



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

41E JAARGANG | DECEMBER 2019 | NUMMER 6



Congres
verslag
Pagina 14

Veel verzuim in
het onderwijs:

Werk maken van verzuim houdt de school gezond

VOORKOMEN DAT KLACHTEN VERERGEREN:

Succesvolle toepassing van productergonomie

→ Voorzieningen in de
praktijk

→ Einde aan slapende
dienstverbanden

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Beroeps- aansprakelijkheids- verzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

Ik probeer zo goed mogelijk mijn bedrijfsvoering te verzorgen. Dat houdt in dat ik ook de risico's onder ogen zie. En dat ik enkele verzekeringen in overweging neem.

Wat wij bieden

De verzekering voor beroepsaansprakelijkheid (BAV) biedt dekking tegen claims van opdrachtgever en van derden als gevolg van fouten, nalatigheden, vergissingen, verzuim en onachtzaamheden in uw dienstverlening. Kort samengevat: aansprakelijkheid voor financiële schade door fouten bij de uitoefening van uw werkzaamheden. Het maakt niet uit of de fout is gemaakt door u, een collega, ondergeschikte of stagiair.

Combinatie

De verzekering is een combinatie van beroepsaansprakelijkheid en bedrijfsaansprakelijkheid. De combinatie biedt aanzienlijk premievoordeel. De bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (AVB) biedt dekking voor 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.

Voor wie bestemd?

De verzekering is ontwikkeld voor de zelfstandige arbeidsdeskundige of casemanager. NVVA leden genieten een korting op de premie. Eventuele nevenwerkzaamheden kunt u (kosteloos) meeverzekeren, zoals job- en loopbaancoaching, mediation, training. Neem contact op voor andere bijzondere werkzaamheden.



Bereken zelf vrijblijvend uw premie op
www.cover-arbeidsdeskundige.nl

vragen

aan Irma van den Berg (58),
arbeidsdeskundige bij KLM
Health Services
Kijk op pagina 26

Colofon

41e jaargang nummer 6
December 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, Linda ten Katen, Hans Klip, Janna Kootstra, Marjol Nikkels-Agema

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Pixabay, De Beeldredactie

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

Onderwijs moet werk maken van verzuim

Het onderwijs heeft te maken met hogere verzuimcijfers dan veel andere sectoren. Dat stelt schoolleiders voor een uitdaging. Zij moeten de gaten in het rooster zien te dichten, de kwaliteit van het onderwijs bewaken, de verzuimkosten beheersbaar houden en aandacht geven aan duurzame inzetbaarheid.



Succesvolle toepassing van productergonomie

Hoewel producten zorgvuldig ontworpen worden, zien arbeidsdeskundigen met enige regelmaat dat ze niet goed gebruikt worden of dat een product niet veilig en comfortabel gebruikt kan worden door bijvoorbeeld mensen met een functionele beperking. Hierdoor verergeren bestaande klachten of ontstaan nieuwe klachten met soms uitval als gevolg.

11



Voorzieningen in de praktijk

'Voorzieningen in de praktijk' is een onderwerp waar de beroepsgroep warm voor loopt. Meer dan tweehonderd arbeidsdeskundigen en andere belangstellenden bezochten de door platform UWV georganiseerde bijeenkomst

24

En verder...

Congresverslag 10 jaar AKC	14
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



Beroep aan huis

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. Dit keer Mechteld van Kessel [48] van Zig Zag naailes.

22



De docent protesteert

Elk jaar geeft UWV een overzicht van beroepen die moeilijk vervulbaar zijn. In 2019 zijn dat er maar liefst 140, verdeeld over 13 sectoren. We hebben het dan over personeelstekorten in de techniek, ict, zorg, onderwijs, horeca, bouw, transport en logistiek. Ook in onze branche is het merkbaar. We kampen al lange tijd met een tekort aan bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. De lange lijst met onvulbare beroepen zorgt voor extra werkdruk bij het zittende personeel. Dat komt de kwaliteit van het werk niet ten goede. Bovendien stagneert hierdoor de economische groei.

En wat ook niet helpt, is de weigering van werkgevers om zelfs bij deze overspannen arbeidsmarkt een hoger salaris te betalen. Niet vreemd dat steeds meer werknemers de barricaden op gaan met massale protestdemonstraties. In ongekende aantallen hebben in 2019 piloten, grondpersoneel, veroverders, docenten en zorgverleners het werk neergelegd om gehoord te worden. En het blijft niet bij een eenmalige actie.

Het onderwijspersoneel stond al meerdere keren op het Malieveld in Den Haag. Naast hoge werkdruk, lage salariëring en een groot tekort aan personeel, heeft het onderwijs te maken met specifieke problematiek. Docenten hebben grote, vaak multiculturele klassen, met soms ook leerlingen die een fysieke of verstandelijke beperking hebben. Het onderwijs kent bovendien veel deeltijdbanen, weinig doorgroeimogelijkheden, veel zij-instromers, steeds meer onbevoegde docenten en leerkrachten die profiteren van het grote tekort aan personeel. Zij worden zpp'er en laten zich voor een hogere vergoeding weer inhuren. En daar komen de mondige ouders bij waar docenten tegenop moeten boksen, zo meesterlijk neergezet in de tv-serie de Luizenmoeder. Tot slot heeft het basisonderwijs te maken met feminisering. Bijna 85% (!) van het personeel bestaat uit vrouwen. Het satirische programma Lubach op Zondag heeft een verklaring gevonden: de samenvoeging van de kleuterschool en de basisschool. Vanaf dat moment is het aandeel mannen gedaald. Mannen willen geen neuzen en billen afvegen, aldus Lubach. Wat hier ook van waar is, het onderwijs heeft te maken met uiterst complexe arbeidsomstandigheden. Hoog tijd voor AD Visie om hier eens bij stil te staan. De coverstory van dit nummer is gewijd aan het onderwijs.

Geert Beckers

Gevaarlijk

Van de Nederlandse werknemers doen mannen (20,5%) in 2018 vaker gevaarlijk werk dan vrouwen (9,9%). Mannen lopen tijdens het werk vooral gevaar door uitglijden, snijden of vallen van hoogte. Voor vrouwen is de confrontatie met geweld het belangrijkste gevaar tijdens het werk. In 2018 gaf 10,8% van de mannen en 4% van de vrouwen aan dat er op de werkplek regelmatig zoveel lawaai is dat er hard gesproken moet worden om verstaanbaar te zijn. In 2018 kwam bijna 1 op de 5 vrouwen (18,5%) in aanraking met waterige stoffen op het werk. Dit percentage ligt hoger dan dat voor mannen (13%). Ook is het percentage vrouwen dat regelmatig in aanraking komt met schadelijke stoffen op de huid of met besmette personen hoger dan voor mannen. Dit komt mogelijk door dat er meer vrouwen werken in de horeca en zorgsector. Het percentage werknemers dat tijdens het werk (gevaarlijke) stoffen inademt is juist voor mannen (11,4%) hoger dan voor vrouwen (4,6%). Deze blootstelling komt met name voor in de industrie en in de bouwsector.

Slapend dienstverband

Werkgevers mogen langdurig zieke werknemers niet in dienst houden om het betalen van een ontslagvergoeding te voorkomen, oordeelt de Hoge Raad. Zie het artikel op pagina 28 van deze uitgave.

Participatiewet mislukt?

De invoering van de Participatiewet heeft nauwelijks geleid tot verhoging van de baankansen, zoals beoogd met de wet. Dit blijkt uit de eindevaluatie van de Participatiewet door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Voor de grootste groep, de klassieke bijstandsgerechtigden, is er amper een verschil. Voor mensen die het recht op toegang tot de sociale werkvoorziening verloren, daalde de kans op werk. Voor jonggehandi-



capten met arbeidsvermogen stegen de baankansen, maar hun inkomenspositie verslechterde en ook gaat het bij hen vaker om tijdelijk werk. De evaluatie brengt verschillende oorzaken in beeld voor deze resultaten, waaronder de nieuwe, onbekende rol voor gemeenten. Volgens het SCP zijn de tegenvallende resultaten onder andere te wijten aan opstartproblemen bij de gemeenten. Gemeenten moesten wennen aan hun nieuwe taak en een nieuwe doelgroep. De problemen zijn deels ook structureel van aard. Aannames in de wet blijken niet te kloppen met de praktijk. Zo is niet iedereen in staat om te werken en heeft de overgang van verschillende wetten naar één Participatiewet niet geleid tot minder complexiteit. Verder is een deel van de doelgroep niet in beeld.

Een ander probleem is de wijze van financiering binnen de wet. Gemeenten ontvangen van het Rijk middelen om mensen die onder de Participatiewet vallen naar werk te begeleiden. Die middelen zijn vrij te besteden. Als gemeenten op uitkeringen

besparen, mogen ze het restant houden en ook vrij besteden. Dit prikkelt gemeenten om hun inspanningen bewust te richten op de meest kansrijke groep binnen de totale doelgroep. Gemeenten en werkgevers kunnen verschillende instrumenten inzetten om mensen naar werk te begeleiden, bijvoorbeeld proefplaatsing, jobcoach, loonkostensubsidie of no-riskpolis. Een meerderheid van de werkgevers is echter niet op de hoogte van het bestaan van deze instrumenten. De instrumenten zijn volgens werkgevers een voorwaarde om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar zijn op zichzelf niet voldoende om plaatsingen te realiseren. Voor een succesvolle match is namelijk de persoonlijke en continue inzet van alle betrokkenen in de volle breedte van het proces cruciaal.

Kroon op het Werk prijs 2019

De 19e Kroon op het Werk prijs ging dit jaar naar de Kennemer Duincampings. De prijs is bestemd voor organisaties die uitblinken in het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en wordt toegekend door het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid. De jury prijst Kennemer Duincampings voor de open bedrijfscultuur en sterke individuele aandacht voor medewerkers. Die zijn dan ook enorm bevlogen en betrokken en stralen dat uit. Het resulteert in een snel groeiend bedrijf met een zeer laag verzuim waar iedereen deelt in de winst.



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

Werk maken van verzuim houdt de school gezond

Het onderwijs heeft te maken met hogere verzuimcijfers dan veel andere sectoren. Dat stelt schoolleiders voor een uitdaging. Zij moeten de gaten in het rooster zien te dichtten, de kwaliteit van het onderwijs bewaken, de verzuimkosten beheersbaar houden en o ja, werk maken van de duurzame inzetbaarheid van de rest van het personeel.

TEKST | Jolanda van den Braak

Het verzuim in het onderwijs is sinds jaar en dag hoger dan gemiddeld, trapt Adrion de Wit af. Zij is adviseur Arbeid en Vitaliteit van het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf). “Naast de stakingen en alle media-aandacht voor de werkdruk, het lerarentekort en de salarissen, is het verzuimvraagstuk – dat al langer speelt – een actuele kwestie. Daar liggen meerdere factoren aan ten grondslag. Wel zie ik dat de werkdruk oploopt naarmate vacatures lastiger te vervullen zijn en dat de tekorten het verzuim in de hand kunnen werken.” De Wit constateert dat een gedegen visie op verzuim en duurzame inzetbaarheid nog niet overal aanwezig is. “Terwijl dit juist de knoppen zijn waaraan je kunt draaien om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor werknemers.”

