

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | APRIL 2017 | NUMMER 2

Opgebrand, uitgeblust Ongelukkig op de werkvloer

Adequaat en zo
goedkoop als mogelijk:

Vervoersvoorzieningen zijn maatwerk



→ AKC onderzoek
robotisering

→ Ziekteverzuim
bestaat niet!

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

We teach...



VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK
11 mei 2017, Utrecht

NIEUW

CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME INZETBAARHEID
12 en 19 juni 2017, Utrecht

TOUR DE FRANCE: BGZ IN FRANKRIJK EN NEDERLAND
18 t/m 22 juni 2017, Orléans en omgeving van de Loire

MASTERCLASS ARBEIDSPARTICIPATIE: MENSEN MET MOGELIJKHEDEN VERSTERKT 
7 september 2017, Utrecht

4-DAAGSE KERNTRAINING ARBEIDSPARTICIPATIE: MENSEN MET MOGELIJKHEDEN VERSTERKT 
12 en 26 september, 10 en 24 oktober 2017, Utrecht

KENNISMAKEN MET EVIDENCE BASED PRACTICE
9 september 2017, Utrecht

OMGAAN MET CONFLICTEN EN SUCCESVOL ONDERHANDELEN
19 september en 3 oktober 2017, Utrecht

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES
25 september en 9 oktober, Zwolle

JE WERKDruk DE BAAS!
28 september 2017, Utrecht

NIEUW

ARBEID EN DUURZAME INZETBAARHEID, OFWEL 'CAPABILITY'
Topclass Arbeid en Gezondheid
2 oktober 2017, Amsterdam

...en nóg 170 modulen!

Bekijk het volledige bij- en nascholingsaanbod op www.nspoh.nl. Of vraag de brochure aan.



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.

CS Opleidingen

REGIE OP GELDSTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

Geaccrediteerd
door Hogeschool
Arnhem/Nijmegen

Opleiding Specialist Taakdelegatie

- Uniek in Nederland
- Specialisme met toekomst
- Aantekening in het Register Specialistisch Casemanagement

Er is veel vraag naar casemanagers met het specialisme Taakdelegatie. Doordat de Specialist Taakdelegatie werkt onder auspiciën van de bedrijfsarts is een effectieve verzuimbegeleiding mogelijk. Met de opleiding Specialist Taakdelegatie leert u alles wat u nodig heeft om de samenwerking te laten slagen.

Afhankelijk van uw vooropleiding kunt u zich inschrijven in het Register Specialistisch Casemanagement. Zo laat u zien dat u een professional bent en garant staat voor kwaliteit.

meer informatie:
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

Wat boeit Bas Hagoort
(BSH Arbeids-
deskundig Advies)
aan het arbeidsdes-
kundig vak?
Kijk op pagina 24

Colofon

39e jaargang nummer 1
April 2017

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

Redactie → Irma van den Berg, Rekha van Dis,
Annet de Grunt, Ted Ineke, Agnes Kroes, Anjo van
Soest, Diederik Wieman (Oblov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Hans van der
Holst (UWV SMZ), Astrid de la Fuente (Kring
Consult), Christel van de Ven (Factor Vijf), Michiel
de Looze (TNO), Maaïke Huysmans (VUmc),
Marjolein Douwes (TNO), Jeroen Ermers (UWV).

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie,
Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

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

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

ISSN 1382-7162



Coverstory

Ongelukkig op de werkvloer

Meer dan een miljoen Nederlanders heeft klachten
die wijzen op een burn-out of andere werkgerela-
teerde psychische ziekten. Ruim een derde van alle
ziekteverzuim is te herleiden tot werkstress.
Daarmee is psychosociale arbeidsbelasting (PSA)
beroepsziekte nummer 1.

6

Vervoersvoorzieningen zijn maatwerk

Afgelopen jaar kende UWV
circa vierhonderd keer een ver-
voersvoorziening toe. Wat zijn
de mogelijkheden? En wanneer
komt een klant voor vervoers-
voorziening in aanmerking? In
mobiliteit gespecialiseerde UWV
arbeidsdeskundigen voorzienin-
gen weten er alles van.



10

En verder...

Wetenschappelijk: AKC rapport over robotisering	14
Serie: juridische begrippen rondom arbeid uitgelegd	20
Ziekteverzuim bestaat niet	28



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar
aandacht aan beroepen achter de schermen.
De tweede aflevering: toneelmeester Arjan
Smook (50).

18



Stress

In de vorige AD Visie plaatsten we kanttekeningen bij het streven van de overheid om zoveel mogelijk burgers zelfredzaamheid te laten zijn. Het is een mooie gedachte dat iedereen het recht heeft om zelfstandig te functioneren. En als het een keer tegenzit, zijn er altijd wel mensen in de omgeving die willen bijspringen. De werkelijkheid is anders. Veel mensen redden het niet alleen en vaak dient zich niemand aan om te helpen. Ze vereenzamen en lopen vast in een uitzichtloze situatie met grote geldzorgen waar ze niet meer uitkomen, ook niet als uiteindelijk professionals zich er mee gaan bemoeien. Dan blijkt dat deze mensen lastig zijn te motiveren. Ze komen hun afspraken niet na, zijn niet flexibel en vallen terug in oude gewoontes. Deze mensen willen niet geholpen worden, is dan vaak de conclusie. Amerikaans onderzoek heeft echter uitgewezen dat het meestal geen onwil is, maar dat zij als het ware verlamt raken door chronische stress. Structurele schaarste en armoede staat de ontwikkelbaarheid van hersenfuncties in de weg. Mobility Mentoring is een in Amerika ontwikkelde methodiek die door steeds meer Nederlandse gemeenten wordt overgenomen. Deze methodiek houdt rekening met de invloed van stress ten gevolge van armoede op de hersenfuncties en biedt mensen handvatten om de zogenoemde executieve hersenfuncties te versterken. Deze hersenfuncties stellen mensen in staat doelgericht te werken aan de verbetering van hun situatie, waardoor zij uiteindelijk een betere economische positie kunnen bereiken. Als deze methodiek een succes wordt, kan dat ook een positief effect hebben op de werkende mens. In de coverstory 'Ongelukkig op de werkvloer' van deze AD Visie blijkt dat veel mensen burn-out verschijnselen vertonen omdat zij hun werk niet meer kunnen combineren met zorgtaken voor familieleden die het niet zelfstandig redden in de maatschappij. Als het met Mobility Mentoring lukt om veel mensen weer zelfredzaam te laten zijn, dan zal dat veel werknemers kunnen ontlasten. Dat zou mooi zijn, want dan snijdt het mes aan twee kanten.

Geert Beckers

Vertrouwen

Nederlanders hebben weer vertrouwen in hun carrière en de kansen op een nieuwe baan. In het begin van 2016 dacht 63% van de werkenden en werkzoekenden dat de economie zou aantrekken. Eind dat jaar steeg dat tot 73% en 66% denkt dat die nog verder zal verbeteren in 2017. Ook 50-plussers zijn positief over de arbeidsmarkt. Begin 2016 dacht slechts 37% binnen 3 maanden een baan te vinden. Aan het eind van het jaar was dat 47%. Dit groeiende optimisme is terecht want de werkloosheid daalde in 2016 het sterkst onder oudere werknemers: van 6,4 naar 4,9%.

(Bron: PageGroup Job Confidence Index 2016)

Armoede in Kaart

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) verwacht dat de armoededaling in 2017 doorzet. De ramingen wijzen op een verdere afname van het aantal armen in de bevolking tot 1,06 miljoen mensen. De daling doet zich vooral voor bij uitkeringsontvangers. Bij de alleenstaanden onder hen daalt de armoede naar verwachting met bijna 1,5 procentpunt ten opzichte van 2016, bij degenen met kinderen met 1 procentpunt. Ook onder werkenden in loondienst en zelfstandigen neemt het armoedepercentage af, maar daar gaat het om een daling met slechts 0,1 à 0,3 procentpunt. Bij de ouderen blijven de geraamde armoedepercentages in 2017 gelijk aan die van 2016.

8 juni: AD Parade!

Op 8 juni organiseren de NVvA en het AKC voor de derde keer de AD Parade. Voorafgaand aan dit voorjaarscongres is er de NVvA-ledenvergadering. Daarna bepalen de bezoekers ter plaatse welke workshops zij willen volgen. Naast het volgen van workshops is er voldoende gelegenheid om op informele wijze te netwerken op het centrale ontmoetingsplein. Noteer daarom in uw agenda: 8 juni AD Parade in 1931 Congres-

centrum Brabanthallen te Den Bosch. Nog niet aangemeld? Ga dan naar www.arbeidsdeskundigen.nl



GELEZEN



Trainer-coach Ronald van der Molen in Management Team:

“De optimale verhouding tussen positieve bekrachtiging en negatieve bekrachtiging is 4:1. Om geloofwaardig over te komen dien je dus vier keer zoveel complimenten te geven als klachten of kritiek.”

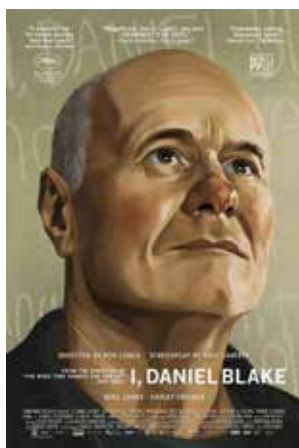
Rob Witjes, hoofd arbeidsinformatie en -advies in UWV Kennisnieuwsbrief:

“In 2018 ontstaan mogelijk een miljoen vacatures. Dit hebben we niet meer gezien sinds 2008. Hoewel de arbeidsmarkt als geheel nog niet krap te noemen is, wordt de lijst beroepen waarvoor de arbeidsmarkt krap is wel langer.”

Managementtrainer Remco Claassen in zijn boek ‘Ik. Gezond ego-centrisme meer effectiviteit’:

“Als je geen plan maakt voor je eigen leven, word je ingezet in iemand anders zijn plannen.”

I, Daniel Blake



Een aanrader voor arbeidsdeskundigen, de film I, Daniel Blake, die nog altijd in diverse filmhuizen in ons land te zien is. Hoofdpersoon Daniel Blake is timmerman maar kan na een hartaanval op 59-jarige leeftijd niet meer werken. Vervolgens komt hij klem te zitten in de raderen van het sociale verzekeringssysteem. De afdeling SMZ van UWV Eindhoven is met 125 personen naar deze film geweest. In het nieuwsbulletin dat naar aanleiding van de filmmiddag verscheen stond het volgende: ‘Het was doodstil in de bioscoop, de film maakte op iedereen heel veel indruk. Na afloop was het woord “heftig” gevolgd door een diepe zucht regelmatig te horen. Ook de dag erna is er onderling nog heel veel over gesproken, over wat te zien was maar zeker ook over de impact die een beoordeling, een telefoonsprek en houding/gedrag voor een klant kan hebben.’ Kijk voor meer informatie op bioscoopagenda.nl

Gehandicapt op de motor

Autoaanpassingen zijn een bekende voorziening, maar ook motoren kunnen aangepast worden aan mensen met een fysieke beperking. De Stichting Mobiliteit voor Gehandicapten (SMvG) houdt zich er al sinds 2001 mee bezig. Goed nieuws is dat het CBR sinds kort aan de hand van een nieuw protocol de rijgeschiktheid beoordeelt. Niet alleen de medische diagnose is bepalend, maar vooral het vermogen om aan de gestelde eisen van dit protocol te voldoen. “Voldoende kracht, inzicht en handelingsnelheid zijn van cruciaal belang bij motorrijden. Als de handicap voldoende kan worden gecompenseerd met behulp van training, technische voertuigaanpassingen en/of orthopedische hulpmiddelen, is het vaak toch mogelijk om (weer) het motorrijbewijs te halen”, aldus de SMvG. “Zo kregen recent, na uitgebreid onderzoek, twee kandidaten met een bovenbeenprothese hun rijbewijs voor de solo-motor terug. Tot voor kort was dit uitgesloten.”



Jan van Eden; met bovenbeenprothese tóch op de solo-motor

Opgebrand, uitgeblust

ONGELUKKIG

op de werkvloer

De cijfers liegen er niet om. Meer dan een miljoen Nederlanders heeft klachten die wijzen op een burn-out of andere werkgerelateerde psychische ziekten. Ruim een derde van alle ziekteverzuim is te herleiden tot werkstress. Inmiddels gaat het om 7.555.000 verzuimdagen, oftewel 21.000 fte, ter waarde van € 2 miljard. Jaarlijks. Daarmee is psychosociale arbeidsbelasting (PSA) veel voorkomende beroepsziekte.. In dit artikel verkennen we de relatie tussen PSA en geluk op de werkvloer.

