan Plante, Julia Stoel. Zittend v.l.n.r.: Pieter Pols Paardekooper, Miranda van der Poel, Margreet Ruijter. Niet op de foto: André Weistra.

Ook met jouw OT-groep in beeld? Mail dan de redactie via advisie@arbeidsdeskundigen.nl

We teach...



LEEFSTIJLADVISEUR BOUW
7 en 21 mei 2019, Harderwijk

NIEUW

**STORYTELLING EN NARRATIEVE
COMMUNICATIEMETHODEN**
14 mei 2019, Utrecht

**VAN MENTAAL WERKVERMOGEN
NAAR WERK**
15 mei 2019, Utrecht

DIABETES EN WERK
17 mei 2019, Utrecht

OMGAAN MET WEERSTAND
21 mei en 18 juni 2019, Utrecht

**CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME
INZETBAARHEID**
12 en 19 juni 2019, Utrecht

LOBBYEN EN NETWERKEN
24 juni en 1 juli 2019, Utrecht

**AANSLUITING VINDEN BIJ JE DOELGROEP:
ENTERTAINMENT EDUCATION VOOR
GEZONDHEIDSBEVORDERING**
10 september en 8 oktober 2019, Utrecht

INTRODUCTIE BOUW
11 en 25 september en 9 oktober 2019, Harderwijk

PROJECTMANAGEMENT
11 en 25 september en 9 oktober 2019, Utrecht



Download onze brochure of
ontvang 'm gratis per post.
www.nspoh.nl/brochure2019



NSPOH
we teach health

De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.

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

BACKSHOP
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 expert worden?

Haal je master of laws en erkend diploma arbeidsdeskundige, of volg de kopstudies **Letselschade**, **Overheid** of **Ergonomie** en maak het verschil.

C **Capabel Hogeschool**
Vandaag leren, morgen doen

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