



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

37^e JAARGANG | APRIL 2015 | NUMMER 2



De Comeback van arbeids revalidatie



Arbeidsdeskunde in revalidatiecentra:

Thema
arbeids-
revalidatie

Uitzieken of aan het werk?

→ Evaluatie
Werkscan

→ Inclusiviteit:
uitzenders

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Kom
verder



- ✓ Data van studievoortlichtingen
- ✓ Masterclasses
- ✓ Inschrijven e-mailnieuwsbrief
- ✓ Persoonlijk studieadviesgesprek

 Kijk op saxion.nl/mag

Multidisciplinaire
master voor o.a.
arbeidsdeskundigen,
fysiotherapeuten,
HRM'ers,
verpleegkundigen...

Master Arbeid & Gezondheid

Ontwikkel u verder tot specialist op het
veelzijdige terrein van arbeid en gezondheid

symposium Geluk, gedrag en gezondheid in werk en bij ziekte

woensdag 22 april 2015 | Saxion Deventer | 14.00 - 18.00 uur

saxion.nl/mag

6 vragen

Wat neemt Sandy Dekker, arbeidsdeskundige bij Arbeid InZicht mee naar een onbewoond eiland?

Kijk op pagina 36

THEMA
ARBEIDS-
REVALIDATIE

Coverstory



Colofon

37e jaargang nummer 2
April 2015

AD Visie is een uitgave van BladenMakkers. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier (Schrijven met Belofte), Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee: → Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip (Hans Klip Tekst) en Diederik Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

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

Advertenties

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

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.

Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

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

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

ISSN 1382-7162

Revalidatie gaat met de hernieuwde focus op arbeid terug naar de oorsprong. In deze AD Visie daarom extra aandacht voor de revalidatiesector en het werk van arbeidsdeskundigen daarin. In de coverstory praten wetenschappers en praktijk over arbeidsrevalidatie en over de brug die de revalidatiesector is tussen curatief, arbocuratief en claim.

Uitzieken of aan het werk?



Inclusiviteit is 'hot'. En terecht: de behoefte is groot aan bedrijven en organisaties die mensen met een arbeidsbeperking nieuwe kansen bieden. We zetten dit jaar in elk nummer van AD Visie een succesvol praktijkvoorbeeld centraal.

Aflevering 1: SROI bij gemeentelijke aanbestedingen in Noord-Holland Noord.

11

En verder...

Inclusiviteit	24
AKC Wetenschappelijk: evaluatie Werkscan	26
Lean in verzuim	32
Juridisch: Wajong in 2015	38



De nieuwe rubriek 'Gevaarlijk werk' in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een riskant beroep. Aflevering 2: De duiker

22



Het gaat weer beter

Tegenwoordig mag ik alleen nog maar met de trein reizen van mijn werkgever. Een enkele keer zit ik nog eens in de auto. Zo ook op een woensdag in maart. Na een workshop over toekomstig re-integratiebeleid reed ik over de A27. Het was prachtig voorjaarsweer en bijna gezellig druk. Op een grote verkiezingsbillboard langs de weg gaf een landelijke politieke partij aan dat het beter gaat met de economie in Nederland. Op de radio klonk een commercial van een re-integratiebedrijf dat wist te melden dat de economie aantrekt. Hetgeen meer kansen biedt op de arbeidsmarkt voor mensen met beperkingen, met hulp natuurlijk van dit bedrijf. Daarna was er op de radio een item over een wereldwijd onderzoek dat uitwees dat Nederlanders doordeweeks gemiddeld een uur langer slapen dan elders in de wereld en dat zij nauwelijks wakker liggen van geldproblemen. Dat laatste schijnt volgens de onderzoekers te komen doordat onze huizenmarkt en ons sociaal stelsel aan het verbeteren is. Misschien kwam het door het mooie weer, maar ineens was ik mij ervan bewust dat er iets aan het veranderen is. Na jarenlang doemdenken en de hand op de knip houden, wordt er weer wat vrolijker naar de toekomst gekeken. Of het echt beter gaat, weet ik niet. Misschien zijn de positieve berichten wel geënceneerd om de economie aan te zwengelen. Maar dat maakt eigenlijk niet uit. Van belang is dat we weer wat optimistischer in het leven staan. We gaan dan wat makkelijker geld uitgeven en staan meer open voor nieuwe initiatieven waar veel mensen profijt van kunnen hebben, ook mensen die wat minder makkelijk mee kunnen in onze samenleving. Daaronder zijn jaarlijks meer dan 100.000 mensen die revalideren. Mensen die hard werken aan herstel en terugkeer naar werk. Arbeidsrevalidatie is een daarmee een belangrijk vakgebied, zo belangrijk dat wij in deze AD Visie uitgebreid aandacht besteden aan het vaak bewonderenswaardige werk van revalidatiecentra in Nederland. Wij hopen dat het aantrekken van de economie voor hen een steuntje in de rug is bij revalidatie en begeleiding bij werkhervatting.

