

TNO-rapport
2580001b

Activerende reïntegratie door arbodiensten
een in-company nascholingsprogramma

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
16 februari 1999

Auteur(s)
S.A. van den Berg
P.P.C. Coffeng
W.S.M. Piek

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 1999 TNO Arbeid

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

NR. 44251
plaats 59-410

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken. Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Inhoud

Voorwoord en verantwoording.....	i
Samenvatting	ii
1. Introductie	1
2. Waarom dit programma?.....	3
3. Voor wie bestemd?	4
4. Doelstellingen.....	5
4.1 Algemene doelen.....	5
4.2 Leerdoelen	5
5. Programma-beschrijving	7
5.1 Opleidingsduur	7
5.2 Twee domeinen: kennis- en competentieontwikkeling.....	7
5.2.1 0-meting	8
5.2.2 Self-assessment	8
5.3 Studielast	8
5.4 Programma-opzet	9
5.5 Evaluatie.....	13
5.6 Docenten.....	13
5.7 Opdrachten	13
5.8 Literatuur	14
6. Accreditatie	16
7. Intekening / aanvraag	17
Bijlage 1. Aanbevelingen aan arbodiensten	18

Voorwoord en verantwoording

Het project 'Activerende reïntegratie door arbodiensten' heeft plaatsgevonden in opdracht van de Branche Organisatie van Arbodiensten, in het kader van de NIA TNO (per 1-1-1999: TNO Arbeid) doelsubsidie SZW ten behoeve van het programma 'Kwaliteitsbevordering Arbodiensten'.

Oorspronkelijk werd met dit project een 'werkboek innovatieve producten en diensten voor activerend reïntegratiebeleid' als eindproduct beoogd.

In de loop van het project werd duidelijk dat er bezwaren rezen tegen een werkboek als eindproduct. Enerzijds omdat de afzonderlijke arbodiensten zich niet gebaat achtten bij het delen van hun innovatieve producten, anderzijds omdat een boekwerk niet de noodzakelijk geachte bijdrage zou kunnen leveren aan het stimuleren van een activerend reïntegratiebeleid.

Naar aanleiding van de uitkomsten van de VNO-NCW werkconferentie is, medio september 1998¹, in overleg met de SZW/BOA klankbordgroep 'Arbodiensten en reïntegratie', besloten tot het ontwikkelen van een nascholingsprogramma voor arbodienstmedewerkers in het kader van de reïntegratie-activiteiten van arbodiensten. Aanleiding hiertoe vormden. Uitgangspunt daarbij was dat op basis van dit programma arbodienstmedewerkers daadwerkelijk een impuls zouden kunnen geven aan een activerend reïntegratiebeleid.

¹ zie TNO-rapport 2580001: 'Activerend reïntegratiebeleid en arbodiensten: medisch probleem of (intern) arbeidsmarktprobleem?' Aanbevelingen voor arbodiensten (tussenrapport) en bijlage 1

Samenvatting

Rond reïntegratievraagstukken heerst vaak een spanningsveld tussen verschillende verwachtingen, belangen en mogelijkheden van werkgever en werknemer. Deskundigen van arbodiensten krijgen daar in het kader van hun reïntegratiedienstverlening in toenemende mate mee te maken. Een belangrijk uitgangspunt is daarbij dat voor effectieve reïntegratie actieve betrokkenheid van zowel werkgever als werknemers nodig is.

Hoe een deskundige (bijv. bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, A&O-er) in zo'n spanningsveld kan opereren en de benodigde betrokkenheid van alle partijen kan bewerkstelligen, is onder andere afhankelijk van de afspraken die werkgever en arbodienst hebben gemaakt over de dienstverlening, maar ook van diens persoonlijke competenties.

In dit licht, heeft TNO Arbeid met ondersteuning van VNO-NCW Managementcentrum DE BAAK een nascholingsprogramma ontwikkeld voor deskundigen van arbodiensten die te maken krijgen met de rol van casemanager bij reïntegratievraagstukken. Dit programma is vooral gericht op:

1. het verwerven van kennis over reïntegratievraagstukken met betrekking tot onder andere (wets)technische zaken, reïntegratie-instrumentarium, kosten en baten etc.
2. het ontwikkelen van competenties met betrekking tot het commiteren, motiveren en activeren van betrokken partijen bij reïntegratietrajecten, met *nadrukkelijke aandacht voor een inbreng van werkgeverszijde*.

Met het programma is bewust gekozen voor een *in-company benadering*, juist omdat per arbodienst de inzet van (het type) deskundigheid bij reïntegratievraagstukken en de wijze waarop dit gebeurt, verschillen.

De uitgangspunten en kaders van het programma liggen vast in de vorm van doelstellingen en kerninhouden. Daarnaast gelden de volgende onderwijskundige kaders (verplicht in geval mits accreditatie gewenst is):

- studiebelasting:
 - minimaal 24 contacturen;
 - minimaal 6 uur praktijkopdrachten;
 - minimaal 8 uur zelfstudie;
- verplichte elementen:
 - 0-meting met betrekking tot opinies van klanten over reïntegratiedienstverlening;
 - self-assessment met betrekking tot persoonlijke competenties voor het 'casemanagerschap' bij complexe reïntegratie-vraagstukken .

Op basis van deze kaders kunnen opleidingsinstanties samen met arbodiensten het programma uitwerken naar een cursus op maat, die in aanmerking komt voor accreditatie door SGRC. Dit is met name interessant in verband met de nascholingscursussen voor bedrijfsartsen.