Een heldere visie

“De ene organisatie maakt meer werk van een goed verzuimbeleid dan de andere”, weet Gerard Verheul. Hij is arbeidsdeskundige en heeft veel onderwijsinstellingen als klant. “Wanneer spreken we van verzuim? Hoe willen we handelen bij verzuim? Hoe gaan we het gesprek hierover met elkaar aan? Leidinggevend zijn niet altijd in staat hier de regie op te voeren of een goed verzuimgesprek met hun werknemers aan te knopen, bijvoorbeeld omdat ze er te dicht op zitten of het hun ontbreekt aan de juiste tools. Ik zie ook geregeld dat er wel een medewerker is die het verzuim registreert, maar dat niemand achter die cijfers kijkt. Of dat een P&O'er wel het proces van verzuim en re-integratie coacht, maar geen of onvoldoende zicht heeft op de doorlopende lijn. En vaak ook regeert de waan van de dag. De eerste prioriteit van een schoolleider of -manager is dat de lessen doorgaan. Is dat eenmaal geregeld, dan vechten vaak andere vragen alweer om voorrang. Maar het punt is: als je geen visie op verzuim ontwikkelt, kom je er ook niet achter of er mogelijk meer schuilt achter een ziekmelding. Er kan van alles aan de hand zijn: ontevredenheid, verborgen conflicten, problemen in de privésfeer.”

“Sommige leerkrachten groeien door naar de functie van schoolleider”, zegt De Wit. “Zij beschikken niet allemaal over de kennis en vaardigheden om een gedegen verzuimvisie op te stellen en te handhaven. En structurele aandacht voor duurzame inzetbaarheid is dan nog een brug te ver, al moet ik zeggen dat steeds meer besturen uit zichzelf ook over gezondheid en vitaliteit beginnen. Het besef groeit dat ziekmeldingen

niet het hele verhaal zijn; dat het loont om met aandacht te kijken naar werkplezier, collegialiteit, ontwikkelmogelijkheden, zingeving, waardering en vertrouwen.”

Teken aan de wand

De Wit, die als adviseur dagelijks schoolbesturen in het zuidwesten van het land bezoekt, vraagt altijd eerst naar de harde cijfers: het verzuimpercentage, de meldingsfrequentie, de duur van het verzuim en de verzuimhistorie. “Aan de cijfers van één kalenderjaar kun je niet veel aflezen. Je moet zicht hebben op het historisch verzuim. Is de verzuimfrequentie hoog of gestegen, dan ga ik vragen stellen. Op welke momenten meldt de werknemer zich ziek? Zit daar een patroon in? Is dat telkens op maandag? En elke keer met dezelfde klachten? Wat verklaart dan dit patroon? Alleen als je het gesprek hierover aangaat, kun je dit verzuim terugdringen. Oprechte aandacht en goede gespreksvaardigheden zijn heel belangrijk.”

In het gesprek met De Wit leggen schoolleiders bijvoorbeeld hun vastgelopen verzuimdossiers voor. “Als ik er dan op doorvraag en we wat dieper onder het oppervlak duiken, dan blijkt dat de verzuimende werknemer al jaren terug de eerste signalen heeft afgegeven. Vaker ziek, minder vaak aanwezig bij vergaderingen, dat zijn tekenen aan de wand. Als je daar alert op bent, kun je eerder ingrijpen.”

Werkdruk

De werkdruk in het onderwijs is een van de belangrijkste verzuimoorzaken in de sector. Verheul: “Docenten en ondersteunend personeel hebben de laatste jaren meer taken en daarmee meer verantwoordelijkheden op hun



Adrion de Wit: “De werkdruk loopt op naarmate vacatures lastiger te vervullen zijn”



Gerard Verheul: “De jongere garde vindt het lastiger om werk en privé goed op elkaar af te stemmen”

CHECK DUBBELCHECK

De welzijnscheck Onderwijspersoneel is een gratis online tool die aan de hand van 130 vragen energiebronnen en belastende factoren in kaart brengt. De check kan zowel individueel als op organisatieniveau worden ingezet: www.vfpf.nl/welzijnscheck-onderwijspersoneel.

De Werkdrukscan achterhaalt de oorzaken van de (te) hoge werkdrukbeleving op school. De test ondervraagt medewerkers hiervoor op zeven subcategorieën: leerlingen, taak, collega's, persoonlijkheid, leidinggevend, organisatie en privésituatie: www.vfpf.nl/werkdrukscan.

TNO biedt de Werkdruk Wegwijzer aan. Deze leidt werkgever of werknemer gestructureerd door een effectieve aanpak van werkdruk voor iedere organisatie: www.tno.nl (zoek: wegwijzer werkdruk).





bord gekregen, ouders stellen zich veeleisender op en ook de vergrijzing laat haar sporen na. Oudere werknemers kunnen de ontwikkelingen niet altijd bijbenen of kunnen de omgang met leerlingen niet goed meer aan. En vaker dan hun jongere collega's kampen ze met (chronische) gezondheidsklachten. De jongere garde vindt het dan weer lastiger om werk en privé goed op elkaar af te stemmen. Jonge docenten hebben een torenhoge ambitie, willen carrière maken, een gezin en een flitsend leven; ze willen alles kunnen doen zonder keuzes te hoeven maken. Sommigen lopen op den duur volledig vast. Wat ik bovendien merk, is dat onderwijs-

mensen nogal eens een hoge perfectiegraad hebben, maar weinig assertief zijn. Ze sturen zelf niet aan op verandering als het niet lekker loopt. Als het dan zover komt dat mensen uitvallen, is dat vaak voor langere tijd." Verheul wordt doorgaans ingevlogen als een werknemer er bijna twaalf maanden verzuim op heeft zitten. "Liever word ik er natuurlijk eerder bij geroepen. Hoe eerder, hoe meer mogelijkheden we nog kunnen verkennen, maar bij veel scholen is de arbeidsdeskundige nog niet goed in beeld." Of mensen na langdurige uitval kunnen terugkeren in hun vak heeft veel te maken met goede begeleiding,

FEITEN EN CIJFERS

Het ziekteverzuim van de totale Nederlandse beroepsbevolking schommelde de afgelopen tien jaar tussen de 3,8 en 4,2 procent. In het tweede kwartaal van 2019 noteerde het CBS 4,3 procent, ofwel 43 verzuimdagen op alle duizend te werken dagen. De statistieken laten zien dat de landbouw, financiële instellingen en de horeca al jarenlang een laag verzuim hebben, in tegenstelling tot de gezondheidszorg, het openbaar bestuur en het onderwijs. De gezondheidszorg eindigde het tweede kwartaal van dit jaar op 5,7 procent verzuim, het openbaar bestuur op 5,2 procent en het onderwijs op 5,1 procent. Arbobalans 2018 zoekt de verklaring voor deze bovengemiddelde percentages in een hoge fysieke of mentale belasting van het werk in deze sectoren.

Zoomen we in op het onderwijs, dan leren we dat het verzuim in het speciaal onderwijs het hoogst is en in het voortgezet onderwijs het laagst. Beide schooltypen laten een lichte stijging van het verzuimpercentage zien; in het basisonderwijs is dat zo goed als gelijk gebleven. De verzuimfrequentie is onder basisschoolpersoneel lager dan bij hun collega's van middelbare scholen. Docenten in het voortgezet onderwijs zijn gemiddeld vaker, maar wel korter ziek dan docenten in het primair onderwijs. Verdelen we het onderwijspersoneel in leeftijdscategorieën, dan wordt duidelijk dat zowel het verzuimpercentage als de verzuimduur in dagen met de leeftijd toenemen. Oudere werknemers maken vaker/meer melding van – al dan niet chronische – gezondheidsklach-



ten. Het verzuimpercentage van docenten tot 35 jaar was in 2018 net geen 4 procent, waar dat voor collega's tussen de 54 en 64 jaar gemiddeld 9,3 procent bedroeg. Oudere werknemers zonder chronische gezondheidsproblemen laten overigens vrijwel hetzelfde ziekteverzuim

zien als hun jongere collega's. Tot slot nog wat beknopte informatie over de aard van het verzuim: de helft van het totale verzuimvolume op de Nederlandse arbeidsmarkt is terug te voeren op: (1) psychische klachten, overspannenheid en burn-out en (2) klachten aan het bewegingsapparaat. In het onderzoeksrapport 'Werkdruk in het onderwijs 2019' wijst TNO naar psychosociale arbeidsbelasting als belangrijkste werkgerelateerde verzuimreden in het onderwijs. Niet alleen kampt het onderwijs hier meer dan welke andere sector mee, ook is de werkdruk in het onderwijs sterker gestegen dan in andere takken van sport. En waar 16,1 procent van de totale Nederlandse beroepsbevolking burn-outklachten rapporteert, is dit in het onderwijs 22,4 procent.

Het verzuim van docenten tussen de 54 en 64 jaar is gemiddeld **9,3%**

aldus Verheul. "Maar als de verantwoordelijkheden niet goed zijn belegd of de schoolleiding de regie niet neemt, is daar geen sprake van. Daar zijn allereerst de werknemers de dupe van, maar het werkt verder door. Uitval van collega's kan de druk in een team opvoeren en aan de poten zagen van de onderwijskwaliteit." Dus adviseert Verheul scholen met klem: "Benut vaker en sneller de expertise van de arbeidsdeskundige."

Positieve impact

Verheul en De Wit kaarten allebei de rol van de bedrijfsarts aan. Verheul: "De bedrijfsarts kijkt door een medische bril, waar de arbeidsdeskundige de hele context in ogenschouw neemt." De Wit: "Een verzuimvisie werkt alleen als de bedrijfsarts dezelfde lijn volgt als de werkgever. Mijn ervaring is dat sommige bedrijfsartsen mensen minder snel weer op de werkvloer in actie zien, terwijl ik werkgever en werknemer juist aanmoedig om zo veel mogelijk naar inzetbaarheid te kijken. De meeste mensen worden er blij van als ze weer naar hun werk kunnen, ook als ze niet meteen hun eigenlijke functie weer kunnen oppakken. Het verrichten van zinvolle taken op school, plus de sociale steun van het team heeft een positieve impact op de terugkeer en daarmee ook op de verzuimcijfers. Het helpt mensen om de draad weer op te pakken."

Maar vergeet niet, zeggen zowel Verheul als De Wit, dat ook, juist ook, de werknemer aan zet is. De Wit: "Werknemers hebben zelf de leiding over hun loopbaan en daar mag de directeur gerust een appel op doen. In de praktijk komt het echter nogal vaak voor dat medewerkers hun problemen bij de leidinggevende op tafel leggen, hoor ik van directeuren. Dat is niet altijd uit onwil; het is de macht der gewoonte. Daarom is het goed als directeuren weten waar ze welke invloed kunnen uitoefenen. Want als het lukt om een verandering aan te zwengelen, als werkgever én werknemers inzien waar ieders verantwoordelijkheden liggen en hoe ze daar een beroep op kunnen doen, dan gebeurt er echt wat. Dan verandert de dynamiek en daalt het verzuim. Werknemers hebben zelf ook goede ideeën over hun inzetbaarheid; aan de schoolleider om die ideeën op tafel te krijgen."

Ellen van der Zanden, directeur Jorismavo Nijmegen:

'Aandacht, contact en vertrouwen, dat zijn de ingrediënten'



"De Jorismavo is een kleinschalige school; we hebben 199 leerlingen en dertig medewerkers. Een van de voordelen daarvan is dat ik alle mensen in beeld heb. Ik weet – in elk geval in grote lijnen – hoe het met mijn docenten en ondersteunend personeel gaat, op school en vaak ook privé. Daardoor heb ik het vrij snel in de gaten als er iets speelt. Met een collega die zich pauze na pauze terugtrekt in zijn klaslokaal of al een tijdje moppend door de gangen loopt, knoop ik een praatje aan.

Voor de zomervakantie liet een docent weten dat hij de eerste weken van het nieuwe schooljaar afwezig zou zijn vanwege een behandeling. Ik regelde een invaller, maar kon het niet loslaten. Ik had het vermoeden dat hem meer dwars zat dan de opgegeven verzuimreden. Op advies van de arbeidsdeskundige heb ik dat vermoeden met hem gedeeld en

hem laten weten: 'Als je er meer over wil vertellen, kun je altijd bij me terecht.' Dat was niet nodig, zei hij. Maar na zijn terugkeer hebben we het gesprek waar ik op aanstuurde alsnog gevoerd, want er bleek wel degelijk meer te spelen. Fijn om het daar in alle openheid toch nog even over te hebben, vonden we allebei.