TEKST | Astrid de la Fuente en Cristel van de Ven

Het is bekend dat werk fysieke belasting met zich mee kan brengen. Maar voor 1,6 miljoen werknemers is agressie en geweld aan de orde van hun werkdag zijn. Dat geldt met name in de horeca, de zorgsector en het onderwijs. Ook tegenover gezagsdragers en werknemers met een publieke taak halen sommige klanten of burgers helaas met enige regelmaat verbaal of fysiek hun gram. Bijna een kwart van de Nederlandse werknemers kan daarover meepraten. Tussen collega's is het evenmin altijd feest. Een op de zes werknemers wordt gepest, geïntimideerd of gediscrimineerd. Het valt allemaal onder de noemer psychosociale arbeidsbelasting, afgekort tot PSA.

Werkstressoren en energiebronnen

Ruwweg zijn er twee soorten factoren die impact hebben op het welbevinden en functioneren van werknemers: stressoren of stressbronnen enerzijds en energiebronnen anderzijds. Elk(e) beroep(sgroep) lijkt eigen stressoren te kennen en elk mens heeft zijn of haar eigen ontvankelijkheid daarvoor. Dat geldt evenzo voor energiebronnen. Ook kunnen werkstressoren en energiebronnen organisatie- en team-specifiek zijn, voortkomend uit de heersende mores en cultuur. Werkstressoren en energiebronnen zijn niet langer in balans als er te veel werkstressoren en/of te weinig energiebronnen zijn. Zo ontstaat een voedingsbodemp voor PSA.



Het kan dan ook zinvol zijn werkstressoren en energiebronnen in kaart te brengen om PSA-klachten te kunnen voorspellen. In feite vormen ze zo indicatoren voor het functioneren van werkenden. De aanwezigheid van te veel werkstressoren lijkt vooral invloed te hebben op het mentale en fysieke welbevinden. Een tekort aan energiebronnen heeft vooral negatieve gevolgen voor motivatie en betrokkenheid (Bakker, Schaufeli, De Boer & Demerouti, 2003). Jaren van onderzoek, zowel observatie als modellering, hebben een top drie van werkstressoren opgeleverd:

1. te hoge werkdruk;
2. te weinig autonomie of regelruimte, dat wil zeggen controle over de uitvoering van de werkzaamheden;
3. te weinig sociale steun.

De klachten die voortkomen uit het uit balans raken van werkstressoren en energiebronnen uiten zich op verschillende manieren:

- fysiek, in bijvoorbeeld hoofdpijn, hartkloppingen, hoge bloeddruk;
- psychisch, in symptomen als depressie, achterdocht, rusteloosheid;
- in gedrag; denk aan verslaving, verminderde productiviteit, verzuim;
- in houding, zoals cynisme en onverschilligheid.

Werkstressoren en energiebronnen zijn af te leiden van kenmerken van het werk. Dergelijke kenmerken zijn bijvoorbeeld werktempo en werkhoeveelheid (werkstressor 1: te hoge werkdruk), de mate van afwisseling en zelfstandigheid (werkstressor 2: te weinig autonomie), de emotionele, mentale en fysieke belasting en mogelijkheden om te leren. Ook de organisatie van het werk en relaties met collega's en de leidinggevende zijn relevante factoren (werkstressor 3: te weinig sociale steun). Verder spelen informatievoorziening en communicatie, evenals de mate van participatie en de wijze van besluitvorming een grote rol. Onzekerheid is voor ieder mens een bron van stress, alhoewel niet voor iedereen in gelijke mate. Op het werk gaat het dan om kwesties als baanzekerheid, beloning en loopbaanontwikkeling. Tot slot, in dit niet-uitputtende overzicht van werkkenmerken, blijken plezier, betrokkenheid en bevoegenheid indicatoren voor het al dan niet ervaren van werkstress.

Eisen veranderen

Tot zo ver de beschrijving van de verschillende vormen van arbeidsbelasting, de terminologie rond PSA en de definitie en oorzaken ervan. Tijd om als het ware uit te zoomen naar

de context waarin dit alles plaatsvindt. Organisaties waarin mensen werken staan immers niet op zichzelf. Zij functioneren in een maatschappelijke context waarin enorme veranderingen zich de afgelopen decennia hebben voltrokken en nog steeds gaande zijn. Deze veranderingen hebben invloed op de eisen waaraan organisaties en de Nederlandse beroepsbevolking moeten voldoen.

Van fysieke naar mentale arbeid

Een van die veranderingen is de ontwikkeling van een productie- naar een kenniseconomie en daarmee van fysieke naar vooral mentale arbeid. In toenemende mate voeren we ons werk verplicht zittend uit. Meestal hebben we hierop zelf geen invloed omdat de werkvloer en het werk nu eenmaal zo zijn ingericht. En dat terwijl te weinig autonomie in de uitvoering van het werk een van de top drie werkstressoren is.

Veelvuldig en langdurig zittend werken leidt tot fysieke onderbelasting en bewegingsarmoede. De afgelopen jaren is dit erkend als een nieuw arbeidsrisico en veelvuldig onderzocht. Inmiddels zijn er sterke aanwijzingen dat lang zitten de kans op vroegtijdig overlijden en op diabetes en hart- en vaatziekten verhoogt. Bovendien vermoeden wetenschappers een relatie met onder andere het ontstaan van depressie en klachten aan het bewegingsapparaat (Hendriksen e.a., 2013; TNO, 2013). Vandaar de sinds enige tijd bekende slogan 'Zitten is het nieuwe roken'.

Privétaken en -zorgen

Ook in het privédomen is veel veranderd. De strakke gezinsstructuur van vader, moeder en gemiddeld anderhalf kind is voor velen een fluïde netwerk geworden met alle organisatorische en relationele uitdagingen van dien. Daarnaast is de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en vijfenvijftigplussers zeer ingrijpend gebleken.

Verder betekenen groeiende mantelzorgtaken voor menig een een behoorlijke verzwaring van de draaglast. Mantelzorg is zorg die buiten de 'normale' zorg voor bijvoorbeeld eigen gezinsleden valt: onbetaalde zorg voor een naaste die de mantelzorger doorgaans intensief, meer dan acht uur per week, en/of langer dan drie maanden, verleent (De Boer & De Klerk, 2013). Gemiddeld een op de zes werkenden is naar deze maatstaven mantelzorger, in de zorgsector zelfs al een op de vier. Bijna een half miljoen mantelzorgers voelt zich zwaar belast of overbelast (Stolvoort & Vermeulen, 2015).

Digitalisering en globalisering

Nog een ingrijpende maatschappelijke verandering is te





Cristel van de Ven is partner bij Factor Vijf organisatieontwikkeling.



Astrid de la Fuente is directeur van KringConsult, Bureau voor Organisatieklimatologie

vinden in digitalisering en globalisering. De daaraan gepaard gaande opheffing van de grenzen van plaats en tijd heeft een enorme impact op hoe we leven en werken. Ons werk lijkt steeds 'gulziger' ten opzichte van ons privéleven (Sok, 2016) en omgekeerd is ons privéleven steeds moeilijker buiten de deur van ons werk te houden. Een verstoorde werk-privébalans is een van de factoren die leiden tot ziekteverzuim.

Dat er in het algemeen sprake is van hoge werkdruk in onze 24/7-economie wordt door weinigen betwist. Nederland kent vergeleken met andere landen een zeer hoge productiviteit. We brengen hier in herinnering dat een te hoge werkdruk een van de drie grootste werkstressoren is. Wendbaarheid, visie en een leven lang leren zijn vereisten geworden om mee te kunnen (blijven) doen in onze VUCA-wereld, die Volatile, vluchtig, Uncertain, onzeker, Complex en Ambiguous, dubbelzinnig, oftewel niet-eenduidig, is (Lawrence, 2013).

Winners en losers

Wellicht minder grijpbaar en aanwijsbaar zijn veranderende normen en waarden voor hoe we willen samenleven en onze samenleving inrichten. In het licht van de derde grootste werkstressor, te weinig sociale steun, is dit een relevante kwestie. Het mantra van zelfredzaamheid klinkt steeds vaker en gaat vaak hand-in-hand met geloof in de maakbaarheid van ons werk- en levensgeluk. Hier doet zich wellicht ook de invloed gelden van de Angelsaksische cultuur, waarin in principe iedereen het kan maken: from paperboy to millionaire, aldus de slogan van de American dream. Deze maakbaarheidsgedachte appelleert aan ons geloof in onszelf. Het wil ons empoweren, 'in onze kracht zetten'. In het beste geval zet ons dat aan tot actie, tot groei, tot een volgende stap op de maatschappelijke ladder of in onze persoonlijke ontwikkeling. Dan worden we winners. In het slechtste geval werpt het mensen terug op zichzelf en bestempelt het hen die de volgende stap niet kunnen zetten tot

losers, met als motto 'Succes is een keuze'.

Welzijn en welbevinden

Terug naar de organisaties waar de invloed wordt ervaren van al deze maatschappelijke ontwikkelingen. Op de werkvloer blijkt er veel te winnen bij het versterken en vergroten van welzijn en welbevinden. Menig organisatie heeft inmiddels de HRM-steven afgewend van programma's om prestaties te verbeteren en functioneren te repareren en koers gezet naar trajecten en trainingen die werknemers gelukkiger moeten maken. Her en der is als nieuwe stuurman de eerste 'Chief Happiness Officer' aangesteld.

Dit alles roept de vraag op (of zou dat moeten doen): wat is geluk en wanneer zijn medewerkers gelukkig? De Positieve Psychologie sleutelt al jaren aan de definitie van 'geluk' en is gekomen tot 'een combinatie van emotioneel, psychologisch en sociaal welbevinden' (Bohmeijer e.a., 2013):

- emotioneel welbevinden omvat de mate waarin positieve gevoelens aanwezig en negatieve gevoelens afwezig zijn, gecombineerd met de mate van tevredenheid over het eigen leven;
- psychologisch welbevinden verwijst naar optimaal individueel functioneren in de zin van zelfrealisatie volgens zes criteria: doelgerichtheid, persoonlijke groei, autonomie, omgevingsbeheersing, zelfacceptatie en positieve relaties;
- sociaal welbevinden heeft betrekking op optimaal sociaal functioneren op vijf dimensies: sociaal geïntegreerd en geaccepteerd zijn, samenhang ervaren, sociaal kunnen bijdragen en zich realiseren.

In deze definitie herkennen we (aspecten van) de eerder genoemde top drie werkstressoren en daarmee samenhangende energiebronnen. Inmiddels zoeken steeds meer organisaties naar wegen om 'welbevinden', 'welzijn' en 'geluk' in te bedden in een visie op HRD.



Werkstress leidt jaarlijks tot **7.555.000** verzuimdagen, oftewel **21.000** fte

Arbeidsdeskundigen kunnen hen daarbij actief ondersteunen. Ook kunnen zij een rol spelen om vervolgens de nieuwe visie te vertalen naar de juiste interventies op de juiste niveaus.

Eerste interventieniveau: het individu als persoon

In de praktijk van organisaties blijkt dat interventies ter vergroting van welzijn en welbevinden zich vaak richten op het eerste interventieniveau: dat van het individu en zijn of haar persoon. Persoonlijkheidsfactoren als optimisme, neuroticisme en perfectionisme hebben inderdaad invloed op de draagkracht en belastbaarheid van individuen en daarmee op hun functioneren. Het heeft dus zin werknemers individueel te ondersteunen in het aanboren van persoonlijke hulpbronnen en het ontwikkelen van persoonlijke coping-vaardigheden voor het omgaan met werkstress. Echter, achter zulke individuele interventies kan, als negatieve keerzijde van positieve aandacht en stimulans, de aanname schuilgaan dat de werknemer kneedbaar is of zou moeten zijn.

Tweede interventieniveau: het individu als werknemer

Ondertussen heeft de werknemer altijd te maken met een organisatiecontext waarin hij of zij zal moeten omgaan met specifieke werkstressoren. Het is mogelijk dat die werkstressoren losstaan van persoonlijke vaardigheden, gedrag of houding. Interventies op het eerste niveau, die de werknemer aanspreken als persoon, kunnen dan de indruk geven dat hij of zij de zwarte piet krijgt toegespeeld. De interventies horen in zo'n geval thuis op het tweede niveau (of zelfs een nog hoger niveau). Op dit niveau wordt het individu niet aangesproken als persoon, zoals op het eerste niveau, maar als werknemer in de organisatiecontext. Hierbij valt te denken aan interventies gericht op communicatievaardigheden, samenwerking en timemanagement.

Met dergelijke individuele interventies zijn organisaties er ons inziens nog niet. Er zit immers nog steeds een stijgende lijn in het aantal werknemers met PSA-gerelateerde klachten.

Het JD-R Model (het Job Demands-Resources Model, letterlijk: het werkeisen- en -bronnenmodel) toont aan dat interventies zich eerder moeten richten op werkgerelateerde dan op individuele factoren om een verstoorde balans tussen werkstressoren en energiebronnen te herstellen en daarmee werkgeluk te bevorderen (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). Dit brengt ons op het derde interventieniveau, namelijk dat van de organisatie als werkgever. Omgevingsfactoren – zoals de mate van werkdruk, regelruimte en sociale steun – blijken immers de voornaamste bron van werkstress. Het meeste rendement komt dan ook van maatregelen die daar, op het werk, worden genomen om energiebronnen te vergroten en werkstressoren te verminderen. Het rendement komt dus niet primair van maatregelen gericht op de individuele werknemer en diens coping-mechanismen.