Geert Beckers

Mobiel solliciteren

Steeds meer mensen solliciteren via mobiele apparaten, blijkt uit onderzoek van Monsterboard.

Waar twee jaar terug 15% van de bezoekers via een mobiel of tablet binnenkwam is dat nu 30%.

24% zet sociale media in om banen te vinden. Bovendien is 17% van de werkzoekenden actief bezig met hun digital footprint,

om zichzelf voor werkgevers op de markt te zetten. De meeste bezoekers zoeken 's ochtends online, zo tussen 09.00 tot 12.00

uur, naar nieuwe banen. Ook na 19.00 uur neemt het bezoek toe. Voor Monsterboard was maandag 27 oktober de drukste dag van het jaar was. De site telde toen 80.765 bezoeken.

Arbodiensten presteren

Werknemers zijn opnieuw tevreden over het contact met de bedrijfsarts en de casemanager van een arbodienst. Zij voelen zich serieus genomen, vinden dat afspraken worden nagekomen en dat vertrouwelijk wordt omgegaan met hun medische gegevens. Dit blijkt uit een door GfK uitgevoerd onderzoek onder een steekproef van 1.000 werknemers. Brancheorganisatie Oval is blij met de cijfers, zegt voorzitter Kick van der Pol: "De cijfers laten een verbetering laten zien ten opzichte van 2013."

Taalachterstand

Tot 2018 komt er 50 miljoen euro beschikbaar om taalachterstand tegen te gaan. Volgens het kabinet mag geen enkel kind meer opgroeien in een taalarme omgeving en mensen die moeite hebben met lezen, schrijven en communiceren moeten in het hele land terecht kunnen voor taalscholing. Dat is de boodschap die het kabinet afgeeft met haar nieuwe aanpak tegen taalachterstanden, waarbij gemeenten een regierol hebben. Ook worden het bedrijfsleven en zorginstellingen ingeschakeld om taalproblemen op de werkvloer en in de zorg te voorkomen.



Leefstijl werknemers

Als het aan HR Professionals ligt, mogen werkgevers zich best bemoeien met de leefstijl van medewerkers.

Uit het Nationaal Onderzoek Over Duurzame Inzetbaarheid onder 4.800 HR professionals blijkt dat de helft van de geënquêteerden het geen probleem vindt wanneer werkgevers hun werknemers aanspreken op leefstijl indien deze niet bevorderlijk is voor hun inzetbaarheid. Uit de enquête blijkt ook dat HR Professionals grenzen stellen. Het moet vooral bij advies blijven, of bij het stimuleren van gezonder leven, door bijvoorbeeld gezondere lunch of snacks in de kantine. Het mag zeker niet gaan om daadwerkelijk bemoeienis van de baas in het privéleven. Alleen bij negatieve uitwassen is dat volgens de meeste mensen acceptabel. Bijvoorbeeld bij hoog ziekteverzuim, of wanneer de medewerker door zijn leefstijl zijn werk niet goed kan doen. Maar dan nog mag dat alleen binnen werktijd en de 'muren van de organisatie'.

