



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

41E JAARGANG | AUGUSTUS 2019 | NUMMER 4



10 jaar
AKC!
Pagina 24

Positieve gezondheid:

Focus op **VEER- KRACHT**

DE MOEILIJKE WEG NAAR WERK VAN DOVEN EN SLECHTHORENDEN

‘Soms vergeten collega’s
dat **IK DOOF BEN**’

→ Middelengebruik op de
werkvloer

→ Online keuzetool
arbeidsflexibiliteit

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

We teach...



LOBBYEN EN NETWERKEN

6 en 20 september 2019, Utrecht

AANSLUITING VINDEN BIJ JE DOELGROEP: *Entertainment Education* voor gezondheidsbevordering

10 september en 8 oktober 2019, Utrecht

INTRODUCTIE BOUW

11 en 25 september 2019, Harderwijk

AUTISME EN WERK

3 oktober 2019, Utrecht

WERKADVISEUR BOUW

10 oktober, 21 november en 12 december 2019,
Harderwijk en Amersfoort

ARBEIDSRECHT

28 oktober 2019, Utrecht

PLOEGDIENST: GEZONDHEID EN VEILIGHEID

29 oktober 2019, Utrecht

WERKEN MET ADHD

12 november 2019, Utrecht

HOREN EN GEHOORD WORDEN

13 november 2019, St. Michielsgestel

SPOEDEISENDE HULP EN AED IN BEDRIJF

13 november 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.



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

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



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

vragen

Koen Krijger (42), zelfstandig arbeidsdeskundige
Kijk op pagina 26

Colofon

41e jaargang nummer 4
Augustus 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.

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee → Jolanda van den Braak, Hans Klip

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Pixabay, Wendy Bos

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Heeven

Drukwerk → Drukwerk: Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd. Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162



Coverstory

Positieve gezondheid

Positieve gezondheid wint de laatste jaren snel aan populariteit. Ook steeds meer arbeidsdeskundigen worden erdoor geïnspireerd om op een andere manier gesprekken te voeren. Het is echter geen trucje.

6

Doof

Van de Nederlandse beroepsbevolking heeft 3,3 procent geen werk. Exacte cijfers zijn niet bekend, maar het percentage werklozen onder de anderhalf miljoen mensen met een auditieve beperking is daar een veelvoud van. Waarom vinden doven en slechthorenden zo moeilijk een baan?

10

Middelengebruik op de werkvloer

Naar schatting 1 op de 10 werknemers heeft problemen met alcohol, drugs, medicijnen, gokken of gamen. Een alcohol, drugs- en medicijnbeleid helpt een bedrijf problemen in kaart te brengen én op te lossen.

22



En verder...

Wetenschappelijk	14
Verengingsnieuws	20
Juridisch	28



Beroep aan huis

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. Dit keer tatoeageartist Birgit Paanakker [59].

18



Passend?

Het is al weer een tijd geleden dat ik gesolliciteerd heb. Dat is ook niet nodig. Ik heb leuk werk en hoop dat nog een tijd te kunnen blijven doen. Er is ook een periode geweest waarin ik geen baan had. Ik heb toen tientallen brieven geschreven en evenzoveel afwijzingen ontvangen. Ik had niet de juiste opleiding, andere kandidaten waren beter, ik had te weinig ervaring, mijn brief was niet goed genoeg, mijn motivatie was onvoldoende, of ik had gewoon pech dat mijn sollicitatie niet was opgevallen. Het was niet leuk om afgewezen te worden, maar het hoorde ook een beetje bij het spel. Het was een kwestie van mijn CV bijwerken, brieven herschrijven en doorzetten. Uiteindelijk heb ik de gewenste baan gevonden. Maar wat als je wordt afgewezen, niet omdat je onvoldoende gekwalificeerd bent, maar om wie je bent? Dat los je niet op met het bijwerken van je CV. We hebben het hier over discriminatie op de arbeidsmarkt. Werkgevers geven bewust of onbewust de voorkeur aan een man, kiezen eerder voor Johan dan voor Mohammed, nemen liever een schoolverlater aan dan een 50-plusser en vinden een sollicitant zonder beperkingen geschikter dan iemand in een rolstoel.

Het is een schier onoplosbaar probleem. Reeds in de jaren 80 stond in personeelsadvertenties het zinnetje "Bij gelijke geschiktheid geven wij de voorkeur aan...". Meer recent probeerde HRM-beleidsmakers discriminatie bij werving te doorbreken met anoniem solliciteren. En onlangs pakte de TU Eindhoven het heel rigoreus aan door te stellen dat mannen niet mogen reageren op een vacature. Keer op keer blijkt dat dergelijke maatregelen niet werken. Zij worden opgelegd en komen niet van binnenuit. Ergens heb ik gelezen dat een werkgever iemand zocht 'die niet in ons team past'. Dat vond ik een originele aanpak, want dan streeft een werkgever actief naar diversiteit in zijn organisatie. In deze AD Visie laten we zien hoe mensen die gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt, simpel om wie ze zijn, toch een plek kunnen verwerven. We volgen de moeizame weg van slechthorenden en doven naar werk. We staan ook stil bij Positieve Gezondheid. Dit gedachtegoed toont dat mensen met beperkingen juist heel veerkrachtig en weerbaar kunnen zijn. Zij passen misschien niet in het team, maar kunnen toch een waardevolle collega zijn.

Geert Beckers

Verzuim

Veruit de meest genoemde reden voor verzuim in 2018 was griep of verkoudheid (35,2%). Buikklasten staan met 5,9% op de tweede plaats en rugklachten komen als derde met 5,4%. Psychische klachten, overspannenheid of burn-outklachten worden met 5,1% pas als vierde reden voor verzuim genoemd. Hoewel rugklachten in 2018 vaker werden genoemd als reden voor verzuim dan psychische klachten, overspannenheid en burn-outklachten, zijn de kosten voor het verzuim door rugklachten lager. Cijfers van het CBS geven aan dat in 2017 6,7% van het totale verzuim werd veroorzaakt door rugklachten. Bij een kwart van de verzuimdagen in 2017 waren psychische klachten, overspannenheid en burn-outklachten de oorzaak. Het gemiddelde verzuim in Nederland blijft overigens stijgen, naar 4,2% in 2018 ten opzichte van 3,8% in 2017 en 3,5% in 2016. Dit hoge percentage wordt met name veroorzaakt door de grote bedrijven die de grens van 5% bereiken (ten opzichte van 4,3% in 2017 en 3,9% in 2016). Binnen het MKB (tot 200 werknemers) is het verzuim het laagst: 3,8%. Toch is ook hier een stijging te zien ten opzichte van 3,5% in 2017 en 3,3% in 2016.

(Bron: NEA)

7 regels voor werkgeluk



Twitter-topman Bruce Daisley gooide het roer binnen zijn bedrijf om nadat hij constateerde dat de sfeer onder werknemers niet meer was zoals vroeger. Ook het verloop was groot. Hij onderzocht het fenomeen werkgeluk en introduceerde daar zeven regels voor:

1. Lunchpauzes zijn niet verplicht, maar wel aan te raden
2. Geef ruimte (en vertrouwen) voor flexibiliteit
3. Zorg voor een ruimte om je terug te trekken uit kantoortuinen
4. Meer dan 40 uur werken is niet productief
5. Neem een digitaalvrije dag
6. Wees duidelijk over wat er wel en niet mag, en leg die regels vast
7. Creëer sfeer, geef op de werkvloer ook de ruimte voor wat gezelligheid.

Door de zeven regels daalde het verloop van 40% naar 4%.

Familiebedrijf is niet de beste werkgever



Familiebedrijven investeren gemiddeld gezien minder in hun werknemers dan vergelijkbare niet-familiebedrijven. Zo biedt 85% van de familiebedrijven hun medewerkers trainingen en opleidingen aan tegenover bijna alle (97%) andere bedrijven. Ook is er een groot verschil als het gaat om flexibele werktijden: slechts bij 22% van de familiebedrijven is die mogelijkheid er terwijl veel meer (33%) niet-familiebedrijven hiervoor de ruimte geven. Dat zijn de belangrijkste conclusies uit onderzoek van Erasmus Centre for Family Business (ECFB).

Het onderzoek vond plaats onder duizenden ondernemingen in 37 landen, waaronder Nederland. De onderzoekers beoordeelden hierbij inclusiviteit, opleiding, carrière en mobiliteit, gezondheid en veiligheid, arbeidsomstandigheden, balans werk en privé, baanzekerheid en arbeidsconflicten. Op zes van de acht onderzochte punten scoorden familiebedrijven gemiddeld gezien slechter. Familiebedrijven scoren erg goed als het gaat om baanzekerheid, bijvoorbeeld in geval van gedwongen ontslag. De kans om je baan te verliezen is bij een familiebedrijf bijna een kwart kleiner dan bij een niet-familiebedrijf.

Wajong'ers aan het werk door UWV en John Williams

Steeds meer Wajong'ers melden zich aan voor het project van UWV en tv-presentator John Williams, waarbij werkzoekenden in contact worden gebracht met vakantieparkeerspersoneel. Bij de start van het project op 18 maart vertrokken 13 deelnemers in een bus naar Zeeland voor hun eerste werkdag. Inmiddels staat de teller op 31. Staatssecre-

taris Tamara van Ark sprak onlangs met UWV, John Williams en deelnemers over hun ervaringen. Alle huidige deelnemers aan het project behoren tot de Wajongdoelgroep. Via het werkplein van UWV Rijnmond hoorden zij over deze kans en hebben zij zich aangemeld als kandidaat. Het feit dat ze geen ervaring hebben in de schoonmaakbranche is geen belemmering,

waardoor de drempel een stuk lager is om zich aan te melden. Ook het feit dat deelnemers met een bus opgehaald en thuisgebracht worden maakt het makkelijker voor Wajong'ers om aan de slag te gaan. De mogelijkheid om trainingen te volgen, certificaten te behalen en de aanwezigheid van doorgroeikansen zorgen ervoor dat ze extra gemotiveerd zijn.





Positieve gezondheid: **nadruk op veerkracht**

Positieve gezondheid wint de laatste jaren snel aan populariteit. Ook steeds meer arbeidsdeskundigen worden erdoor geïnspireerd om op een andere manier gesprekken te voeren. Het is echter geen trucje.

TEKST | Hans Klip

Het begrip is pas zeven jaar geleden geïntroduceerd, maar inmiddels is Positieve Gezondheid al aardig ingeburgerd. In deze bredere blik op gezondheid wordt verder gekeken dan ziekte en klachten. Het draait juist om de weerbaarheid van mensen bij de uitdagingen in het leven.

Grondlegger van de benadering is Machteld Huber. "Behalve bij acute aandoeningen ligt wat iemand aan gezondheid en vitaliteit kan doen op andere vlakken dan het puur medische. Persoonlijke zingeving is een enorme bron van kracht." Huber is oprichter van Institute for Positive Health (iPH), volgens de eigen site dé motor achter de beweging Positieve Gezondheid in ons land. De non-profitorganisatie

initieert onderzoek, organiseert trainingen en stelt handreikingen en tools beschikbaar.

Bedrijfsarts Kees van der Ploeg had al vroeg interesse in het gedachtegoed. "Het mooie van Positieve Gezondheid in combinatie met werk is dat het een nieuwe taal lijkt te bieden. Veel werkgevers en medewerkers kunnen alleen over gezondheid praten in termen van klachten, dus wat niet goed is. Bij deze benadering gaat het juist over wat iemand kracht in zijn werk geeft."

Vroeger was Huber huisarts, maar zij gooide het roer om toen ze tussen haar dertigste en zevenendertigste viermaal heftig ziek werd. "Het waren geen leuke jaren maar wel een intensieve leerschool. Het

bracht mij tot het inzicht dat er een wereld te winnen is door breder naar gezondheid te kijken dan naar alleen het medische stuk.”