Aandacht, contact en vertrouwen zijn wat mij betreft de belangrijkste ingrediënten van een goed verzuimbeleid. Mijn adjunct-directeur en ik nemen als direct leidinggevenden rond het middaguur altijd even contact op met collega's die zich die ochtend afwezig gemeld hebben. Behalve om te horen of we de volgende dag een vervanger moeten inschakelen, bellen we uit oprechte interesse. Hoe gaat het met je? Heb je iets nodig? Kunnen we iets voor je doen? De mensen maken de school. Bijvangst is dat dit persoonlijke contact de drempel om te verzuimen verhoogt. Je komt er niet mee weg om je via het algemene nummer van school ziek te melden. Plus: we merken het snel als iemand in een korte periode meerdere keren verzuimt. Ik maak dan een afspraak voor deze collega met de arbeidsdeskundige. Niet uit achterdocht, maar om ons beiden te laten adviseren. Door samen serieus werk te maken van verzuim, blijven we als school gezond."



We teach...

Meer dan 30 nieuwe titels
en 160 modules voor
professionals in de public
en occupational health



DE OVERGANG EN WERK
10 februari 2020, Utrecht

**STRATEGISCH COACHEN VAN
HERSTELGEDRAG**

11 maart, 8 april, 13 mei en 10 juni 2020, Utrecht

PROFESSIEEL PRESENTEREN
12 en 26 maart 2020, Utrecht

TRAINING ADVIESVAARDIGHEDEN
8 en 22 april en 13 mei 2020, Utrecht



MANTELZORG EN WERK
16 april 2020 (9.30-12.30 uur), Utrecht

DEPRESSIE EN WERK
17 april 2020, Utrecht

**STORYTELLING EN NARRATIEVE
COMMUNICATIEMETHODEN**
14 mei 2020, Utrecht

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK
15 mei 2020, Utrecht

OMGAAN MET WEERSTAND
18 mei en 8 juni 2020, Utrecht

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING
29 mei en 5 juni 2020, Utrecht

**CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME
INZETBAARHEID**
12 en 19 juni 2020, Utrecht



Download onze brochure of
ontvang 'm gratis per post.
www.nspoh.nl/brochure2020



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.



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



CS Opleidingen

HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Praktijkopleidingen voor casemanagers, bedrijfsartsen, HR-professionals en inkomensspecialisten

CS Opleidingen verzorgt al ruim 10 jaar hoogwaardige praktijkopleidingen op het gebied van verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Met welke sociale wetgeving heeft u te maken? Wie betaalt de rekening? Wat zijn de effecten van wel of geen werk voor zowel werknemer, werkgever als verzekeraar? Hoe begeleidt u mensen effectief naar ander werk? Dat leert u bij CS Opleidingen!

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
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Re-integratiecoach
- Regie op Werkvermogen
- Casemanager Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering
- Loonwaarde Expert

✓ Geaccrediteerd door de HAN
✓ Onder licentie van Cylin Beroepsonderwijs

www.cs-opleidingen.nl

Succesvolle toepassing van PRODUCTERGONOMIE

Productergonomie is het zo gebruiksvriendelijk mogelijk vormgeven van een product, zodat de gebruiker het product veilig en comfortabel kan gebruiken en bedienen. Hoewel producten zorgvuldig ontworpen worden, zien arbeidsdeskundigen met enige regelmaat dat ze niet goed gebruikt worden of dat een product niet veilig en comfortabel gebruikt *kán* worden door bijvoorbeeld mensen met een functionele beperking. Hierdoor verergeren bestaande klachten of ontstaan nieuwe klachten met soms uitval als gevolg.

TEKST | Linda ten Katen en Janna Kootstra *

Het juiste productadvies en de juiste ondersteuning tijdens de ingebruikname van een product zorgen ervoor dat klachten afnemen en uitval voorkomen wordt. Twee casussen laten zien wat het belang is van een goed advies dat gevolgd wordt door gedegen ondersteuning voor een succesvolle toepassing van ergonomische producten.

(Her)kennen belastende werkzaamheden

Een goed productadvies begint met luisteren en analyseren. In een gesprek wordt al veel duidelijk. Een taak-handelingsanalyse is echter een belangrijke aanvulling omdat dan daadwerkelijk zichtbaar wordt in welke houding gewerkt wordt en hoe bepaalde producten ingezet worden. Er wordt onder andere gelet op factoren zoals werkhouding, statische belasting, rug- en armbelasting, til-, duw- en trekkrachten en inactiviteit. Zo wordt de situatie volledig in kaart gebracht en kan er toegewerkt worden naar een duurzame oplossing. Het belang van een werkplekanalyse blijkt uit de eerste casus.

Casus 1 Anna's rugprobleem

Anna (35) heeft een administratieve functie en heeft zich negen maanden geleden voor het eerst ziek gemeld vanwege rugklachten. Ze heeft een contract van 28 uur, maar werkt momenteel twee ochtenden op therapeutische basis. Vanwege de ernst van de klach-

ten lukt het Anna niet om de uren uit te bouwen. Een ochtend werken zorgt al voor een behoorlijke toename van haar klachten. Op advies van de huisarts en de bedrijfsarts is Anna gestart met een revalidatietraject voor chronische aspecifieke rugklachten. Onder begeleiding bouwt Anna haar belastbaarheid op met de graded activity-methode en de activiteitenweger: een methode waarmee Anna zelfstandig haar belasting en belastbaarheid leert herkennen en reguleren.

De arbeidsdeskundige heeft een werkplekanalyse geadviseerd, omdat dit niet eerder is uitgevoerd en ervan uitgegaan werd dat haar rugklachten voortkomen uit een foutieve

tilhandeling. Uit de werkplekanalyse blijkt dat Anna veel beeldschermwerk doet en regelmatig overleg heeft. Ze heeft een te actieve zithouding, maar ervaart tijdens het werken niet veel klachten. Anna is erg gehecht aan haar bureaustoel, toetsenbord en muis: deze vindt ze prettig in gebruik.

Geconstateerde (over)belasting

1. Anna zit keurig rechtop in de stoel, maar ze maakt nauwelijks gebruik van de rugleuning. Ook gebruikt ze geen armleggers. Het is zwaar om de rechte houding vol te houden als je geen ondersteuning krijgt. Daardoor zit Anna na verloop van tijd voorovergebogen achter haar bureau →



- en wordt haar rug statisch belast.
2. Bij het toetsenbord- en muisgebruik worden Anna's armen onvoldoende ondersteund en is er sprake van grote reikafstanden met haar rechterarm. Hierdoor worden haar nek en schouders overbelast.
 3. Bij het zitten tegen de rugleuning ervaart Anna een scherpe, stekende pijn met uitstraling naar haar been.
 4. Op een doorsnee werkdag zit Anna gemiddeld 8 uren. In haar vrije tijd brengt ze 85% van haar tijd zittend door. In totaal komt dit neer op 11 uren zitten per dag. Ze probeert wekelijks te wandelen en te sporten maar in de praktijk lukt dit niet altijd. Deze inactiviteit is niet gezond.

Productadvies

- Een passende bureaustoel met een kantelmechaniek en rughoekverstelling voorzien van een ergoshape rugleuning. Deze vormt zich volledig naar de rug en zorgt ervoor dat Anna zonder klachten tegen de rugleuning aanzit en zonder houdingsverval achter haar bureau kan zitten. Ook de gepolsterde armleggers zorgen ervoor dat Anna rechtop zit.
- Een zit-stabureau, zodat Anna zelf kan bepalen wanneer ze staand en zittend werken afwisselt. Tijdens het staan is de belasting van de rug lager dan tijdens het zitten. Daarnaast wordt met een zit-stabureau de zitduur beperkt.
- Een centrische muis (rollermouse) moedigt aan om recht te gaan zitten en helpt zo bij het aannemen van een goede houding.

Casus 2 Peters overbelaste schouder

Peter (55) typeert zichzelf als een doorzetter en harde werker. Desondanks wordt hij in zijn werkzaamheden beperkt door veel pijn in zijn rechterschouder. De pijn beperkt hem niet alleen in zijn werkzaamheden op het

Gedrags- veranderingen gaan niet vanzelf

werk, maar ook thuis. Alledaagse activiteiten zoals boodschappen doen gaan moeizaam. Peter is, ondanks het feit dat hij zijn werk niet naar tevredenheid uit kan voeren, nog volledig aan het werk.

De werkzaamheden

Peter heeft een afwisselende baan. Naast het beeldschermwerk, werkt hij in een laboratorium waar zijn belangrijkste taken pipeteren en mengen zijn. Het mengen vindt plaats achter een zuurkast. Eindproducten plaatst hij op een verhoogde plank, waardoor hij moet heffen en reiken. De laboratoriumwerkzaamheden worden vanwege Peters klachten overgenomen door zijn collega's. Hij mist de afwisseling die het laboratoriumwerk hem gaf en wil graag een oplossing vinden voor zijn klachten.

Geconstateerde (over)belasting

1. Een gebogen werkhouding, waardoor de rug overbelast wordt.
2. Grote reikafstanden en statische werkzaamheden, waardoor de nek en schouders overbelast worden.

3. Repeterende werkzaamheden, zoals reiken en heffen.

Productadvies

De Skelex, een exoskelet voor dynamische ondersteuning van de rug en bovenarmen, is een goede oplossing ter vermindering van de statische (over)belasting van Peters rug, schouders en armen. De Skelex ondersteunt hem tevens bij het behouden van een goede werkhouding.

De producten in de praktijk

Het blijkt dat Anna nauwelijks gebruik maakt van haar zit-stabureau. De centrische muis ervaart zij als ongemakkelijk. De stoel zit prettig, maar na enige tijd blijkt dat ze de stoel niet optimaal gebruikt. Positief resultaat blijft dan ook uit. Ook bij Peter gaat het in de praktijk anders dan verwacht. Hij probeert de Skelex uit, maar is bang dat deze zijn schouder nog meer belast. Daarom draagt hij de Skelex nooit. Hij vindt het exoskelet niet handig in gebruik en hij vindt het niet prettig dat zijn collega's hem Robocob noemen. Peter krijgt vanuit zijn team niet de ondersteuning die hij nodig heeft en ook bij hem blijft een positief resultaat uit.

Gedragsverandering gaat niet vanzelf

Als je jarenlang je werk vanuit een bepaalde houding doet, is het niet eenvoudig om verandering door te voeren. Aan de hand van het model 'Doen en blijven doen' (Burgt &



Links: een te hoog bureau, licht voorovergebogen, muis en toetsenbord ver weg.

Rechts: dezelfde persoon in de juiste houding. Stoel met gepolsterde armleggers en rugleuning.

Verhulst, 2009) verken ik waarom de gedragsverandering van Anna en Peter niet succesvol is. Dit model geeft tevens richting aan de te nemen interventies.

Waarom veranderen?

Anna staat open voor het oplossen van haar klachten, maar ze begrijpt niet hoe ze dat kan bewerkstelligen. Ze wil wel veranderen als dit ertoe leidt dat haar klachten verdwijnen, maar ze is onvoldoende voorgelicht over de positieve effecten van de gedragsverandering en daardoor onvoldoende gemotiveerd. Anna denkt dat actief zitten inhoudt dat je los van de rugleuning zit en dat gesteund zitten luiheid is. Ook stelt ze dat ze zich alleen goed kan concentreren als ze zit. Bovendien sport ze dus ze denkt dat ze überhaupt niet hoeft te staan overdag. In deze casus is het dus van belang dat Anna begrijpt waarom de gedragsverandering essentieel is voor herstel. Het is noodzakelijk dat 'het waarom' uitgelegd wordt.