STECR komt met werkwijzer Maatwerk/Eigen Regie

De Werkwijzer is daarom zeer bruikbaar voor zelfstandige arbeidsdeskundigen of arbeidsdeskundigen werkzaam bij arbodiensten of grote bedrijven. De werkwijzer geeft gerichte informatie over de transitie van 'de vangnet regeling' (waarin het arbobeleid niet nader is omschreven door de werkgever en zijn personeel), naar de 'maatwerk regeling' (waarin werkgever en medewerkers invulling geven aan het arbobeleid). Uiteindelijk doel van de werkwijzer is dat alle partijen goed samenwerken opdat werknemers gezond, gemotiveerd en productief aan het werk kunnen zijn en blijven. Meer informatie op www.stecr.nl

Op 2 april is in Utrecht de Werkwijzer Maatwerk/Eigen Regie gepresenteerd. De werkwijzer is ontwikkeld door Stichting Expertisecentrum Participatie en Zorg (STECR), in nauwe samenwerking met bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, juristen, bedrijfskundigen en adviseurs. De werkwijzer gaat over arbo- en verzuimbeleid waarbij werkgever en werknemer binnen de wettelijke context zelf bepalen hoe zij verzuimpreventie en -begeleiding vormgeven. En daarmee ook wanneer en hoe zij deskundigen willen inzetten.



Comeback van arbeidsrevalidatie

Vanaf dag één aandacht voor **werk** bij behandeling

‘Laat hem eerst maar helemaal herstellen.’ ‘Zij heeft nu wel wat anders aan haar hoofd dan werk.’ Bekende geluiden die nog regelmatig in de zorg te horen zijn. Al is er sprake van een kentering: steeds meer revalidatiecentra hebben in een vroeg stadium van de behandeling oog voor de terugkeer naar werk.

TEKST | Hans Klip

Revalidatie gaat met de hernieuwde focus op arbeid terug naar de oorsprong. De discipline is ooit gestart met als doel om gewonde soldaten weer in de maatschappij te integreren. Die participatiegedachte is gaandeweg ondergesneeuwd geraakt, vertelt Michiel Reneman, hoogleraar Revalidatiegeneeskunde bij het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). “De medische wereld had lange tijd tijdens de behandeling nauwelijks belangstelling voor participatie. Dit aspect heeft gelukkig een comeback gemaakt. Revalidatie is een heel groot en breed specialisme geworden, waarbij beter participeren weer het hoofddoel is. Arbeid is daarbij een kernpunt.”

Boterham met beleg

Ap Hilhorst, teammanager van Zintens (onderdeel van het Revalidatie Medisch Centrum Groot Klimmendaal in Arnhem), wijst op de invloed van de ingrijpende wijzigingen in het sociale zeker-



heidsstelsel in de afgelopen twintig jaar. "Slechts een beperkte groep mensen komt nog in aanmerking voor een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering. Elke cliënt van het revalidatiecentrum moet daarom goed nadenken over hoe hij helemaal of gedeeltelijk zijn boterham met beleg kan blijven verdienen. Het revalidatiecentrum is binnen de reguliere gezondheidszorg bij uitstek de plek waar aandacht voor arbeid moet zijn."

Volgens Coen van Bennekom is het zaak om zo vroeg mogelijk met arbeidsrevalidatie te beginnen. Van Bennekom is revalidatiearts en manager R&D bij Heliomare in Wijk aan Zee en bijzonder hoogleraar Revalidatie en Arbeid aan de Universiteit van Amsterdam. "De traditionele houding is: eerst revalideren, dan pas de bedrijfsarts. Daarmee verlies je kostbare tijd. Je moet werk al meteen meenemen in de behandeling."