1. Introductie

Dit rapport vormt de neerslag van het project 'Activerende reïntegratie door arbodiensten'. Het rapport vormt feitelijk de beschrijving van het eindproduct: een nascholingsprogramma voor deskundigen in arbodiensten. Het rapport bevat een beschrijving van de voornaamste opleidingselementen: achtergronden, doel, leerdoelen, praktijk/theorie-verhouding en onderwerpen.

Voor de ontwikkeling van het nascholingsprogramma heeft TNO Arbeid een projectteam samengesteld op basis van opleidingskundige expertise en expertise op het gebied van reïntegratie-vraagstukken. Voor de keuze en uitwerking van de aanpak is tevens medewerking verkregen van VNO-NCW Managementcentrum DE BAAK en heeft regelmatig afstemming plaatsgevonden met de SZW/BOA klankbordgroep 'Arbodiensten en reïntegratie'.

Het programma betreft een *in-company* nascholingsaanbod voor arbodiensten. Dat wil zeggen dat iedere arbodienst, binnen de kaders van het beschreven programma, in overleg met de aanbieder, een eigen invulling en accenten aan het programma kan geven die het best bij de behoeften van de eigen organisatie passen. Een arbodienst die bijvoorbeeld extra de aandacht wil vestigen op samenwerking tussen de diverse deskundigen bij een reïntegratie-traject, kan er voor kiezen om deze deskundigen ook daadwerkelijk samen de cursus te laten volgen.

Voor de aanbidding/uitvoering van het programma komen in de eerste plaats de sociaal-geneeskundige opleidingsinstituten in aanmerking. Dit zijn de door de Sociaal Geneeskundigen Registratie Commissie (SGRC) van de KNMG erkende instituten voor de opleiding van bedrijfsartsen. BOA zal deze instituten laten informeren over het nascholingsprogramma.

Het programma kan echter ook worden uitgevoerd door andere instellingen, die daarvoor kunnen worden geaccrediteerd door de SGRC.

Opleidingsinstituten die het nascholingsprogramma willen gaan uitvoeren, hebben in principe binnen de (in deze beschrijving aangegeven) onderwijskundige grenzen, de vrijheid de details van de uitvoering verder vorm te geven. Die grenzen zijn van belang als men het programma wil laten accrediteren door de SGRC of andere commissies. Zie daarvoor het hoofdstuk over Accreditatie.

Bij de ontwikkeling van dit programma hebben een belangrijke rol gespeeld, een serie aanbevelingen gedaan aan arbodiensten, resultaat van een brainstorm tijdens een werkconferentie. Deze conferentie was georganiseerd door TNO Arbeid (destijds NIA TNO), BOA en het Ministerie van SZW. Uitgenodigd waren met name vertegenwoordigers van werkgevers, waaronder enkele bedrijven die genomineerd waren voor een prijs in het kader van de campagne 'Kroon op het werk' van de Nationale Commissie Chronisch Zieken. Daarnaast waren er enkele vertegen-

woordigers van werknemersorganisaties en van arbodiensten. Deze aanbevelingen zijn weergegeven in bijlage 1.

In de volgende hoofdstukken van het rapport wordt het nascholingsprogramma verder beschreven. Achtereenvolgens gaan we in op:

- de achtergronden van het programma;
- de beoogde doelgroep(en) voor het programma;
- het doel en de leerdoelen van het programma;
- de programma-opzet en indicatie van de onderwijskundige kaders;
- accreditatie van het programma in verband met herregistratie voor bedrijfsartsen;
- intekening voor het programma-aanbod.

2. Waarom dit programma?

Het veld waarin arbodiensten hun dienstverlening aanbieden aan werkgevers is continu in verandering. Werkgevers zijn verplicht een verzuimbeleid te voeren en adequate reïntegratie-inspanningen te plegen en doen daarbij een beroep op deskundige ondersteuning vanuit een arbodienst.

Met hun deskundige inbreng, kunnen arbodiensten er voor zorgen dat werkgevers en arbeidsgehandicapten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden om uitval te voorkomen en reïntegratie of plaatsing te bevorderen. Dit om te voorkomen dat drempels van poortwachters (uvi's) worden gepasseerd.

In deze relatie tussen werkgever, werknemer en arbodienst, is er sprake van een constant spanningsveld tussen verwachtingen, mogelijkheden en onmogelijkheden ten aanzien van reïntegratie-inspanningen. In dit spanningsveld moet de deskundige van de arbodienst kunnen opereren als 'casemanager', en wel op zodanige wijze dat de dienstverlening leidt tot actieve betrokkenheid van werkgever en werknemer.

Het programma beoogt de specifieke kennis van en vooral de competenties van deskundigen voor het effectief omgaan met reïntegratievraagstukken te vergroten. Hierbij moet ook aandacht worden gegeven aan structurele aanpak van reïntegratieproblematiek (reïntegratiebeleid, preventie-activiteiten en reïntegratiezorgsystemen etc.), zij het dat dit niet centraal staat in het programma.

De cursus zal bijdragen aan het met een andere bril kijken naar arbeidshandicaps, arbeidsongeschiktheid of reïntegratie (denken in termen van mogelijkheden in plaats van beperkingen) en aan persoonlijke vaardigheden en competenties in het omgaan met, activeren en faciliteren van werkgever en werknemer in het proces van reïntegratie.