Derde interventieniveau: de organisatie als werkgever

Maatregelen op organisatieniveau brengen ons van de ene kant van het spectrum naar de andere kant: van de individuele werknemer en diens kneedbare draagkracht of belastbaarheid naar kneedbaar werk en de kneedbare draaglast of belasting die dat vormt. Op dit derde niveau van de organisatie als werkgever zijn interventies gericht op verbetering van de inhoud en omgeving van het werk, op een betere aansluiting tussen de werknemer en zijn of haar werk, op organisatiebrede vitaliteitsprogramma's en arbodienstverlening en op ontwikkelingsmogelijkheden. Ook goede communicatie, soepele conflicthantering en participatieve en heldere besluitvorming blijken energiebronnen waar werknemers uit kunnen putten. Een coachende stijl van leidinggeven en collegialiteit zorgen voor sociale steun als energiebron. Kort gezegd worden we gelukkig van arbeidsvoorwaarden op maat, van teamwork en van flexibiliteit (Nauta & Van de Ven, 2016).

De omgang met PSA en het streven naar welzijn en welbevinden vragen om een kritische blik en het lef om telkens te vragen wie er waar en hoe aan de bak moet. Anders gezegd: zijn de interventies toereikend en voeren we ze uit op het juiste niveau? De antwoorden zijn te vinden in de praktijk.

Het oorspronkelijke artikel verscheen in het Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties (TvOO), nr. 4, 2016.

Kijk voor literatuurverwijzingen en bronvermeldingen op www.arbeidsdeskundigen.nl.



Vervoersvoorzieningen zijn **MAATWERK**

Werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun woon-werkverkeer. Als ze de pech hebben hun been te breken, maar toch (deels) aan het werk kunnen, moeten ze in principe zelf een taxi of ander vervangend vervoer regelen om op het werk te komen. Anders is het wanneer de beperkingen structureel zijn. In dat geval kan UWV een vervoersvoorzieningen toekennen. Afgelopen jaar gebeurde dat in bijna vierhonderd gevallen.

TEKST | DIEDERIK WIEMAN

Volgens de Wet verbetering poortwachter (Wvp) moet de werkgever zich inspannen om een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Wanneer een aanpassing van het werk daarbij helpt, moet de werkgever daarvoor zorgen. Voor de werknemer met het gebroken been bijvoorbeeld, kan de werkgever voor zittend werk zorgen op de begane grond, een steun voor onder het been en

aangepaste werktijden. Maar hoe de persoon in kwestie op het werk moet komen, valt wettelijk gezien buiten de verantwoordelijkheid van de werkgever. Natuurlijk zullen er in de praktijk oplossingen gevonden worden. Meerijden met een collega, thuiswerken, of een werkgever die (bijdraagt) in de kosten voor een taxi. In veel gevallen vallen die kosten ook onder de dekking van een verzuimverzekering, AOV-verzekering en/of een letsel-schadepakket.

Structureel

Heel anders wordt het wanneer de beperkingen van een werknemer structureel zijn. Mensen die door een ongeval blijvend invalide zijn geworden bijvoorbeeld, een spierziekte hebben of op andere manier langer dan een jaar structureel beperkt zijn. Voor hen kan UWV een

Auto met joystick besturing
(foto: Bever autoaanpassingen)



zogeheten vervoersvoorzieningen treffen. Kitty Opdam is UWV-arbeidsdeskundige voorzieningen gespecialiseerd in mobiliteit. "Vervoer is een groot onderdeel van voorzieningen", vertelt ze. "Als je ziet hoeveel mensen er mee aan het werk geholpen worden. Ook mensen met forse fysieke beperkingen, die anders thuis zouden zitten."

Afgelopen jaar kregen 81 cliënten een bruikleenauto via UWV, werden er 170 auto's aangepast en ook nog eens 140 mensen geholpen aan een zogeheten 'open vervoersmiddel'; een driewiel fiets, scootmobiel of Canta (zie kaderartikel).

In totaal gaat het dus om bijna vierhonderd voorzieningen die in 2016 werden toegekend, waarvan de kosten in individuele gevallen kunnen oplopen tot wel tienduizenden euro's. "Dat lijkt kostbaar, maar als iemand daardoor aan het werk blijft verdient het zich snel terug. Maar belangrijker nog: iemand kan aan het werk blijven."

Verschillen

Vroeger deden arbeidsdeskundigen voorzieningen erbij, maar tegenwoordig is het binnen UWV een specialisme geworden. Verdeeld over het land zijn er arbeidsdeskundigen die zich uitsluitend met voorzieningen bezighouden. Er zijn verschillende aandachtsgebieden waarond mobiliteit. De werkgroep mobiliteit houdt zich met de ontwikkelingen op dit gebied bezig. "Wil je een goede partner zijn, dan wordt er nogal wat van je verwacht. Aan de ene kant moet je de technologische ontwikkelingen goed in de gaten houden. Want daar speelt zich nogal wat af. En wat is algemeen gebruikelijk? Van wat voor vervoersmiddelen mag je verwachten dat iemand die zelf heeft of aanschaft? Een elektrische fiets was twintig jaar geen algemeen gebruikelijk middel, nu heeft bij wijze van spreken iedereen zo'n fiets." Aan de andere kant zijn er de beperkingen waarmee de cliënt kampt. Iedere case wordt apart bekeken, want ook al is de beperking bij twee mensen identiek, de gekozen oplossing kan toch enorm verschillen. "De verzekeringsarts stelt de ernst van de beperkingen vast. Bij een dwarslaesie is dat natuurlijk meteen vrij duidelijk, maar bij iemand met een beginnende vorm van MS is dat een stuk lastiger. Soms zijn zij nog redelijk mobiel." Of er een voorziening wordt toegekend hangt echter niet alleen van de mate van beperking af, maar ook van het inkomen, afstand woon- werk, woonplek, parkeergelegenheid of rolstoel-



Kitty Opdam is arbeidsdeskundige werk- en onderwijsvoorzieningen bij UWV Werkbedrijf Groot Amsterdam en gespecialiseerd in vervoersvoorzieningen.

INKOMENSTOETS

Aan toekenning van een auto of bruikleenauto zit een inkomenstoets. Boven de inkomensgrens is het volgens UWV algemeen gebruikelijk om zelf een auto te bezitten. Alleen de aanpassingen worden vergoed.

afhankelijkheid. "Het kan zijn dat iemand tegenover het station woont en dat ook zijn werk vlak bij een station ligt. Dan kun je eerder met algemene middelen naar je werk, dan iemand die op het platteland woont waar de bussen maar twee keer per dag gaan."

Goedkoop en adequaat

Komt een cliënt in aanmerking voor een vervoersvoorziening, dan zijn er globaal twee oplossingsrichtingen: open vervoer en gesloten vervoer. Onder open vervoer vallen scoot- en brommobielen, driewiel fietsen, de Canta maar ook een rolstoel die puur voor de werksituatie nodig is.. Alle andere vormen van mobiliteit vallen onder gesloten vervoer: de taxi, rolstoeltaxi of aanpassingen in bruikleen auto's of eigen auto's. Zoals gezegd kijkt UWV bij alle oplossingen naar wat het goedkoopst is en meest adequaat.

Als algemene middelen niet mogelijk zijn wanneer



TIJDELIJKE OPLOSSINGEN

Werknemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun woon-werkverkeer. Ook als ze om wat voor reden dan ook even niet kunnen rijden, maar wel (deels) kunnen werken. Diverse vervoerders bieden passende oplossingen. De Nieuwe Koetsiers (www.denieuwekoetsiers.nl) bijvoorbeeld, heeft 'De Blessurechauffeur'. Voor een vast bedrag per uur wordt de tijdelijke beperkte in zijn of haar eigen auto door een chauffeur naar het werk gebracht. Leuke bijkomstigheid is dat de Nieuwe Koetsiers gebruikt maakt van 65-plus chauffeurs, die actief willen blijven en graag doorwerken.

Aan het andere uiteinde van het spectrum zit een scala aan bedrijven en bedrijfjes dat studenten inzet als blessurechauffeur. Voorbeelden hiervan zijn dutchdrivers.nl, studentchauffeur.nl, Students2drive.nl of chauffeurstelefoon.nl.



iemand 50 kilometer moet afleggen om op het werk te komen, dan vallen alle open vervoersoplossingen af. Je kunt zo iemand niet 100 kilometer per dag in een Canta laten rijden. Er blijven een paar opties over: een taxi, een bruikleenauto of een chauffeursdienst van de Nieuwe Koetsiers, als iemand wel een auto heeft maar deze niet kan besturen. Stel dat die taxi 2000 euro per maand kost, dan is een aangepaste bruikleenauto goedkoper en ook adequater want de persoon is dan altijd op tijd, heeft regelbaarheid en behoudt zijn zelfstandigheid. Maar als de taxi vele malen goedkoper is kies je daarvoor." Soms wordt ook gekozen voor een combinatie van oplossingen. Dan krijgt iemand met lang woon-werkverkeer een scootmobiel om bij het station te komen en een tweede scootmobiel om van het aankomststation naar de werkplek te rijden. Kitty Opdam: "Twee scootmobielen ter beschikking stellen is in zo'n geval goedkoper dan een auto. Je moet per keer goed blijven kijken. Woont iemand in de stad, dan zou hij met de metro of trein kunnen. Maar soms is de metrohalte of het

treinstation niet goed toegankelijk. Dat moet je wel goed checken. Zeker bij een complexe route waar je een creatieve oplossing voor zoekt. Vaak gaan we - soms samen met de klant - even kijken of het inderdaad allemaal lukt."

Parkeerprobleem

Voor iemand in een grote stad zal een andere oplossing gezocht worden dan voor iemand met dezelfde beperking in een dorp op het platteland. "Dat komt omdat de afstand tot het werk meestal korter is. De Randstad heeft ook een parkeerprobleem dat meetelt. Je hebt niets aan een bruikleenauto als je die niet voor de deur van je werk kunt parkeren. In Friesland zetten we soms sneller een bruikleenauto in, waar in steden de Canta een veel betere oplossing is. Je mag op de stoep parkeren en op fietspaden rijden. Qua kosten is de Canta ongeveer even duur als een bruikleenauto, maar het voordeel is dat je geen parkeerkosten hebt en hem voor de deur kwijt kunt. Bovendien hoeft je geen rijbewijs te hebben." ←

CANTA: VOOR ELK PROBLEEM EEN OPLOSSING

Iedereen heeft ze wel eens zien rijden: de smalle, hoge 45km-gehandicaptenwagentjes van het merk Canta. Het is een puur Nederlands product, gemaakt in de werkplaats van Waaijberg Mobiliteit in Veenendaal. Dit najaar introduceert het bedrijf de Canta 2 die qua comfort, looks en aanpassingsmogelijkheden weer helemaal up-to-date is, vertelt verkoopleider Arno Smit.

Waaijberg is al sinds 1968 actief in wat je afwijkende vervoersmiddelen zou kunnen noemen. Het bedrijf startte als importeur van Reliant, de bekende driewielige auto's waarvoor je alleen een motorrijbewijs nodig had. Omdat een vriend van de toenmalige eigenaar in een rolstoel zat, werd in 1975 onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van een aangepaste raceauto. Een paar jaar later werd Waaijberg importeur van het Franse merk Arola. Op basis hiervan werd na een lange periode van ontwikkeling in 1995 de eerste Canta gemaakt: een compleet uitgerust invalidevoertuig met viertakt benzinemotor. "Ons doel is om iedereen met beperkingen mobiel te krijgen", vertelt verkoopleider Arno Smit. Jaarlijks worden er zo'n 175 nieuwe Canta's verkocht, daarnaast is er een grote tweedehandsmarkt. Elke Canta wordt gebouwd aan de hand van de specifieke wensen en eisen van de klant. Een grotendeels handmatig proces van zes tot zestien weken. "De Canta is voor veel mensen een geschikt vervoermiddel omdat er

enorm veel aanpassingsmogelijkheden zijn", vertelt Smit terwijl hij in de showroom langs enkele modellen loopt. "Deze heeft bijvoorbeeld een standkachel. Ideaal voor hart-long patiënten, die daardoor in een warm voertuig kunnen stappen." Verderop laat Smit een Canta met hydraulische vering zakken zodat er een complete rolstoel naar binnen kan. Maar ook minder ingrijpende aanpassingen zijn mogelijk: gaspedaal van rechts naar links verplaatsen, handbediening, extra dakrails voor houvast, tilplataeus om de rolstoel mee te nemen. "Geen probleem zo groot of we hebben er de oplossing voor."