Huber werd onderzoeker en bedacht tien jaar geleden een nieuwe formulering voor gezondheid als alternatief voor de officiële definitie van de World Health Organization uit 1948. De WHO heeft het over ‘een toestand van volledig fysiek, geestelijk en sociaal welbevinden en niet slechts het ontbreken van ziekte of gebrek’. Idealistisch maar onpraktisch, vindt Huber. “De lat ligt zo hoog dat feitelijk iedereen ziek kan worden verklaard. Ook is er geen aandacht voor de veerkracht van mensen, terwijl dat bij gezondheid juist essentieel is.”

Vandaar dat Huber gezondheid omschrijft ‘als het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven’. “De formulering wordt veel geciteerd in wetenschappelijke literatuur, al gaat het in deze omschrijving nog niet om Positieve Gezondheid. Dat concept heb ik daarna uitgewerkt. Ik heb een grote groep patiënten gevraagd waarnaar zij kijken om gezondheid te beoordelen. Het hele leven, was hun antwoord.”

Spinnenweb

Huber onderscheidt zes dimensies bij Positieve Gezondheid: lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen en dagelijks functioneren. Deze dimensies zijn met bijbehorende aspecten - onder dagelijks functioneren valt bijvoorbeeld ‘kunnen werken’ - verwerkt in het gespreksinstrument Mijn Positieve Gezondheid. Dat is vormgegeven als een spinnenweb (zie kader).

De eerste stap is dat mensen het spinnenweb zelf invullen, vertelt Huber. “Dan gaat iemand nadenken over zijn leven. De professional voert vervolgens een coachend gesprek, waarin centraal staat wat iemand zelf wil.” Huber spreekt in dit verband over ‘het andere gesprek’. “Luister vooral en ga niet adviseren. Stel iemand de vraag: wat zou jij willen veranderen omdat je daar blij van wordt?”

Volgens Huber is de belangrijkste voorwaarde dat het gesprek wordt gevoerd in een veilige situatie. “In het bedrijfsleven kan een leefstijlcoach of een HR-adviseur een veilige gesprekspartner zijn. Als een leidinggevende met een medewerker spreekt over Positieve Gezondheid, is het maar de vraag of dat veilig genoeg is. Zou jij met jouw baas willen praten over je drankprobleem?” Hoe past werk binnen het hele plaatje van Positieve



Machteld Huber,
grondlegger van
Positieve Gezondheid



Anita Verstappen
(PreventiVIO):
“Werkgevers moeten
zich juist wel met de
kwaliteit van leven
van hun werknemers
bemoeien.”



Bedrijfsarts Kees van der Ploeg: “Het gaat over wat iemand kracht in zijn werk geeft.”

Gezondheid? Het belangrijkste is dat mensen iets kunnen doen dat ze als zinvol ervaren, stelt Huber. “Zingeving is de sterkste gezondmakende kracht. Een zinnvolle bezigheid als werk zorgt voor voldoening en bevordert daarmee de gezondheid. Verleid daarom mensen om in beweging te komen.”

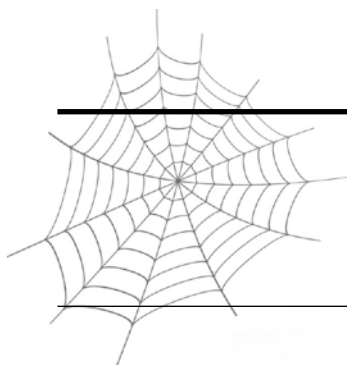
Het is voor Positieve Gezondheid zaak om de barrières tussen zorg en sociaal domein te doorbreken. “Het spinnenweb is zo breed dat professionals moeten samenwerken over de grenzen van domeinen heen”, zegt Huber. “Ontschotting is de noodzakelijke consequentie.”

Aanknopingspunten

Kees van der Ploeg is zelfstandig bedrijfsarts vanuit zijn eigen bedrijf Medicoach. Hij gebruikt in individuele gesprekken met werknemers regelmatig de tool Mijn Positieve Gezondheid. “Het is een goed hulpmiddel om het gesprek te verbreden, als ik het gevoel heb dat er bij iemand meer speelt dan alleen een aandoening. Dat levert veel informatie over andere invalshoeken op. Mensen vinden aanknopingspunten bij de termen veerkracht, weerbaarheid en eigen regie.”

Van der Ploeg doet ook vaak mee aan teamgesprekken over gezondheid, met leidinggevenden en HR erbij. Dan heeft hij een coachende rol. Van der Ploeg laat de deelnemers eerst ieder voor zich het spinnenweb invullen. Dan schrijven zij op post-its hoe werk kan bijdragen aan hun gezondheid en plakken die op een bord. “Zo ontstaat vaak een schilderachtig, rijk palet aan inspirerende mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Daaraan kan in de praktijk van alledag handen en voeten worden gegeven.”

Binnenkort doet Van der Ploeg iets wat hij nog niet eerder heeft gedaan. Hij gaat samen met een arbeidsdeskundige mensen met een bijstandsuitkering begeleiden. De gemeente wil advies krijgen over de kansen op succes om te solliciteren. Hiervoor is om te beginnen een beeld van de medische inzetbaarheid nodig. Van der Ploeg pakt dat niet op de traditionele wijze aan door eerst de volledige medische dossiers op te vragen. “Ik wil het spinnenweb op tafel leggen en mensen vragen hoe ze op de verschillende dimensies hun gezondheid beoordelen. Met als vervolgvraag: op welke dimensie wil je graag verandering hebben? Dan kan iemand daarna samen met de arbeidsdeskundige naar arbeidsmogelijkheden kijken.” Gaat dit ook werken? “Het is spannend maar ik denk van wel. Mijn aanname is →



Rosanne Schaap
(VUmc): "De regie ligt bij de medewerker en eventueel nog een derde persoon"

dat veel mensen een veranderwens hebben."

In Limburg loopt men voorop bij het toepassen van Positieve Gezondheid. Een aantal jaar geleden is de beweging Limburg Positief Gezond gestart, ondersteund door een actiecentrum. Een van de ambassadeurs is Anita Verstappen. Zij is eigenaar van de regionale organisatie PreventiVIO, waarbij zelfstandige professionals zijn aangesloten die zich inzetten voor duurzame inzetbaarheid.

Vitaliteitsbeleid

"Ik werd indertijd getriggerd door de kop 'Zingeving maakt gezond' in een krantenartikel", vertelt Verstappen. "Wow, dacht ik, dat is precies de kern. Zingeving wordt door sommige mensen nog steeds als iets spiritueels gezien. Toch is dit zogeheten innerlijke geestleven essentieel voor de intrinsieke motivatie. Hiermee wordt de koers in iemands leven bepaald."

Verstappen begeleidt werkgevers bij het vormgeven van

een vitaliteitsbeleid. Zij hanteert daarbij een vitascan, waarin Positieve Gezondheid een van de pijlers is naast onder andere werkklimaat, potentieel en continuïteit. "Positieve Gezondheid werkt preventief. Hierdoor floreren medewerkers en zijn ze meer aanwezig, wat hun productiviteit verhoogt. Voor zo'n aanpak moet vaak echt de cultuur in een organisatie worden aangepakt. Dat kost tijd en energie." Verstappen raadt de werkgever aan om in te zetten op de kracht en eigen regie van medewerkers. "Het begint ermee dat de werkgever bepaalt wie hij wil zijn voor zijn medewerkers. Kijk pas als dat helder is naar Positieve Gezondheid. Soms hoor ik van een werkgever dat die zich niet bemoeit met de kwaliteit van het leven van medewerkers. Toch is het belangrijk om dat binnen een veilige en verantwoorde setting juist wel te doen. Een medewerker kan veel potentieel hebben maar als hij niet lekker

WILLEMEN VAN DE WERKEN, ARBEIDSDESKUNDIGE:

"KIJK NAAR DE TOEGEVOEGDE WAARDE VOOR JE DOEL"

Willemien van de Werken, arbeidsdeskundig adviseur bij de interne arbodienst van het Universitair Medisch Centrum Groningen, volgde bij iPH de basismodule Werken met Positieve Gezondheid. Zij verwacht de methode vooral te gebruiken om vastzittende situaties weer los te krijgen.

"Diverse collega's werken al met Positieve Gezondheid onder wie de bedrijfsartsen. Ik ben geïnteresseerd in wat dit voor mij kan betekenen bij de advisering aan leidinggevend en medewerkers. In hun gesprekken over passend werk en re-integratie ligt vaak sterk de nadruk op gezondheid in de klassieke zin van het woord. Dan kan een re-integratietraject lang stilstaan, in afwachting van herstel."

"Daarom wil ik het liefst over oplossingen in werk hebben, maar dat stuit niet zelden op weerstand bij de medewerker. Met het instrument Mijn Positieve Gezondheid kan ik met de medewerker bespreken wat echt belangrijk is voor hem of haar. Daarmee kan

ik een situatie die vastzit in beweging krijgen."

"Het gespreksinstrument is geen hoofddoel. De boodschap tijdens de training was om er een eigen draai aan te geven. Bekijk waar het van toegevoegde waarde is voor het doel dat je met iemand nastreeft. Het gaat vooral om het gesprek naar aanleiding van het instrument."

"Ik heb vanochtend net het laatste dagdeel van de training gedaan, dus mijn certificaat is nog vers uit de printer. Ik ga de methode gewoon uitproberen om erachter te komen wat de toegevoegde waarde is voor mij en de mensen die ik begeleid. Een mogelijke valkuil is dat een gesprek komt op een onderwerp waar ik niet van ben. Het visuele van de methode spreekt aan. Het plaatje van het spinnenweb draagt bij aan een helder beeld van hoe het met iemand gaat."



Het gespreksinstrument Mijn Positieve Gezondheid heeft de vorm van een SPINNENWEB

in zijn vel zit, komt het er niet uit.”

Een nieuwe gespreksmethode voor arboprofessionals om mensen te helpen bij het oplossen van problemen die op het werk of thuis spelen, is Grip op Gezondheid. Deze methode is ontwikkeld door promovendus Rosanne Schaap en een aantal andere onderzoekers van de afdeling Sociale Geneeskunde van Amsterdam UMC, locatie VUmc.

Grip op Gezondheid

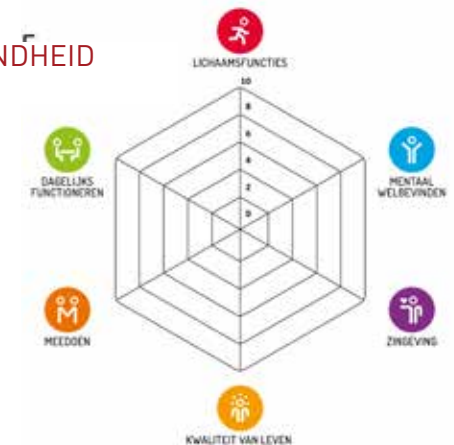
Grip op Gezondheid is met name bedoeld voor gesprekken met medewerkers die uitvoerend werk verrichten, vertelt Schaap. “Werknemers met een lage sociaaleconomische positie hebben gemiddeld een minder goede gezondheid. Bekende interventies blijken vaak niet zo goed te werken. Grip op Gezondheid sluit beter aan bij deze doelgroep.” De methode is mede op basis van de Positieve Gezondheidsbenadering doorontwikkeld. Schaap licht toe: “Bij medewerkers die moeite hebben om het werk vol te houden of het risico lopen om langdurig uit te vallen, spelen er vaak tevens problemen buiten het werk. Dat zie je nog sterker bij werknemers met een lage sociaaleconomische positie. Het is belangrijk om daar ook in de werksetting naar te kijken.”

Grip op Gezondheid is gebaseerd op de Participatieve Aanpak. Hiervoor bestaat een multidisciplinaire leidraad waaraan ook de NVvA heeft meegewerkt. “Het uitgangspunt is hetzelfde bij zowel de Participatieve Aanpak als Positieve Gezondheid”, zegt Schaap. “De regie ligt bij de medewerker en eventuele andere deelnemers aan het gesprek, zoals leidinggevende, partner of begeleider.” Bij Grip op Gezondheid voeren de arboprofessional en de medewerker een aantal gesprekken volgens een vast protocol. Zij gaan stapsgewijs op zoek naar oplossingen voor de belangrijkste problemen van de medewerker en stellen een actieplan op. Schaap: “Een belangrijk aspect is dat de leidinggevende meedoet aan de gesprekken, wanneer de problemen op het werk spelen. De professional heeft dan de rol van procesbegeleider.”