Deze vaardigheden en competenties kunnen worden ontwikkeld, bijvoorbeeld door beter zicht te leren krijgen op valkuilen en lacunes in het eigen optreden. Vooral in het goed kunnen hanteren van tegengestelde belangen en het kunnen creëren van acceptatie en draagvlak bij diverse betrokken partijen die bij reïntegratie betrokken zijn. Daarbij is van belang dat cursisten rekening leren houden met meerdere organisatieniveaus in bedrijven: voor individuele situaties, voor beleidsvorming en voor strategisch handelen, zoals het erbij betrekken van andere deskundigen.

3. Voor wie bestemd?

Het nascholingsprogramma is in principe bedoeld voor alle deskundigen of disciplines in arbodiensten die de rol van casemanager van reïntegratieprocessen hebben of die nauw bij reïntegratieprocessen betrokken zijn.

In de praktijk blijkt de rol van casemanager nog niet altijd even duidelijk uitgekristalliseerd te zijn. Het is nieuw om er in deze termen over te spreken. Casemanagement vereist een regisseur die (wat meer op afstand) noodzakelijke activiteiten op elkaar afstemt. In veel gevallen zullen dit bedrijfsartsen zijn, maar evenzeer kunnen dit vertegenwoordigers van andere disciplines binnen de arbodienst zijn. In ieder geval hebben ze te maken met hetzelfde soort (samenwerkings-) relaties, binnen en buiten het bedrijf en/of de arbodienst.

Het is denkbaar dat in de nabije toekomst, in toenemende mate, andere deskundigen (bijvoorbeeld arbeidsdeskundigen of A&O-deskundigen) in arbodiensten een dergelijke rol op zich zullen nemen, of nadrukkelijk bij reïntegratie-activiteiten betrokken zijn. Het is aan de arbodienst hierop passend beleid te ontwikkelen. Deze in-company nascholing kan aan deze ontwikkeling evenals aan de verbetering van de onderlinge (interdisciplinaire) samenwerking een bijdrage leveren.

4. Doelstellingen

4.1 Algemene doelen

Na afloop van de cursus kunnen de deelnemers, op basis van een goed begrip van de reïntegratieproblematiek, het krachtenveld waarbinnen zich dit afspeelt en de hiervoor benodigde persoonlijke competenties, hun dienstverlening op het gebied van reïntegratie effectueren, teneinde inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers te optimaliseren en het WAO-instroompercentage bij een klant-organisatie tot een minimum te beperken.

Na afloop van het nascholingstraject is de deelnemer beter in staat om ... voor werkgevers en leidinggevenden effectief als partner/adviseur op te treden, d.w.z.:

- bedrijfsgericht te informeren en te adviseren over financiële en beleidsmogelijkheden voor reïntegratie van arbeidsgehandicapten en daarbij voorkomende knelpunten;
- creatief om te gaan met het vinden van oplossingen voor passend werk of andere mogelijkheden en de werkgever hierbij te activeren;
- via inzet van (een netwerk van) andere deskundigen (in de arbodienst en daarbuiten) het proces van daadwerkelijke reïntegratie te faciliteren en te organiseren;
- te anticiperen en te reageren op verwachtingen en conflictsituaties;

... voor werknemers effectief als bedrijfsarts/adviseur op te treden bij (potentiële) arbeidshandicaps, d.w.z.:

- te werken vanuit een praktisch handelingsmodel² voor (potentiële) arbeidshandicaps;
- uitgaande van gegeven beperkingen van een individuele medewerker, een scherp beeld te geven van functionele mogelijkheden en passend werk;
- een faciliterende rol te spelen bij het vinden van reïntegratieoplossingen en de werknemer te activeren bij het vinden van en werken aan oplossingen.

Deze globale doelen zijn in de volgende paragraaf gespecificeerd als leerdoelen. In de programma-opzet zijn deze vervolgens verder uitgewerkt naar onderwerpen, werkwijzen en docenten.

4.2 Leerdoelen

De cursist:

1. kent de strekking en de voornaamste bepalingen van de wetten REA en Pemba, en de hieruit voortvloeiende procedures.

² bijvoorbeeld op basis van protocollen voor sociaal-medische begeleiding en Paswerk

2. heeft inzicht in de nieuwe dienstverleningsmogelijkheden van de arbodienst, met betrekking tot reïntegratie(begeleiding), binnen de veranderde wettelijke context.
3. kan de essentiële fasen van een reïntegratietraject onderscheiden en heeft inzicht in de relaties tot en tussen de belangrijkste (in- en externe) actoren die in dit traject een rol kunnen spelen.
4. kan inschatten:
 - in hoeverre de reïntegratie-dienstverlening van de eigen arbodienst overeenkomt met verwachtingen en eisen van de klant-organisatie, die vooraf met een 0-meting zijn vastgesteld,
 - en hoe hij/zij daarin, op basis van een door self-assessment vastgesteld profiel van eigen competenties en in de arbodienst aanwezige competenties, verbeteringen kan bewerkstelligen.
5. kan zijn/haar sterke en zwakke kanten en valkuilen bij het optreden in reïntegratietrajecten benoemen en daar zijn/haar handelingsrepertoire op aanpassen.
6. kan de mogelijkheden en beperkingen van de eigen expertise benoemen en kan, ten behoeve van reïntegratietrajecten van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten, op creatieve wijze gebruik maken van de mogelijkheden en expertises binnen en buiten de arbodienst, c.q. kent daarvoor het netwerk.
7. kan op effectieve wijze omgaan met/een positieve betrokkenheid creëren bij uiteenlopende belangen van werknemers en werkgevers.
8. kan cliënten en direct leidinggevenden/werkgevers stimuleren en faciliteren en ondersteunen bij een actieve inbreng bij het vinden van reïntegratie-oplossingen.