Canta geschikt voor besturing vanuit de rolstoel

Laagste loonschalen voor doelgroepenregister: **DISCRIMINATIE?**

In het sociaal akkoord van april 2013 is afgesproken dat sociale partners ervoor zullen zorgen dat in de cao's de laagste loonschalen beschikbaar kunnen komen voor werknemers die met loonkosten-subsidie van de gemeenten aan het werk gaan. De bedoeling is dat daarmee de kansen om aan de slag te komen voor de gemeentelijke doelgroep worden verbeterd.

TEKST Jeroen Ermers *

Hebben de sociale partners voor eind 2017 geen reguliere loonschalen in de cao's opgenomen, dan zal dit bij wet worden afgedwongen. Artikel 10d van de Participatiewet zal dan regelen dat de werkgever wordt toegestaan het wettelijk minimumloon (WML) te betalen bij de dienstbetrekking waarvoor hij loonkostensubsidie ontvangt. Deze bepaling heeft dus uitsluitend betrekking op mensen die behoren tot de doelgroep van de garantiebanen die met loonkostensubsidie van de gemeenten aan het werk gaan.

VN-Verdrag

De vraag die rijst is hoe het creëren van deze laagste loonschalen voor mensen met een arbeidsbeperking zich verhoudt tot antidiscriminatiebepalingen zoals die zijn opgenomen in verschillende internationale verdragen. Om te beginnen is het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van belang. Met ratificatie van dit verdrag verplicht de Nederlandse

overheid zich om passende maatregelen te treffen om het recht op gelijke beloning te beschermen. De bepalingen in het VN-Verdrag zijn echter niet onvoorwaardelijk en zodanig nauwkeurig bepaald dat burgers hier rechtstreeks een beroep op zouden kunnen doen. Wel rechtstreekse werking hebben het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR), waarin ook een verbod op discriminatie is opgenomen. Handicap of chronische ziekte worden in deze verdragen niet als zelfstandige grond benoemd, maar deze verdragen kennen een restcategorie 'andere status'. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft bepaald dat onderscheid op grond van iemands gezondheid daaronder valt. Op grond van deze verdragen is ongelijke behandeling, dus ook op grond van arbeidsbeperkingen, alleen gerechtvaardigd indien daarvoor een objectieve en redelijke rechtvaardiging bestaat.

Legitiem

Op zich is er geen aanleiding om aan te nemen dat de maatregel in strijd is met het beginsel van verbod op discriminatie. Er is namelijk sprake van een legitieme doelstelling en de middelen voor het bereiken van dat doel zijn passend en noodzakelijk. Voorkomen moet echter worden dat iemand met een arbeidsbeperking wordt uitbetaald naar het WML voor werkzaamheden die normaliter hoger worden beloond. Dit zou kunnen gebeuren als in cao's wel de laagste



Jeroen Ermers is jurist bij het Juridisch Kennis Centrum van UWV.

loonschalen worden opengesteld maar geen corresponderende functies worden gecreëerd. Mensen met een arbeidsbeperking hebben natuurlijk recht op gelijke beloning voor werk van gelijke waarde.

Zou een werknemer echter wel in staat zijn tegen een hogere loonwaarde te werken, dan mag de werkgever hem uiteraard niet enkel vanwege opname in het doelgroepenregister tegen een lager loon laten werken. Een dergelijke praktijk zou op gespannen voet staan met de doelstelling van de Participatiewet, namelijk om iedereen met arbeidsvermogen naar regulier werk toe te leiden. Gekeken moet worden naar de loonwaarde van de arbeid die de betreffende werknemer daadwerkelijk levert. ←



Robotisering biedt kansen voor mensen met een arbeidsbeperking

In de december-editie van AD Visie ging de coverstory over robotisering. Dit artikel is hierop een vervolg naar aanleiding van het nieuwe AKC cahier 'Gevolgen van robotisering voor de arbeidsbelasting en het arbeidsdeskundig handelen'. In dit artikel stellen de onderzoekers dat er met de nieuwste technologie heel veel mogelijk wordt. Wat gaat dat voor de werkende mens betekenen en specifiek voor mensen met beperkingen?

TEKST MICHEL DE LOOZE | MAAIKE HUYSMANS | MARJOLEIN DOUWES *

Robots pakken ons werk af! Kort samengevat was dat het toekomstbeeld dat nog maar kort geleden geschetst werd in de media. Inmiddels zijn we een paar jaar verder en is onze blik op de toekomst wat genuanceerder, mede dankzij de verkenningen van robotisering en digitalisering door de WRR en de SER.

De WRR stelt dat er weliswaar banen zullen verdwijnen, maar dat vooral veel banen zullen veranderen. Robotisering en digitalisering maken functies overbodig, maar nog vaker wordt binnen functies slechts een deel van de taken overgenomen. De mens gaat meer samenwerken met robots en robotsystemen en daardoor verandert het palet aan

taken dat de mens moet uitvoeren (WRR, 2015).

De SER (2016) wijst op de ingrijpende gevolgen voor de samenleving en economie van digitale en aanverwante technologieën, zoals big data, artificiële intelligentie, cloud computing, 3D-printen en Internet of Things. Zij signaleert kansen van digitalisering voor innovatie, duurzaamheidsbevordering, werkgelegenheid en maatschappelijke welvaart, maar benoemt ook enkele zorgen. Zorgelijk is met name de toenemende tweedeling tussen mensen die profiteren van de nieuwe technologie, vooral mensen met een hoge opleiding, en mensen die nadelige effecten ondervinden, vooral mensen met een middelbare, lage of vakopleiding.

Wanneer robots en ICT-systemen taken gaan overnemen, wat gebeurt er dan met de taken die mensen uitvoeren en daarmee met hun arbeidsbelasting? Wat betekent dat voor mensen met beperkingen? Behoren zij tot de mensen die vooral de nadelen van robotisering en digitalisering zullen ondervinden? Of biedt de nieuwe technologie hen juist kansen, en zo ja, hoe gaan we die kansen dan grijpen?

Voor we op bovenstaande vragen ingaan, moeten we enige grip zien te krijgen op de verscheidenheid aan robots en ICT-systemen die we om ons heen zien opdruken. Zoals de industriële kooirobots, pak-en-plaatsrobots, cobots, inspectierobots, drones, zelfrijdende auto's, digitalisering van administratieve processen, operator support-systemen, oogstroboten, melkroboten, robots voor schoonmaak en onderhoud, zorgroboten, operatie-roboten, enzovoort.

Een handige indeling van robotvormen als het gaat om de impact op de mens, is gebaseerd op de aard van robotondersteuning en de mate waarin robotondersteuning optreedt.

In onderstaande figuur staat de aard van robotondersteuning op de horizontale as: een robot kan de fysieke taakuitvoering uit handen nemen ofwel 'fysieke support' geven. Een robot kan ook gaan waarnemen, denken en beslissen ofwel 'perceptueel-cognitieve support' geven. Beide vormen van ondersteuning komen vaak gelijktijdig voor! Daarnaast kunnen we robots indelen naar de mate waarin deze ondersteuning biedt; van een volledig autonoom werkend robotsysteem tot taken die volledig door mensen worden uitgevoerd. In onderstaande figuur staat de mate van robotisering oftewel de robotiseringsgraad op de verticale as. Op beide assen is sprake van een glijdende schaal. Vier voorbeelden van robottoepassingen zijn in dit schema weergegeven.

Arbeidsbelasting verandert

Hoe de arbeidsbelasting in de praktijk door robotisering verandert is sterk afhankelijk van het type robot en de context. Zelf inventariseerden we de mogelijke verschuivingen in arbeidsbelasting voor twee hoofdvormen van robotisering, namelijk voor (1) robots die vooral fysieke ondersteuning geven en (2) robots die vooral perceptueel-cognitieve ondersteuning geven. Dit hebben we gedaan door kennis vanuit de literatuur, van geobserveerde werksituaties (in casuïstiek) en experts te bundelen. Conclusie van deze inventarisatie: beide vormen van robotisering kunnen leiden tot toenames en afnames in aspecten van arbeidsbelasting. Doorslaggevend hierbij is wat waren de taken en arbeidseisen vóór en wat waren de

taken en arbeidseisen ná invoering van de robot of het ICT-systeem. Hoe de arbeidsbelasting verandert hangt dus niet alleen af van de robotvorm maar ook van de organisatie van het werk en taakverdeling tussen robot en mens (taakallocatie).

Bijvoorbeeld: een robot voor het verplaatsen van zware lasten leidt tot een verlaging van de lichamelijke tilbelasting. Geautomatiseerd transport in het magazijn leidt ook tot minder tilbelasting bij het orderpicken, maar aan de andere kant leidt dit vaak tot meer lichamelijke belasting doordat repeterende taken voor de mens overblijven, zoals het vullen of leeghalen van de transportsystemen.

Ander voorbeeld: wanneer een geautomatiseerd instructiesysteem in de assemblage denk- en beslistaken overneemt, kan de cognitieve belasting dalen. Maar de cognitieve belasting zal stijgen wanneer automatisering betekent dat een operator nauwelijks fysieke taken meer heeft en meer processen tegelijkertijd moet gaan monitoren.

Kansen en bedreigingen

Waar we verschuivingen in arbeidsbelasting zien in positieve en in negatieve richting, ontstaan kansen en bedreigin-

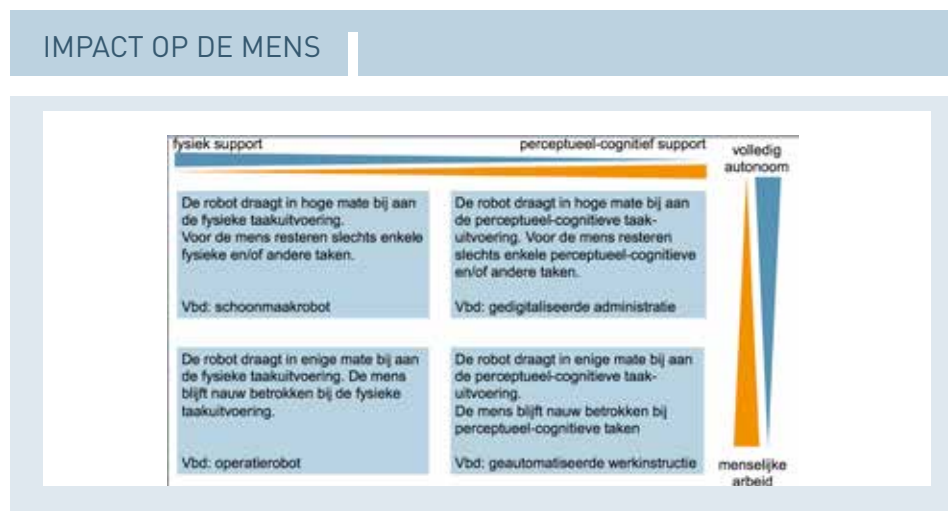
gen voor mensen in termen van gezondheidsrisico's, werktevredenheid en duurzame inzetbaarheid. Dit geldt voor mensen zonder en mensen met beperkingen.

Mensen met beperkingen kunnen in het werk eerder tegen een disbalans, een verstoord evenwicht tussen capaciteiten en werkeisen, aanlopen. Hierdoor zijn effecten van robotisering, zowel de kansen als bedreigingen, vaak verstrekkender dan bij mensen zonder beperkingen.

Voor alle disbalansen genoemd in de Leidraad Werkvoorzieningen (AKC) brachten we kansen en bedreigingen in kaart (www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC). Hieronder bespreken we enkele kansen van robotisering voor mensen met een verhoogd risico op een motorische disbalans en een cognitieve disbalans.

Cobot

Voor werknemers met een motorische beperking als gevolg van bijvoorbeeld een dwarslaesie, aangeboren lichamelijke beperking, reuma, chronische rugklachten of spasticiteit, kan een motorische disbalans ontstaan. Voor deze mensen geldt dat het risico op een motorische disbalans kleiner wordt, wanneer een fysieke robot





Michiel de Looze is senior onderzoeker bij TNO en bijzonder hoogleraar Productie-Ergonomie aan de Vrije Universiteit.

fysiek zware of moeilijke taken kan overnemen: tillen en verplaatsen van zware lasten, taken met trillend gereedschap, taken met een hoge mate van precisie of taken die sterk repetitief zijn.

De collaborative robot (cobot) biedt hier kansen. Deze relatief eenvoudig te programmeren robots kunnen precies die taken overnemen waar de mens moeite mee heeft. Bijvoorbeeld taken die veel precisie vergen, taken die te veel kracht vragen of taken die motorisch lastig te coördineren zijn. Een voorbeeld zagen we in een sociale werkvoorziening in België. Veel medewerkers waren daar eerst niet in staat om diverse types kunststofproducten te lijmen, omdat te veel handelingen tegelijkertijd gevraagd werden: de tube vasthouden, het product in de juiste positie draaien en de lijm doseren. Door een robot naast de medewerker te zetten en een deel van de taken te laten overnemen, werd het werk uitvoerbaar voor een veel grotere groep medewerkers.