Zorgen over inkomenspositie

Voor een cliënt die verder moet leven met beperkingen, is arbeidsrevalidatie van groot belang. Hilhorst licht toe waarom: "De kernvraag is: hoe kunnen we ervoor zorgen dat zijn arbeidsinkomenspositie zo veel mogelijk op peil blijft? De meeste cliënten maken zich daarover al bij binnenkomst zorgen. We kunnen deze zorgen niet wegnemen, maar gerichte aandacht hiervoor wel een onderdeel laten zijn van het behandeltraject. Heeft iemand een functionele klacht, bijvoorbeeld chronische rugpijn? Dan gaan we vanaf de eerste dag op een volwassen manier het gesprek over terugkeer naar werk aan. Ook bij structurele klachten, zoals de gevolgen van een herseninfarct, is er al snel een gesprek. Onze arbeidsadviseur spreekt dan in de tweede of derde week met de cliënt over zijn arbeidspositie. Dat betekent niet dat we de cliënt al in een zeer vroeg stadium richting werk moeten sturen. Maar we zorgen er wel voor dat de neuzen van alle betrokkenen dezelfde kant op wijzen. Dit aspect kan niet onbesproken blijven, terwijl aan de andere kant de tijd op basis van de Wet verbetering poortwachter doortikt."

Dat geldt ook bij zeer ernstige aandoeningen, stelt Hilhorst. "Ook dan draagt het juist bij aan herstel, wanneer mensen zo snel mogelijk en op een verantwoorde manier weer aan het werk gaan. Mensen zijn

WIE IS WIE?



Het thema 'arbeid en gezondheid' loopt als een rode draad door de carrière van Michiel Reneman. Hij is sinds november 2011 hoogleraar Revalidatiegeneeskunde in het Universitair Medisch Centrum Groningen. Hij houdt zich vooral bezig met 'pijnrevalidatie en arbeidsparticipatie'. In zijn oratie stelt Reneman dat het een van de grootste uitdagingen is om het effect van de huidige pijn- en arbeidsrevalidatieprogramma's te vergroten. Hij werkt sinds 1995 bij het Centrum voor Revalidatie van het UMCG.



Ap Hilhorst is 25 jaar geleden als ergotherapeut in dienst gekomen bij Revalidatie Medisch Centrum Groot Klimmendaal in Arnhem. Samen met een collega richt hij een afdeling voor arbeidsrevalidatie op die in 2008 opgaat in het aparte organisatieonderdeel Zintens. Hilhorst is daarvan vanaf het begin de leidinggevende. Zintens heeft ruim twintig medewerkers die meedraaien in de behandelteams en ook private opdrachten uitvoeren op het gebied van arbeidsdiagnostiek, arbeidstraining en arbeidsre-integratie. Hilhorst rondt binnenkort de master Work, Health and Career aan de Universiteit Maastricht af.



Net als de twee anderen werkt Coen van Bennekom al lang bij dezelfde organisatie. Hij is sinds 1999 revalidatiearts bij Heliomare in Wijk aan Zee en geeft sinds 2006 leiding aan de afdeling Research & Development. In augustus 2013 is Van Bennekom benoemd tot bijzonder hoogleraar Revalidatie en Arbeid, in het bijzonder voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel, aan de Faculteit der Geneeskunde van de Universiteit van Amsterdam. Hij pleit in zijn oratie voor een arbeidsketen die al start in de klinische geneeskunde met revalidatie als verbindende schakel naar werkgever en bedrijfsarts.

op de lange termijn gelukkiger en gezonder als ze weer kunnen werken. Uit een recent Europees onderzoek blijkt dat het verlies van werk voor veel mensen een nog grotere impact heeft dan het verlies van hun partner!"