5. Programma-beschrijving

In dit hoofdstuk worden onder andere de (minimale) onderwijskundige en inhoudelijke kaders beschreven, waaraan het programma moet voldoen in verband met accreditatie door de SGRC:

- opleidingsduur;
- verhouding kennis- en competentieontwikkeling ;
- studiebelasting (incl. verhouding theorie en praktijk);
- verplichte elementen in programma-opzet.

5.1 Opleidingsduur

Het programma omvat in een periode van plm. 2,5 maanden, 8 dagdelen opleiding, verdeeld over drie dagen (totaal 24 uur).

5.2 Twee domeinen: kennis- en competentieontwikkeling

In het programma zijn de volgende twee inhoudelijke domeinen verplicht:

- competenties (C): uitbreiden of verdiepen van het persoonlijk repertoire van vaardigheden t.a.v. met name werkgevers, en werknemers;
- kennis (K): o.a.(wets)technische zaken, reïntegratie-instrumentarium, kosten en baten.

Het eerste domein beslaat plm. 60% van het programma (plm. 5 dagdelen). De aanpak van het competentiedomein is afkomstig van VNO-NCW Managementcentrum DE BAAK. Deze aanpak houdt o.a. in, dat een 0-meting en een self-assessment deel uitmaken van het programma. Zie verder onder paragraaf 5.2.1 en 5.2.2.

Het kennisdomein beslaat plm. 40% van het programma (plm. 3 dagdelen). Dit zal worden verzorgd door reïntegratie-deskundigen uit de opleidingsinstituten en bestaat voor een belangrijk deel uit het aan de hand van casuïstiek bespreken van vooraf bestudeerde informatie en literatuur.

Dag	I	II	III
dd.	C 3 weken	K 4 weken	K
	C	C	C
	K		C

In de tussenperioden wordt aan praktijkopdrachten gewerkt.

5.2.1 0-meting

De 0-meting moet de opinies en verwachtingen van bestaande klanten over de dienstverlening door de arbodienst omtrent reïntegratie in kaart brengen. De 0-meting vindt plaats, vanuit de betreffende arbodienst, aan de hand van een door de opleidingsinstantie ontworpen vragenlijst.

De reflecties van werkgevers op de 0-meting vormen het uitgangspunt voor het leren herkennen van (het ontstaan van) weerstanden en negatieve beeldvorming bij klanten en het op een hoger abstractieniveau leren brengen en doorbreken van bestaande beelden bij klanten.

5.2.2 Self-assessment

Met een self-assessment door deelnemers, aan de hand van een door de opleidingsinstantie ontworpen instrument, worden persoonlijke denkwijzen aan de orde gesteld, overeenkomstig de methodiek van VNO-NCW Managementcentrum DE BAAK. Hoe denkt de deelnemer zelf over bepaalde situaties inzake het 'casemanagerschap' en de wijze waarop de dienstverlening vorm krijgt?

Uit de match van de uitkomsten van de 0-meting en het self-assessment, wordt duidelijk welke competenties en situaties in de cursus met name aan de orde moeten komen. De deelnemers krijgen oefensituaties om het eigen competentieprofiel uit te breiden dan wel aan te scherpen. Ervaringen van deelnemers zullen o.a. aan de hand van intervisie en individuele counselingssituaties worden behandeld.

N.B. De 0-meting en het self-assessment vormen verplichte elementen van het nascholingsprogramma. De wijze waarop deze elementen of middelen worden georganiseerd, zal echter op de mogelijkheden en visies van betreffende arbodiensten en deelnemers moeten worden afgestemd. Zo kan de 0-meting bijvoorbeeld worden verricht door de deelnemers zelf, dan wel door functionarissen die vanuit de arbodienst zijn betrokken bij contractactiviteiten of kwaliteitszorg.

De betreffende arbodienst is steeds verantwoordelijk voor de keuze van de bij de 0-meting (en eventueel bij het programma) te betrekken werkgevers.

5.3 Studielast

De studielast bestaat minimaal uit 38 studielasturen. Deze studielast is als volgt opgebouwd:

- minimaal 24 contacturen (8 dagdelen van 3 uur);
- minimaal 6 uur in verband met praktijkopdrachten/reïntegratiecasuïstiek (exclusief 0-meting);
- minimaal 8 uur zelfstudie (ter voorbereiding en verdieping).

5.4 Programma-opzet

Vooraf 1: Vaststelling beeld van arbodienstverlening bij bestaande klanten

Voorafgaande aan, dan wel als activiteit of tussentijdse praktijkopdracht geïntegreerd in het drie-daagse programma, vindt de eerder genoemde 0-meting plaats. Met behulp van een daartoe geschikte vragenlijst, wordt de mening van enkele klanten van de betreffende arbodienst in kaart gebracht. De lijst richt zich in principe op een aantal concrete diensten van de arbodienst, maar concentreert zich met name op diensten in het kader van verzuim en reïntegratie.

De uitkomsten van de '0-meting' vormen de basis voor een specifieke invulling van het competentiedomein van het opleidingsprogramma, die nauw aansluit bij de behoeften van de betreffende deelnemers en de betreffende arbodienst.

Vooraf 2: Bestuderen van literatuur of informatie

Vooraf te bestuderen literatuur op het terrein van kennis van: (wets)technische zaken, reïntegratiescenario's en -instrumenten (o.a. handelingsmodel), kosten- en batenaspecten. Voor suggesties zie paragraaf 5.8.