Maaïke Huysmans is als senior onderzoeker Arbeid en Gezondheid verbonden aan de afdeling Sociale Geneeskunde van het VU medisch centrum.

Cognitieve ondersteuning

Voor een werknemer met een verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel, ADHD of een vorm van autisme is de kans op een cognitieve disbalans verhoogd. Net als ieder ander krijgen deze mensen te

maken met het feit dat werk cognitief minder belastend kan worden – waar de robot taken overneemt – of juist cognitief meer belastend – waar fysieke taken plaatsmaken voor meer cognitief complex werk.

Dankzij ontwikkelingen op het gebied van slimme sensoren, big data, cloud computing, enzovoort, wordt het mogelijk om voor mensen in uiteenlopende beroepen (verpleger, leerkracht, politieagent, adviseur) altijd, overal en snel over die specifieke informatie te beschikken die op dat moment gewenst is. Dit biedt kansen. Een mooi voorbeeld vormen de zogenaamde operator support-systemen die we nu met name in de assemblage-industrie zien. Het mooie is dat deze systemen die ondersteuning (werkinstructies) kunnen geven die exact is afgestemd op de capaciteiten van het individu. Mensen met geheugenproblemen, mensen die moeilijk beslissingen kunnen nemen, mensen met moeite om de aandacht vast te houden, mensen die omgaan met onverwachte dingen lastig vinden, vragen om andere vormen van support, die door de operator support-systemen in principe geboden kunnen worden.

Kansen voor arbeidsdeskundigen
De kansen van robotisering benoe-

men voor specifieke groepen met beperkingen zoals hierboven gedaan, is slechts een eerste stap. Het gaat er natuurlijk om dat deze kansen ook gegrepen worden. De arbeidsdeskundige kan hier een cruciale rol in gaan vervullen, zowel in het kader van preventie als in het kader van re-integratie. De arbeidsdeskundige is kundig in het vaststellen van individuele capaciteiten. Het voorkomen van disbalansen ten gevolge van robotisering vraagt bovendien om de volgende vaardigheden:

- de aard van de robotondersteuning kunnen herkennen;
- de mate van de robotondersteuning kunnen herkennen;
- de verschuiving in arbeidsbelasting in kaart kunnen brengen;
- bedreigingen en de kansen voor mensen met beperkingen kunnen benoemen;
- in staat zijn de bedreigingen weg te nemen of te reduceren en de kansen te benutten.

Wat dat laatste punt betreft, zou de arbeidsdeskundige kennis moeten hebben van de (programmerings) mogelijkheden die vormen van robots bieden om deze optimaal af te kunnen stemmen op individuele cliënten en deze kennis ook kunnen aanwenden in de praktijk. Zover zijn we nog niet.



Marjolijn Douwes werkt als senior onderzoeker op het gebied van veilig en gezond werken bij TNO.

Links:
Cognitieve ondersteuning door een operator support-systeem (OSS) dat werkt met geautomatiseerde, geprojecteerde werkinstructies (Bron: TNO)

Rechts:
Fysieke ondersteuning door een collaborative robot (cobot) bij de assemblage van BMW's (bron: BMW)





COLUMN

MEER INFORMATIE

In dit artikel worden de resultaten van een studie besproken die is uitgevoerd door TNO en VUmc in opdracht van het AKC. Meer informatie hierover in AKC Cahier 21 'Gevolgen van robotisering voor de arbeidsbelasting en het arbeidsdeskundig handelen', te downloaden van www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC.

Meer kennis nodig

Wat moet er gebeuren om goed voorbereid te zijn op de toekomst, waarin steeds meer mensen met beperkingen in een steeds meer gerobotiseerde omgeving werkzaam zullen zijn?

Ten eerste, meer kennis is nodig over de technische mogelijkheden en praktische haalbaarheid om nieuwe technologie af te stemmen op specifieke groepen mensen met beperkingen. Dit vraagt om praktijkonderzoek (onder ander verzamelen van 'best practices') waarin expertise op het gebied van 'mens, arbeid en disbalans' en op het gebied van 'nieuwe technologie' ten volle wordt benut. Daarbij moet er aandacht zijn voor de business case: in hoeverre kan (aanpassing van) nieuwe technologie voor mensen met beperkingen rendabel zijn?

Ten tweede, bestaande en nieuwe kennis over robotisering moet bij de arbeidsdeskundige terechtkomen en toegankelijk en toepasbaar worden gemaakt. Dit vraagt om aandacht voor het onderwerp van robotisering in het opleidingsplan van de beroepsgroep. Dit vraagt ook om een doelgerichte verspreiding van de kennis, bijvoorbeeld via de kennisdossiers van het AKC. Ten slotte vraagt dit om een aanvulling op het bestaande instrumentarium van de arbeidsdeskundige. ←

REFERENTIES

- SER (2016). Mens en technologie: samen aan het werk. SER-Verkenning. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- WRR (2015). De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk. Went, R., Kremer, M., & Knottnerus, A. (red.), WRR-Verkenningen 31. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Een mooie lentedag

Het is een zaterdagmiddag begin maart. De meteorologische lente is inmiddels begonnen. Na de gebruikelijke drukte op zaterdagochtend zit ik lekker op de bank naar wielervedstrijd Strade Bianche (Siena, Toscane) te kijken waar ook 'onze' Tom DuMoulin weer van start gaat. Af en toe dwalen mijn gedachten af naar de echte lente waar ik zo naar verlang na de donkere wintermaanden. De eerste knopjes zitten al aan de takken, maar we leven nog een paar weken in de wintertijd en het is mij nog allemaal te koud en te somber.

Voor mij is de lente altijd een tijd van nieuwe ronde, nieuwe kansen. Waar de meeste mensen met de jaarwisseling goede voornemens bedenken, doe ik dat rond deze tijd. En dan gaat het mij niet om een nieuw dieet, vaker sporten en dat soort zaken. Maar om stil te staan bij wat ik heb (niet alleen qua materiële zaken) en het aanvullen van mijn bucket list met doelen die realiseerbaar zijn en hoe ik die kan verwezenlijken. Doelen die zowel met privé als met werk te maken kunnen hebben. Aanvulling nr. 1: dat zachte leren jasje van dat mooie merk aanschaffen. Aanvulling nr. 2...

'... Tom DuMoulin finisht als vijfde!' Ik schrik op uit mijn gemijmer en richt mijn blik op het televisiescherm. Mijn man heeft meteen door dat ik de finish van de nummers 1 tot en met 4 totaal heb gemist. Niet vergeten straks aanvulling nr. 2 op te schrijven: minder wegdromen om niet meer het spannendste moment van een wielerronde te missen. Niet veel later denk ik: Siena, wat hebben we daar mooie herinneringen aan. En ik droom weg naar een bepaald moment op de Piazza del Campo in Siena op een mooie lentedag...

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen achter de schermen. De mensen zonder wie (theater)voorstellingen, concerten, festivals en opnames niet mogelijk zouden zijn. **De tweede aflevering: toneelmeester Arjan Smook, 50 jaar**

Iets maken dat mooi is om naar te kijken

TEKST | Diederik Wieman

“Ik was gek op muziek en wilde geluidstechnicus worden. Op tournee met muzikanten. Dat leek me het ultieme beroep. Ik ben nog wel begonnen op de HTS, maar ik was helemaal niet met school bezig. Al snel verhuisde ik van Groningen naar Amsterdam met het idee: hier gebeurt het allemaal. In een café kwam ik de mannen van Het Circus Custers tegen en met hen kon ik een paar keer mee met concerten. Daarna kon ik als stagiair aan de slag, dat was mijn eerste kennismaking met een echte theatertoer. De regisseur, Willem van de Sande Bakhuizen, vroeg mij daarna voor een nieuwe productie waaraan hij werkte. Zo is het begonnen. Als belichter heb ik sindsdien alles gedaan: toneel, musical, dans. Uiteindelijk groeide ik door naar leidinggevende functies.”

“Sinds drie jaar zit ik op m'n plek als toneelmeester in de Stadsschouwburg. Er zijn in totaal zes toneelmeesters. Vier hebben een eigen vakgroep: Licht, Geluid, Toneel en ik ben verantwoordelijk voor de vakgroep Hijs. Ik regel het beheer en onderhoud van de hijsinstallaties en de zorg voor de vijf medewerkers in de vakgroep. Zij zijn gecertificeerd BMT'er (Bedieningsvakman Mechanische Trekkenwand). Dat certificaat om veilig te kunnen werken is nodig omdat het best ingewikkeld is. We hebben 71 'trekken' die individueel te bewegen zijn, maar ook tegelijkertijd. Er zit een flinke computer achter die alles berekent en aanstuurt. Vroeger stond je aan het touw en voelde je wat het woog, nu heb je een joystick in je handen. Het werk is daarmee wel minder fysiek geworden. Je hoeft niet meer aan 71 touwen te trekken of contragewichten te stapelen. Dankzij de automatisering is veel meer mogelijk en theatermakers maken daar graag gebruik van door vaker en ingewikkelder changementen te gebruiken.”

“Leuk aan dit werk is dat je met andere theatertechnici een club gelijkgestemde mensen vormt, die er voor zorgt dat er een mooie voorstelling kan plaatsvinden. Het zijn mensen met een technische achtergrond en artistiek gevoel. Met techniek iets maken dat mooi is om naar te kijken, dat is wat mij drijft.”

“Soms is het werk fysiek zwaar. Ik ben meewerkend leidinggevende en je moet soms flink aan de bak met het lossen van de vrachtwagens en het inhangen van licht en decor. Ook de mentale belasting is hoog als je moet improviseren of oplossingen moet zoeken. Maar doorgaans is alles ingepland en op orde, zodat een opbouwdag soepel verloopt.”





250 kg	250 kg	500 kg
250 kg	100 kg	250 kg
150 kg	400 kg	500 kg
400 kg	400 kg	750 kg
400 kg	300 kg	

TREKWERK
KIPD J.E. Willems (NL) tel: +31-(0) 294 23 86 30





Maatstaf 'zijn arbeid'

In een reeks artikelen legt Hans van der Holst de verschillende termen voor arbeid uit. Aflevering 2: maatstaf 'zijn arbeid'.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Een van de voorwaarden voor het recht op ziekengeld is dat de verzekerde ongeschikt is voor 'zijn arbeid' als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek. Onder 'zijn arbeid' wordt meestal verstaan: de laatst feitelijk verrichte arbeid. UWV doet deze beoordeling voor de vangnetters (WW-gerechtigden, ziek uit dienst en uitzendkrachten) en niet-vangnetters (zwangerschap/bevalling, orgaandonoren en no-riskpolis). Hiervoor wordt het begrip maatstaf 'zijn arbeid' gehanteerd.

Werkelijk verrichte werkzaamheden

Werkzaamheden die nooit of nog niet zijn verricht, behoren niet tot 'zijn arbeid', ook al staan deze werkzaamheden wel in de werkomschrijving. Omgekeerd geldt dat werkzaamheden die niet in de arbeidsovereenkomst staan en wellicht zelfs niet uitdrukkelijk zijn opgedragen, maar die verzekerde wel feitelijk heeft verricht, wel behoren tot 'zijn arbeid'.

Omstandigheden in de werksfeer

Tot 'zijn arbeid' behoren ook omstandigheden waarmee verzekerde in de

werksfeer wordt geconfronteerd, zoals stresserende- en werkplek omstandigheden, sfeer of woon-werkverkeer. Hieronder vallen ook voor die arbeid geldende wettelijke (veiligheids)voorschriften.

Persoonlijke activiteiten

Bij de beoordeling van de vraag of de verzekerde voor 'zijn arbeid' is hersteld, wordt alleen rekening gehouden met de verzekerde arbeid. Persoonlijke activiteiten blijven bij de beoordeling van de ongeschiktheid buiten beschouwing. Dit geldt ook voor mantelzorg, tenzij er sprake is van een PGB-overeenkomst (persoonsgebonden budget), dan is er wel sprake van verzekerde arbeid.

Nog niet verrichte nieuwe arbeid

Heeft de verzekerde voordat hij ongeschikt werd, nieuwe arbeid aanvaard, maar nog niet feitelijk verricht, dan kan in bepaalde gevallen deze arbeid toch als 'zijn arbeid' worden gezien. Bijvoorbeeld bij op de eerste werkdag ingetreden ongeschiktheid, of bij verlof op de eerste werkdag en vervolgens ingetreden ongeschiktheid.

Het is niet belangrijk of de verzekerde voor de laatstelijk feitelijk verrichte arbeid medisch gezien niet geschikt was en/of deze functie tot schade van de gezondheid heeft verricht.