Onvoldoende steun

Voor Peter geldt dat hij niet volledig openstaat voor advies: hij wil gewoon aan het werk kunnen. Omdat hij de Skelex slechts kort heeft gedragen, ervaart hij de meerwaarde van het exoskelet niet. Hij is (onnoedig) bang voor de mogelijke pijn die het gebruik van de Skelex hem oplevert. Daarnaast geven zijn collega's hem onvoldoende support. Toch wil hij graag van zijn klachten

af en blijft hij zoeken naar een oplossing. Voor Peter geldt dat het essentieel is dat alle stappen van het gedragsmodel doorlopen worden.

Goed gebruik van de producten

Om Anna inzicht te geven in haar werkhouding zijn er foto's van haar genomen terwijl ze achter haar bureau aan het werk is. Zo kan ze zien wat haar houding is en wordt ze zich bewust van de risico's van haar voorovergebogen houding. Anna ziet op de foto's dat haar 'actieve' houding niet actief en gezond is, maar juist belastend voor haar rug, nek en schouders. Ook beseft Anna na gesprekken wat de gevolgen van inactiviteit voor haar gezondheid zijn (Ekelund, 2018; Ploeg, 2012; Hamilton, 2008). Met uitleg over de juiste balans tussen zittend en staand werken en aan de hand van gesprekstechnieken, zoals motivationale interviewing (Rollnick, 2009) bespreken we met Anna hoe de ergonomische oplossingen haar kunnen helpen bij het herstel. Anna besluit zelf dat ze de producten opnieuw gaat gebruiken, maar dan op de

juiste manier. Het resultaat mag er zijn: de geadviseerde producten worden naar volle tevredenheid gebruikt en de klachten zijn onder controle, niet alleen op het werk maar ook thuis.

Gedragsverandering

Om ervoor te zorgen dat het hele team Peter ondersteunt en iedereen openstaat voor de gedragsverandering, wordt er een workshop 'Gezond werken' georganiseerd. De voordelen van de Skelex worden in beeld gebracht. Het wordt duidelijk dat bij gebruik van het exoskelet de armen beter ondersteund worden en de rugbelasting afneemt. Peter krijgt individueel uitleg en weet nu dat de Skelex zijn schouder niet overbelast. Samen besluiten de collega's het exoskelet een periode op proef in te zetten bij de zuurkast. Na enkele weken ervaren Peter en zijn collega's de positieve effecten van de ondersteuning die de Skelex biedt en wordt deze standaard ingezet bij laboratoriumwerkzaamheden.

Samenspel mens en omgeving

Uit deze casussen blijkt dat productergonomie een belangrijke rol speelt bij duurzame inzetbaarheid. Het is essentieel dat producten op de juiste manier ingezet worden. Voor een succesvol resultaat is goede begeleiding noodzakelijk, niet alleen van de persoon in kwestie, maar ook van collega's. Soms moet het hele bedrijf meegenomen worden in het traject van gedragsverandering. Maar als de gedragsverandering eenmaal bewerkstelligd is, zijn de resultaten zeer positief. ←

* Linda ten Katen (ergonomisch adviseur) en Janna Kootstra (communicatie) werken bij Health2Work.



Een exoskelet ondersteunt de armen en zorgt voor mindere rugbelasting.

10 jaar kennisontwikkeling

Iedereen doet mee

Onder de titel 'Iedereen doet mee' vond op 5 november in Pathé Ede het najaarscongres van de NVvA en het AKC plaats. Omdat het AKC zijn tweede lustrum viert, stond het congres volledig in het teken van kennisontwikkeling en hoe je wetenschappelijke kennis in de praktijk kunt toepassen. AKC-voorzitter Hans Spigt was dagvoorzitter van het jubileumcongres.

TEKST | Diederik Wieman

Iedereen doet mee', dat gold min of meer ook voor het NVvA AKC-najaarscongres: een recordaantal van meer dan zevenhonderd arbeidsdeskundigen was op 5 november aanwezig in Ede. Maar het thema sloeg uiteraard niet op het aantal aanwezige arbeidsdeskundigen, maar op het doel van hun werk: een maatschappij (mede) mogelijk maken waarin iedereen meedoet. Of je nu gezond, ziek of herstelend bent of op andere wijze een afstand tot de arbeidsmarkt hebt. Monique Klompé schetste tijdens de opening van het congres een vergezicht. Ze neemt in juni 2020 als NVvA-voorzitter en gaat een wereldreis per zeilschip maken. "Stel nou dat ik na drie jaar terugkom en inderdaad iedereen meedoet. Dat Nederland wereldnieuws is

omdat nog nooit zo weinig mensen in de bijstand, WIA en Wajong zitten en verzuimpercentages bijna te negeren zijn. 'We did it', het heeft gewerkt! De cruciale vraag is dan natuurlijk: wat heeft gewerkt? Je gaat op onderzoek uit en komt erachter dat arbeidsorganisaties echt inclusief zijn geworden. Dat er beter wordt omgegaan met werkdruk, er geen werkstress meer is." In deze nieuwe wereld is werk passend of passend te maken. Arbeidsdeskundigen kijken daarvoor goed naar organisaties en herschikken die als dat nodig is. Ze begeleiden mensen en stellen techniek ten dienste van mensen. Ook psychische kwetsbaarheden pakken ze aan. En iedere arbeidsdeskundige werkt met het ICF-model. "Met dit congres gaan we een stap maken naar die



De driehoek evidence based werken

nieuwe, inclusieve wereld. Kijken we naar wat werkt en wat niet werkt. We kunnen het systeem niet veranderen, maar arbeidsdeskundigen kunnen wel iedere dag kijken hoe je kunt includeren. Vanuit het perspectief van de cliënt, de klant, de opdrachtgever, doen wij al ervaring en kennis op. Natuurlijk nemen we ook onze eigen AD-ervaring en kennis mee. Als je dat combineert met wetenschappelijke kennis, dan werk je evidenced based. Wat zo geweldig is aan de arbeidsdeskundige beroepsgroep is dat wij al tien jaar een kenniscentrum hebben dat wetenschappelijke kennis vertaalt naar de praktijk. Dat is een felicitatie waard."



Bedrijven hebben meer oog voor maatschappelijke waarden

“Er is iets aan de hand met bedrijven”, stelde Harry van de Kraats, algemeen directeur van de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN). “Multinationals en grote ondernemingen kijken niet alleen meer naar shareholders value, maar ook naar maatschappelijke waarden. Naar de rol die je als bedrijf in de samenleving hebt.”

Van de Kraats vindt dat een goede ontwikkeling en ook zijn AWVN vindt het belangrijk om daar veel aandacht aan te besteden. “Driekwart van de millennials wil bij voorkeur werken bij een bedrijf dat toegevoegde waarde biedt voor de samenleving. Wij proberen onze leden in dat perspectief op te voeden. Inclusief en waardevol werkgeven.” Nieuw is dat overigens niet. Aan het begin van de vorige eeuw zorgden bedrijven zoals Gist, Philips en Stork ook al goed voor hun medewerkers. Ze bouwden huizen voor hen, zorgden voor ziektekostenverzekering en pensioen en gaven kinderen beurzen om te studeren. Gist (het latere DSM) liet zijn personeelsleden aan het eind van de 19e eeuw al meedelen in de winst. Het mes sneed aan twee kanten: de werknemers een goed en comfortabel leven en de werkgever een hogere omzet dankzij tevreden en gemotiveerde medewerkers. “Het zit in ons DNA, we hebben een traditie op dit vlak.” De AWVN-voorzitter vindt het een mooie ontwikkeling dat sociaal ondernemen ook nu weer in the picture staat. “Duurzame inzetbaarheid is niet meer weg te denken. Niet alleen via opleiding en ontwikkeling, maar ook als het gaat om vitaliteit of financiële planning. Wij moeten inclusief denken: kansen geven aan arbeidsgehandicapten, mensen die kanker hebben gehad of een psychische beperking hebben. Daarbij moeten we breder kijken dan de banenafspraken. Er staan 1 miljoen



Harry van de Kraats

mensen langs de kant. Laten we als bedrijfsleven samenwerken met UWV en gemeenten. Daar moeten we echt stappen gaan zetten. Laten we ook iets doen aan de veel te complexe regels. De wetgeving is voor bedrijven niet te begrijpen.”

Inclusief werkgeven

Waardevol werkgeven is inclusief werkgeven, vindt Van de Kraats. “Ik denk dat arbeidsdeskundigen daarbij kunnen helpen.

Laat bedrijven inzien hoe mensen op een betere manier kunnen werken. Naar wat medewerkers met problemen nog wel kunnen.” Maar ze kunnen werkgevers ook helpen in het woud van regels en instanties. “Hoe zit het met subsidies? Waar kan ik mensen vinden? Hoe kom ik bij UWV aan het juiste loket? Hoe maak je een werkgever duidelijk dat bijstand iets anders is dan WW? Vooral kleine werkgevers hebben daar moeite mee. Daarom: vereenvoudig de wetgeving, maak de arbeidsmarkt minder complex.”

Ook op het gebied van preventie ziet hij een taak voor arbeidsdeskundigen. “Problemen ontstaan vooral als mensen ouder worden. Het is dan heel belangrijk dat het werk aangepast kan worden. Zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt. Mensen die voorheen minder kans hadden, krijgen die nu wel, mits ze op de goede plek terecht komen. Daar is een belangrijke rol voor u weggelegd. Als wij kunnen samenwerken met vakbonden, ondernemingsraden, HR-afdelingen en mensen die verstand hebben van werk, dan komen we tot een Nederland waar iedereen meedoet.”



Wetenschappelijke kennis leidt tot betere dienstverlening

Het AKC-jubileumcongres maakte uiteraard ruim baan voor de wetenschap. Bijzonder hoogleraar arbeidsdeskundigheid Roland Blonk en lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens hielden een duopresentatie. En ook de hoogleraren Fred Zijlstra, Lex Burdorf en Sandra Brouwer lieten hun licht schijnen over het belang van wetenschappelijk onderzoek voor de arbeidsdeskundige praktijk.

Fred Zijlstra is hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie aan Maastricht University. Hij ging in op de lastige, krappe arbeidsmarkt waarin het niet eenvoudig is om goed en adequaat personeel te vinden. "Aan de ene kant ontstaat meer werk voor mensen met een hoog probleemoplossend vermogen en hoge interpersoonlijke vaardigheden. Er is daardoor veel vraag naar HBO- en WO-geschoolde mensen. Aan de andere zijde van de arbeidsmarkt zie je een afnemende vraag naar mensen met laag probleemoplossend vermogen en interpersoonlijke vaardigheden. Het aantal mensen in de groep 'afstand tot de arbeidsmarkt' wordt daardoor steeds groter." Dat zijn volgens hem overigens niet alleen laagopgeleiden, maar ook oudere werknemers die moeite krijgen met het tempo, de complexiteit of de gevraagde flexibiliteit. Ook is er in toenemende mate sprake van een misfit. "Uit onderzoek blijkt dat 20 tot 30% van wat mensen doen onder hun opleidingsniveau ligt. Dat betekent dat een deel van de oplossing ligt in het herindelen van werkprocessen. We moeten werk differentiëren naar verschillende niveaus. Daarmee verruim je de arbeidsmarkt, verlicht je de werkdruk van zittend personeel en bevordert je de duurzame inzetbaarheid van mensen. Bij het anders organiseren van werk ligt een belangrijke taak voor arbeidsdeskundigen."