De volgende beschrijving van de programma-opzet is indicatief en dient als voorbeeld van de wijze waarop de verplichte leerdoelen en onderdelen over de cursus verdeeld kunnen worden. Aanbieder en afnemer kunnen in overleg, en binnen de gegeven kaders, een indeling maken die is afgestemd op de behoeften van de betreffende arbodienst.

Dag 1: Beelden van dienstverlening, competentieprofielen en wettelijk kader

EERSTE EN TWEEDE DAGDEEL

Onderwerp:

Competentieontwikkeling 1 en 2: Confrontatie: uitwerking en bespreking van beelden die klanten van de betreffende arbodienst en de geboden dienstverlening hebben; self-assessment door deelnemers. Stellen van verander- en verbeterdoelen op persoonlijk en organisatieniveau; oefening, intervisie.

Leerdoelen:

- kan inschatten:
 - in hoeverre de reïntegratie-dienstverlening van de eigen arbodienst overeenkomt met verwachtingen en eisen van de klant-organisatie, die vooraf met een 0-meting zijn vastgesteld,
 - en hoe hij/zij daarin, op basis van een door self-assessment vastgesteld profiel van eigen competenties en in de arbodienst aanwezige competenties, verbeteringen kan bewerkstelligen (4).
- kan zijn/haar sterke en zwakke kanten en valkuilen bij het optreden in reïntegratietrajecten benoemen en daar zijn/haar handelingsrepertoire op aanpassen (5).

Voorbereiding:

Het dagdeel waarin het gaat om de confrontatie met de verwachtingen en meningen en conflictervaringen bij klanten, moet steeds worden voorafgegaan door de 0-meting.

N.B. Wanneer de deelnemers als onderdeel van het programma, zelf de 0-meting uitvoeren in het kader van een praktijkopdracht, zal dit dagdeel later in het programma moeten plaatsvinden.

Docent(en):

PM: door opleidingsinstituten vast te stellen.

DERDE DAGDEEL

Onderwerp:

Kennisontwikkeling 1: (wets)technische zaken: wetten Pemba en Rea, kosten en baten; bespreking van literatuur mede op basis van concrete casuïstiek uit de arbodienst.

Leerdoelen:

- kent de strekking en de voornaamste bepalingen van de wetten REA en Pemba en de hieruit voortvloeiende procedures(1).
- heeft inzicht in de nieuwe dienstverleningsmogelijkheden met betrekking tot reïntegratie(begeleiding), van de arbodienst, binnen de veranderde wettelijke context (2).

Vorbereiding:

Bestuderen van opgegeven literatuur.

Docent(en):

PM: door opleidingsinstituten vast te stellen.

Tussentijdse praktijkopdracht:

Deelnemers werken tussentijds aan reïntegratiecasuïstiek en de hierbij betrokken concrete dienstverlening aan een bedrijf als klant van de arbodienst. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de resultaten van de 0-meting met de opinies van het bedrijf over de dienstverlening door de arbodienst, de self-assessment en de persoonlijke doelen die uit de bespreking hiervan door deelnemers zijn geformuleerd.

Dag 2: Organiseren van reïntegratie, casemanagement en competenties

VIERDE DAGDEEL

Onderwerp:

Kennisontwikkeling 2: Het organiseren van reïntegratie en casemanagement:

- scenario's, hulpmiddelen en instrumenten (waaronder een handelingsmodel en een instrument om functies en taken te analyseren met het oog op werkaanpassingen);

- het netwerk van actoren, deskundigen en belanghebbenden (incl. de rol en de belangen van uvi's en verzekeraars);
- bespreking van literatuur mede op basis van concrete casuïstiek (zie ook de tussentijdse opdracht).

Leerdoelen:

- heeft inzicht in de nieuwe dienstverleningsmogelijkheden van de arbodienst, met betrekking tot reïntegratie(begeleiding), binnen de veranderde wettelijke context (2).
- kan de essentiële fasen van een reïntegratietraject onderscheiden en heeft inzicht in de relaties tot en tussen de belangrijkste (in- en externe) actoren die in dit traject een rol kunnen spelen (3).

Vorbereiding:

Bestuderen van literatuur en werken aan praktijkopdracht (rapportage en korte presentatie).

Docent(en):

PM: door opleidingsinstituten vast te stellen.

VIJFDE DAGDEEL

Onderwerp:

Competentieontwikkeling 3: Rapportage n.a.v. veranderinitiatieven, activering en resultaten hiervan, met het oog op concrete klantrelaties (werkgever, direct leidinggevende en werknemer); oefening van competenties; reflectie en intervisie op actieplannen.

Leerdoelen:

- kan de mogelijkheden en beperkingen van de eigen expertise benoemen en kan, ten behoeve van reïntegratietrajecten van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten, op creatieve wijze gebruik maken van de mogelijkheden en expertises binnen en buiten de arbodienst, c.q. kent daarvoor het netwerk (6).
- kan op effectieve wijze omgaan met/een positieve betrokkenheid creëren bij uiteenlopende belangen van werknemers en werkgevers in reïntegratietrajecten (7).
- kan cliënten en direct leidinggevenden/werkgevers stimuleren en faciliteren tot een actieve inbreng bij het vinden van reïntegratie-oplossingen (8).

Vorbereiding:

Werken aan praktijkopdracht.

Docent(en):

PM: door opleidingsinstituten vast te stellen.

Tussentijdse praktijkopdracht:

Deelnemers werken tussentijds weer verder aan concrete reïntegratiecasuïstiek en de hierbij betrokken dienstverlening aan het bedrijf. Zij maken hierbij nu gebruik van de terugkoppeling die op de tweede dag van de cursus heeft plaatsgevonden en wederom op basis van de resultaten van de 0-meting van het bedrijf, de veranderingen die hierin optreden, en de self-assessment.