Geen werkgever

Is er geen werkgever meer, dan geldt als maatstaf de arbeid die laatstelijk werd verricht, maar dan in dienst van een soortgelijke werkgever. Het is daarbij niet belangrijk of de dienstbetrekking op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag eindigt of daarna. Er wordt beoordeeld wat in bepaalde beroepen of bedrijfstakken in gebruikelijke werkzaamheden en werkomstandigheden zijn:

Verzwarende omstandigheden

Komen verzwarende omstandigheden in de oude functie bij een soortgelijke werkgever niet voor, dan kunnen deze bij de beoordeling buiten beschouwing blijven. De verzekerde zal eerder weer geschikt zijn voor werk.

Verlichtende omstandigheden

Verzekerde kan onder verlichtende omstandigheden werken. Bij de beoordeling of verzekerde geschikt is voor dezelfde arbeid bij een soortgelijke werkgever, kunnen de verlichtende omstandigheden niet buiten beschouwing worden gelaten.

Uitzonderingen op de hoofdregel laatst feitelijk verrichte arbeid

Er is een uitzondering op de eerste hoofdregel. Bij een ziekmelding na een schatting op geduide functies zonder werkhervatting na die schatting (WAO, WIA, Wajong, EZWb en WAZ), bestaat de maatstaf uit de bij die schatting geduide functies; het is



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

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

voor de ZW voldoende als er geschiktheid is voor een van die geduide functies.

Mislukte werkhervatting

Als verzekerde een WAO-/WIA-uitkering had of per einde wachttijd geen recht had op uitkering op grond van de geduide functies, en vervolgens hervat in enige andere arbeid, dan is bij een nieuwe ziekmelding in beginsel de hoofdregel van toepassing: de maatstaf bestaat uit de werkzaamheden die verzekerde voor het ontstaan van de nieuwe ongeschiktheid verrichtte, ook als hij deze werkzaamheden nog maar sinds kort verrichtte.

In uitzonderingsgevallen kan dit werk buiten beschouwing worden gelaten, namelijk als het gaat om een mislukte werkhervatting.

Of sprake is van een mislukte werkhervatting moet blijken uit een afweging van de omstandigheden waarin de ziekmelding wordt gedaan. Daarbij kan relevant zijn dat de werkzaamheden niet geschikt waren voor verzekerde of dat hij de werkzaamheden tot schade van zijn gezondheid heeft verricht.

Belangrijk is de duur van de periode waarin verzekerde in de nieuwe functie gewerkt heeft: hoe langer hij gewerkt heeft, hoe minder aannemelijk het is dat de werkhervatting mislukt is. Uit uitspraken blijkt dat er van een mislukte werkhervatting sprake is als de werkhervatting niet meer dan enkele uren tot een week heeft geduurd.

Bovendien kan het begrip mislukte werkhervatting alleen worden toegepast als er sprake is van een WAO-/WIA-verleden.



Is de werkhervatting mislukt, dan wordt het laatst verrichtte werk niet gezien als maatstaf. Voor 'zijn arbeid' wordt dan gekeken naar het voorlaatste werk of – als dat er niet is – naar de bij de schatting geduide functies.

Samenloop

De basisregel wijzigt niet, als er sprake is van een combinatie van een of meerdere dienstbetrekkingen met een of meerdere WW-uitkeringen. Ook dan zal dus per dienstbetrekking/functie of uitkering beoordeeld moeten worden of sprake is van arbeidsongeschiktheid. Is er voor beide onderdelen sprake van ongeschiktheid, dan lopen er twee ziekgelduitkeringen naast elkaar en zijn er twee (of meer) maatstaven.

Voor wat betreft de WW-uitkering is de maatstaf de laatstelijk voor de WW feitelijk verrichte arbeid (of, als deze arbeid er niet is, een van de in het kader van de WAO of Wet WIA geduide functies).

Uit uitspraken blijkt dat als (tijdens de WW-uitkering) in enig werk is hervat in beginsel de hoofdregel geldt, dat dit laatst verrichte werk als maatstaf 'zijn

arbeid' geldt. Daarmee is echter nog niet bepaald dat er bij het hanteren van de maatstaf voorbij zou mogen worden gegaan aan de arbeid die daarnaast wordt verricht (in dit geval de arbeid voorafgaande aan de WW-uitkering). Als er sprake is van een ziekmelding vanuit de WW waarbij laatstelijk sprake was van verrichte werkzaamheden naast de WW-uitkering, moet daarom uitgegaan worden van deze combinatie als maatstaf.

Korter dan een week arbeid verricht door vangnetter zonder werkgever

Alleen voor vangnetters zonder werkgever geldt de volgende uitzondering.

Als deze ziek wordt

- in een dienstbetrekking waarin hij korter dan een week heeft gewerkt, én
- als hij voorafgaand zes maanden in een of meer andere dienstbetrekkingen heeft gewerkt, dan zijn niet de werkzaamheden uit de laatste dienstbetrekking de maatstaf, maar de kenmerkende werkzaamheden die de verzekerde in de zes maanden hoofdzakelijk heeft verricht. ←

Veel belangstelling voor mini

Ruim tweehonderd arbeidsdeskundigen verzamelden zich op 8 maart in Houten voor het minisymposium 'Arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking'. De middag werd georganiseerd door Platform AD11 in samenwerking met regio West. Sprekers uit wetenschap en praktijk bespraken de kansen en mogelijkheden van visueel beperkten op de arbeidsmarkt

Namens platform AD11 heette Mieke Rabou iedereen van harte welkom. Speciale dank ging uit naar arbeidskundige Michel van Lookeren wiens Buro Obol twintig jaar bestaat. "Michel heeft voor een mooi samengesteld programma van gastsprekers gezorgd." Dagvoorzitter Monique Klompé opende het minisymposium. "Er zijn in Nederland circa 76.000 blinden en 222.000 mensen slechtzienden. Al met al een aanzienlijke groep mensen die hier mee te maken heeft. De vraag is waar je als arbeidsdeskundige nu je kennis vandaan haalt." Ze had enkele goede tips. Allereerst natuurlijk de Kennisbank van

onze eigen website arbeidsdeskundigen.nl, ook de Nederlandse Oogvereniging, Bartiméus en Visio hebben veel nuttige tips en informatie, net als gespecialiseerde bedrijven als Buro Obol en Eye2Work. "En natuurlijk via bijeenkomsten als deze", aldus Monique Klompé.

Monique stelde vast dat er betrekkelijk weinig onderzoek is gedaan naar re-integratie van blinden en slechtzienden. Iets dat bevestigd werd door Inge Houkes, assistent professor aan Maastricht University. Ze werkt met een team aan de ontwikkeling van een assessmentinstrument dat visueel gehandicapten helpt bepalen welke factoren ze moeten aanpakken om de kans op werk te vergroten. "In ons literatuuronderzoek kwamen we 22, voornamelijk Amerikaanse, studies tegen." Wel leverde het interessante feiten op. Zo is tussen 33 en 42% van de visueel gehandicapten aan het werk en is er geen lineair verband tussen de mate van beperking en de arbeidsparticipatie. Ook maakt het voor de arbeidsparticipatie niet uit of mensen vanaf de geboorte of pas later visueel beperkt zijn (geworden). Wel van (positieve) invloed zijn: een arbeidsverleden,

een groot sociaal netwerk en zelfstandigheid/zelfredzaamheid. Daarnaast spelen individuele factoren een rol. Zo maken mannen überhaupt meer kans, net als ouderen en hoogopgeleiden (vanwege hun kennis/ervaring/arbeidsverleden) en inwoners van verstedelijkte gebieden (meer werkgelegenheid). Verder concludeert Inge Houkes dat zelfvertrouwen en motivatie meer effect hebben dan bijvoorbeeld braille kunnen lezen.

Geringe participatie

Opvallend is de geringe arbeidsparticipatie. "Als je de kleine contracten en het SW-werk niet meerekent, blijft de arbeidsparticipatie steken op 28%. Wel zijn mensen redelijk tevreden over hun werk, maar ze ervaren onder employment: ze werken onder hun niveau of verdienen minder dan mensen die wel goed zien."

Van de niet-werkenden is maar 5% actief op zoek. Een veel groter deel zoekt niet, maar is wel bereid om werk te accepteren. "Ze vinden werk zoeken ingewikkeld, weten niet goed waar ze op kunnen solliciteren of er is geen directe noodzaak omdat er een kostwinner is of een uitkering. Die sociale



Inge Houkes (Maastricht University)



Wouter Schakel (VUmc)



Michel van Lookeren (Buro Obol)

symposium visuele beperking



Richard Struve
vond zijn plek bij
de Nationale
Politie

Politie



Monique Blom, dienstenmanager bij de
Nationale Politie

zekerheid werkt ook belemmerend. Mensen zijn bang dat ze hun uitkering niet terugkrijgen als blijkt dat het met een baan toch niet lukt.”

Werk voorspellende en beïnvloedbare factoren zijn volgens Inge Houkes mobiliteit, acceptatie van de visuele beperking, optimisme en het niet hebben van psychosomatische klachten.

Vermoeidheid

En die klachten zijn er best vaak, bleek uit de presentatie van Wouter Schakel, junior onderzoeker bij het VUmc in Amsterdam. In opdracht van Visio en Bartiméus deed hij met zijn collega's onderzoek naar vermoeidheidsklachten bij volwassenen met visuele beperkingen. “De impact op het dagelijks leven is groot. Blinden en slechtzienden ervaren een lagere kwaliteit van leven, hebben vaker depressieve klachten en zijn over het algemeen minder tevreden over hun werk. Ook verdienen ze minder en ervaren minder steun en waardering voor hun werk.” Vermoeidheid is een belangrijk thema bij de doelgroep, stelt Schakel. “Het zit in de top vijf van revalidatiebehoeften van visueel beperkten.”

Uit zijn onderzoek blijkt dat het ziekteverzuim aanzienlijk hoger is: 33% ten opzichte van 5% in de controlegroep. Bovendien

ervaart 34% inefficiëntie door zijn visuele probleem en is er sprake van een problematisch hoge herstelbehoefte na het werk (53% t.o.v. 25%), met risico op psychische klachten. Visueel beperkten gaan ook vaak over grenzen heen om te kunnen blijven werken. De weinige behandelmogelijkheden beperken zich tot trainingen non-visueel werken of energiemangement in je werk.

Acceptatie

Als laatste spreker keek Michel van Lookeren terug op zijn leven als visueel beperkte en twintig jaar ondernemen met zijn re-integratiebedrijf Obol. Ook zijn boodschap luidde: accepteer je beperking en zorg voor mobiliteit, want daardoor ben je ook minder afhankelijk en vergroot je je kansen op werk. Ook moet er volgens Michel niet alleen aandacht zijn voor de psyche maar ook voor het omgaan met software. Hij richtte zich tot de arbeidsdeskundigen Voorzieningen in de zaal: “Wees ruimhartig in het toekennen van instructie.” Instructie helpt enorm mee in zijn streven om de participatiegraad van visueel beperkten omhoog te krijgen.

Het succesvolle minisymposium werd afgesloten door Tineke Epema, voorzitter van NVVA commissie regio West.

Vanuit de praktijk was Monique Blom uitgenodigd. Ze is dienstenmanager bij de Nationale Politie en zorgt met haar team dat medewerkers met een beperking aan de slag komen en blijven. “Er werken inmiddels negentig mensen met een visuele beperking bij de politie. En dat aantal zal verder stijgen.” Ze gaf in kort bestek aan welke route is afgelegd om zo ver te komen en waar de struikelpunten lagen. “Door een goede samenwerking met ICT, HRM, Veilig & Gezond Werken (arbo-dienst) en facilitair management, zijn we steeds beter in staat om aangepaste werkplekken te realiseren.”

Een van de visueel beperkte medewerkers is Richard Struve; hij deed met veel humor zijn levensverhaal. Een van zijn belangrijkste lessen: “Ik heb de lat altijd te hoog gelegd. Wilde doen wat anderen ook konden. Maar uiteindelijk bleek dat ik mijn beperking nooit emotioneel goed verwerkt had.” Na een burn-out is hij sinds anderhalf jaar weer met veel plezier aan de slag op de afdeling van Monique Blom bij de Nationale Politie.

6 vragen aan

Bas Hagoort, Arbeidsdeskundige en directeur BSH Arbeidsdeskundig Advies in Uden.



1 Waarom ben je arbeidsdeskundige geworden?

“Je zou kunnen zeggen: stiktoevallig. Ik ben van huis uit chemicus en heb later opleidingen in de automatisering gedaan. Zo kwam ik in 1980 terecht bij het GAK-hoofdkantoor in Amsterdam, waar ik werkte aan de systemen van de GMD. Het GMD vroeg op een gegeven moment of ik niet bij hen wilde komen werken. Ik heb daar nooit spijt van gehad. Werken met mensen vind ik veel interessanter dan werken met stoffjes in een laboratorium. We hebben als arbeidsdeskundigen het mooiste vak dat er bestaat.”

2 BSH is het oudste zelfstandige arbeidsdeskundige adviesbureau in Nederland. Wat heb jij in de afgelopen 25 jaar zien veranderen?