Fred Zijlstra

Zijn boodschap: analyseer werk en werkprocessen en herontwerp deze zodat je weer functies op verschillende niveaus krijgt. "Op deze manier kun je organisaties creëren die daadwerkelijk inclusief zijn en mensen opnemen met verschillende capaciteiten en mogelijkheden." Een aanpak primair gericht op bedrijfsprocessen vraagt om organisatiekennis en kennis van kwesties die in de regio van het bedrijf spelen, stelt Zijlstra. "De arbeidsdeskundige moet veel nadrukkelijker de rol van adviseur inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid worden. Dat vraagt om goede scholing en aandacht voor methodisch werken. AKC en Centrum voor Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) dragen daaraan bij."

Chronische aandoeningen

Sandra Brouwer, hoogleraar Sociale Geneeskunde in Groningen, ging in op voorspellers van werkbehoud bij chronische aandoeningen. Ze kwam met opvallende cijfers: 33 procent van de werkende bevolking heeft een chronische ziekte. Het percentage varieert sterk. Niet alleen neemt de kans op een chronische aandoening toe

naarmate je ouder wordt, ook opleidingsniveau is een factor van belang. "Lager opgeleiden hebben 50 procent kans op een chronische ziekte rond de leeftijd van 45 tot 50 jaar." Ook de prevalentie van het type aandoening heeft met opleidingsniveau te maken. "Diabetes en chronische houdings- en bewegingsklachten komen vaker voor bij lager opgeleiden. Bij hoger opgeleiden zie je meer depressie en hart- en vaatziekten. Die tweedeling is gerelateerd aan opleidingsniveau en in het verlengde daarvan met leefstijl en gezond gedrag."

Onjuiste ziekteperceptie

Het aantal mensen met een chronische ziekte neemt toe omdat we steeds ouder worden en er meer behandelmogelijkheden zijn. Ook de arbeidsparticipatiegraad neemt toe. "Dat komt omdat niet per se de ziekte, maar de ervaren gezondheid bepaalt of je wel of niet kunt blijven werken. Tevens zijn er ontwikkelingen aan de kant van werk", zo stelt ze. "Er wordt steeds meer naar inclusiviteit gekeken en naar oplossingen om werk passend te maken."

Belangrijk zijn ook de persoonskenmerken. Ziekteperceptie, self efficacy en coping stijl zijn belangrijke voorspellers voor het werkvermogen van chronisch zieken. "Vooral onjuiste ziekteperceptie is een belangrijke voorspeller voor uitval. Zoals iemand met COPD die niet fysiek in beweging komt om benauwdheid of pijn te voorkomen, terwijl wetenschappelijk is aangetoond dat bewegen juist goed is." Brouwer adviseert arbeidsdeskundigen om gebruik te maken van de wetenschappelijke kennis die op dit gebied voor hen ontwikkeld is. "De Werkscan en de Kennisbibliotheek Chronisch Werkt zijn belangrijke tools waar je als arbeidsdeskundige in de praktijk mee aan de slag kunt. Het geeft je inzicht en versterkt het arbeidsdeskundig handelen."



Sandra Brouwer

Verschillen

Sociaaleconomische gezondheidsverschillen liepen ook als een rode draad door het betoog van Lex Burdorf, hoogleraar determinanten van volksgezondheid in Rotterdam. "Lager opgeleiden hebben minder levensjaren en kennen meer jaren met gezondheidsproblemen. Die grote verschillen zie je voortdurend terug", aldus Burdorf. "Het geldt voor alle ziektes en aandoenin-

gen: naarmate de opleiding hoger is, neemt de kans om een ziekte te krijgen af. Opleiding is daarmee een goede voorspeller voor gezondheid. Hoogopgeleiden hebben betere leefomstandigheden, betere voeding en betere werkomstandigheden, zoals regelmogelijkheden op het werk."

Dat we langer en gezonder leven maar toch meer chronische ziekten hebben, komt volgens Burdorf onder meer omdat chronische ziekten steeds eerder worden opgespoord. Van de mensen rond de zestig heeft inmiddels de helft een chronische ziekte.

"Steeds meer mensen krijgen meerdere chronische aandoeningen. Stapeling op relatief jongere leeftijd heeft grote consequenties." Ook hier zijn weer grote sociaaleconomische verschillen. Multiproblematiek zit vooral bij langdurig werklozen, zo blijkt uit langjarig onderzoek in de regio Rotterdam. "We hebben vier jaar lang Rotterdamse werklozen gevolgd. Je ziet dat 22% van hen na vier jaar weer aan het werk is.



Lex Burdorf

Maar wanneer zij meerdere chronische ziekten hebben, dan is de kans op werk na vier jaar maar vijf procent. Wil je langdurig werklozen terug helpen naar werk dan is gezondheid bij twee derde van hen een essentiële factor. De kans op arbeidsparticipatie wordt in Nederland vooral bepaald door leeftijd en opleiding, maar het hebben van een chronische ziekte weegt bijna net zo



zwaar mee als de factor opleiding. Daarom moeten arbeidsdeskundigen naast aandacht aan opleiding ook aandacht schenken aan de gezondheid van cliënten.”

Burdorf voorspelt dat bij ongewijzigd beleid de tweedeling in de maatschappij verder zal toenemen, omdat laagopgeleiden minder geschikte competenties hebben in de sterk ontwikkelde economie. “Er moet er een radicaal nieuw perspectief komen om te voorkomen dat de huidige tweedeling doorzet. Die tussen mensen die werk hebben en houden en dus een beter leven krijgen, en mensen die dat niet kunnen. We moeten de gezondheidsverschillen aanpakken.” Daarbij zet hij vraagtekens bij begrippen als zelfregie en zelfredzaamheid.

“Onzin. Kwetsbare groepen zijn kwetsbaar. Als je wilt dat ze zelfregie krijgen, kun je heel lang wachten. Daarom moeten zij begeleid worden door een professional. Daar kunnen arbeidsdeskundigen echt het verschil maken.”

Het gaat om het proces

Roland Blonk en Shirley Oomens hielden een duopresentatie die vooral ging over de toepassing van wetenschappelijke kennis in de praktijk. Dat evidencebased werken blijkt in de praktijk best lastig. Er is een spanningsveld tussen wetenschap en praktijk, zo concludeerden ze. Shirley Oomens: “Het gevoel onder professionals is dat richtlijnen niet aansluiten op de praktijk, dat ze belemmerend werken. ‘Het staat haaks op mijn professionaliteit, het belemmert mij om maatwerk te kunnen leveren’, zijn opmerkingen die je vaak hoort. Ik zie dat breed in het domein werk en inkomen. Niet alleen bij arbeidsdeskundigen, maar ook bij klantmanagers en jobcoaches. Men zoekt daardoor ook beperkt naar onderzoekskennis.”

Terwijl die kennis toch echt nodig is. Uit onderzoek van het AKC onder tweehonderd arbeidsdeskundigen blijkt dat men sterk leunt op de eigen praktijkkennis en ervaring en die van collega's. “Wat mij zorgen baart is dat er ook sprake is van beperkte reflectie

Zet kwaliteit van werk op de agenda

Volgens Robert Went, econoom bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid (WRR), is inmiddels wel duidelijk dat het met de robotisering van werk niet zo'n vaart loopt. “Robots en artificial intelligence (AI) zullen het werk van mensen niet overnemen, het gaat er meer om hoe je de mens het beste met technologie kunt laten samenwerken.” Zijn advies is dan ook om in mensen en robots te investeren en daarbij vooral de kwaliteit van het werk niet uit het oog te verliezen. “Er zijn maar heel weinig mensen die alleen werken voor het inkomen. Organiseer werk zodanig, dat mensen tot hun recht komen. Dat ze zich kunnen ontwikkelen en regelruimte hebben. Neem onzekerheid weg die ontstaat door flexcontracten.” Volgens Went nemen robots en AI uiteraard wel een steeds belangrijker plek in. Ze kunnen veel taken overnemen van



Robert Went

mensen. “Wat betekent het voor het werk als wij samenwerken met cobots of robots? Hoe kun je techniek inzetten voor mensen met een beperking? En hoe voorkom je dat mensen cognitief uitgeput raken doordat eenvoudige taken zijn weg geautomatiseerd? Dat zijn vragen waar arbeidsdeskundigen een antwoord op kunnen geven.”

op de kwaliteit van eigen handelen en dat van collega's. Dus eigenlijk zeg je: ik baseer mij vooral op eigen ervaring en die van collega's, maar ik kom er niet aan toe om

kritisch te reflecteren. Dat maakt het vak kwetsbaar.”

Evidencebased handelen is volgens Blonk en Oomens de ideale brug om wetenschap



Shirley Oomens, Roland Blonk en dagvoorzitter Hans Spigt

met praktijk te verbinden. "Maar er zijn misvattingen over. Evidencebased werken gaat niet om het inzetten van bewezen effectieve interventies of producten. Het gaat over de manier waarop je werkt. Het proces. Hoe kom je tot effectieve interventies? En wat weeg je daarin? Hanteer je een te smalle definitie van evidencebased werken, dan negeer je het belangrijkste: dat het gaat om het proces van oordeelsvorming." Evidencebased handelen is integreren van verschillende bronnen: wensen en ervaringen van cliënten, eigen ervaring en wetenschappelijke kennis. Als je dat met elkaar weet te verbinden werk je evidencebased, wat leidt tot betere dienstverlening."



Guus van Weelden

Guus van Weelden, raad van bestuur van UWV kreeg de volledige zaal aan het zingen en pleitte daarna voor minder complexe wet- en regelgeving. "UWV stelt vast wat het arbeidsvermogen is en hoe je dat kunt benutten. Deze taken worden steeds uitdagender, mede door complexe wetgeving. Langzamerhand dringt gelukkig door dat daar de grenzen bereikt zijn." Het congressthema 'Iedereen doet mee' sprak hem aan. "Het sluit mooi aan bij het gedachtengoed van Positieve Gezondheid. Het vermogen van mensen om om te gaan met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven en daarbij zoveel mogelijk eigen regie te voeren en veerkrachtig te zijn."



AD Award 2019 voor Monique Klompé en Tjeerd Hulsman

NVvA-voorzitter Monique Klompé en AKC-directeur Tjeerd Hulsman werden tijdens het najaarscongres verrast met de Arbeidsdeskunde Award. Bert van den Berg, directeur van Scolea (sponsor van de AD Award) sprak beide winnaars toe en reikte de AD-Awards uit. De toekenning aan Monique en Tjeerd is volledig terecht, want beiden hebben enorm veel betekend voor de ontwikkeling van het arbeidsdeskundig vak.

Tjeerd sinds de oprichting in 2009 als zeer gedreven directeur van het AKC. Hij heeft als geen ander de wetenschap verbonden aan de beroepsgroep. Met zijn inspanningen heeft hij ervoor gezorgd dat er wetenschappelijk gevalideerde kennis voor het vak beschikbaar is gekomen. "Tjeerd heeft altijd de drive gehad om arbeidsdeskundigen te inspireren om te staan voor dit prachtige vak en dat wij onze plek opeisen. Daarom is wellicht zijn laatste wapenfeit het meest belangrijk om te benoemen. De driehoek van Evidencebased Werken. Evidencebased werken betekent dat de arbeidsdeskundige



in zijn/haar handelen de praktijk- en ervaringskennis integreert met wetenschappelijke inzichten en de ervaringen en voorkeuren van de klant."

Eenheid

Monique Klompé kwam in 2006 bij de NVvA, een periode waarin de vereniging in zwaar weer zat. Bert van den Berg: "In mijn beleving is een belangrijk wapenfeit van

Monique dat zij er een vereniging van heeft gemaakt voor beroepsgenoten. Waar het voor die tijd een paraplu was waaronder allerlei verschillende bloedgroepen eigen eilandjes vormden, is het nu een vereniging voor iedere arbeidsdeskundige, met een structuur waarin naast de gezamenlijke uitstraling naar buiten toe, ook ruimte is voor de verschillende sectoren waarin arbeidsdeskundigen werkzaam zijn."