Het onderzoeksteam van Amsterdam UMC, locatie VUmc heeft voor arboprofessionals een cursus over Grip op Gezondheid ontwikkeld. De eerste trainingen zijn net

MIJN POSITIEVE GEZONDHEID

Het gesprek over iemands gezondheid en problemen wordt gevoerd aan de hand van de zes dimensies in de tool Mijn Positieve Gezondheid. Hier is de volwassenentool afgebeeld. Het iPH heeft verder speciale versies voor kinderen, jongeren en laaggeletterden.



achter de rug en hieraan deden ook enkele arbeidsdeskundigen mee. Het viel Schaap op dat het voor de deelnemers erg lastig was om uit hun expertrol te stappen. “Zij blijken toch geneigd om aan te geven wat er niet goed gaat in plaats van mensen te vragen wat die zelf willen doen.”

Geen trucje

Nog even terug naar Machteld Huber. Heeft zij een tip voor arbeidsdeskundigen? “Besef dat het geen trucje is. Daarom zeg ik altijd tegen iedereen die ermee wil werken: vul eerst je eigen spinnenweb in en ga aan de slag met je eigen voornemens. Dan merk jij pas hoe moeilijk het soms is. Je bent op deze manier veel overtuigender voor de mensen met wie je werkt.” Kees van der Ploeg signaleert een beweging bij arbeidsdeskundigen om zich methodisch flexibeler opstellen. “Zij staan steeds meer open voor Positieve Gezondheid. Arbeidsdeskundigen zien het als een kans om eigen regie nieuwe invulling te geven.”

MEER WETEN?

Op de website www.iph.nl van Institute for Positive Health is een berg aan informatie te vinden. De tool Mijn Positieve Gezondheid is gratis te downloaden.

VUmc organiseert in september een nieuwe cursus Grip op Gezondheid. Aanmelden kan bij Rosanne Schaap, r.schaap@amsterdamumc.nl.

Andere sites:

- www.limburgpositiefgezond.nl
- www.medicoach.nl
- www.preventivio.nl



De (moeizame) weg naar werk van doven en slechthorenden:

‘Soms vergeten collega’s dat ik doof ben’

Van de Nederlandse beroepsbevolking heeft 3,3 procent geen werk. Exacte cijfers zijn niet bekend, maar het percentage werklozen onder de anderhalf miljoen mensen met een auditieve beperking is daar een veelvoud van. Waarom vinden doven en slechthorenden zo moeilijk een baan? En wat vraagt het van henzelf, hun werkgever én van hun collega’s om die baan te behouden?

TEKST | Jolanda van den Braak

De hoge werkloosheid onder mensen met een auditieve beperking heeft verschillende oorzaken. Onzekerheid en faalangst onder werkzoekenden.

Onwelwillendheid soms ook: ‘Ik heb een Wajong-uitkering, waarom zou ik gaan werken?’ Onwetendheid en angst voor ‘gedoe’ onder werkgevers. Exclusie. Discriminatie. “Natuurlijk zijn niet alle banen geschikt voor iemand die doof of slechthorend is. Maar met het excuus ‘voor deze baan moet je kunnen bellen’ nemen wij geen genoegen als blijkt dat negen collega’s wél kunnen bellen”, zegt Bert van Lith, coördinator bij Werkpad, een organisatie die mensen met een visuele, auditieve of communicatieve beperking ondersteunt op (weg naar) de arbeidsmarkt.

“Mensen met een auditieve beperking worden minder snel aangenomen dan mensen met een andersoortige beperking. Of ze worden aan de kant geschoven”, vertelt Gineke de Witt Huberts, loopbaan-, job- en arbeidscoach bij Jobstap en ervaringsdeskundige. “Ik heb een man begeleid die al vijftien jaar bij een vuilstortplaats werkte, maar bij een reorganisatie werd ontslagen met de mededeling: ‘Jij kunt dit niet meer.’ Terwijl er heel veel oplossingen zijn om hem zijn werk veilig te laten doen. Een trilalarm, lichtsignalen.” “Maar de werkgever moet wel willen”, vult haar collega Leo Bruggeman aan.

Verkenning

De Witt Huberts werd rond haar dertigste slechthorend, waarna haar gehoor steeds verder achteruit ging (laat-dooft). Bruggeman is doof geworden door een hersenvliesontsteking toen hij een jaar oud was (vroeg-dooft).



Op steeds meer plekken in Nederland: koffie bestellen in gebarentaal bij dove barista's.

Met hulp van een logopedist heeft hij toch leren praten. Beiden kunnen een-op-een-gesprekken prima voeren dankzij een hoorapparaat, met liplezen en door goed te kijken naar de mimiek en handgebaren van hun gesprekspartners. Met cliënten communiceren zij veel in gebarentaal.

De Witt Huberts begeleidt mensen die werk hebben, maar uitvallen door hun gehoor: denk aan oorsuizen (tinnitus), laat-doven en plots-doven. Met name degenen die van de ene op de andere dag doof worden, moeten door een pittig proces van afscheid nemen, hun leven opnieuw inrichten, gebarentaal en liplezen leren voordat zij weer aan het werk kunnen. “Het beïnvloedt alle facetten van het leven. Wij werken dan ook met veel andere professionals samen zoals psychologen, maatschappelijk werkers, opvoedondersteuners, woonbegeleiders, loopbaanbegeleiders en arbeidsdeskundigen.” Bruggeman ondersteunt vooral vroeg-dove mensen vanuit een uitkeringssituatie. “Mijn cliënten zijn eraan gewend dat ze niet kunnen horen, maar hebben vaak nog nooit gewerkt. De Wajong-uitkeringen gingen vroeger als zoete broodjes over de toonbank.”

Is iemand klaar voor de arbeidsmarkt, dan verdienen nog heel wat zaken de aandacht, zoals opties voor een proefplaatsing of detachering, wet- en regelgeving, financiële tegemoetkomingen, voorzieningen, hulpmiddelen, werkplekaanpassingen. En last but not least: de samenwerking met de nieuwe collega's. “Het informeren van collega's is heel belangrijk”, zegt Van Lith van Werkpad. “Zij staan straks naast de dove of slechtho-



rende werknemer op de werkvloer, zij moeten zich aanpassen. In het licht gaan zitten, zodat hun gezicht goed zichtbaar is, niet met volle mond praten, niet roepen over langere afstanden. Het lijken kleinigheden, maar dit is de hele dag door aan de orde. Sommigen vinden dat best een gedoe.” Bruggeman: “Wij geven samen met de cliënt een presentatie: dit ben ik, dit kun je van mij verwachten, hier moet je rekening mee houden, dit heb ik van je nodig. Dat is spannend. En ook als lijkt dat het goed opgepikt wordt, zie je na verloop van tijd toch dat collega’s het vergeten. Het ebt weg. Of ze hebben er geen zin meer in.”

“Het sociale aspect is en blijft een moeizaam verhaal”, weet ook De Witt Huberts. “Je mist van alles als je niet goed hoort. Veel informatie wordt tussen de bedrijven door uitgewisseld, waardoor doven en slechthorenden zich eenzaam en buitengesloten kunnen voelen. Dat zij zich in de pauze vaak terugtrekken om tot rust te komen, even de oren af te doen, helpt ook al niet; het wordt verkeerd geïnterpreteerd. Het is echt lastig om aanslui-

ting te vinden. Zelf heb ik er een gewoonte van gemaakt om wat vaker bij collega’s binnen te lopen voor een een-op-een-gesprek, zodat we elkaar toch wat beter leren kennen.”

Sociale zaken

“Een traject kan alleen succesvol zijn als de inzet en aanpassing van twee kanten komt”, benadrukt arbeidsdeskundige Ingrid Philippen van Werkpad (horend met een hbo-opleiding Nederlandse Gebarentaal). “Van de werkvloer en van de persoon zelf. Maar in de praktijk komen mijn cliënten lang niet altijd over de brug. De meesten zijn niet zo zelfredzaam, hebben een laag zelfbeeld en blijven liever op de achtergrond. Daardoor is het soms best lastig een match te maken. Zo vond ik leuk werk voor een jonge vrouw bij een chocoladefabriek. De werkgever was enthousiast en organiseerde een gebarentaalquiz om het contact tussen haar en haar collega’s te stimuleren. Maar ze was zeer introvert, er kwam niets van de grond. Nu doet ze vrijwilligerswerk; →



Ingrid Philippen: ‘Een traject kan alleen succesvol zijn als de inzet van twee kanten komt’

zo hoop ik haar uit haar isolement, uit haar schulp te krijgen. Ze moet zich gaan aanpassen, anders lukt het echt niet.”

Introvert of niet, acceptatie – allereerst door de persoon zelf – is een belangrijk onderdeel van elk begeleidings-traject. “Stel je voor dat je al twintig, dertig jaar een fijne baan hebt”, schetst Philippen. “Je bent docent met een enorm hart voor de leerlingen, maar kunt de hectiek in het klaslokaal niet meer aan. Je moet je functie stukje bij beetje of ineens opgeven vanwege je gehoor. Dat is vreselijk, dat knaagt aan je identiteit. En dan zijn er ook nog werkgevers en collega’s die echt niet begrijpen dat die nieuwe vloerbedekking die speciaal voor jou is neergelegd voor een betere akoestiek niet voldoende is. Ga er maar aan staan.”

Niet loslaten

We kunnen gelukkig positief afsluiten. Want de inzet van een gespecialiseerde arbeidsdeskundige en ervaringsdeskundige loopbaan- en jobcoach werpt vruchten af. De Witt Huberts geeft een mooi voorbeeld: “Ik begeleidde ooit een vrouw die solliciteerde als kinderleidster. Ze had niet op haar cv gezet dat ze doof is en werd uitgenodigd. Vooraf belde ik met de werkgever om aan te geven dat ik als tolk bij het gesprek aanwezig zou zijn. Die reageerde niet enthousiast. Toen heb ik gezegd: ‘Jullie hebben haar



Leo Bruggeman en Gineke de Witt Huberts (Jobstap): ‘Het sociale aspect is en blijft een moeizaam verhaal; het is echt lastig om aansluiting te vinden’

zelf geselecteerd, dus ze verdient een kans. Ga de ervaring maar aan.’ En wat denk je? Aangenomen! Dat is best bijzonder, want je kunt je allerlei mitsen en maren voorstellen bij een dove kinderleidster. Maar als jobcoach focussen wij altijd op de oplossingen en talenten. Mensen met een auditieve beperking compenseren bijvoorbeeld heel goed met hun ogen. Ze zien meer en werken vaak super geconcentreerd en hard.” “Bovendien laten we niet los”, zegt Bruggeman. “Sommige mensen hebben aan een halfjaar ondersteuning genoeg, anderen hebben zes keer een halfjaar nodig, bij een

GROEIEND PROBLEEM

We worden ouder, moeten langer werken en een groot deel van met name de jongere generaties heeft veelvuldig blootgestaan aan hoge muziekdecibellen. Ergo: het aantal mensen met een auditieve beperking groeit. Wat kun je als werkgever, collega of arbeidsdeskundige doen (en beter laten) om hen te ondersteunen naar en op de werkvloer?



INFORMEER naar de mogelijkheden van een proefplaatsing, voordelen en regelingen, hulpmiddelen (uwv.nl → voorzieningen) of detachering (vanuit de werkgever).



MAAK WERK van een duurzame plaatsing. Zorg dat er niet alleen de eerste periode iemand is voor de dove of slechthorende collega, maar ook daarna, voor verdere ondersteuning. Schakel een jobcoach in.



PROBEER goed te articuleren, maar ga niet schreeuwen. Harder praten

helpt niet.