“Vroeger was het sociaal om een uitkering te verlenen, tegenwoordig is het juist sociaal om iemand aan het werk te krijgen. We kijken daarom nu eerst naar de mogelijkheden en dekken de moeilijkheden af met een uitkering. Overigens werken wij vooral in de private sector: AOV en letselschade is onze hoofdmoot. Vergeleken met de publieke sector is daar betrekkelijk weinig veranderd. Een belangrijke ontwikkeling sinds de jaren 90, is de opkomst

van de beroepsarbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Dat betekent voor ons dat er minder wordt beoordeeld op passende arbeid. Opvallend is dat tegelijkertijd in de publieke sector een tegenovergestelde beweging zichtbaar is. In de WIA is gangbare arbeid een belangrijk uitgangspunt.”

3 Hoe is het om als arbeidsdeskundige een bedrijf te leiden?

“Ik leid BSH maar ben ook als bestuurder en adviseur betrokken bij zes, zeven andere bedrijven. Een arbeidsdeskundig adviesbureau leiden is niet veel anders dan een bloemengroothandel of horecabedrijf. Wel is het belangrijk dat je niet alleen arbeidsdeskundige bent, maar ook ondernemer. Je ziet dat veel ZZP'ers in ons vak daar nog wel eens zoekende zijn. In onze sector, AOV en letsel, is het ook voor de uitoefening van je vak belangrijk dat je als een ondernemer kunt denken. Heel vaak zijn het ondernemersproblemen die uiteindelijk leiden tot fysieke of mentale klachten. Dat moet je kunnen doorgronden.”

4 Wat zijn de uitdagingen van het vak?

“Arbeidsdeskundigen leveren een zeer waardevolle maatschappelijke dienst aan de B.V.

Nederland, we zijn er alleen niet heel goed in om dit voor het voetlicht te brengen. Daar moet echt een slag worden gemaakt. We moeten ons veel beter profileren ten opzichte van psychologen, ergonomen, ergotherapeuten, fysiotherapeuten en andere disciplines die een rol voor zich zien weggelegd. Het is daarom een goede zaak dat de NVvA dit jaar een marketingcampagne start.

Verder is het een uitdaging de functie van arbeidsdeskundige wettelijk te verankeren, net zoals die van bedrijfs- en verzekeringsartsen. En tot slot vind ik dat we nog meer moeten focussen op pro activiteit. Blijf dat propageren. Bijvoorbeeld door de Werkscan meer in te zetten. Dat is een enorme uitdaging voor ons en een kans voor Nederland om fit en gezond langer door te kunnen werken.”

5 Je bent namens de SRA ook arbeidsdeskundig ombudsman. Wat is het belang van die functie?

“Het is een groot goed en passend binnen een professionele beroepsgroep dat tucht-recht actief wordt uitgeoefend. Ik ben daarom blij dat ik zeven jaar geleden benoemd ben tot ombudsman en ook op die manier kan bijdragen aan de professionalisering van het vak.

In zaken die ik behandel zie je vaak dat de communicatie niet goed is verlopen. Dat partijen niet naar elkaar luisteren en dat de arbeidsdeskundige in kwestie onvoldoende de lead heeft genomen. Meestal is het al voldoende om een spiegel voor te houden. ‘Stel je voor dat je aan de andere kant van de tafel zit, hoe zou je het dan ervaren?’”

6 Hoe zorg jij ervoor dat je zelf fit, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar blijft?

“Ik ben ook gerechtelijk deskundige, en dat mag je tot je zeventigste blijven doen. Dat ben ik ook vast van plan. Alles wat je met plezier doet, kun je lang volhouden. Ik zal natuurlijk niet full time tot mijn zeventigste blijven werken, op een gegeven moment zul je leidinggevende taken aan anderen moeten overlaten. Die kunnen dat net zo goed of misschien wel beter.

Ik zorg ervoor dat ik de dingen die ik kan doen, met plezier doe. Heb je in bepaalde zaken geen lol meer, ga dan bij jezelf terade wat anders moet. Verder is het van groot belang dat je up to date blijft. Blijf jezelf altijd ontwikkelen.”





OP DE BANK



Auteur: Florien Vaessen

Uitgeverij Balans

ISBN: 9879460031427

239 pagina's

Prijs: € 17,95 of € 9,99 (e book)

Op de Bank

Hoe ik ziek werd van mijn werk
Net als een miljoen andere Nederlanders

De titel van het boek geeft glashelder de essentie van het boek weer. Florien Vaessen beschrijft uitvoerig over haar carrière en belevenissen bij de ABN-AMRO Bank, die na verloop van tijd tot een burn-out leidde. Zij schrijft onder andere over de werkwijzen en organisatiestructuren bij haar eigen werkgever, maar die zonder twijfel ook van toepassing zijn op andere grote(re) organisaties. Duidelijk wordt hoe zij hiermee omging en hoe zijzelf in diverse valkuilen stapte, zichzelf als het ware niet trouw bleef en hierdoor in een denkbeeldige fuik terecht kwam.

Het persoonlijk verhaal van Florien zal voor velen werkzaam binnen een grote(re) organisatie herkenbaar zijn. Je leest hoe ze wordt geconfronteerd met het feit plotseling niet meer verder te kunnen in haar werk door ziekte en de periode die hieraan vooraf is gegaan. In haar geval een loopbaan van 25 jaar. In de verschillende hoofdstukken komen bestaande menselijke verhoudingen op de werkplek aan bod. De typen mens die zij is tegengekomen en welk type zij zelf is geworden voordat zij ziek werd. Via een aantal komische beeldspraken maakt zij situaties en momenten helder die voor een ongezonde werkplek hebben gezorgd. Enkele voorbeelden hiervan zijn de apenrots waarop een plek bemachtigd wordt, de teflon laag waardoor je alles van je af kunt laten glijden maar waardoor je wel je eigen principes laat varen en de neplachspier als feilloze indicator voor sociale overbelasting.

Zonder er doekjes omheen te winden deelt zij de lezer mee hoe binnen een organisatie, gewerkt kan worden in slangenkuilen. Zij schroomt niet om situaties te beschrijven, gekenmerkt door eigenbelang, manipulatie, intimidatie en denigrerend gedrag. Daarentegen nuanceert zij ook en beschrijft zij mensen van goede wil die echter vaak niet tot hun recht komen. Zij zijn de slachtoffers van zinloze besprekingen en omslachtige werkmethoden.

Ook beschrijft zij haar eigen gedrag, reflecteert hierop en geeft adviezen uit eigen ervaring. In andere delen verwijst zij naar literatuurbronnen, onderzoeken maar ook films en een tv serie. Het boek heeft voor Florien een happy end; onder het motto 'Capo di me stesso' (baas van mijzelf) is zij beter en krachtiger uit de strijd gekomen.

(Annet de Grunt)



Baanbrekend

Als blinden en slechtzienenden willen weten hoe laat het is moeten ze terugvallen op een sprekend horloge. Op zich handig, maar niet lekker voor de privacy als je in de trein of de wachtkamer zit. Dot Watch brengt uitkomst. Dit nieuwe horloge geeft de tijd aan in braille. Sinds 1 april is het horloge verkrijgbaar in een Engelse versie, maar de Zuid-Koreaanse producent heeft ook een Nederlandse editie in de planning. www.dotincorp.com



Succesvolle lancering AD-Game

Wat in november 2015 tijdens het overleg met de arbeidsdeskundige opleidingen alleen maar een leuk idee leek, was in november 2016 door een enthousiaste groep arbeidsdeskundigen omgezet in de allereerste AD-Game. Dankzij professionele ondersteuning van BizzXL beschikken arbeidsdeskundigen nu over een mooie nieuwe leervorm op basis van gamification.

Afgelopen november werd tijdens het najaarscongres van AKC en NVvA de preview van de allereerste AD-Game gelanceerd. Enkele honderden arbeidsdeskundigen speelden toen gedurende enkele dagen de kladversie van de AD-Game 'Werkwijzer Poortwachter'. Dit leidde tot enthousiaste reacties en enkele prima suggesties voor aanpassingen. De eerste twee maanden van 2017 zijn gebruikt om de game te vervolmaken. Ook zijn er twintig nieuwe vragen toegevoegd over de grootste wijzigingen uit de nieuwe Werkwijzer

Poortwachter van het UWV. Het wachten was daarna op de officiële publicatie van deze werkwijzer. In februari werd de werkwijzer afgerond. De AD-Game is nu online beschikbaar via www.arbeidsdeskundigen.nl/game.

UWV omarmt de AD-Game

Het idee van de AD-Game – spelend leren over Poortwachter – sprak de mensen van UWV Werkgeverscontacten meteen aan.

Daarom is de AD-Game gebruikt tijdens de voorlichtingssessies over de nieuwe Werkwijzer Poortwachter, waarbij het AKC optrad als quizmaster. Tijdens de sessies werd de AD-Game – na een introductie door het Centraal Expertise Centrum van het UWV op de nieuwe Werkwijzer Poortwachter – gebruikt om de opgedane kennis ter plekke te toetsen. Werkgeversvertegenwoordigers speelden het spel enthousiast en fanatiek. De vaak nog grote spreiding in de antwoorden maakte de aanwezigen duidelijk dat het goed bestuderen van de werkwijzer in combinatie met het spelen van het spel snel inzicht verschaft in het kennisniveau. Met de AD-Game hebben we de verzamelde werkgevers opnieuw duidelijk kunnen maken dat arbeidsdeskundigen



SERIOUS GAMING

Spelenderwijs ontdekken hoe dingen in elkaar zitten, is niet alleen maar leuk. Uit allerlei onderzoek blijkt namelijk dat informatie hierdoor beter beklijft en gemakkelijker wordt toegepast. Dit wordt ook wel deep learning genoemd. Daarom worden serious games vaak ingezet om mensen te trainen in de omgang met

systemen, klanten of patiënten.

Bij serious games kunnen de doelstellingen sterk uiteen lopen.

Te denken valt aan:

- Educatie & onderwijs (het overbrengen van informatie/inzicht creëren).
- Training & opleiding (het aanleren van vaardigheden).

- Kennis/informatie overbrengen over een onderwerp of merk.
- Sympathie/interesse wekken voor een onderwerp of merk.
- Gedragsverandering creëren.
- Beleving toevoegen (in het onderwijs of een museum).
- Werving & selectie.

LEREN VAN FOUTEN

Spellen (en simulaties) die niet alleen leuk zijn, maar ook informatie, inzichten en vaardigheden overbrengen, noemen we serious games. Doordat de speler in zo'n game fouten kan maken en hij hierop directe feedback krijgt, wordt zichtbaar wat de gevolgen van een actie zijn. In het echt kan er natuurlijk niet vrijuit met mensen worden geëxperimenteerd. Ze zullen immers geen volledige feedback geven. Ook weet je niet wat er in hun hoofd omgaat. In serious games wordt theoretische kennis over dit soort onderwerpen omgezet naar een virtuele omgeving, waarin spelers naar hartenlust kunnen experimenteren.

ROLAND BLONK BENOEMD OP LEERSTOEL ARBEIDSDSKUNDIGHEID



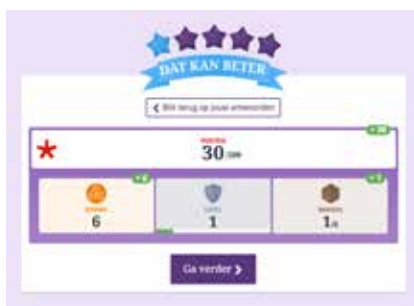
Prof. dr. Roland Blonk is op 1 maart 2017 door Tilburg University benoemd op de leerstoel 'Arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie van arbeid'. De leerstoel is mogelijk gemaakt door het AKC. Met de leerstoel wil het AKC een extra impuls geven aan de noodzakelijke innovatie van evidence based kennis en methoden van arbeidsdeskundigen en aanverwante professies. Onderzoeksvragen die Roland Blonk met de leerstoel aan de orde wil stellen, zijn onder meer: Welke ontwikkelingen op de dynamische arbeidsmarkt maken waardevol werk voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk? Hoe kan kennis over arbeidsmarktontwikkelingen werkgevers helpen om stappen te zetten op de weg naar inclusief ondernemen? Hoe kunnen arbeidsdeskundigen werkgevers adviseren bij het maken van stappen naar inclusief ondernemen?

op een serieuze manier hun kennis over Poortwachter onderhouden en daar innovatieve wegen bij bewandelen. Mooie reclame voor het vak dus! Dit heeft er ook toe geleid dat deze eerste AD-Game waarschijnlijk breed beschikbaar wordt gesteld, ook aan werkgevers en HRM-deskundigen.