Het congres werd mede mogelijk gemaakt door:



Monique heeft de beroepsgroep grote stappen laten maken als het gaat om de identiteit van het vak. De driehoek mens, werk en inkomen kwam tot stand. Ze is gaan sleutelen aan de infrastructuur van de vereniging en de ondersteuning van de vereniging door een goed bureau. "Toen dit eind 2010 goed in elkaar zat en met Jeroen Leenstra er iemand stond die de vereniging kon managen, richtte ze zich meer op de profilering van de arbeidsdeskundige in het maatschappelijke veld. Ze stond samen met UWV aan de wieg van het AKC waar ze ook lange tijd voorzitter van was. Tegelijkertijd is er hard gewerkt aan het curriculum van de opleiding. Samen met de opleiders en AKC is ook die kant ingericht. Daarna was de certificering aan de beurt. Wat uiteindelijk tot een overkoepelende beroepsnorm heeft geleid.

Basis

"Met een dergelijke stevige basis onder het vak is Monique ons vak gaan vertegenwoordigen bij de ministeries, de belangrijke stakeholders en omliggende beroepsgroepen. Het is aan Monique te danken dat we daar nu een sterke positie hebben. Dat we niet alleen aan tafel zitten, maar ook serieuze gesprekpartners zijn. Dat we nu meedenken in de ontwikkeling van nieuwe wetgeving en beleid, en niet alleen maar achteraf ons kunnen laten horen. Dit zijn voor ons vak belangrijke stappen geweest." ←



COLUMN

Verlies

In het werk van arbeidsdeskundigen wordt er veelal gesproken over wat iemand nog wel kan (lees: mogelijkheden) en wat iemand niet meer kan (lees: belemmeringen en/of beperkingen).

Maar wat doet het eigenlijk met iemand wanneer die zijn of haar werk niet meer kan uitvoeren? Werk waarvoor ooit met volle overtuiging en passie is gekozen? Waar in sommige gevallen jarenlang studeren aan vooraf ging. Een investering qua tijd, geld en energie. Of iemand die al van jongs af aan in een bepaald beroep terecht is gekomen? Werk dat onderdeel is gaan uitmaken van iemands bestaan. Waardering, sociale interactie, arbeidsritme vallen weg als werk te belastend wordt en leidt tot uitval wat weer samen kan hangen met (tijdelijk) verlies van gezondheid.

In mijn gesprekken met betrokkenen besteed ik altijd aandacht aan het verdriet dat hierbij komt kijken. Verdriet dat zich in verschillende gradaties voordoet, maar lang niet altijd zichtbaar of merkbaar is. Stilstaan bij verlies en rouw van mogelijkheden ten aanzien van werk en een bepaalde mate van zelfstandigheid zijn volgens mij wezenlijk onderdeel van arbeidsdeskundig onderzoek. Ook om een goede inschatting te kunnen maken of iemand gebaat kan zijn bij coaching of psychologische ondersteuning. Pas dan ontstaat er een goede basis om mogelijkheden te bespreken en te onderzoeken.

Ik zou alle arbeidsdeskundigen op het hart willen drukken om stil te staan bij het verdriet van een cliënt die werk, gezondheid en/of zelfstandigheid verliest. Om daarna de focus te leggen op wat iemand nog duurzaam kan en wil en wat ervoor nodig is om dat te bereiken. Heel wat betrokkenen zullen zich dan echt gehoord voelen. Hoe zou je zelf behandeld willen worden als je het mooie beroep van arbeidsdeskundige door omstandigheden niet meer zou kunnen uitoefenen?

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. In deze aflevering: **Mechteld van Kessel (48)**, van **ZigZag naailes**.

“Eén rondje flyereren, en ik zat vol”

Hoe ben je in dit creatieve vak terechtgekomen?

“Ik naai al vanaf mijn tiende. Mijn moeder was er ook al veel mee bezig. Er waren altijd stoffen in huis, die ze bijvoorbeeld bedrukte. Dus het zal ook wel een beetje door haar zijn gekomen dat ik dit nu doe. Op de lagere school kreeg ik handvaardigheid, wat ik erg leuk vond. Van met de hand naaien ging ik al snel naar machinenaaien en toen ik twaalf was maakte ik mijn eerste broeken. Zonder uitleg, gewoon door het zelf te proberen. Later, op de middelbare school, naaide ik alles voor iedereen. Van zwemkleding en boxershorts tot hovenierspakken in opdracht. Daar verdiende ik dan wat mee. Voor mij was toen wel duidelijk dat ik er ook beroepsmatig iets mee wilde gaan doen. Daarom ging ik naar het MBO mode en kleding. Ik kon al goed naaien, ik maakte bijvoorbeeld ook gevoerde winterjassen, maar toch heb ik op die opleiding veel geleerd. Na een tussenjaar werd ik aangenomen op Charles Montaigne in Amsterdam. De opleiding fuseerde na een jaar met de Meester Koetsier tot AMFI, Amsterdam Fashion Instituut, een erkende HBO-opleiding. Vrij snel daarna kreeg ik werk bij een Nederlands dameslabel en daarna bij V&D dat toen nog kleding onder eigen label in Nederland maakte.”

Was het een bewuste keuze om zelfstandige te worden?

“Met die twee werkervaringen op zak wilde ik eigenlijk nog een keer switchen naar een volgende baan. Maar toen werd ik zwanger

en vond ik parttime werken eigenlijk wel prima. Toen ook de tweede er was, ben ik begonnen met naailes geven aan huis. Ik dacht: dan ben je flexibel en dan kan ik naast de naailessen misschien wat freelance klussen doen. Maar dat is er niet meer van gekomen eigenlijk. In 2007 ben ik gestart. Er werd toen in heel Amsterdam slechts op één andere plek naailes gegeven. Eén rondje flyereren hier op IJburg, en ik zat meteen vol. Eerst met volwassenen, in 2013 ben ik ook aan kinderen les gaan geven. Eerst had ik ze nog verdeeld in twee leeftijdsgroepen, maar nu zitten ze gewoon door elkaar.”

Wat zijn de voor- en nadelen van aan huis werken?

“Aan huis werken is ideaal. Het heeft voor mij geen nadelen. Werk en privé zijn goed te scheiden en ik vereenzaam ook niet. De cursisten komen hier echt voor hun ontspanning, om even weg te zijn uit de dagelijkse sleur. Het is daarom altijd gezellig. Soms zelfs té, dan moet ik ze op een gegeven vragen: ‘Gaan we nog wat doen?’”

Heb je speciale aanpassingen of attributen nodig voor je werk?

“Ik heb twee soorten naaimachines: de gewone voor volwassenen en voor jonge kinderen is er een kleine machine. Daar zit ook een beschermkapje over het voetje, zodat ze niet met hun vingers ertussen kunnen komen. Ook kan ik het pedaal verhogen, zodat ze er goed bij kunnen. De tafel waarop geknipt wordt heb ik laten



verhogen, zodat het ergonomisch beter is om aan te werken.”

Wat vind je leuk aan jouw vak?

“Het leuke is dat er telkens iets ontstaat. Van niets kom je tot iets. Je naait bij wijze van spreken wat lapjes aan elkaar, doet er een mooi bandje bij en je hebt een leuke tas of een mooi kussen. Dat ik zelf inmiddels vooral lesgeef en niet heel veel meer achter de machine zit is niet erg. Ik kan ook vrij veel van



mijn ideeën kwijt in de lessen. Ik geef dan tips en ideeën aan de cursisten door. Er zijn ook mensen die al best goed kunnen naaien en die alleen eens in de zoveel tijd een les volgen om inspiratie bij mij op te doen.”

Hoe blijf je zelf geïnspireerd?

“Ik ga veel naar musea en markten. En ik kijk online, bijvoorbeeld op Pinterest. Ook fotografeer ik dingen die mij inspireren. Dat kan van alles zijn. Kleuren, maar ook een

patroon in een stof. Sommige stoffen zijn kunstwerkjes op zich, die kun je zo in een lijst zetten en aan de muur hangen.”

Kun je dit werk blijven doen als je ouder wordt?

“Als je de hele dag achter de naaimachine zou zitten, is het werk best belastend. Maar dat doe ik niet meer. Ik naai zelf nog maar een paar uurtjes per week. Meestal om wat dingen uit te testen of om lessen voor te

bereiden. De lessen zelf duren drie uur. Dat lijkt veel maar het vliegt voorbij. Ook mentaal is het allemaal goed te doen. Ik geef maar tien uur per week les. Daar komt nog een uur of vijf voorbereiding en nazorg bij. Daarnaast blijft er genoeg tijd over die ik onder meer vul met vrijwilligerswerk. Het past allemaal prima. Op deze manier kan ik het heel lang volhouden.”



Bijeenkomst Voorzieningen in de praktijk

VOORZIENINGEN dragen bij aan een inclusieve samenleving

Half oktober organiseerde platform UWV een open NVvA-bijeenkomst met als titel 'Voorzieningen in de praktijk'. Het bleek een onderwerp waar de beroepsgroep warm voor loopt. Meer dan tweehonderd arbeidsdeskundigen en andere belangstellenden bezochten het congres, de workshops en de bedrijvenbeurs.

TEKST | Diederik Wieman

Het evenement vond plaats in het congrescentrum Bouw en Infra in Harderwijk, waar (mid)dagvoorzitter José van Assem de plenaire bijeenkomst opende. Ze legde daarbij een link naar de actualiteit (op dat moment de protesterende boeren) met een grote foto van een robottractor. "Ik wist niet dat ze bestonden, maar behalve zelfrijdende auto's zijn er dus ook al zelfrijdende robots die het werk op het land doen en het werk voor de boeren gemakkelijker maken. Dat is ook waar het bij voorzieningen om draait: werk toegankelijk maken, organisaties en de samenleving inclusief maken. Nu is een robottrekker slechts een innovatie, geen voorziening. Want bij voorzieningen komt er altijd iets extra's bij kijken, namelijk: een structurele disbalans. Als je die kunt compenseren met een innovatie, dan is het een voorziening."

Oplossingen

Jan Wieman, voorzitter van Platform UWV, een van de vier platforms die binnen de NVvA actief zijn, was erg blij met

de grote opkomst. "Het streven was om een bijeenkomst voor zo'n tachtig mensen te organiseren, maar het zijn er uiteindelijk meer dan tweehonderd geworden." Een goede zaak, vond hij, want: "Ik denk dat veel arbeidsdeskundigen nog een traditioneel denkraam hebben als het om voorzieningen gaat. Voorzieningen zijn meer dan een autoaanpassing, een aangepast beeldscherm of een zit-stabureau. Als ik met arbeidsdeskundigen over voorzieningen spreek lijkt het af en toe wel of the sky the limit is. Vandaag willen we jullie meenemen in de technologische ontwikkelingen, zoals exoskeletten en Human Interface Mate, een slim begeleidingssysteem voor mensen die in productieprocessen handelingen moeten verrichten. Het zijn oplossingen die mogelijkheden verruimen om aan het werk te blijven of om aan werk te komen. Waarom zou iemand zonder onderbeen geen staand werk kunnen doen? En waarom een slechtziende geen computerwerk? Dat zijn relevante vragen waarop we vandaag een



Autoaanpassingen: veel is mogelijk



Mario de Nijs (r) van Babbage, geeft uitleg aan enkele bezoekers



Meer dan tweehonderd belangstellenden kwamen op het congres Voorzieningen in de praktijk af

antwoord willen geven.”