Ook Heliomare en het Centrum voor Revalidatie van het UMCG zijn er vroeg bij met arbeidsrevalidatie. Van Bennekom: "Het hele behandelteam van Heliomare werkt aan een aantal doelstellingen die samenhangen met arbeid. We bezoeken de werkplek en kijken naar de functie-eisen. Daarna beoordelen we of de cliënt aan die eisen kan voldoen en stellen arbeidsgerichte behandeldoelen. Deze aanpak stimuleert de interesse en motivatie van de cliënt." Wat iemand precies heeft,



121.140 patiënten krijgen revalidatiezorg

maakt hierbij eigenlijk niet zoveel uit, vult Reneman aan. "De gevolgen van de diagnose zijn niet bepalend voor arbeidsrevalidatie. Ons team Arbeid behandelt alle diagnosegroepen met beperkingen in het werk."

Systeemfalen

Ondanks de aanzienlijke vooruitgang die de laatste decennia is geboekt, is er nog wel een stevig struikelblok: curatieve zorg, arbocuratieve zorg en claimbeoordeling van UWV werken onvoldoende met elkaar samen. Deze drie partijen zitten vaak niet op dezelfde lijn en dat kan voor veel verwarring zorgen. Zo hebben medici en zorgverzekeraars nog te weinig oog voor arbeid, terwijl veel werkgevers en bedrijfsartsen geen of gebrekkig regie voeren. Hiervoor wordt de term 'systeemfalen' gebruikt. De 'schuld' ligt niet bij individuele partijen, maar het hele systeem functioneert niet goed.

De revalidatiecentra kunnen een belangrijke rol spelen bij het tegengaan van het systeemfalen. Zij zijn de aange-
wezen partij om een brug te slaan tussen curatief,

**"Er valt
een
wereld te
winnen"**

arbocuratief en claim. Hilhorst geeft een voorbeeld. "Wanneer je als werknemer ernstige lage rugklachten hebt, krijg je pijnstillers van de huisarts of word je door-
gestuurd naar een medisch specialist. Hun enige vraag is: hoe kom je van je klachten af? Het maakt voor de behandeling niet uit wat voor soort werk je doet. De bedrijfsarts heeft een ander doel. Die kijkt samen met jou of je ondanks de problematische rug nog het eigen of aangepast werk kunt verrichten." Als iemand een ernstige klacht heeft die al twee jaar duurt, wordt de situatie nog gecompliceerder, vervolgt Hilhorst. "De verzekeringsarts van UWV wil dan weten of je beperkingen in causaal verband staan met de oorspronkelijke medische diagnose. Ontbreekt zo'n verband, dan heb je geen recht op een WIA-uitkering. In een dergelijke situatie moet het revalidatiecentrum al vanaf dag één inzetten op het behoud van werk. Want je weet al dat aan het eind van de rit het behoud van inkomen een illusie is, als er geen sprake is van terugkeer naar werk. De revalidatiecentra slaan op deze manier een brug tussen alle betrokken partijen. Het uitgangspunt is dat arbeid een logisch en onlosmakelijk onderdeel is van de curatieve sector."

Prachtige toevoeging

Reneman vertelt dat het Centrum voor Revalidatie van het UMCG standaard het initiatief neemt voor de afstemming van een behandelplan. "Het team Arbeid belt zelf naar de bedrijfsarts, de werkgever en de arbeidsdeskundige. Dat gebeurt met toestemming van de patiënt en vaak samen met de patiënt. Deze aanpak bevalt uitstekend. Het resultaat is dat de cliënt een goed afgestemd plan heeft." Van Bennekom pleit voor een arbeidsketen met eerst acute zorg en vervolgens revalidatie, waarna de werkgever en bedrijfsarts de regie overnemen. "Revalidatie is hierin een essentiële schakel. Zij beschikt over een breed scala aan kennis en middelen om de terugkeer naar werk te ondersteunen." Volgens Van Bennekom zijn er nog verschillende revalidatiecentra waarbij de focus op arbeidsrevalidatie ontbreekt. "Door de bezuinigingen besparen sommige centra juist op participatie. Dat vind ik onverstandig. Een centrum toont zijn meerwaarde met



een duidelijke aandacht voor werk en inkomen.”