Opzet AD-Game

De AD-Game is een webgame, die op de telefoon, I-pad en laptop te spelen is. Blokjes van vijf vragen zorgen dat het spel snel en kort gespeeld kan worden. Na een blokje van vijf vragen kan de speler terugblikken op zijn antwoorden en worden er korte toelichtingen gegeven met achtergrondinformatie en bronvermelding. Het goede antwoord wordt niet prijsgegeven. Spelers krijgen alleen informatie over de richting van het goede antwoord. Alle vragen keren at random terug – ook de vragen die al een keer goed beantwoord zijn. Uiteraard zitten er in elk blokje vragen altijd enkele nieuwe vragen of vragen die nog niet goed zijn beantwoord. Spelers kunnen levels, karma's, badges en punten verdienen. Bijvoorbeeld voor de duur van het spelen, doorzettingsvermogen, het raadplegen van de achtergrondinformatie, het tempo van vragen beantwoorden en het tijdstip van spelen. Spelers verdient dus niet alleen punten met goede antwoorden, maar met hun hele leerhouding en inzet om te leren.

Meer informatie? Zelf spelen? Ga dan naar www.arbeidsdeskundigen.nl/game



Goede arbeidsrelatie als basis voor duurzame inzetbaarheid

‘Ziekteverzuim bestaat niet’

In de wereld van arbeidsdeskundigen Huib Veldman en John Bakker bestaat er geen ziekteverzuim. Het woord verzuim draagt een verwijt in zich, en daarom spreken ze liever over ziekteverlof. De door hen ontwikkelde Methode IK is echter meer dan een semantische kwestie en kent twee uitgangspunten: ‘ziekteverzuim is een functioneringsprobleem’ en ‘een duurzame arbeidsrelatie begint bij jezelf’.

TEKST | Diederik Wieman

Huib Veldman denkt er nog wel eens aan terug. Het moment dat hij als arbeidsdeskundige een advies schreef en daarover in gesprek ging met de leidinggevende en de werknemer in kwestie. “Het was echt een prachtig advies hoor”, vertelt hij lachend. “Serieus en goed onderbouwd. Maar ze zeiden: ‘Dankjewel, maar we volgen je advies niet op.’ Vooral de medewerker had andere ideeën over hoe het ook zou kunnen. De leidinggevende kon daarin meegaan.” Het voorval opende zijn ogen. “Het

gaat niet om de deskundigheid of het advies van de expert. Het gaat erom wat leidinggevende en medewerker met elkaar afspreken en hoe je daarbij als deskundige van toegevoegde waarde kunt zijn.”

Co-auteur John Bakker vult aan: “Onze aanpak van het verzuim heeft nog een andere dimensie in zich dan alleen het methodische aspect waarin je met de meest slimme ideeën kunt komen om de functionele verwachtingen weer goed op elkaar af te stemmen.” Die andere dimensie is de interactie tussen leidinggevende en medewerker. De dialoog waarin niet het gezondheidsprobleem wordt besproken, maar de gezamenlijke belangen, de waardering van werk, de verwachtingen, motivatie en aanwezigheid.

Grip

De Methode IK biedt een aantal praktische modellen om die open communicatie op gang te brengen en



ANALYSE, OPLOSSING EN REALISATIE

Analyse, oplossing en realisatie. Dat zijn de drie stappen van een ziekteverzuimproces. Om tot een goede analyse te komen introduceren Veldman en Bakker vier praktische toepasbare modellen:

DE FUNCTIONERINGSLEMNISCAAT®



Duurzame inzetbaarheid is alleen mogelijk als de medewerker nu en in de toekomst goed functioneert. De medewerker moet aan het werk zijn om goed te kunnen blijven functioneren. Het model stelt de werkgever in staat om ziekteverzuim in verband te brengen met het functioneren zodat een duurzame inzetbaarheid mogelijk is.

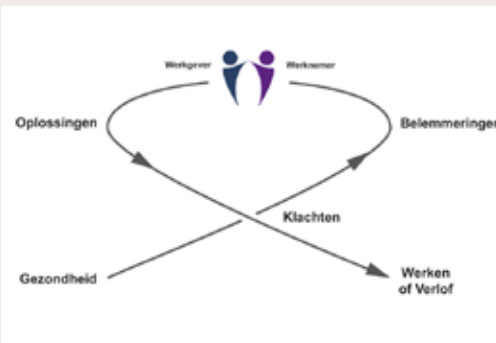
DE PARAPLU VAN BELANG®



Het gemeenschappelijk belang in de arbeidsverhouding is 'veilig' werk (onder goede arbeidsomstandigheden) met een duurzaam perspectief. Werkgever en -nemer hebben hier eigen, wederkerige verantwoordelijkheden. Het model zorgt voor

verbintenis en versterkt de arbeidsrelatie. Dat geeft steun voor een oplossing als werk niet meer veilig uitgevoerd kan worden en verlies van perspectief dreigt.

DE VERLOFKRUL®



Wel of niet werken hangt niet af van de oorzaak van de gezondheidsklachten, maar van de gevolgen. Heeft de werkgever geen passende oplossing zodat toch (deels) gewerkt kan worden, dan krijgt werknemer ziekteverlof. Werkgever houdt zo grip op aan- of afwezigheid.

DE TAFEL VAN TWEE®



Werkgever en werknemer maken samen afspraken. Alles waar ze het over eens zijn kan worden afgesproken. Adviseurs kunnen hierbij worden betrokken; het onderwerp van de vraag bepaalt welke adviseur (ergonomisch medewerker, arbeidsdeskundige, HR-adviseur, bedrijfsarts enz.) nodig is.



Huib Veldman is arbeidsdeskundig adviseur vanuit zijn bedrijf Van Hartevelde Advies.



John Bakker werkt in het Universitair Medisch Centrum Groningen als arbeidskundig adviseur.

gaande te houden. Het leidt volgens Veldman en Bakker tot een positievere sfeer, beter functioneren en dus tot duurzaam inzetbare medewerkers. Over ziekteverzuim is al veel geschreven, wat voegt hun

boek hieraan toe? Huib Veldman: "De meeste boeken zijn geschreven vanuit een expertbenadering waarin wordt verteld wat je moet doen, bijvoorbeeld op het gebied van wet- en regelgeving, belasting-belastbaar-





**Ziekteverzuim
bestaat niet**

Prijs € 39,95

ISBN

978-946-215-411-7

Uitgever:

Vakmedianet

heid of re-integratie, om ziekteverzuim te voorkomen of op te lossen. Ons boek gaat over functioneren en arbeidsverhoudingen. Via de Methode IK krijgt de werkgever grip op dat waar hij zelf verantwoordelijk voor is: 'werk geven' waarin je de medewerker in staat stelt om goed te functioneren."

John Bakker: "In de praktijk zie je dat, als de arbeidsverhoudingen en het functioneren van de werknemer goed zijn, er altijd een oplossing wordt gevonden bij gezondheidsproblemen. Het is dus belangrijk dat dát voor elkaar is. Nu wordt nog vaak gedacht dat mensen eerst gezond moeten zijn om goed te kunnen functioneren. In mijn ogen is dat een diskwalificatie van mensen die iets mankeren. Mensen die ziek zijn kunnen ook goed functioneren, als je maar voldoende rekening met ze houdt. Goed functioneren is voor iedereen weggelegd en niet voorbehouden aan mensen met een goede gezondheid."

Perspectief

Huib Veldman: "Natuurlijk kan het gebeuren dat je het werk dat je jarenlang gedaan hebt niet meer kunt doen. Baanverlies is echter niet de grootste angst van mensen, de echte angst zit in werkverlies en het ontbreken van perspectief. De oplossing is niet vastklampen aan je oude werk, maar op tijd nadenken over alternatieven. Waar zou ik in de toekomst willen en kunnen werken? Wie plan B heeft is niet bang voor het

verlies van het oude, want die houdt een perspectief."

In geval van ziekte kun je als werkgever volgens Veldman en Bakker maar beter wegblijven van de oorzaken, klachten en andere problemen en je richten op de gevolgen. "Kijk vooruit: hoe voorkom ik dat een gezondheidsprobleem ook een functioneringsprobleem wordt? Hoe kan ik zorgen dat de medewerker werk en inkomen behoud, ook wanneer hij gezondheidsproblemen krijgt?" Huib Veldman vertelt dat in het boek veel van dit soort draaiingen gemaakt zijn. Niet praten over verzuim, maar over ziekteverlof. In plaats van rechten en plichten, belangen en verantwoordelijkheden centraal stellen. Niet de oorzaak van klachten onderzoeken, maar de gevolgen die de klachten hebben op de mogelijkheden in werk.

John Bakker: "Het gaat niet over ziekte en gezondheid, maar over perspectief en werk."

Alles draait om de dynamiek tussen werkgever en werknemer in de arbeidsverhoudingen. Het gedrag van de een heeft gevolgen voor de ander en omgekeerd. "Als je iets wilt veranderen waar je ontevreden over bent, moet je niet alleen de ander porren, maar ook bij jezelf te rade gaan. Wat is jouw aandeel en waar heb jij invloed op. Daarom heet het ook de Methode IK. Het begint bij jezelf, als leidinggevende of werkgever. Maar we zouden het boek met wat aanpassingen ook voor werknemers kunnen schrijven."



WAT KUNNEN ARBEIDSDESKUNDIGEN MET HET BOEK?

Ziekteverzuim bestaat niet is primair geschreven voor leidinggevenden en HR-functionarissen. Maar het is ook interessant voor arbeidsdeskundigen. Huib Veldman: "De kern van ons werk is belasting, belastbaarheid en sociale zekerheid. Daarnaast wordt van de arbeidsdeskundige verwacht dat hij van veel verschillende zaken kennis heeft: ergonomie, wet- en regelgeving, organisatiekunde, financiën en volgens mij ook van de arbeidsverhoudingen. Sterker nog: dat is misschien wel het belangrijkste om iets van te weten. Want werk gaat altijd over de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. John Bakker: "Verder gaat ons model de Verlofkrul® voor een belangrijk deel over de gevolgen van ziekte voor de belastbaarheid en de arbeidsmogelijkheden. En dat is bij uitstek het adviesgebied van de arbeidsdeskundige."





DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?
M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com
T: +31 (0)10 2922 810
W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV-GL

NIEUW

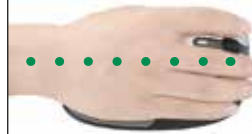


NEWTRAL 2 ERGONOMISCHE MUIS

“Een betere manier van werken”

Ergonomische RSI Preventie Muis:

- met afneembare pols- en handpalm ondersteuning;
- voorkomt polskrommingen;
- verlaagt de spierspanning;
- is ook geschikt voor precisiewerk;
- is wetenschappelijk onderzocht.



De Newtral 2 is verkrijgbaar in de maten Small / Medium en Large, bedraad en draadloos.

Probeer nu 15 dagen gratis en ervaar het verschil.

TEST & match®

www.backshop.nl

BACKSHOP™
ENJOY ERGONOMICS

010 - 470 26 11 • info@backshop.nl
Vareseweg 43 • 3047 AT Rotterdam

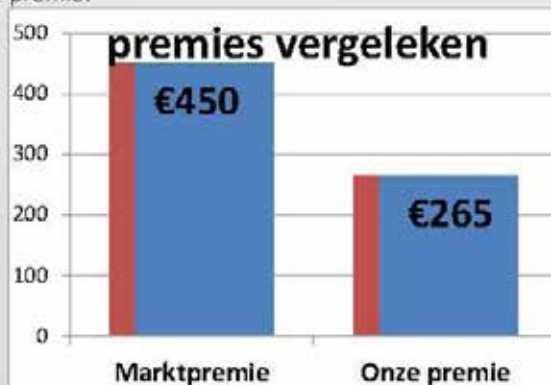


arbeidsdeskundige

Beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering voor de arbeidsdeskundige en casemanager.

Aantrekkelijke premie.

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de arbeidsdeskundige / casemanager kent een scherpe premie.



Bijzondere voorwaarden

De verzekering biedt eveneens dekking voor andere hoofd- of nevenactiviteiten; **Case management, mediation, loopbaancoach, trainer, e.d.**

De verzekeringsvoorwaarden.

Cover-arbeidsdeskundige biedt een combinatie van **bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid**. Inclusief werkgevers-aansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is speciaal ontwikkeld voor de arbeidsdeskundige en/of casemanager en kent een ruime hoedanigheidsomschrijving. U kunt vertrouwen op kwalitatief ruime en passende verzekeringsvoorwaarden tegen scherpe premies.



Kijk op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier in een paar muisklikken uw premie. Stel uw verzekering samen en vraag vrijblijvende uw offerte aan. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimediair BV.

AAD Parade



8 JUNI 2017



Jij komt toch ook!

Kies uit workshops en lezingen met verschillende thema's zoals 'Wet en regelgeving', 'Een kijkje in de keuken van kennis' en 'De marketing van onszelf en ons beroep'. Tijdens de Parade zijn er praktische workshops, lezingen en verrassende sessies waarbij je zelf de hoofdrol speelt.



1931 Congrescentrum Brabanthallen, Den Bosch

Voor het programma en
aanmelden ga naar:
www.arbeidsdeskundigen.nl