CHECK of iemand je begrepen heeft. Ga daar niet zomaar van uit.



BLIJF NIET stug bellen, maar stuur een mailtje of WhatsApp.



KIJK OP www.gebarenchallenge.nl en leer stap voor stap vijfhonderd gebaren uit de Nederlandse Gebarentaal.



ZEG NIET: ‘Je hoeft niet bij dit overleg te zijn, hoor. We sturen je de notulen wel op’, maar schakel een gebaren- of schrijftolk in. Daar zijn voorzienin-

gen voor (uwv.nl → tolkvoorziening).



VERDIEP JE verder in de doelgroep, de uitdagingen, kansen en mogelijkheden. Kijk op: www.doof.nl
www.stichting-ctalents.nl (met blog van Debbie de Saedeleer)
www.ggmd.nl
www.jobstap.nl
www.werktop.nl

enkeling blijven we langer in beeld. We doen wat nodig is. Ik had een cliënt die het liefst tot 13 uur in bed lag, niets wilde doen. Ik zei tegen hem: 'Je hoort erbij, ga toch lekker werken.' Hij was niet meteen enthousiast, kwam vaak te laat of meldde zich ziek. Toen heb ik hem heel duidelijk uitgelegd wat de consequenties zijn, dat

zijn collega's het dan voor hem moeten opknappen. Daardoor realiseerde hij zich dat hij deel uitmaakt van een team, dat hij er echt bij hoort. Nu heeft hij een contract voor onbepaalde tijd. Het is mooi dat steeds meer werkgevers, werknemers en arboartsen ons weten te vinden."

Debbie de Saedeleer, Adviseur Dagelijkse Bankzaken bij Rabobank Utrecht:

'Als ik moeite voor collega's doe, doen zij het voor mij'

"Ik solliciteerde weleens op een functie, waarna ik gebeld werd voor een telefonisch sollicitatiegesprek. Dan liep het direct spaak, want dan moest ik meteen zeggen wat ik niet kon: bellen. Maar dat ik een van de werkzaamheden niet kan, betekent toch niet dat ik op alle onderdelen slecht scoor? Ik heb twee masters op zak, allebei cum laude, maar mijn huidige werkgever is de enige die me heeft uitgenodigd en het wilde proberen.

Ik was heel zenuwachtig toen ik hier begon. Ik zag mijn collega's en dacht: ze praten zo veel en ik versta ze niet. En ze lachen zo veel, maar ik weet niet waarom. Wat moet ik nou? Ik heb flink geïnvesteerd in de band met hen. Ik ben een biertje met ze gaan drinken, al wist ik dat ik in het café nauwelijks met ze kon praten. Ik moest steeds zeggen: 'Sorry, ik doe mijn best, maar ik versta je niet.' Toch was dit belangrijk. Als je collega's zien dat je moeite voor hen doet, doen zij dat ook voor jou."

Durven

"Rabobank stond en staat open voor werknemers met een beperking. Via Ctalents, detacheerder voor mensen met een zintuiglijke beperking, ben ik er op gesprek gegaan. Ik moest me wel over mijn trots heen zetten. Al die jaren had ik het alleen gedaan. Ik heb mijn diploma's behaald, ik heb die scripties geschreven, dus ik wilde ook zelf een baan vinden. Maar dat lukte niet, ik moest capituleren. Sinds ik hier werk, ligt de bal weer bij mij. Het is aan mij om me te bewijzen en door te groeien. Dat gaat me goed af. Mijn doofheid is geen obstakel en mijn werkgever is heel blij met me. Ik heb een cochleair implantaat, ben een getrainde luisteraar, ik kan liplezen en heb veel geoefend op mijn uitspraak. Bovendien ben ik goed in begrijpend lezen en onthoud ik veel. Ook heb ik een slimme manier van werken

ontwikkeld. Op mijn computer staan altijd verschillende databanken open zodat ik snel veel kan opzoeken voor klanten.

Ik heb veel face-to-face-contact met klanten.

Soms zijn mensen in hun tas aan het rommelen en kijken ze me niet aan. Ik heb geleerd om dan te zeggen dat ik doof ben.

Eerst durfde ik dat niet. Ik heb vaak genoeg meegemaakt dat mensen me benaderden alsof ik ook een mentale beperking heb. Dat ondermijnt je zelfvertrouwen."



Samenwerken

"De samenwerking met mijn collega's verloopt heel goed. Ik kan zelf niet met klanten bellen, maar als dat nodig is, vraag ik een collega om dat namens mij te doen. Ik gooi het dan niet zomaar over de schutting, maar zoek vooraf alles uit.

Onze samenwerking vraagt om openheid. Ik moet aankaarten wat ik wel en niet kan. En dat blijven herhalen. Soms vergeten collega's dat ik doof ben. Dan roep ik drie, vier keer hun naam. 'Ja ja, ik hoor je wel, zeg het maar.' Waarna ik nog eens moet uitleggen: 'Ik wéét dat je me kunt horen, maar ik kan niet zien dat je ook lúístert.'

Tijdens een teamvergadering valt het ze wel op dat ik stiller ben, omdat ik niet alles kan volgen. Ik hoor dat iemand het woord neemt, maar heb tijd nodig om te ontdekken waar het geluid vandaan komt. In die tijd mis ik weleens wat. Maar het is voor hen en mij geen big deal als ik om herhaling moet vragen. Ik vind het juist fijn dat iedereen normaal doet. Tegelijkertijd zijn mijn collega's alerter geworden op doof- en slechthorendheid. Ze hebben het eerder in de gaten als er een klant met een auditieve beperking aan de balie staat. Dat is mooi. Zo werkt diversiteit op de werkvloer positief uit op onze dienstverlening."



AKC keuzetool arbeidsflexibiliteit:

De link tussen wetenschap en praktijk

Onderzoek is essentieel voor de verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig vak. De vertaling van onderzoek dat in opdracht van het AKC wordt gedaan naar de praktijk van alle dag is daarbij een belangrijk aandachtspunt. AKC is steeds weer op zoek naar nieuwe vormen om onderzoeksresultaten bruikbaar te maken voor arbeidsdeskundigen. Een mooi voorbeeld daarvan is de recent gelanceerde online keuzetool over arbeidsflexibiliteit (<https://akc-keuzetool.arbeidsdeskundigen.nl>)

TEKST | Diederik Wieman

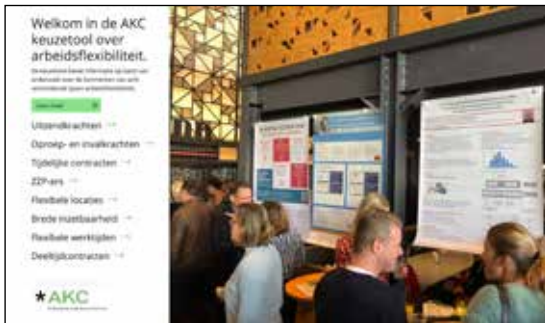
De Keuzetool-Arbeitsflexibiliteit bevat informatie over acht verschillende typen arbeidsflexibiliteit op basis van literatuuronderzoek, uitgevoerd door

TNO Innovation for Life. De resultaten zijn gerubriceerd naar belemmerende en bevorderende factoren per type arbeidsflexibiliteit en uitgesplitst naar de 4 A's van arbeid:

- Arbeidsinhoud
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsverhoudingen

In deze keuzetool kan worden opgezocht welke belemmerende en bevorderende factoren samenhangen met welke flexibele arbeidsrelatie. Hiermee is de informatie van het AKC Cahier 22 'Flexibele arbeid en de arbeidsdeskundige





De startpagina van de keuzetool over flexibilisering van arbeid met doorklikmogelijkheden naar de acht onderscheiden vormen van arbeidsflexibilisering

praktijk' op een simpele en praktische manier ontsloten voor de arbeidsdeskundigen praktijk via de online keuzetool over arbeidsflexibiliteit (<https://akc-keuzetool.arbeidsdeskundigen.nl>).

Wat de belangrijkste aandachtspunten zijn per vorm van arbeidsflexibiliteit kan met deze informatie over belemmerende en bevorderende factoren snel en eenvoudig in kaart worden gebracht. Dat biedt mogelijkheden om preventief maatregelen te nemen tegen negatieve effecten van flexibel werken. Maar het biedt ook mogelijkheden om werk aan te passen aan de belastbaarheid. Stel een werknemer met reuma heeft flexibelere werktijden nodig, om later in de ochtend te kunnen starten in verband met ochtendstijfheid. Dan kan in deze keuzetool worden opgezocht welke belemmerende en bevorderende factoren samenhangen met flexibele werktijden. Op basis van die factoren kan er een keuze worden gemaakt om interventies in te zetten om de belemmerende factoren van flexibele werktijden te minimaliseren en de bevorderende te optimaliseren.

1. Uitzendkrachten
2. Tijdelijke contracten
3. Oproep- en invalkrachten
4. Zzp'ers
5. Deeltijdcontracten
6. Flexibele werktijden
7. Brede inzetbaarheid (taakroulatie)
8. Flexibele locaties (waaronder thuiswerken)

Stap vooruit

Volgens Tjeerd Hulsman, programmadirecteur van het Arbeidsdeskundige Kenniscentrum is hiermee weer een belangrijke stap gezet om de onderzoekskennis

OVER HET ONDERZOEK

Het onderzoek naar flexibilisering van de arbeidsmarkt en de impact van flexibele arbeid op werkkenden, werkgevers en de samenleving werd uitgevoerd door TNO. De betrokken onderzoekers waren Marloes Vooijs, Sarike Verbiest en Wendela Hooftman. Het onderzoek is van belang omdat in Nederland steeds meer mensen werken met flexibele contracten of als ZZP'er. Voor een deel van de beroepsbevolking brengt contractflexibilisering risico's met zich mee op het gebied van arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Tegelijkertijd bieden bepaalde vormen van arbeidsflexibiliteit – zoals brede inzetbaarheid en flexibele werktijden – juist ook kansen om werk passend te maken bij de belastbaarheid van de mens.

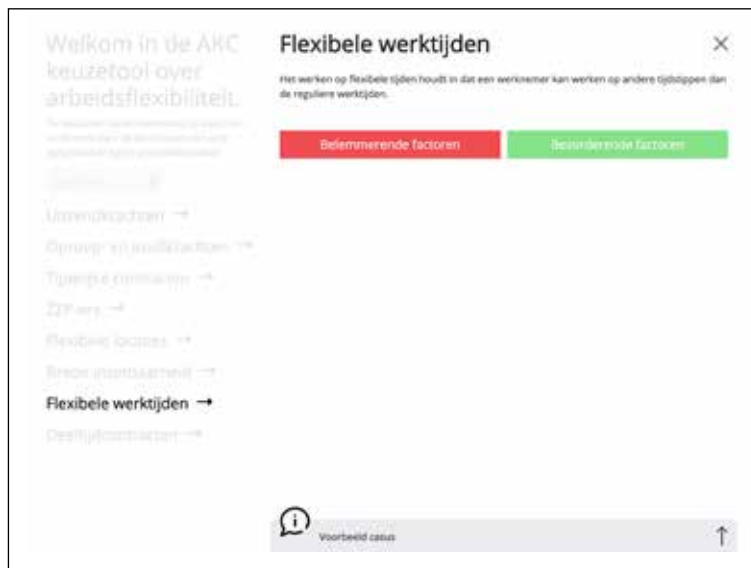
Flexibilisering van arbeid kan nieuwe eisen stellen aan de kennis, de instrumenten, het handelingsrepertoire en de vaardigheden van arbeidsdeskundigen. Daarom worden in dit verkennende onderzoek trends en vormen van flexibilisering van arbeid vertaald naar concrete effecten op arbeid en arbeidseisen.

Dit onderzoek over belemmerende en bevorderende factoren brengt de belangrijke aandachtspunten per vorm van arbeidsflexibiliteit in kaart. De belemmerende en bevorderende factoren zijn per type arbeidsflexibiliteit uitgesplitst naar 4 aspecten van arbeid: Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen.