De arbeidsdeskundige komt aan het eind van het traject in beeld. Wat heeft hij of zij aan het werk van het revalidatiecentrum? “Onze belastbaarheidsprofielen zijn startprofielen”, zegt Reneman. “Het revalidatiecentrum is hiermee een prachtige toevoeging aan het palet van de arbeidsdeskundige. Maar zoals het Engelse spreekwoord luidt: ‘it takes two to tango.’ Wij geven het revalidatiepotentieel aan. Het is de taak van ons en de arbeidsdeskundige om dat potentieel te benutten.” Van Bennekom vertelt: “Onze eigen arbeidsgerelateerde methode is geen arbeidsdeskundige methode. De arbeidsdeskundige is geen hulpverlener en maakt een vrij zakelijke inschatting. Dat vind ik prima.”

Wereld te winnen

Hebben de drie geïnterviewden tot slot een tip voor arbeidsdeskundigen? Ap Hilhorst constateert dat voor veel arbeidsdeskundigen de revalidatiesector nog een behoorlijk onontgonnen gebied is. “We kunnen veel aan elkaar hebben. De arbeidsdeskundigen zouden bij ons kunnen informeren over wat er tijdens behandelingen gebeurt en onze rapportages kunnen gebruiken. Zij hebben als terecht weerwoord dat de zorgsector een gesloten bolwerk is dat vaak geen informatie prijsgeeft. Van beide kanten is er dus er een wereld te winnen. Bij Zintens zetten we graag de deur open voor arbeidsdeskundigen. We zoeken de toenadering met scholing en informatie en rondom casuïstiek.”

Coen van Bennekom wil graag terugkoppeling. “Wij spelen altijd onze informatie aan bedrijfsartsen door en soms aan arbeidsdeskundigen. Maar we horen nooit wat ermee gebeurd is. Jammer, want beide partijen hebben hetzelfde doel voor ogen. Door tweerichtingscommunicatie kunnen we onze dienstverlening verder verbeteren.” Michiel Reneman roept arbeidsdeskundigen op om zelf meer initiatief te nemen. “Daarmee verkondig ik niets nieuws. Een telefoontje om je te laten informeren over het behandelplan is zo gepleegd. Het kost misschien een beetje extra inspanning, maar dat is een achtergrondargument. Het gaat natuurlijk om het leveren van goede zorg.”

Libra Terug naar werk

REVALIDATIE
& AUDIOLOGIE



Libra Arbeidsexpertise maakt werk van mogelijkheden.

Kijk voor meer informatie op:
www.libranet.nl/arbeidsexpertise
T 088 – 313 24 43
E libra-arbeidsexpertise@libranet.nl

U vindt Libra Arbeidsexpertise op locatie
Leijpark (Tilburg) en locatie Blixembosch
(Eindhoven) van Libra Revalidatie & Audiologie



Arbeidsonderzoek Arbeidstraining Arbeidsre-integratie

Voor verschillende doelgroepen:

- Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH)
- Neurologische aandoeningen
- SOLK (waaronder a-specifieke pijnklachten, chronisch vermoeidheid, whiplash, fibromyalgie)

Symposium SOLK, van inzicht naar interventie,
vrijdag 24 april 2015. Aanmelden via onze website.

**Regelmatig informatiesessies voor onderlinge
toetsingsgroepen. Interesse? Neem contact op.**



Zintens is onderdeel van Revalidatie Medisch Centrum Groot Klimmendaal en van de stichting Vroege Interventie

Heijenoordseweg 5, 6813 GG Arnhem, Tel 026-3526259
www.zintens.nl, zintens@grootklimmendaal.nl

RMC **GROOTKLIMMENDAAL**



assessment functioneel advies vroege interventie

Adelante Arbeid helpt cliënten om ondanks hun gezondheidsbeperkingen een volwaardige positie op de arbeidsmarkt te verwerven, of om hun functie te behouden. De capaciteiten en wensen van de cliënt zijn ons uitgangspunt, tegelijk stellen wij de vraag of deze wensen en keuzes voldoende aansluiten bij de eisen die gesteld worden aan de functie op de arbeidsmarkt.