Dag 3: Integratie van kennis en competentieresultaten voor de toekomst**ZESDE DAGDEEL****Onderwerp:**

Kennisontwikkeling 3: Integratie van kennis over (wets-)technische zaken, reïntegratiescenario's en instrumenten, kosten en baten; capita selecta; laatste casuïstiekbespreking (op basis van tussentijdse opdracht).

Leerdoelen:

- kent de strekking en voornaamste bepalingen van de wetten REA en Pemba en de hieruit voortvloeiende procedures (1).
- heeft inzicht in de nieuwe dienstverleningsmogelijkheden met betrekking tot reïntegratie(begeleiding), van de arbodienst, binnen de veranderde wettelijke context (2).
- kan de essentiële fasen van een reïntegratietraject onderscheiden en heeft inzicht in de relaties tot en tussen de belangrijkste (in- en externe) actoren die in dit traject een rol kunnen spelen (3).

Vorbereiding:

Bestuderen van literatuur en werken aan praktijkopdracht (rapportage en korte presentatie).

Docent(en):

PM: door opleidingsinstituten vast te stellen.

ZEVENDE EN ACHTSTE DAGDEEL**Onderwerp:**

Competentieontwikkeling 4 en 5: Voortgangsrapportages deelnemers n.a.v. reïntegratie-inspanningen, activering en klantrelaties; oefening van competenties in conflict- en probleemsituaties, intervisie.

Leerdoelen:

- kan de mogelijkheden en beperkingen benoemen van de eigen expertise en kan, ten behoeve van reïntegratietrajecten van langdurig zieken en arbeidsgehandicapten, op creatieve wijze gebruik maken van de mogelijkheden en expertises binnen en buiten de arbodienst, c.q. kent daarvoor het netwerk (6).
- kan op effectieve wijze omgaan met uiteenlopende belangen van/een positieve betrokkenheid creëren bij werknemers en werkgevers in reïntegratietrajecten (7).
- kan cliënten stimuleren en faciliteren tot een actieve inbreng bij het vinden van reïntegratie-oplossingen (8).

Vorbereiding:

Rapportage naar aanleiding van praktijkopdracht.

Docent(en):

PM: door opleidingsinstituten vast te stellen.

Acteurs/Werkgevers:

PM: het oefenen van competenties in 'lastige situaties' vraagt realistisch weerwerk van de kant van de werkgever. In overleg met de opdrachtgever worden hiervoor geschikte werkgevers of vertegenwoordigers van werkgevers uitgenodigd, danwel acteurs betrokken.

5.5 Evaluatie

Het programma wordt na afloop geëvalueerd: er wordt teruggekeken op de inhoud en het verloop van het programma, zowel mondeling met deelnemers (ook tussentijds), als aan de hand van een op de specifieke doelen van het opleidingsprogramma afgestemde schriftelijke vragenlijst. In deze lijst zijn 'resultaat uitspraken' opgenomen, waarmee deelnemers kunnen aangeven in hoeverre het programma van de nascholing heeft bijgedragen aan de beoogde doelen.

Opleidingsinstanties kunnen nadere afspraken maken met arbodiensten over evaluatie van het programma. Daartoe kunnen de volgende evaluatie-activiteiten worden aanbevolen:

- een evaluatiegesprek tussen aanbieder (opleidingsinstituut) en opdrachtgever (arbodienst), zo spoedig mogelijk na afloop van het nascholingsprogramma, bij voorkeur gerelateerd aan afspraken die zijn gemaakt bij een intakegesprek, voortgaand aan het programma;
- een voortgangsbijeenkomst na enkele maanden, op basis van afspraken en vastgestelde aandachtspunten aan het slot van het nascholingsprogramma, waaraan deelnemers, opdrachtgever en trainer deelnemen;
- een effectmeting op basis van de vragenlijst van de 0-meting, gevolgd door een evaluatiegesprek en terugkoppeling, na enkele maanden, met werkgevers die benaderd zijn in het kader van de 0-meting (de organisatie van een dergelijk gesprek is afhankelijk van de wijze waarop de 0-meting is georganiseerd);
- periodieke intercollegiale terugkoppeling op basis van afspraken en aandachtspunten die tijdens het nascholingsprogramma zijn gemaakt.

5.6 Docenten

[PM: lijst met namen docenten]

5.7 Opdracht(en)

Specificatie van de praktijkopdracht(en) tussen de opleidingsdagen dient nader uit te worden uitgewerkt door opleidingsinstituten. Globaal dient die er als volgt uit te zien:

Deelnemers werken tussentijds aan reïntegratiecasuïstiek en de hierbij betrokken concrete dienstverlening aan een bedrijf, als klant van de arbodienst. Ook wordt gewerkt aan relaties met andere partijen, met name uvi's en verzekeraars.

Bij de uitwerking van de praktijkopdrachten wordt gebruik gemaakt van de resultaten van de 0-meting met de opinies van het bedrijf over de dienstverlening door de arbodienst, de self-assessment en de persoonlijke doelen die uit de bespreking hiervan door deelnemers zijn geformuleerd. Deelnemers dienen deze resultaten voor zichzelf om te zetten in persoonlijke doelen en manieren van werken of handelen (communicatie met, initiatieven of voorstellen voor, en onderhandeling met concrete bedrijfsfunctionarissen (leidinggevenden, directie of P&O)), waarin deze kunnen worden gerealiseerd en waarmee wordt gestreefd naar verbetering ten opzichte van de 0-meting. Gedurende de opleidingsdagen worden de resultaten van de opdrachten besproken en vindt intercollegiale terugkoppeling plaats.