De kennis in dit rapport biedt mogelijkheden om preventief maatregelen te nemen tegen de negatieve effecten van flexibel werken. Maar het biedt ook mogelijkheden om werk aan te passen aan de belastbaarheid.



Het onderzoek
werd uitgevoerd
door TNO
Innovation for Live.



Als voorbeeld kiezen we voor 'Flexibele werktijden'



Met een klik verschijnen de belemmerende factoren in beeld. In dit geval betreft het uitsluitend de Arbeidsvoorwaarden (verminderde loongroei). Klikken op 'meer uitleg' leidt naar de betreffende passage in Cahier 22

via een nieuwe vorm te ontsluiten. "Over de wensen van arbeidsdeskundigen met betrekking tot die kennisontsluiting zijn wij de laatste tijd actief in gesprek gegaan. Er is aan meer dan tweehonderd arbeidsdeskundigen gevraagd wat het AKC en de NVvA moeten doen om de wetenschappelijke kennis nog beter te ontsluiten zodat deze ook daadwerkelijk in de praktijk wordt gebruikt. We hebben goed geluisterd en dit is het eerste antwoord op het algemene oordeel van de arbeidsdeskundigen dat de vertaalslag van de (wetenschappelijke) kennis veel praktischer moet."

Dat geluid is niet nieuw. "Hierover hebben wij vaker het gesprek in de programmaraad van het AKC, waar arbeidsdeskundigen van de verschillende platformen van de NVvA samen met de wetenschap adviseren over de kennisontwikkeling en implementatie. Dat leidde er onder andere al toe dat bij het onderzoek 'Flexibele arbeid en de arbeidsdeskundige praktijk', uitgevoerd door TNO, door de programmaraad een duidelijk beeld was mee gegeven hoe wij de onderzoek resultaten gepresenteerd wilden hebben. De presentatie per type arbeidsflexibiliteit, uitgesplitst naar de 4 A's van arbeid was al meegegeven in de opdracht"

Praktisch

"TNO heeft de resultaten ook op die manier gerangschikt, maar toen bleek bij nader inzien toch nog één dimensie vergeten waar arbeidsdeskundigen waarde aan hechten. Dat was de indeling naar bevorderende en belemmerende factoren. Die indeling is, in goed overleg

tussen AKC en TNO, gemaakt na het opleveren van het onderzoeksrapport. Op deze manier kon AKC via de online keuzetool, een nog praktischer vertaalslag naar de praktijk maken.

Arbeidsdeskundigen krijgen via de tool een antwoord op concrete vragen over wat de verschillende vormen van flexibele arbeid met de 4A's van arbeid doet. Met nog een extra klik zit je precies daar in het rapport waar de informatie te halen is. Maar in principe hoeven arbeidsdeskundigen niet meer het hele rapport te lezen omdat ze daarvoor hun antwoord al hebben gevonden via de keuzetool."

Volgens Tjeerd is dit weer een stap in de gewenste richting en gaat het AKC verder op deze weg die wetenschap en praktijk met elkaar verbindt. "Wat we geleerd hebben is dat we bij de start van nieuwe onderzoeken de vraagstelling nog duidelijker moeten formuleren en wel zodanig dat de informatie later goed te ontsluiten is. Dat dit kan, bewijzen we met de nieuwe keuzetool over arbeidsflexibiliteit. Eenvoudiger kunnen we het niet maken!

AKC is benieuwd naar de ervaringen met de AKC keuzetool over arbeidsflexibiliteit (<https://akc-keuzetool.arbeidsdeskundigen.nl>). Laat het weten via akc@arbeidsdeskundigen.nl



COLUMN

Leuk of niet?

Als arbeidsdeskundige maken we regelmatig mee dat mensen niet meer geschikt zijn voor hun oorspronkelijke beroep. Dit heeft een grote impact en is op zijn zachtst gezegd niet leuk voor de klant.

De grote vraag is dan: Hoe verder?

Beroepskeuzetesten richten zich in eerste instantie op de affiniteiten en wensen van betrokkene. Natuurlijk moet je ook lol in je werk hebben, omdat in werken nu eenmaal veel tijd en energie gaat zitten. Hoe anders was het vroeger.

Generaties vóór ons dachten heel anders over werk. Allereerst moest er brood op de plank komen. Men werkte aan de wederopbouw van de maatschappij na de Tweede Wereldoorlog. Inkomen stond hierbij op de eerste plaats. Mijn vader, die nu 102 zou zijn geweest, vond het pas op de laatste plaats belangrijk dat zijn werk ook leuk was.

Inkomensvoorziening was toen, maar is feitelijk altijd actueel.

Denk bijvoorbeeld aan de crisisjaren '80 van de vorige eeuw. De werkgelegenheid was bedroevend slecht en je was blij met zo'n beetje elke betaalde baan, of je deze nu leuk vond of niet.

En ook nu, in deze tijd met een groot aanbod van werk, is het voor velen niet weggelegd om van hun hobby betaalde arbeid te maken.

Nuances zijn denk ik op zijn plaats: het is reëel om in te zien dat elk beroep ook minder leuke aspecten heeft. Zo ook in mijn beroep. Je zou je kunnen afvragen wat daar zo leuk aan is, ook na zoveel jaren? Dat zijn zeker niet de slechtnieuwsgesprekken.

De boodschap brengen dat iemand zijn werk niet meer kan doen is voor vrijwel niemand leuk. Maar na al die jaren zijn er gelukkig ook nog steeds leuke kanten in het werk, bijvoorbeeld een bedankje van de klant voor de persoonlijke aandacht of voor een heldere uitleg en toelichting. Of wanneer men waardering uitspreekt voor de genomen tijd, ook bij een negatieve uitslag. Waardering van de ander voelt goed, is belangrijk. Dat maakt het leuk. Dit naast de grondvoorwaarde van een niet te ontkennen noodzakelijk inkomen.

Annet de Grunt

Redactielid en arbeidsdeskundige



De bevorderende factoren hebben betrekking op drie A's: arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen



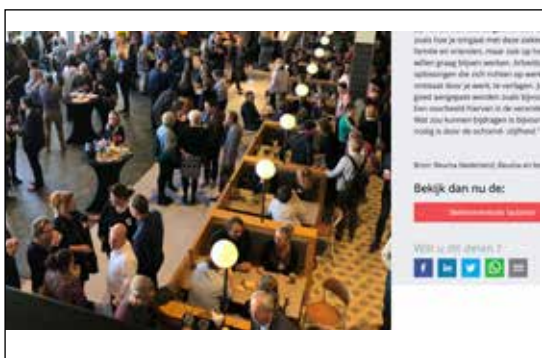
Bevorderende factoren die betrekking hebben op de arbeidsinhoud



...op de arbeidsvoorwaarden



...en op de arbeidsverhoudingen



Bij elk onderdeel staat telkens een voorbeeldcasus

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. In deze aflevering: **tatoeageartiest Birgit Paanakker (59) van Artoeage in Bilthoven.**

“Ik ben altijd al een buitenbeetje geweest”

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S Wendy Bos

Waarom ben je tatoeageartiest geworden?

Van huis uit ben ik kunstschilder. Ik heb eerst de grafische school gedaan en daarna de kunstacademie. Ik had een parttime baan en daarnaast verdiende ik met schilderen. Het tatoeëren begon met mensen die geen standaard afbeeldingen uit de voorbeeldboeken wilden. Zij vroegen of ik een ontwerp kon maken. Later dacht ik: als ik toch het ontwerp maak, kan ik net zo goed zelf de tatoeage zetten. Ik doe het nu alweer achttien jaar, waarvan de laatste vijftien jaar fulltime. In de tijd dat ik begon was het nog echt een mannenwereld. Dat ook vrouwen tatoeëren is pas van de laatste jaren. Maar ik ben altijd een buitenbeentje geweest. Op mijn achttiende kreeg ik mijn eerste tatoeage en reed ik motor. Dat was in die tijd not done, want meisjes zaten meestal achterop.

Hoe heb je het vak geleerd?

Het is een ambachtelijk vak dat je moet leren van een andere tatoeëerder. Toevallig kwam er iemand op mijn pad die het mij graag wilde leren. Door eerst te oefenen op kunst huid en daarna bestaande tatoeages van vrienden en kennissen bij te werken, werd ik steeds beter waardoor ik uiteindelijk mijn eigen shop kon openen. Je ziet tegenwoordig wel veel wildgroei: tattooshops worden uit de grond gestampt. Gelukkig is er een hygiëne keurmerk dat iedereen moet hebben. De GGD komt op inspectie en kijkt of je shop goed is ingericht, of alles schoon is en goed afneembaar, of je autoclaaf is

gekeurd en hoe je omgaat met klanten. Aan de ander kant zegt het keurmerk niets over je kunnen: als je foute technieken toepast kun je iemand verminken.

Was het een bewuste keuze om zelfstandige te worden?

Ik was naast mijn parttime baan al zelfstandige als kunstschilder. Dus dat ging eigenlijk vanzelf. Ik wilde ook niet in een tatoeageshop werken. Je hebt dan weliswaar minder administratief gedoe, maar je staat wel veertig of vijftig procent van je inkomsten af aan de shopeigenaar.

Zitten er ook nadelen aan die zelfstandigheid?

Ik ben niet voor alles verzekerd. De AOV was te duur, die heb ik een aantal jaren geleden de deur uitgedaan. Pensioenopbouw heb ik niet, dat zit in mijn huis. En als ik eens ziek ben of op vakantie wil, moet ik klanten afzeggen en heb ik geen inkomsten. Gelukkig ben ik redelijk gezond, dus daar heb ik mazzel mee. Maar ik zoek de risico's ook niet op. Zo ben ik onlangs na veertig jaar gestopt met motorrijden. Je bent op een motor toch kwetsbaar.

En waarom koos je voor een shop aan huis?

Ik heb bewust gezocht naar een huis waar ik ook kon werken. Een woon-winkelpand was destijds moeilijk te vinden en ook erg duur, in dit huis kon ik de garage ombouwen en mij zonder vergunning vestigen,



want het is een dienstverlenend beroep. Doordat ik aan huis werkte kon ik er voor de kinderen zijn. Ze hoefden toen ze klein waren maar twee middagen naar de naschoolse opvang.

Is je werk fysiek belastend?

Ik probeer de klant altijd zo te laten zitten of liggen dat ik er het beste bij kan. Ondanks dat zit je vaak in een belastende houding. Ik merk dat aan mijn nek en schouders.



Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

Het is een heel leuk beroep, dus motivatie vasthouden vind ik niet zo moeilijk. Wel neem ik na een drukke week vaak een paar dagen vrij. Verder laat ik eens per twee weken mijn schouders, rug en onderrug masseren en sport ik twee of drie keer per week.

Gebruik je speciale hulpmiddelen?

Ik heb een zadelkruk, draag handschoenen en schone, donkere kleding, waarop je niet

meteen de inkt ziet als ik knoei. En dan zijn er natuurlijk de tattoo machines, een autoclaaf om de grips en tips te steriliseren en een speciale behandeltafel die je in allerlei standen kunt zetten.

Kun je het werk blijven doen naarmate je ouder wordt?

Naarmate je ouder wordt krijg je natuurlijk meer klachten. Misschien dat ik er over een paar jaar mee op moet houden. Maar dan zou

ik bij een grotere tattooshop kunnen werken als floormanager. Dat is werk dat ik prima zou kunnen doen, dat zit wel in mijn achterhoofd. En ik kan ook nog altijd het schilderen weer oppakken.

Waar ben je het meest trots op?

Portretten zijn om te schilderen al moeilijk, laat staan wanneer je ze moet tatoeëren. Dus daar ben ik wel erg trots op.

www.artoeage.nl ←

Regio West: Van en met elkaar leren

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. Als laatste in de serie laten we u nader kennismaken met regiocommissie West.