Onbekendheid met de enorme hoeveelheid mogelijkheden. Dat is ook wat Ronald van Zijp opviel toen hij anderhalf jaar geleden begon als landelijk manager voorzieningen UWV. “Ik gaf op de landelijke werkdagen van UWV WERKbedrijf in totaal zestien presentaties over Voorzieningen. Bij de helft van de mensen zag ik de mond van verbazing opvallen: ‘Werkt UWV op deze manier mee aan een inclusieve arbeidsmarkt?’” Van Zijp had zijn missie gevonden. “Ik moet de onbekendheid wegnemen en dit verhaal aan zo veel mogelijk mensen vertellen. Dus als jullie een keer een bijeenkomst hebben met werkgevers? Bel mij dan, ik kom graag over voorzieningen vertellen.”

Budget benutten

Voorzieningen worden verstrekt vanuit drie wetten: de WIA (art. 39), de Wajong en de WOOS (Wet overige OCW-subsidies). Met die laatste is UWV dus ook in beeld bij het verstrekken van onderwijsvoorzieningen. Voorzieningen zijn een recht en daarmee is er in principe ook sprake van een opneemfinanciering. Uiteraard zijn er budgetten gesteld, maar wanneer die niet toereikend zijn moet het ministerie bijpassen. Dat is echter niet aan de orde. Ronald van Zijp: “Jaarlijks heeft UWV een budget van 100 miljoen euro voor re-integratiemiddelen en 100 miljoen voor voorzieningen. Ongeveer 50 miljoen wordt niet gebruikt en gaat terug naar SZW. Laten we ervoor zorgen dat we alles uitgeven zodat er nog meer mensen met een beperking aan het werk geholpen kunnen worden.”

Zijn boodschap aan werkgevers is: kijk verder dan je neus lang is. “Er zit nog te veel arbeidspotentieel op de bank. Zestig tot zeventig procent van de mensen met een visuele beperking bijvoorbeeld, zit zonder werk.” Ook veel andere mensen met een beperking willen en kunnen aan de slag. “Wij hebben allerlei mogelijkheden en oplossingen. Voorzieningen kunnen zorgen voor een inclusieve arbeidsmarkt en voor een inclusieve samenleving. Iedereen moet kunnen meedoen.”

Ervaringsverhalen

De mogelijkheden zijn vrijwel onbeperkt, maar dat wil niet zeggen dat alles mogelijk is, zo benadrukt Van Zijp. “We kijken altijd naar dat wat mogelijk is, het goedkoopste en meest proportionele.” Dat het in de praktijk in sommige gevallen toch flink kan oplopen bleek uit de ervaringsverhalen van Sabine Gijzen en Harald van



Foto's van boven naar beneden:

Dagvoorzitter José van Assem

Jan Wieman, voorzitter van NVvA-platform UWV

Ronald van Zijp: meer bekendheid voor voorzieningen

Ervaringsdeskundigen Sabine en Harald deden hun verhaal

Breederode. Bij Harald, die op latere leeftijd blind werd, valt het nog mee: hij maakt onder meer gebruik van aangepaste computersoftware en kreeg ook jobcoaching als voorziening. Bij Sabine Gijzen echter, die een dwarslaesie opliep na een parachuteongeluk, moest heel wat meer geregeld worden. Sabine: “De belangrijkste voorziening is mijn rolstoel, zonder kom ik nergens. Verder heb ik thuis een aangepaste keuken en badkamer, een plateaulift, zijn de deuren verbreed en de stoepen verlaagd. Ook op het werk zijn voorzieningen aangebracht zoals automatisch openende deuren en een parkeerplaats. Waar ik vooral heel erg blij mee ben is de aangepaste auto. De auto is van mij, maar de aanpassingen zijn betaald door UWV. Mijn wereld is daardoor groter geworden en het kost minder tijd om ergens te komen.”

Workshops en bedrijvenbeurs

Na de plenaire sessie konden de deelnemers kiezen uit workshops over de Leidraden Werkvoorzieningen en Jobcoaching van AKC en een bezoek brengen aan de bedrijvenbeurs. Daar kon men in de praktijk ervaren hoe (vrijwel) onbegrensd de mogelijkheden zijn. Uiteraard waren bedrijven vertegenwoordigd die auto's aanpassen zoals Tripod Mobility en Bever. Maar ook Babbage was aanwezig. Het bedrijf helpt mensen met een visuele en motorische beperking met het toegankelijk maken van informatie. Het bedrijf doet dit met hulpmiddelen, softwarematige aanpassingen, advisering en trainingen. Bijzonder is de integrale aanpak van Babbage, waardoor synergie ontstaat tussen de persoon, de gebruikte technieken en het beroep of de studie.

Verder konden de bezoekers kennis maken met de Human Interface Mate (HIM), een slim begeleidings-systeem voor mensen die in productieprocessen handelingen moeten verrichten. Door gebruik van sensoren en projecties worden de medewerkers letterlijk en figuurlijk begeleid bij hun taken in het productieproces. Ook Health2Work had een stand, waarop onder meer aandacht werd gevraagd voor de Health2Work Cube, een designmeubel waarmee dynamisch werken en verandering van houding op de werkplek worden gecombineerd.





6 vragen aan

Irma van den Berg (58), arbeidsdeskundige bij KLM Health Services

1 Je bent opgeleid als fysiotherapeut, hoe ben je in het vak terechtgekomen?

"Ik kwam als fysiotherapeut al vrij snel in aanraking met arbeidsgerelateerde zorg. Er kwam meer aandacht voor arbeidsgerelateerde klachten en in het bijzonder voor RSI (nu KANS). In dit kader gaf ik ook workshops op het gebied van preventie en werkplektrainingen. Ik merkte dat ik op een gegeven moment het gevoel had steeds hetzelfde riedeltje af te draaien en mij niet verder kon ontwikkelen. Ik heb toen de overstap gemaakt naar de functie van verzuimadviseur bij KLM Health Services. Hier heb ik mij verder kunnen ontwikkelen op het gebied van verzuim en re-integratie bij diverse organisaties, waaronder Zorggroep Almere. Ik kreeg hier vijf jaar geleden de kans om de opleiding tot Arbeidsdeskundige te gaan volgen."

2 Wat spreekt je aan in het vak van arbeidsdeskundige?

"Ik vind het echt het leukste vak van de wereld. Het is echt mijn ding. Ik vind het fijn dat ik niet continu achter een bureau zit, maar juist veel op werklocaties kom. Dit geeft mij het gevoel van vrijheid. Iedere dag is anders, zo sta ik bijvoorbeeld

de ene dag op het vliegtuigplatform mee te kijken bij het laden en lossen van diverse vliegtuigtypes, de andere dag sta ik in de bagagekelder of in een vliegtuighangar waar het technisch onderhoud plaatsvindt. Ik ben ook zelf een keer mee gevlogen om de werksituaties van cabine- en cockpitbemanning te kunnen bekijken."

3 Zijn er veel verschillen tussen werken in de zorg en voor KLM Health Services?

"In de zorg heb je meer gelijksoortige functies en opleidingen. Hier zit enorm veel verschil in soorten functies en opleidingsniveaus. Er werken 35.000 mensen bij KLM verdeeld over diverse divisies. Het overgrote deel is werkzaam in de lucht (cockpit- en cabinepersoneel). De rest is werkzaam bij divisies zoals ground services, technisch onderhoud, vracht, IT, management/directie en stafafdelingen. Er is daarom een grote variatie aan functies en werkgebieden. In mijn werk zijn geen twee dagen hetzelfde."

4 Hoe vertaalt werken in de luchtvaart zich in het arbeidsdeskundig werk?

"Je zit met een aantal praktische feiten. Bij het ontwerp van een vliegtuig draait het om

aerodynamica en veiligheid en niet per se om ergonomie. Als je een baan in de lucht hebt, is het daarom vrijwel onmogelijk om de werkplek aan te passen. Dat maakt dat je voor cabinepersoneel dat tijdelijk niet geschikt is voor het eigen werk, al heel snel een werkplek op de grond moet zoeken. Ben je duurzaam niet inzetbaar is het probleem vaak nog groter. Bij cockpitbemanning en cabinepersoneel is er vaak sprake van een langjarig dienstverband en daardoor sprake van relatief eenzijdige werkervaring. Bovendien zal in reguliere arbeid sprake zijn van een fors loonverlies ten opzichte van de maatman. Wat opvalt en ook bijzonder is voor het overgrote deel van het personeel van KLM is dat men heel trots is op het bedrijf en er vaak al lang werkt. Dit geldt voor alle bedrijfsonderdelen. Je ziet dat mensen zich vaak binnen de eigen divisie hebben opgewerkt. Men kent elkaar en er is daardoor veel collegialiteit. Hierdoor valt het soms niet op dat mensen al enige tijd in de lucht werken omdat zij het werk eigenlijk al langere tijd niet meer kunnen volhouden vanwege klachten. Op zich fantastisch dat men dit voor elkaar doet, maar het risico op overbelasting van andere medewerkers is daar-

door reëel. Zeker gezien het feit dat er ook binnen KLM een vergrijzing van het personeelsbestand ontstaat en er voor mensen die werkzaam zijn in de operatie veelal sprake is van fysiek zwaardere arbeid."

5 Wat doe je zelf om fit en vitaal aan het werk te blijven?

"Het allerbelangrijkste is dat ik ervoor zorg dat ik werk doe dat naar mijn zin is. Ik ben erg blij met het werk dat ik doe. Het is interessant, enorm afwisselend en ik heb veel regelmogelijkheid waar ik ook gebruik van maak. Met name een goede balans in de agenda is belangrijk. Zo zorg ik ervoor dat ik niet drie onderzoeken op een dag heb bijvoorbeeld. Om te ontspannen sport ik veel en vind ik het leuk om te schilderen."

6 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Zorg dat je niet je kunstje gaat doen en afstompt. Als je het gevoel hebt dat je constant aan het knippen en plakken bent in je rapportages, dan is het tijd om wat anders te gaan doen. Dan ben je niet meer met maatwerk bezig en dat is juist het leuke aan ons vak: dat je bezig bent met mensen en organisaties."





EERSTE HULP BIJ OORSUIZEN



Auteur: Olav Wagenaar

Uitgeverij: Poiesz Uitgevers,

Koog aan de Zaan

Pagina's: 152

Prijs: € 19,95

ISBN: 978949154931

Eerste hulp bij oorsuizen

Theorie en praktijk

Wat is tinnitus en hoe is het te beheersen

Dit informatieve boek geeft aan de hand van veel praktijkvoorbeelden een heldere uitleg over de betekenis van tinnitus (oorsuizen) en hyperacusis (overgevoeligheid voor geluid van buiten), over de oorzaken hiervan en uiteraard de gevolgen.

Het lawaai in de oren zelf, maar ook de bijkomende angst, machteloosheid, ziekte en zelfs zelfmoordgedachten worden genoemd. Indien er sprake is van een aantal klachten als gevolg van de tinnitus dan heeft men het over een tinnitussyndroom.

Interessant zijn de vermelde mogelijkheden om de oorzaken hiervan en ook de gevolgen terug te dringen. In de samenvatting van het derde hoofdstuk wordt het belang benadrukt om onderzoek te laten doen op de terreinen van het gehoor, de

lichamelijke en de psychische gezondheid voordat men overgaat op behandeling of begeleiding.

Bij vrijwel alle praktijkvoorbeelden komt overbelasting in welke vorm dan ook voor. Dit sluit aan bij de

theorie dat mentaal functioneren centraal staat (maar dus niet de enige oorzaak is) bij het ontstaan van tinnitus en hyperacusis. Duidelijk wordt

gemaakt dat tinnitus zelf niet medisch kan worden behandeld maar dat de negatieve gevolgen ervan wel kunnen worden teruggedrongen en daarmee ook de hinder en de luidheid van de klacht. Op het eind van het boek worden lijsten en hulpmiddelen aangereikt ter bestrijding van de negatieve gevolgen van tinnitus. Deze zelfhulp

gids wordt aangeraden als een goed begin van de zelfhulptherapie.