5.8 Literatuur

N.B. Definitieve keuze van de literatuur vindt plaats in overleg met docenten door het opleidingsinstituut. Voorwaarde is dat de gekozen literatuur minimaal het kennisdomein goed dekt. Onderstaande lijst is hiervoor een suggestie.

Te bestuderen:

- Ministerie SZW, Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. In *Arbeidsgeschiedenis* 1997 (6), blz. 1-5.
 - Vegt-de Jong S.H., Pemba, NIA TNO, augustus 1997.
 - LISV, Bijlagen 2.1-2.5 betreffende de nieuwe reïntegratieplannen, die als bijlagen zijn toegevoegd aan de brief MEDEDELING poortwachtersfunctie dd. 25 juni 1997 (Directeur de Groot van het LISV).
 - OVP. *Perspectief: herplaatsen in de proces industrie. Een "toolkit" voor reïntegratie.* OVP: 1998.
 - Putten van D.J., *Arbeidsconflicten en ziekteverzuim.* In *TBV* 1996 (3), blz. 89-97.
 - Wevers C.W.J. & Putten van D.J., *Sociaal-Medische begeleiding en reïntegratie, hoofdstuk 5: Arbeidsrevalidatie en assessment.* In: *Handboek Arbeid en belastbaarheid* onder redactie van Willems J.H.B.M. et al. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 1996 (blz. 19 -28).
 - Wijnen D., *Reïntegratie bij psychosociale problematiek, een verkennende studie naar succesvolle vormen en factoren die bijdragen aan het succes, onderzoeksrapport NIA Amsterdam, oktober 1995 (20 pagina's).*
-
- Aanbevolen:
 - Buijs Peter, *Hoofdstuk 2: Ziekteverzuim: oorzaken en achtergronden.* In: *Sociaal-Medische begeleiding. De aanpak van verzuim voor werkgevers en werknemers.* Amsterdam: NIA, 1996, blz. 13-23.
 - Buijs Peter, *Hoofdstuk 7 Stappenplan: Hoe gaan we het aanpakken ?* In: *Sociaal-Medische begeleiding. De aanpak van verzuim voor werkgevers en werknemers.* Amsterdam: NIA, 1996, blz. 76-85.

- Engers van R.W., Overspannen in de ziektewet, een onderzoek naar de oorzaken het verloop van ziekteverzuim wegens overspanning, GAK afdeling statistiek, onderzoek i.o.v. FBV/TICA Amsterdam , juli 1995 (samenvatting en nabeschuiving, blz. 65-70).
- Erp van N. & Bijl R., Richtlijnen sociaal medische begeleiding bij psychische klachten. In TBV 1997 (1), blz. 9-15. Bespreking hiervan door Berg S.A. van den, Valk M.M.A. de. Op weg naar een model voor reïntegratie bij psychische overbelasting. In: Arts & bedrijf, juni 1997.
- Groen T., Feyter M. de, & Reijnga F.. Ik zou er dolgraag een WAO'er bij willen: honderdvijftig voorbeelden van succesvolle reïntegratie na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid. Van Arkel/FNV pers, 1998.
- Vos E.L., Nijboer I.D., Heuvel van den S.G., Hazelzet A.M., Smit A.A.. Werkaanpassingen bij reïntegratie na ziekte. Onderzoeksrapport samengesteld in opdracht van het ministerie van SZW door TNO PG, oktober 1996, VU-GA Uitgeverij BV Postbus 16400, 2500 BK 's Gravenhage (samenvatting van 3 pagina's).
- Verbeek J.H.A.M., Weide W.E. van de. Begeleiding door bedrijfsartsen bij werknemers met lage rugklachten (richtlijnen voor de bedrijfsgezondheidszorg). Coronel laboratorium Universiteit Amsterdam, mei 1995.
- Zwetsloot G., F. Reijnga, S. Andriessen, F. Marcelissen. Een zorgsysteem voor reïntegratie: een effectieve aanpak voor het managen van reïntegratie van langdurig zieke werknemers. NIA TNO, 1998.

6. Accreditatie

Branche Organisatie van Arbodiensten (BOA) heeft met name voor de groep bedrijfsartsen, waarvan verwacht mag worden dat die vanuit de arbodiensten het programma zullen volgen, dit ter beoordeling en accreditatie aangeboden aan de Sociaal Geneeskundigen Registratie Commissie (SGRC) van de KNMG. De BOA heeft bij haar aanvraag aangegeven hoe zij het programma heeft laten ontwikkelen en hoe daarbij is rekening gehouden met de criteria.

Bedrijfsartsen die aan het programma deelnemen, kunnen voor hun vijfjaarlijkse herregistratie met dit programma voldoen aan de jaarlijks vereiste 20 uur formele nascholing, verzorgd door een erkend opleidingsinstituut.

De SGRC heeft erkenningseisen vastgesteld voor accreditatie van nascholingsprogramma's.

Binnen dit reglement zullen de door de SGRC erkende opleidingsinstellingen voor bedrijfsartsen (dit zijn CORVU, TNO Arbeid, NSPH en SBGO-KUN; zie voor adressen het volgende hoofdstuk).