Regio West is een grote want hij omvat de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht. "De bijeenkomsten die we organiseren zijn vrijwel altijd overtekend", vertelt regiocommissievoorzitter Tineke Epema. "Er is eigenlijk altijd een wachtlijst." De regiocommissie organiseert de bijeenkomsten drie keer per jaar: een in het voorjaar, twee in het najaar. Gedenkwaardige onderwerpen?

"De meest recente bijeenkomst ging over PTSS. We hadden Loes de Ruiter (arbeidsdeskundige bij de Politie) en Daniëlle Baveelaar (korps medisch adviseur en bedrijfsarts) van de Nationale Politie en ervaringsdeskundige Arthur die over het onderwerp vertelden. Deze bijeenkomst werd zeer goed ontvangen door de bezoekers. Zowel de vakinhoudelijke kennis van de sprekers, als het ervaringsverhaal gaf stof tot nadenken. Daniëlle heeft na afloop nog een aantal keren benadrukt, dat ze graag meer presentaties in het land willen geven, om PTSS en de impact hiervan op de belastbaarheid, onder de aandacht te brengen". Maar ook het misschien wat gedurfde onderwerp 'Vrouwen in de overgang' van afgelopen december deed het goed. "Binnen UWV zijn er allerlei netwerken, waaronder een vrouwen netwerk. Daar kwam het idee voor dit onderwerp vandaan. Ook mannelijke



Tineke Epema tijdens een van de door regio West georganiseerde bijeenkomsten



Netwerk onderhouden en uitbreiden is een van de doelen van regio West.

arbeidsdeskundigen hebben te maken met vrouwen die overgangsgelateerde klachten hebben die van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid. Het is goed dat alle arbeidsdeskundigen zich dat realiseren."

De commissie zelf bestond vorig jaar uit vier vrouwen, maar daar is sinds de komst van Henk Oranje en Hans van Zijl verandering in gekomen. "We omschrijven onszelf als een dynamische club met daadkracht en humor. En ondanks de onderbezetting - we kunnen nog wel wat commissieleden gebruiken - zetten we onze schouders eronder en zijn we in staat om mooie bijeenkomsten te organiseren." Het doel daarvan is samen van en met elkaar leren. Of zoals het officieel omschreven staat: deskundigheidsbevordering en arbeidsdeskundigen uit de regio in de gelegenheid stellen hun netwerk te onderhouden en uit te breiden. "In de onderwerpeuze proberen we zoveel mogelijk variatie te brengen", vertelt Tineke. "De onderwerpen vallen echter altijd binnen de vastgestelde



thema's 'Arbeid en gezondheid', 'Arbeid en organisatie', 'Wet- en regelgeving' of 'Professionalisering van de beroepsgroep'. De onderwerpen stellen we niet aan het begin van het jaar vast, want we willen tijdens het jaar kunnen inspelen op actuele zaken."

Regio West heeft na diverse onderzoeken besloten om geen bedrijfsbezoeken voor haar leden te organiseren. "Bedrijven willen maximaal 40 à 50 mensen ontvangen, dat zou betekenen dat we vier groepen moeten aanmelden en begeleiden. Dat vraagt teveel van bedrijven en commissieleden, daarom vinden we bedrijfsbezoeken iets wat je beter met je OT-groep kunt doen."

Het bestuur van regio West wordt gevormd door:

- Tineke Epema (voorzitter)
- Carolien van de Ruit
- José Roosen
- Henk Oranje
- Hans van Zijl

Nieuwe bestuursleden zijn overigens meer dan welkom omdat enkele commissieleden hebben aangegeven te willen aftreden. Het tijdsbeslag valt reuze mee. Aanmelden kan via het secretariaat van de NVvA.

Open NVvA bijeenkomst georganiseerd door Platform UWV

Op 17 oktober wordt van 16.00 tot 20.00 uur een open NVvA bijeenkomst georganiseerd over voorzieningen. De organisatie ervan is in handen van Platform UWV. Voorzitter Jan Wieman: "De bijeenkomst neemt arbeidsdeskundigen mee in de nieuwe ontwikkelingen op het gebied van voorzieningen."

We laten zien wat voorzieningen kunnen betekenen voor mensen die gereïntegreerd moeten worden of aan het werk willen blijven ondanks hun beperking." De bijeenkomst bestaat uit twee delen, vertelt medeorganisator Herke de Blank. "We beginnen met een plenair deel waar onder meer ervaringsdeskundigen iets komen vertellen. Daarna zijn er kleinere workshops waarin we ingaan op de twee leidraden die van toepassing zijn op het onderwerp: de leidraad Voorzieningen en de leidraad jobcoaching."

Verder is een twintigtal leveranciers op het gebied van onder andere autoaanpassingen, exo-skeletten, stoelen, computers etc. aanwezig, zodat arbeidsdeskundigen deze producten live kunnen ervaren. Ook een aantal jobcoach bedrijven zullen aanwezig zijn en het AKC geeft acte de présence met de AD Academie en een eerste versie van de digitale leidraad Voorzieningen. Dat Platform UWV de organisatie op zich neemt is logisch. Herke de Blank: "UWV is de enige organisatie die voorzieningen (financieel) realiseert." Over de noodzaak is hij ook duidelijk. "We zien regelmatig dat mensen kansen missen om aan het werk te komen of te blijven omdat ze niet over de juiste voorzieningen beschikken. Ook merken we dat voorzieningen niet meer in het traditionele denkraam van arbeidsdeskundige zit. Dat is



De technologische ontwikkelingen gaan snel. Bijvoorbeeld op het gebied van exoskeletten

zonde en onnodig. Dit komt onder andere doordat veel arbeidsdeskundigen in toenemende mate een achtergrond hebben in de zorg of de HR-wereld, terwijl we vroeger met name een technische achtergrond hadden." Een derde reden voor de bijeenkomst is dat de technologische ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Jan Wieman: "Exoskeletten bijvoorbeeld, worden al breed ingezet. Of neem een ontwikkeling als de HIM (Human Interface Mate). Techniek maakt een enorme ontwikkeling door en kan juist positieve impact hebben op het werk van mensen. Dat willen we laten zien en ervaren tijdens de bijeenkomst." De locatie waar het evenement plaatsvindt wordt zo spoedig mogelijk bekendgemaakt, maar zal in het midden van het land zijn.



Middelengebruik op de werkvloer eerder regel dan uitzondering

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

TEKST | Diederik Wieman

Een drankje op of na het werk. Veel bedrijven doen er niet moeilijk over. De vrijdagmiddagborrel is ingeburgerd, en ook op een afscheidsfeestje van een collega of een lunch met een zakenrelatie wordt geschonken. In sommige sectoren kijkt men zelfs niet op van een lijntje coke. Gebruik tijdens het werk heeft nogal wat gevolgen. European Workplace and Alcohol (EWA), een projectgroep van de Europese Unie, becijferde dat alcoholgebruik in de EU tot 64 miljard euro aan productieverliezen leidt en dat 20 tot 25% van de bedrijfsongevallen alcohol gerelateerd is. Verder hebben overmatige drinkers een vijf keer grotere kans op baanverlies. En eenmaal werkloos, is de kans groot dat het alcoholprobleem toeneemt. Middelenmisbruik leidt ook tot hoger ziekteverzuim, tot meer ongelukken, verminderde inzetbaarheid en tot wel 25% minder productiviteit. Bovendien is aangetoond dat ook het werkplezier van collega's wordt aangetast door middelenmisbruik of verslaving. De werksfeer verslechtert dus ook.

Potentieel risico

Gelukkig is niet iedere gebruiker ook verslaafd. Globaal zijn er drie fasen van middelengebruik. De plezierfase



zorgt voor weinig problemen. Het ontspant, werkt stress verlagend en er is weinig tot geen productiviteitsverlies. Anders wordt dat in de hinderfase. Hier worden gebruikers ook geconfronteerd met de negatieve gevolgen van hun gebruik. Verstoorde nachtrust, gewenning, stemmingswisselingen, af en toe verzuim en afname van de stresstolerantie. Het productiviteitsverlies kan oplopen tot 30%. Maar in deze fase hebben mensen nog wel een keuze. Ze kunnen besluiten om minder of niet meer te gebruiken, zodat werk, veiligheid en gezondheid er niet onder lijden. Anders is dat in de chronische fase. Mensen zijn dan medisch (en juridisch) ziek. Of dat zo is mag overigens alleen worden vastgesteld door een psychiater, klinisch psycholoog of verslavingsarts. Zijn mensen verslaafd, dan is middelengebruik een eerste levensbehoefte geworden en is vragen te stoppen hetzelfde als vragen om niet meer adem te halen. Overigens gaat het niet alleen om verslaafde werknemers. De groep die veel en vaak drinkt of gebruikt is net

“Middelenmisbruik tast ook het werkplezier van collega's aan”

zo groot. Dit zijn geen verslaafden, maar gebruikers met een doseringsprobleem. Mensen die op zondagavond nog 20 biertjes drinken bijvoorbeeld. Als ze maandochtend in de auto stappen, met machines moeten omgaan of op de heftruck rijden, kunnen ze nog onder invloed zijn zonder zich dat te realiseren. Ook deze werknemers vormen dan een potentieel risico door verminderde inzetbaarheid, veiligheid en gezondheid.

Veiligheid en vitaliteit

Gek genoeg is alcohol-, drugs- en medicijngebruik op het werk niet bij wet verboden. Wel kan een bedrijf regels opstellen over het verbod op onder invloed zijn van middelen onder werktijd, het gebruik vóór aanvang van het werk en bezit van middelen op de werkvloer. Deze bedrijfsregels kunnen worden opgesteld in een Alcohol, Drugs- en Medicijnen (ADM) beleid. 'Met een duidelijk ADM-beleid geeft een bedrijf aan zich verantwoordelijk te voelen voor het welzijn en veiligheid van alle werknemers en geeft daarmee vorm aan goed werkgeverschap' aldus Trimbos Instituut. 'Een ADM-beleid kan alcohol-, drugs- en medicijngebruik bovendien bespreekbaar maken.'

Volgens het instituut verbetert een ADM-beleid op korte termijn de veiligheid en kwaliteit van het werk en verhoogt het de productiviteit. Als binnen een bedrijf samen wordt gewerkt aan een compleet ADM-beleid, gaat daar tevens een preventieve werking van uit. Maar ook op lange termijn werpt het zijn vruchten af. Het gaat dan om zaken als verbetering van de sfeer en een betere gezondheid van werknemers.

Een ADM-beleid bevat onder meer algemene uitgangspunten (wat is wel en wat niet is toegestaan), maar richt zich ook op voorlichting, scholing, bewustwording, 'vroeg signalering' en verwijzing naar (laagdrempelige) hulp. Uiteraard staat ook omschreven hoe toezicht en controle plaatsvinden en welke maatregelen er worden genomen bij overtreding van de regels.



Medicijnen op de tweede plek

Een pilletje, snuifje of slok. Iedereen weet dat dat niet kan, dat je niet onder invloed op het werk moet zijn. Maar we leven in een maatschappij waarin je de hele dag gelukkig moet zijn, moet scoren en veel van je verlangd wordt. Een middel lijkt daarbij te helpen. Er zijn alleen al 600.000 mensen die medicatie nodig hebben om het dagelijks leven aan te kunnen.



Volgens het Trimbos Instituut staan **MEDICIJNEN** met 10% op de tweede plaats. Een op de tien mensen neemt slaap- of kalmeringsmiddelen, waarvan 33% zonder recept. Bovendien is er sprake van een sterke toename van verslavende pijnstillers zoals oxycodon.



ALCOHOL staat nog altijd op de eerste plek qua gebruik. Liefst 8 op de 10 (volwassenen) drinkt, waarbij mannen vaker overmatig en zwaar drinken dan vrouwen.



DRUGS EN HARDDRUGS zijn in aantal niet de omvangrijkste problemen, zo blijkt uit gegevens van het Trimbos Instituut. Het percentage actieve gebruikers tussen de 15-64 jaar ligt bij opiaten, cocaïne, extacy, amfetamine en GHB telkens tussen de 0,1 en 0,5%.



Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum bestaat tien jaar!