(Annet de Grunt) *



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

Vakopleidingen tot:

- Zelfstandig ambachtelijk en machinaal meubelmaker
- Meubelstofeerder
- 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.



Het Ambachtshuis Brabant

Het Ambachtshuis Brabant is actief in heel Brabant

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



www.ambachtshuis-brabant.nl

info@onsambachtshuis.nl



Hoge Raad: einde aan slapende dienstverbanden

Het is lange tijd onzeker geweest of slapende dienstverbanden nu wel of niet toegestaan waren. De Hoge Raad heeft nu duidelijkheid gegeven: in principe moeten slapende dienstverbanden worden beëindigd op grond van goed werkgeverschap.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema*

Waar gaat het nu eigenlijk allemaal om? Een werknemer die langer dan 104 weken ziek is, heeft geen recht meer op loondoorbetaling tijdens ziekte. Heeft de werkgever geen passend werk voorhanden, dan is hij ook niet meer verplicht om zich in te zetten voor re-integratie.

De arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer eindigt echter niet automatisch. Hiervoor moet de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Deze verleent de ontslagvergunning als de werknemer als gevolg van ziekte niet in staat is om zijn eigen werk te doen, als er binnen de onderneming van de werkgever geen passende arbeid voor de werknemer is en als niet te verwachten valt dat de werknemer binnen 26 weken zodanig zal herstellen dat hij wel eigen of passend werk kan doen. Aangezien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, heeft de werknemer recht op transitievergoeding. Ook als de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en een IVA-uitkering ontvangt. Deze transitievergoeding kan voor werk-

nemers die lang in dienst zijn oplopen tot € 81.000 bruto, of tot een jaarsalaris als dat hoger is.

Slapend dienstverband

Veel werkgevers vinden het betalen van de transitievergoeding onrechtvaardig. Ze hebben immers al gedurende 104 weken het loon doorbetaald en kosten gemaakt voor re-integratie. Een oplossing werd gevonden in het 'slapend' houden van het dienstverband: de arbeidsovereenkomst wordt niet opgezegd, maar er wordt ook geen loon meer betaald.

Het nadeel van een slapend dienstverband is dat de werkgever, zolang de werknemer in dienst is, altijd moet kijken of werknemer weer werkzaamheden kan verrichten. Bij een herstel (ook na 26 weken) is de werkgever verplicht werk aan te bieden dat beschikbaar en passend is. Dan gaat ook opnieuw de loondoorbetalingsperiode lopen. Herstelt de werknemer en is hij weer geschikt voor zijn eigen bedongen arbeid, dan kan de werknemer deze arbeid opeisen. Is dat werk er niet meer en wil de werkgever op dat

moment alsnog de arbeidsovereenkomst beëindigen, dan zal de transitievergoeding veel hoger uitvallen. Overigens kun je beargumenteren dat het feit dat je recht hebt op werk als je weer herstelt juist een voordeel voor de werknemer is, maar de meeste werknemers geven de voorkeur aan het uitbetalen de transitievergoeding.

Compensatieregeling

Al in augustus 2015 gaf minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan dat hij het omzeilen van de transitievergoeding 'niet fatsoenlijk' vindt. Werkgevers, zeker uit het MKB, gaven daarentegen terug dat ze geen financiële middelen hebben voor de transitievergoeding. Hiervoor had de minister dan ook wel weer begrip. Dit resulteerde in de Wet compensatie transitievergoeding, die op 1 april 2020 in werking treedt.

Werkgevers kunnen dan bij het UWV een aanvraag indienen voor het verkrijgen van compensatie van de betaalde transitievergoeding. En wel met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. Dat is de datum van inwerking-treding van de Wet werk en zekerheid, de wet waarmee de transitievergoeding in de wet is ingevoerd. Aanvragen voor deze terugwerkende kracht moeten vóór 1 oktober 2020 worden ingediend.



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

Geen loondoorbetaling bij langer ziek dan 104 weken

Hoogte compensatie

Het bedrag dat het UWV aan de werkgever compenseert is het bedrag van de transitievergoeding dat verschuldigd was op het moment waarop het opzegverbod tijdens ziekte eindigde. De peildatum voor de compensatieberekening is 104 weken plus 1 dag na de eerste ziektedag. Met andere woorden: het bedrag dat gold na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Als er een slapend dienstverband is aangehouden, is de transitievergoeding inmiddels weer hoger geworden: dat gedeelte wordt dus niet gecompenseerd. Het bedrag van de compensatie is in elk geval niet hoger dan het bedrag van het loon dat de werkgever tijdens de eerste 104 weken van ziekte aan de werknemer heeft betaald. De bedoeling van de wetgever is namelijk uitsluitend om de werkgever te compenseren voor het betalen van de transitievergoeding als de werkgever ook al loon tijdens ziekte heeft betaald.

Werkgevers terughoudend

Heeft het vooruitzicht van de compensatieregeling er nu toe geleid dat slapende dienstverbanden tot het verleden behoren? Nou nee, veel werkgevers blijven terughoudend, omdat de transitievergoeding eerst volledig betaald moet zijn voordat de aanvraag voor compensatie kan worden ingediend. De werkgever moet de transitievergoeding dus altijd voorfinancieren, wat zeker voor kleinere werkgevers problematisch kan zijn. Bovendien is nog niet helemaal duidelijk hoe de compensatieregeling precies uitwerkt. Werkgevers willen natuurlijk voorko-



men dat zij de transitievergoeding al wel betaald hebben, maar dat deze achteraf niet of niet volledig door het UWV gecompenseerd wordt.

Prejudiciële vraag

Omdat rechters op verschillende manieren oordeelden over het slapend dienstverband, is er door de Rechtbank Limburg een prejudiciële vraag aan de Hoge Raad gesteld: Moet een werkgever, en zo ja onder welke omstandigheden, als 'goed werkgever' akkoord gaan met het voorstel van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer tot beëindiging van het 'slapende dienstverband', onder betaling van de wettelijke transitievergoeding?

Op 8 november 2019 heeft de Hoge Raad duidelijkheid gegeven: op de werkgever rust in beginsel de verplichting om het slapende dienstverband te beëindigen. Er is een uitzondering mogelijk als de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Dit is bijvoorbeeld het geval als er nog reële re-integratiemogelijkheden zijn, maar dit is niet het geval als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt.

Voorfinanciering

Ook stelt de Hoge Raad dat als de werkgever aannemelijk maakt dat de voorfinanciering leidt tot ernstige financiële problemen, de rechter kan beslissen dat betaling aan de werknemer in termijnen plaatsvindt of wordt opgeschort tot na 1 april 2020. Vanaf 1 april 2020 geldt echter dat voor een aanvraag op grond van de Wet compensatie transitievergoeding vereist is dat de volledige vergoeding aan de werknemer is voldaan. De werkgever is dan altijd verplicht tot voorfinanciering.

Er zijn ook werkgevers die wachten met ontslag tot na 1 januari 2020 zodat ze niet te lang de transitievergoeding hoeven voor te financieren. Een ander voordeel voor de werkgever is dat vanaf 2020 de wettelijke transitievergoeding lager wordt. Dan is de opbouw over de gehele diensttijd 1/3e per dienstjaar (dus 1/6e per half jaar), en geldt niet meer de speciale regeling voor 50-plus-sers.

De vakbonden hebben al aangegeven dat ze nog volop willen inzetten op einde dienstverband in 2019 en als ze merken dat werkgever bewust heeft uitgesteld, zullen ze de vergoeding vragen behorend bij 2019.



Karin Baggerman schrijft in AD Visie over wat haar raakt in het vak van arbeidsdeskundige.

Stress



Hoewel dit onderwerp de afgelopen jaren wat aandacht betreft geen reden tot klagen heeft gehad, is 2019 toch wel het jaar dat de stress definitief is doorgedrongen tot alle lagen van de bevolking. Als je niet oppast ben je gestrest van de baarmoeder tot het verzor-

gingstehuis. Body-stress bij baby's, van spanning strakgetrokken peuters en schoolstress op de basisschool. Zeven-tig procent van de pubers schijnt gebukt te gaan onder diverse symptomen van langdurige overspanning en millennials hebben het al helemaal niet gemakkelijk op dit gebied. In diverse media wordt voorzichtig gesproken over een epidemie en inmiddels heeft stress ook de twijfelachtige eer als volksziekte nummer één te worden beschouwd.

Natuurlijk wil ik niet de gek steken met de ernst van de gevolgen van stress maar het valt niet te ontkennen dat het tegenwoordig wel heel snel als zondebok voor een hele hoop ellende wordt aangewezen. Eerlijk gezegd heeft dat ook zo zijn voordelen. Tegenwoordig eet ik met smaak mijn Bossche Bol en wijt die extra kilo gewoon aan te veel stress. Niets aan te doen. Als ik 's ochtends heftig gapend achter mijn computer zit, is dit overduidelijk een stressgerelateerd symptoom en niet zozeer omdat ik gister tot diep in de nacht op NPO-plus het nieuwe seizoen van Midsomer Murders er in één keer uitgeknald heb. En laat het voor iedereen in mijn omgeving helder zijn dat het geen aangeboren slordigheid maar pure stress is waardoor ik al jaren overal alles vergeet.

Maar zonder dollen, het is toch oppassen geblazen met al dat gestress, zeker in deze drukke decembermaand. Voor je het weet heb je een burn-out te pakken en dan ben je verder van huis. Dus toen ik deze week een filmpje tegenkwam van Erik Scherder (hoogleraar neuropsychologie) met vijf tips om stress op het werk tegen te gaan, besloot ik dat met aandacht te bekijken.

Met stip op één: bewegen! Geadviseerd wordt om na maximaal twintig minuten stilzitten de spieren op te schudden met een loopje of een dansje. Empathie voor je collega's schijnt ook een goede remedie te zijn, gevolgd door het luisteren naar muziek. Multitasken blijkt uit den boze, slapen daarentegen is van essentieel belang voor het verdrijven van overmatige spanning. Ik kijk naar mijn buurman, een boomlange mijnheer die met sterk gebogen rug al minstens een halfuur de toetsen uit zijn toetsenbord aan het rammen is terwijl hij via een oortje in gesprek is met een cliënt. Alarm! Hier is een directe stressinterventie noodzakelijk. Ik zet meteen Sky Radio Christmas aan en roep vervolgens wat collega's bij elkaar. Zo komt het dat we niet zoveel later al dansend op de Christmas top 101 in duo's de afdeling over zwieren. Hiermee zijn minstens drie van de vijf tips in de praktijk gebracht. Geen idee of dit de bedoeling is maar wij komen de decembermaand wel door. En 2020? Ik heb er zin in!

Ik wens iedereen een stressvrij 2020.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige UWV WERKbedrijf Breda.

De OrCam voorleesbril voor studie- en werksituaties

De OrCam is een apparaat die studerende of werkende met een beperking kan helpen bij het toegankelijk maken van informatie. De OrCam bestaat uit een zeer compacte camera die aan de zijkant van de bril bevestigd wordt. Vervolgens kan de gebruiker eenvoudig foto's maken door te wijzen naar bijvoorbeeld gedrukte tekst, personen, producten of kleuren. De OrCam spreekt binnen enkele seconde vervolgens de informatie uit.



Wanneer een scholier, student of medewerker een visuele- of een andere leesbeperking zoals bijvoorbeeld dyslexie ervaart dan kan de OrCam als hulpmiddel ingezet worden om informatie toegankelijk te maken. De OrCam heeft de volgende functies:

- Voorlezen van gedrukte teksten in bijvoorbeeld boeken, readers, brieven en magazines.
- Herkennen van personen bijvoorbeeld tijdens een vergadering of scholieren in de klas.
- Voorlezen van een PowerPoint, teksten op een beeldscherm of andere informatie in de omgeving zoals een schoolbord of bord met vertrektijden.
- Herkennen van producten
- Kleurherkenning





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