De SGRC heeft in overleg met de erkende opleidingsinstellingen en gehoord de wetenschappelijke verenigingen de randvoorwaarden vastgesteld waaraan het cursusaanbod gericht op bij- of nascholing dient te voldoen (zie Medisch Contact 53, nr. 31, 7 augustus 1998). Het zijn erkenningscriteria, vooral didactische en organisatorische randvoorwaarden waaraan een scholingsprogramma dient te voldoen:

- het behoeftepatroon van de afnemers,
- relevantie met betrekking tot de vakinhoud,
- relevantie met betrekking tot de onderwijskundige aspecten,
- relevantie met betrekking tot de zorginhoud (behoefte individu, samenleving),
- adequaat zijn van de zorginhoud (ethische aspecten, attitude),
- doelmatigheid (kosten/baten van de nascholing),
- adequate organisatie,
- in acht nemen van de betreffende sponsorcode alsmede van de Europese Richtlijn met betrekking tot reclame c.q. het Reclamebesluit geneesmiddelen.

Doorgaans zullen erkende opleidingsinstellingen het programma probleemloos kunnen uitvoeren. Zij worden achteraf, steekproefsgewijs, getoetst aan de hand van de criteria: a] zijn de leerdoelen relevant? b] zijn in te zetten docenten passend voor inhoud en leerdoelen (kennen zij de doelgroep)? en c] is de toegevoegde literatuur(-lijst) relevant voor inhoud en leerdoelen?

Nieuwe aanbieders van de nascholing zullen hun programma vooraf aan de SGRC dienen voor te leggen ter accreditatie (zie ook de randvoorwaarden en de criteria a, b en c). Contactpersoon SGRC/KNMG: Mevr. mr. P.A. Hadders, secretaris SGRC, postbus 20055, 3502 LB Utrecht, telefoon 030 282 32 77.

7. Intekening / aanvraag

Het programma kan in-company door arbodiensten worden aangevraagd.

Met ingang van maart 1999 is het programma ter beschikking gesteld aan de volgende erkende opleidingsinstituten:

- CORVU Amsterdamse Bedrijfsartsenopleiding, p/a AMC Meibergdreef 15, 1105 AZ Amsterdam.
Tel. 020 566 49 49.
- TNO Arbeid Bedrijfsartsenopleiding (AAG), Polarisavenue 151, postbus 718, 2130 AS Hoofddorp.
Tel. 023 554 99 69.
- NSPH Bedrijfsartsenopleiding (AAG), Admiraal Helfrichlaan 1, 3527 KV Utrecht.
Tel. 030 291 32 32.
- SBGO-KUN Bedrijfsartsenopleiding, Instituut voor Sociale Geneeskunde Katholieke Universiteit, postbus 9101, 6500 HB Nijmegen.
Tel. 024 361 37 80.

Vanaf dat moment zullen de opleidingsinstituten, volgens de voor hen gebruikelijke procedures, u in de gelegenheid stellen in te tekenen op dit programma.

Bijlage 1. Aanbevelingen aan arbodiensten

Uit het verslag van de werkconferentie ('Activerend reïntegratiebeleid en arbodiensten: medisch probleem of (intern) arbeidsmarktprobleem?' NIA TNO Rapport, september 1998)³ ontlenen wij de volgende aanbevelingen:

"Van de arbodienst kan vooral verwacht worden dat zij meedenkt met de werkgever. De dienstverlening zou aan een aantal eisen moeten voldoen. De arbodienst:

- moet echte belangstelling tonen, zowel voor het bedrijf als voor het functioneren van de werknemer.
- moet investeren in de eigen kwaliteit, en er voor zorgen dat zij in de pas blijft met wat er binnen het bedrijf gebeurt.
- moet duidelijk maken wat de opbrengsten zijn van haar dienstverlening.
- moet alternatieven bieden, niet voorschrijven wat het bedrijf zou moeten doen.

Inhoudelijk mag van de arbodienst gevraagd worden, dat zij:

- kennis van en affiniteit heeft met het bedrijf en zijn cultuur.
- kennis van de arbeidsplekken heeft, en van de organisatie daaromheen.
- individugerichte opereert: hoe kan er voor gezorgd worden dat deze persoon in deze werksituatie optimaal functioneert? Hij mag zich niet beperken tot organisatieadvies.
- kennis heeft van de wetgeving. De arbodienst zou de werkgever moeten kunnen "bevrijden" van de formele rompslomp, zonder de opdrachten die de wet stelt aan de werkgever over te nemen.
- zorgt voor case management. De bedrijfsarts heeft niet alle kennis en ervaring die nodig is. Van hem mag verwacht worden dat hij als een case manager organiseert dat de zieke werknemer alle arbeidsgeneeskundige zorg krijgt die hij nodig heeft. Ook de organisatie van de arbodienst zou hierop ingericht moeten zijn: als case manager hoef je niet alle deskundigheid in huis te hebben, maar het mag nooit gebeuren dat een werkgever of werknemer "afgescheept" wordt naar een volgend loket.
- een belangrijke rol kan spelen als "matchingsbank": bij het zoeken naar functies die passen bij de actuele mogelijkheden en beperkingen. Dit mag niet de richting uitgaan van een "kneuzenafdeling": lichtere, door anderen niet als volwaardig geziene functies, waarin niet de mogelijkheden van de betrokkene onvoldoende benut worden..
- bijdraagt aan het ontmythologiseren van de arbeidshandicap: vooroordelen opheffen, maar ook realisme wanneer het niet meer kan."

³ Van dit rapport is, onder dezelfde titel, een nieuwe versie gemaakt: TNO-rapport 2580001, als tussenrapportage in het project 'Activerende reïntegratie van arbodiensten'.