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) bestaat tien jaar! Op 1 juli 2009 zetten Joop Linthorst, toenmalig voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV, en Monique Klompé, voorzitter van de NVvA, samen hun handtekening onder de oprichtingsakte. Dit alles onder toezicht van een notaris en met de zegen van toenmalig minister Piet Hein Donner van SZW.

Daarmee ging een langgekoesterde wens in vervulling. Linthorst: 'De oprichting van het AKC betekent een kwaliteitsslag in het arbeidsdeskundig handelen.' Monique Klompé: 'Het vak bestaat nu honderd jaar en met dit initiatief leggen we een stevig fundament onder ons beroep voor de komende honderd jaar. We versterken onze toegevoegde waarde bij de arbeidsvraagstukken van nu en van de toekomst. Kennis van en inzicht in arbeid en arbeidsmogelijkheden is daarbij essentieel.' UWV en NVvA hebben met die inzet samen het AKC opgericht.

Een blik in het verleden

Wat verwachtten arbeidsdeskundigen en wetenschappers tien jaar geleden van het AKC?

Johan van Dalen, in 2009 arbeidsdeskundige bij UWV: 'Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum is een unieke kans om het arbeidsdeskundig beroep te verrijken met wetenschappelijke kennis. Wetenschappelijk gezien staat ons vak nog in de kinderschoenen. Mijn inbreng in de programmaraad is het verbinden van het AKC en de uitkomsten van AKC-onderzoek met de praktijk van de beroepsgroep.'

Bernadette Roekevis, in 2009 arbeidsdeskundige en casemanager arbeidsrevalidatie bij revalidatiecentrum Het Roessingh te Enschede: 'Hoe doe je de dingen goed en goed onderbouwd? Het AKC kan een meer evidence based werkmethode onder het vak leggen. Goed onderbouwde en gedeelde kennis brengt ons dicht bij elkaar. Dat is essentieel voor ons functioneren als professional.'

Marlies Leentvaar, in 2009 arbeidsdeskundige bij UWV Eindhoven: 'Het AKC moet zich nadrukkelijk bezighouden met de corebusiness van het beroep.'

Wat stelt het inhoudelijk voor om een arbeidsdeskundige te zijn? Ervaring speelt daarbij een belangrijke rol. Het AKC kan aandacht besteden aan de ervaring van oudere arbeidsdeskundigen. Wat werkt wel en niet in de praktijk?

Richard Heling, directeur bij Heling & Partners en in 2009 lid van de programmaraad: 'Het arbeidsdeskundig vak krijgt met het kenniscentrum meer body, omdat een wetenschappelijke fundering het vak meer inhoud geeft. De uitkomsten van de AKC-onderzoeken zullen meer eenduidigheid in beroepsopvatting creëren.'

Prof. Dr. Johan Groothof, de eerste voorzitter van de AKC-programmaraad: 'Het AKC zou zeer zeker invulling kunnen geven aan de noodzakelijke gemeenschappelijke basis in opleiding en kennis. Een goede en uniforme basis- of vervolgopleiding zou hierin een rol van betekenis kunnen spelen. Vooral de koppeling van praktijk en wetenschap spreekt me aan in het AKC.'

Prof. Dr. Allard van der Beek, in 2009 hoogleraar VUmc Amsterdam en lid van de programmaraad: 'Het is een goede zaak dat het AKC ernaar streeft om het arbeidsdeskundig werk wetenschappelijk te onderbouwen. Het dwingt arbeidsdeskundigen om kritisch naar zichzelf te kijken en zich af te vragen hoe effectief hun beroepsmatig handelen daadwerkelijk is.'

Dank aan iedereen!

Enkele honderden collega's hebben de afgelopen tien jaar een intensieve bijdrage geleverd aan het AKC. Dat gebeurde op vele manieren, variërend van deelname aan onderzoeksbegeleidingscommissies en expertgroepen en het opstellen van leidraden tot maken van de AD Game, de Kennisbibliotheek, de Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek en het bouwen van tools. Het AKC is alle collega's hier zeer erkentelijk en dankbaar voor. Zo is het AKC een kenniscentrum van, door en voor de beroepsgroep geworden.



Op het najaarscongres 2019 blikken wij samen terug en vooruit op wat in 2009 werd aangekondigd als 'nieuw kennisplatform voor mens, werk en inkomen'.

Bron: AD Visie, augustus 2009

IEDEREEN DOET MEE! ONZE UITDAGING



SAVE THE DATE
5 NOVEMBER 2019
CONGRESCENTRUM CINEMEC IN EDE

EEN INSPIREREND PROGRAMMA MET MEDEWERKING VAN:

Monique Klompé voorzitter NVvA-bestuur & **Hans Spigt** voorzitter AKC-bestuur
“Iedereen doet mee” en “De kracht van kennis”

Harry van der Kraats, algemeen directeur AWWN
“Uitdagingen op de arbeidsmarkt en de inzet op Iedereen doet mee”

Fred Zijlstra, hoogleraar Work & Organizational Psychology
en directeur Centrum voor Inclusieve Arbeidsorganisatie
“Inclusief werk voor iedereen, een methodiek
voor arbeidsdeskundigen”

Sandra Brouwer, Hoogleraar Sociale Geneeskunde, i.h.b. arbeidsparticipatie
en re-integratie van kwetsbare groepen sociale geneeskunde
“Voorspellers van werk(behoud) bij Chronische klachten, handvatten
voor arbeidsdeskundigen”

Roland Blonk, bijzonder hoogleraar arbeidsdeskundigheid en
Shirley Oomens lector arbeidsdeskundigheid, duo presentatie
“In gesprek over evidence en het arbeidsdeskundig vak”

Guus van Weelden, lid Raad van Bestuur UWV
“Vakmanschap: laveren tussen maatschappelijk, professioneel en klantperspectief”

Lex Burdorf, hoogleraar determinanten van volksgezondheid
“Inclusief werk en sociaal economische verschillen”

Robert Went, De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)
“De Toekomst van Werk. Wat kunnen we doen om bij te dragen aan
goed werk voor meer mensen?”

En nog vele anderen.....

Naast voldoende ruimte om te netwerken en elkaar te ontmoeten is er een Informatiemarkt over
lopende onderzoeken, pilots Technologie voor Inclusie, promotie trajecten en zijn er opleiders en
overige sponsors aanwezig.

7

vragen aan

Koen Krijger (42), arbeidsdeskundige en Gerechtelijk Deskundige



1 Je hebt rechten gestudeerd. Hoe ben je in het vak van arbeidsdeskundige terechtgekomen?

"Nadat mijn afstuderen werkte ik bij een advocatenkantoor. Ik wilde daar graag blijven, maar ze zochten eigenlijk alleen advocaten voor personen- en familierecht, een gebied wat mij niet zo interesseerde. Dank zij mijn scriptie, die over werkgeversaansprakelijkheid ging, kwam ik op de letselschadeafdeling van SRK Rechtsbijstand terecht. Na verloop van tijd wilde ik mijn horizon verbreden, iets meer dan de rechtsbijstand zien. Na drieënhalf jaar ben ik bij CED gaan werken als buitendienst letselschade-expert. Namens verzekeraars was ik het gezicht naar letselschadeklanten toe. Dat heb ik ook zo'n drieënhalf jaar gedaan. Toen vroeg CED of ik ook arbeidsdeskundig werk wilde doen. Ik deed de opleiding en van die keuze heb ik tot op de dag van vandaag geen moment spijt gehad."

2 Wat maakt het leuk?

"Ik denk vooral de ontwikkeling die ik doormaakte. Als arbeidsdeskundige deed ik in het begin vooral AOV. Later kwam ik ook weer met letselschade in aanraking, maar dan vanuit de rol van arbeidsdes-

kundige. En dat was leuk want omdat je de letselschade van haver tot gort kent, weet je welke spanningsvelden er zijn. Maar na een aantal jaren voelde ik toch dat mijn ontwikkeling weer wat stil stond. Gezien mijn achtergrond leek het mij leuk om de opleiding tot gerechtelijk deskundige te volgen. Maar mijn werkgever had die discipline niet in huis. Maar later kwam dat toch goed."

Sinds drie jaar heb je je eigen bedrijf. Waarom maakte je die keuze?

"Ik heb altijd geroepen dat ik ooit een eigen zaak wilde hebben om te kijken hoe ver ik als zelfstandig ondernemer kon komen. Maar ik was ook in een fase van mijn leven - met een jong gezin - waarin ik wat meer behoefte had aan regelruimte. Ik kreeg de mogelijkheid om voor mijzelf te beginnen omdat ik in de flexschil van CED terechtkwam. Bij wijze van afscheidscadeau kreeg ik alsnog de opleiding gerechtelijk deskundige van hen."

4 Hoe is het om ook als gerechtelijk deskundige gevraagd te worden?

"Het is een mooie opleiding en opent de deuren naar bijzondere zaken waarin je tijd krijgt om te analyseren. Het is speci-

aal werk en ik ben bewust van de verantwoordelijkheid die je draagt. Mijn specialiteit is AOV en letsel. Het zijn altijd interessante zaken waar veel uren in zitten maar waar je ook de tijd krijgt om tot een goed rapport te komen."

5 Hoe bevalt het zelfstandig ondernemerschap?

"In het begin was het meteen heel druk, maar je bent altijd bang dat het de volgende maand totaal anders is. Door de ervaring leer je te vertrouwen dat de agenda altijd wel weer vol komt. Ik heb een palet wat niet iedereen heeft: mijn juridische achtergrond, de kennis van AOV en letselschade en de rol die verzekeraars daarin spelen. Maar ook zaken in het kader van de WVP doe en kan ik."

6 Kun je ook je persoonlijke groei met je bedrijf realiseren?

"Jazeker, ambities genoeg. Ik ben altijd wel met andere zelfstandige arbeidsdeskundigen in gesprek en dat leidt soms tot vernieuwende ideeën en soms filosofer je over de vraag of je samen niet sterker staat dan alleen. Het ondernemerschap is erg leuk. Je kunt zelf dingen anders doen of kijken hoe je vernieuwingen

kunt aanbrengen, maar je kunt ook alle opdrachten aannemen die je leuk vindt. Het haalt de eentonigheid eruit en dat heb ik ook nodig. Het werk draait om vertrouwen en communicatie, dat kan veel tijd en energie kosten wil je dat goed doen. Het is fijn als je daarnaast andere dingen doet die je scherp houden."

7 Wat doe je aan je eigen inzetbaarheid?

"Ik probeer mijn auto altijd wat verder weg te parkeren, neem zoveel mogelijk de trap in plaats van de lift. Verder let ik goed op wat ik eet en drink, bijvoorbeeld niet te veel koffie. Belangrijk is dat ik mijn werkmail niet meer op mijn telefoon ontvang. De scheiding tussen werk en privé probeer ik sowieso strak te houden. Als ik thuis ben of met de kinderen, besteed ik daar ook echt aandacht aan. En als ik werk ligt daar de focus. Het is schipperen en balanceren, waarbij de ene week anders is dan de andere. Maar je hebt allemaal je alarmlichten. Als die aangaan weet ik dat het tijd is om pas op de plaats te maken en wat ruimte voor mijzelf te creëren om daarna weer door te kunnen."





ONTDEK DE KRACHT VAN ADEMEN



Auteur: Rob Koning

Uitgever: Kosmos Uitgevers

Pagina's: 191

ISBN: 9789021571263

Prijs € 20,00

Ontdek de kracht van ademen

Ademen? Dat doe je toch vanzelf? Dat zei Rob Koning, alias Mr. Breath, ook tegen zichzelf. Tot hij met een burn-out thuis kwam te zitten en met de positieve kracht van ademen in aanraking kwam. Niet is zo veelzijdig en effectief als bewust ademhalen, aldus de auteur.

