

Het is als professionals belangrijk om te blijven leren en groeien in je professioneel handelen. Dit doe je onder andere door feedback te krijgen van andere professionals op je werkwijze. Casuïstiekbespreking is een waardevolle bron om van te leren en om je vakbekwaamheid en kennis op peil te houden.

Casusbespreking geeft inzicht in:

- De aanpak van de casus
- De vragen waarmee geworsteld is/wordt
- De succesfactoren
- En de onderbouwing van de aanpak waar mogelijk met wetenschappelijke literatuur

Een casuïstiekbespreking biedt:

- Probleemgerichte bespreking van vakinhoudelijke vraagstukken en van de eigen en elkaars wijze van werken
- Systematische en kritische evaluatie. Gemaakt door een aantal professionals onderling met behulp van daartoe door de groep gemaakte afspraken en aanvaarde normen
- Met als doel om de wijze van handelen gericht te verbeteren.

Voor het casuïstiekformat is inspiratie opgedaan uit Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (Boer et al., 2011).

Om een casus goed te kunnen bespreken zijn een gemeenschappelijke taal, gedeelde kennis en inzichten nodig. Het ICF-model biedt een gemeenschappelijk kader dat je kan helpen om tijdens of na een gesprek de situatie van je cliënt goed in beeld te krijgen.

De elementen uit het ICF-model: gezondheidstoestand / aandoening, functies / anatomische eigenschappen, activiteiten, participatie, externe factoren en persoonlijke factoren, zijn in het casuïstiekformat geïntegreerd. Meer informatie over het ICF-model vind je in de leidraad Arbeidsparticipatie (AKC/NVvA, 2015) en in de ICF-brochure van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM, 2003). [http://www.bbvz.nl/files/brochure\\_icf.pdf](http://www.bbvz.nl/files/brochure_icf.pdf)

Bij de beoordeling van een cliënt hangt veel af van de eigen, professionele werkwijze van de professional. Het gaat daarbij niet alleen om kennis. Mensen en situaties verschillen en daarom is iedere casus uniek.

De volgende werkwijze kan gevolgd worden bij een casuïstiek bespreking;

Voorafgaande aan de bespreking:

De professional selecteert een casus die hij of zij wil voorleggen aan collega's. Het format casuïstiek wordt hierbij ingevuld. In het format vind je steeds een korte uitleg die je helpt bij het invullen.

De casussen worden op de afgesproken tijd doorgestuurd naar leden die betrokken zijn bij de casuïstiekvoering.

De betrokken leden bereiden de ingebrachte casussen voor.

Tijdens de bespreking:

Tijdens de casuïstiekbespreking lichten de casusinbrengers de casus toe.

De voorzitter van de bespreking brengt structuur aan in de bespreking. Een casus start met een open bespreking en spits zich vervolgens toe op wat eruit springt als het meest relevant. De knelpunten en leervragen worden besproken.

De casusinbrenger vult het casusformat verder in met mogelijke oplossingen/vervolg casus. (Boer et al., 2011)

## Literatuurlijst

- AKC/NVvA. (2015). Leidraad Arbeidsparticipatie: Leidraad voor de arbeidsdeskundige analyse, advisering en toetsing van arbeidsparticipatiemogelijkheden van een werknemer of zelfstandig ondernemer. Gedownload op 25 november 2020, van <https://akc-em.publishone.nl/api/content/1134>

- Arbeidsdeskundigen.nl. *Dossier - AD Voorbeeld Casuïstiek*. Geraadpleegd op 23 november 2020, van <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/dossiers/arbeidsdeskundige-voorbeeld-casuïstiek>

- Boer de, W., Langelaan, S., Cremer, R., Brouwer, S., Muijzer, A. (2011). Methodiekbeschrijving Arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek. Gedownload op 23 november 2020, van [https://www.thabor-training.nl/wp-content/uploads/2014/01/AKConderzoekscadier2\\_v4.pdf](https://www.thabor-training.nl/wp-content/uploads/2014/01/AKConderzoekscadier2_v4.pdf)

-Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. (2002). *De ICF: een classificatie voor het beschrijven van het functioneren van mensen inclusief factoren die op dat functioneren van invloed zijn*. Gedownload op 25 november 2020, van <https://www.whofic.nl/sites/default/files/2018-05/BrochureICF.pdf>

Verwijzing tool casuïstiek voeren:

<https://zinziz.nl/handige-hulpmiddelen/>

## 1. WAT IS JE LEERVRAAG?

*(Waarom breng je de casus in?)*

## 2. DE CASUS

### 2.1. Geef een volledig en duidelijk beeld van de kandidaat

#### Hoe kom je aan het beeld?

##### **Persoonlijke factoren:**

*(Hoe kijkt de kandidaat naar werk? Wat wil de kandidaat zelf? Hoe oud is de kandidaat? Welke opleiding en werkervaring heeft hij / zij? Wat zijn de wensen van betrokkene en wat wil hij / zij bereiken? Hoe gaat een kandidaat met problemen om (een actieve of passieve coping stijl)? Welke gewoontes heeft hij of zij (roken, drinken, sporten)? Wat is de leefstijl van de kandidaat (actief, gezond, passief)? Welke levensgebeurtenissen heeft de kandidaat meegemaakt? Welke andere kenmerken en eigenschappen heeft de kandidaat? En welke sterke punten?)*

##### **Gezondheidstoestand/aandoening:**

*(Weet een kandidaat of hij of zij een aandoening heeft en zo ja sinds wanneer? Wie heeft dat vastgesteld en wanneer?)*

##### **Functies, anatomische eigenschappen:**

*(Zijn er belangrijke stoornissen in functies of anatomische eigenschappen (zoals geheugenverlies)? Waar heeft een kandidaat last van (bijvoorbeeld aandachtstekort?)*

##### **Activiteiten:**

*(Welke activiteiten onderneemt een kandidaat? Kan hij of zij meer (capaciteit) dan hij op dit moment doet (uitvoering)? Wat kan niet meer wat vroeger wel kon? Welke beperkingen in activiteiten ervaart de kandidaat? Welke activiteiten kan hij of zij (weer) gaan ontplooiën?)*

**Participatie:**

*(Waaraan verbindt een kandidaat zich (buurtvereniging, sport, familie)? Op welke manier is hij of zij actief in de samenleving? Welke mogelijkheden voor werk zijn er?)*

**Externe factoren:**

*(Hoe ziet de leefomgeving van een kandidaat eruit (huisvesting, buurt)? Heeft hij of zij toegang tot voorzieningen of weet hij ervan af? Heeft de kandidaat sociale ondersteuning (praktisch of sociaal, bijvoorbeeld door familie, vrienden of kennissen)? Welke houding heeft de omgeving tegenover de kandidaat? Wat zijn de normen en waarden in de directe omgeving? Zijn die externe factoren belemmerend of faciliterend voor iemands functioneren?)*

**2.2 Wat zijn de randvoorwaarden voor dit traject bij kandidaat?**

(Weten we wie erbij betrokken moeten zijn en met wie samengewerkt moet worden? (Denk aan eigen sociale netwerk en organisaties) Welke omgeving is er goed voor deze kant? Zijn er veranderingen nodig?)

**3. DE AANPAK VAN DE CASUS****3.1 Voor welke acties heb je gekozen en waarop is dat gebaseerd?**

(Welke keuzes heb je gemaakt en op basis van welke argumenten heb je gekozen voor de ingezette interventies?)

**3.2 Welke succes bevorderende factoren zijn aanwezig, hoe gaat de samenwerking en wat kan beter?**

(Sluit de (werk)omgeving goed aan bij het beeld van de kandidaat? Wat beïnvloedt de duurzaamheid?)

#### **4. HOE STAAT DE CASUS ERVOOR**

##### **4.1 Wat zijn de bereikte resultaten tot zover?**

(Kloppen de processtappen? Kloppen de werkafspraken?)

##### **4.2 Welke vragen zijn er voor het vervolg (voor de professional en de kandidaat)?**

(Zijn er mogelijkheden om kandidaat te bemiddelen naar een functie met uitzicht op werk in de gewenste richting van de kandidaat?)

##### **4.3 Wat is de volgende stap?**

#### **5. REFLECTIE OP HET VERLOOP VAN DE CASUS (NA AFLOOP VAN DE CASUSBESPREKING)**

##### **5.1 Is het uiteindelijke doel gelijk aan het vooraf gestelde doel?**

##### **5.2 Wat was je leervraag.**

##### **5.3 Wat zijn de antwoorden op deze leervraag**

##### **5.4 Wat ga je nu (anders) doen?**