Koning legt de basics van ademen uit en de keuzes die je hebt: in- en uitademen, retentie (adempauze), ademtempo en de keuze voor ademen door de neus of de mond. Maar hij geeft ook metaforen: uitademen en retentie staan voor 'loslaten' en vertrouwen, inademen voor 'ruimte maken' en voluit durven gaan in het leven. Door krachtig en vol inademen laat je jezelf letterlijk en figuurlijk zien. Door ademhalingsoefeningen te doen voltrekt zich een transitie van angst naar vertrouwen en kun je -aldus de auteur- een ontspannen en relaxed leven leiden met navolgende ademhaling. Veel mensen ademen verkeerd wat zich uit in onrustige gevoelens, problemen met de spijsvertering, rug- en schouderklachten, slecht slapen of angst- en paniek. Ze willen meer controle over hun ademhaling maar dat is juist

niet de bedoeling. Ademhalen draait om de controle een beetje loslaten.

Ademhalingsoefeningen doen heeft zowel fysiologische voordelen als emotionele. In zijn boek wijdt Mr. Breath een heel hoofdstuk aan burn-out, waarin hij onder meer zijn eigen burn-out beschrijft en veel tips en ontspanningsoefeningen geeft.

Ontdek de kracht van ademen is een prettig leesbaar en praktisch boek, waarin vanuit holistisch perspectief goed wordt uitgelegd wat ademhaling voor je kan doen. De ademhalingsoefeningen samen vormen een zeven weken schema. Wie het volgt, stelt de auteur, ervaart direct resultaat: van diepe ontspanning voor het slapen gaan tot energieboost voor betere prestaties.

(Diederik Wieman) *

Baanbrekend

Electronische bril

De eSight bril vergroot de inzetbaarheid van visueel gehandicapten. De innovatieve elektronische bril heeft een High Definition camera die alles vastlegt waar de drager naar kijkt. Het video-beeld wordt verbeterd en vrijwel zonder vertraging weergegeven op twee displays voor de ogen van de gebruiker. eSight biedt slechtziende mensen kans om het dagelijks leven onder de knie te krijgen: het helpt hen thuis, op school of op het werk beter te functioneren. eSight is een van de winnende projecten van de Challenge voor Inclusie en wordt momenteel toegepast in een pilot bij Maak B.V. twee werkplekken inricht om mensen met een visuele beperking een lichtharnas (een veiligheidsvest met led-lampjes) in elkaar te laten zetten.

<http://www.lexima-reinecker.nl/>





Werken is de beste sociale zekerheid

Het ministerie van SWZ heeft opdracht gegeven tot ontwikkeling van de Werkwijzer Taakdelegatie voor de gedelegeerde die onder auspiciën van de bedrijfsarts werkt en de Werkwijzer Casemanagement MKB Verzuim-ontzorgverzekering. Beide werkwijzers zijn verplichte studiekost voor iedereen die werkzaam is in het vakgebied van verzuim.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema*

Waarom is er nu zoveel aandacht voor het vakgebied casemanagement? Allereerst is het goed te beseffen dat casemanagers een belangrijke rol hebben bij de schadelastbeperking sociale zekerheid en bij de activering richting werk. Belangrijk, want 47,8% van de overheidsuitgaven zijn kosten voor sociale zekerheid, de Zorgverzekeringswet en de Wet langdurige zorg. Deze kosten staan nog los van de miljarden die werkgevers zelf betalen aan verzuimkosten, Ziektewet en WGA. Als we echt gaan sturen op voorkomen of bekorten van verzuim, kunnen we deze enorme geldstroom positief beïnvloeden. Het is zaak om zieke werknemers actief te begeleiden en in te zetten op de mogelijkheden die de zieke werknemer nog wel heeft. In dit artikel behandel ik de vijf A's van Actief Casemanagement met de focus op werk, werk en nog eens werk. Dit is een win-winbelang met name voor de werknemer zelf.



* Marjol Nikkels-Agema is directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.

Werk is de beste sociale zekerheid

'Werk is immers de beste sociale zekerheid.' Werken is gezond. Het geeft structuur en een doel in het leven. En het voorkomt dat de werknemer uiteindelijk in de bijstand

belandt. Heeft de werknemer arbeidsmogelijkheden, zet dan alles op alles om deze mogelijkheden te benutten en passend werk te organiseren. Binnen of buiten de organisatie. De A's van Actief Casemanagement zijn juist in het belang van de werknemer. De vijf A's zijn:

1. Anticiperen
2. Aandacht
3. Activeren
4. Aanjagen (accelereren)
5. Afscheid

Anticiperen

Anticipeer op signalen op de werk-

Veldpartijen hebben een gezamenlijke werkwijzer voor taakdelegatie ontwikkeld die ondersteund wordt door ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Werken geeft structuur en een doel in het leven.

vloer! Elke organisatie moet zorgen voor een gezonde en veilige werkplek en waar mogelijk verzuim voorkomen. Wanneer iemand zich niet meer veilig voelt binnen zijn werk, leidt dit automatisch tot verzuim. Zorg daarom altijd voor een prettige en open werksfeer, waarin onderlinge spanningen direct besproken worden. Wees er als manager alert op dat niemand wordt buitengesloten en pak signalen over wrijving tussen mensen op. Bijvoorbeeld mensen die gejaagd zijn, geagiteerd reageren, geen rustpauzes meer nemen of juist steeds te laat komen en te vroeg vertrekken. Bewaak dat iedereen op tijd vakantie neemt. Ook een hoog personeelsverloop is een signaal.

Maak beleid voor de psychosociale arbeidsrisico's, zoals pesten op het werk, agressie en geweld, seksuele intimidatie en werkdruk. Zorg dat werknemers weten waar ze terecht kunnen als ze problemen ervaren (bijv. vertrouwenscoach of preventief spreekuur bij bedrijfsarts). Wees creatief in het meedenken in oplossingen hoe (mantel)zorg en werk gecombineerd kunnen worden. Ook een loonbeslag is een belangrijk signaal. Probeer te voorkomen dat problematische schulden leiden tot ziekteverzuim en zet bijvoorbeeld een externe budgetcoach in. Of laat de bedrijfsarts een analyse van de bestaande verzuimoorzaken maken: dat laat zien op welk gebied wellicht preventieve maatregelen genomen kunnen worden.

Aandacht

Een zieke werknemer mag weten dat



“Wees creatief in het meedenken in oplossingen”

hij gemist wordt. Geef hem of haar aandacht in de vorm van een bloemetje of kaart namens de collega's. Dat werkt motiverend en houdt de afstand tot het werk klein. Een leidinggevende dient regelmatig te bellen en eventueel op ziekenbezoek te gaan. Door in gesprek te blijven, is ook te herkennen of er sprake is van een blokkerend sentiment dat de re-integratie belemmert, zoals gevoelens, emoties, angsten, of (misplaatste) aannames. Wel is het van belang dat bij gespreksvoering de privacyregels in acht worden genomen. Wat de werknemer vrijwillig vertelt is prima, maar een werkgever mag niet vanuit zijn rol medische vragen stellen of vragen over een lastige thuissituatie. Een leidinggevende moet juist wel aandacht geven aan het succesvol re-integreren. Dat vraagt ook om

aandacht om de werknemer betrokken te houden, passend werk te organiseren, vervolgens te bewaken hoe het gaat en indien nodig bij te sturen om het re-integratiedoel te behalen (eigen werk of structureel andere passende arbeid).

Activeren

Help de werknemer de resterende arbeidsmogelijkheden te benutten. Dat betekent: denken in mogelijkheden. Er zijn maar heel weinig mensen die medisch gezien niets meer kunnen. Al vanaf de eerste ziektedag kan door een casemanager die werkt in taakdelegatie (onder auspiciën van de bedrijfsarts) de vraag gesteld worden wat de werknemer nog wel zou kunnen doen. Misschien is minder uren werken een oplossing. Of kan hij of zij tijdelijk andere werkzaamheden doen, eventueel vanaf huis. Onderzoeken laten zien dat focus op activering met name in de eerste drie maanden het belangrijkste is. Hoe langer iemand thuiszit, hoe hoger de terugkeerdrempel. →



Houd in de gaten of alle mogelijkheden worden benut

Veelal is het re-integratiedoel volledige en duurzame terugkeer in het eigen werk. Wanneer dit niet mogelijk is, dient tijdig het einddoel van de re-integratie bijgesteld te worden. Zet eventueel een omscholingsprogramma in zodat de werknemer beter inzetbaar wordt op wel passende structurele functies.

Aanjagen

Aanjagen betekent er bovenop blijven zitten en opletten dat er voortgang in de re-integratie zit. Voortgang in het verrichten van loonvormende arbeid (intern of buiten het bedrijf). Alleen wat vrijwilligerswerk of tijdelijke klusjes doen, leidt niet tot structurele werkherleving. Houd goed in de gaten of alle mogelijkheden optimaal worden benut. Als herstel uitblijft zonder dat er een duidelijke verklaring voor is, dan zal nader medisch onderzoek nodig zijn. Zo kan meetbaar worden gemaakt wat de betreffende werknemer nog wel kan: vaak is dat meer dan hij denkt. Aanjagen houdt ook in dat niet geaccepteerd wordt dat de zieke werknemer



maandenlang op hetzelfde schema zit. Belangrijk is dat er een stijgende lijn zichtbaar is. Is dat niet meer haalbaar, dan dient onderbouwd te worden waarom het maximum van de re-integratie is bereikt.

Verder is van belang dat de werknemer niet het idee krijgt dat hij twee jaar de tijd heeft. Maak de werknemer duidelijk hoe belangrijk het is dat hij alles op alles zet voor een optimale re-integratie. Bijvoorbeeld door al na 13 weken ziekte een financieel plaatje te schetsen van het verschil tussen wel werken en niet werken. Werknemers schuiven

de problemen voor zich uit en denken nog te makkelijk dat het niet zover zal komen of dat de overheid wel voor hen zorgt.

Transitievergoeding

Als de werkhervatting niet slaagt, wordt er veelal na twee jaar afscheid genomen van de langdurig zieke werknemer. Dit wordt gestimuleerd nu er in 2020 een Wet compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid komt. Deze kent immers ook een regeling met terugwerkende kracht.

Hoe leuk de transitievergoeding ook lijkt: als de werknemer geen nieuwe baan meer vindt, dan dreigt bijstandsniveau. Heeft u wel eens naar de voorbeeldbegrotingen van het Nibud gekeken? Ze tonen aan dat gezinnen structureel geld tekort komen. Stelt u zich eens voor dat u de afweging moet maken: 'Ga ik voor een warme maaltijd of spaar ik dit uit om schoenen te kunnen kopen?' Kortom, wie wil nu niet de A van afscheid voorkomen? Werken is de beste sociale zekerheid.



Een zieke werknemer mag weten dat hij gemist wordt





DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

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

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL

Ergonomisch adviseur en leverancier



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

010 - 470 26 11

Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl

backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS



Het Ambachtshuis Brabant is officieel contractpartner van het UWV sinds november 2014 en biedt professionele praktijkgerichte vakscholing in kansrijke beroepen. CRKBO erkend.



Het Ambachtshuis
Brabant

Het Ambachtshuis
Brabant is actief in
heel Brabant

Vakopleidingen tot:

- Zelfstandig ambachtelijk en machinaal meubelmaker
- Meubelstoffeerder
- Klusman of klusvrouw
- Goudsmid
- Lederen tassenmaker
- Assistent fietstechnicus
- Coupeuse
- Glazenier

Cursussen o.a. in:

- Metaalbewerking en lassen
- Autotechniek en fietstechniek
- Bouwgerelateerde beroepen
- Houtbewerking
- Uurwerkherstel

Ook verzorgen wij leermeester/ gezelschapprogramma's op maat i.s.m. UWV en gemeenten.



www.ambachtshuis-brabant.nl

info@onsambachtshuis.nl

Eindhoven

Karin Vos

M 06 - 53 51 18 56

Tilburg - Breda

Liesbeth Neef

M 06 - 53 14 47 46

Den Bosch

Giel Pollemans

M 06 - 41 39 52 93



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij expert worden?

Haal je master of laws en erkend
diploma Arbeidsdeskundige
en maak het verschil.

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

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