Samen met onze opdrachtgevers, bedrijfsartsen, werkgevers en natuurlijk de cliënt/werknemer zoeken wij de best mogelijke route om aan het werk te blijven of (weer) aan de slag te gaan.

Voor meer informatie:

[www.adelante-zorggroep.nl/
arbeidsreintegratie](http://www.adelante-zorggroep.nl/arbeidsreintegratie)

arbeid@adelante-zorggroep.nl

045 - 528 30 00



Aandacht voor arbeid binnen de revalidatie:

Uitzieken of aan het werk?

Een ongeval, een hersenbloeding, een ernstige ziekte. Mensen die ermee te maken krijgen, moeten vaak maandenlang revalideren om zich weer te kunnen redden in het dagelijks leven. En daarmee zijn ze er nog niet. Want vaak gaat het om werknemers en die moeten ook re-integreren. Revalidatiecentra maken daarom steeds meer gebruik van arbeidsdeskundigen.

TEKST | Peter Passenier



Langzamerhand ging het steeds beter met de teamleider. Hij had een zware hersenbloeding gehad, maar na een klinische periode kon hij verder revalideren op de polikliniek van het revalidatiecentrum, onder begeleiding van een fysiotherapeut, logopedist, psycholoog, ergotherapeut en revalidatiearts. Lichamelijk ging het beter, maar de cognitieve beperkingen en verminderde mentale belastbaarheid bleven. Daarnaast zagen de behandelaars bij de patiënt veel onzekerheid en onrust. Want hoe zat het met zijn voormalige functie in de gezondheidszorg? En wat heeft het letsel voor gevolgen voor zijn toekomst? In zulke gevallen is het belangrijk om cliënten goed te informeren.



Tom Verlijdsdonk, registerarbeidsdeskundige bij Libra Arbeidsexpertise: *"Wij hebben al in een vroeg stadium een kort, informatief gesprek gevoerd, waarbij wij hem een uitleg hebben gegeven over de wet- en regelgeving. Ook hebben we met hem gesproken over eventuele terugkeer in zijn functie en begeleidingsmogelijkheden naar eventueel andere passende arbeid. Je zag gelijk al: dat gaf rust."*

En nog belangrijker is het natuurlijk om hem vervolgens te begeleiden met de re-integratie.



Tom Verlijdsdonk: *"Zijn fysieke en mentale belastbaarheid werden steeds groter, dus hebben we hem, in nauwe samenwerking*

met het revalidatieteam, bedrijfsarts en werkgever, heel geleidelijk terug laten keren in zijn oude functie. Het begon met een kop koffie drinken met collega's en de e-mail checken, met daaropvolgend een opbouw van zijn oorspronkelijke taken. Nu is hij gedeeltelijk teruggekeerd als leidinggevende."

Dit verhaal geeft een beeld van de werkwijze binnen revalidatiecentra. Of het nu gaat om cliënten met niet-aangeboren hersenletsel (NAH), onverklaarbare pijnklachten, ernstige verwondingen na een ongeval of een progressieve ziekte als MS, Parkinson of ALS; de cliënt kan terugvallen op begeleiding van een multidisciplinair team. Dat stelt zich in eerste instantie tot doel om hem te begeleiden bij het dagelijks leven: wassen, aankleden, boodschappen doen. Maar daarbij blijft het niet. Want meer dan vroeger leggen revalidatiecentra tegenwoordig de nadruk op werk. Zelfs bij zeer ernstige aandoeningen.



Marnix Klerken, registerarbeidsdeskundige bij Adelante: *"Natuurlijk, als iemand een hoge dwarslaesie heeft opgelopen, begin je niet meteen over arbeid. In het begin moet je mensen de kans geven tot rouwverwerking. Maar toch, ook in zulke gevallen praten we tegenwoordig sneller over re-integratie dan vroeger. En je merkt ook dat cliënten blij zijn als je ze op dit gebied adviezen geeft."*





Edwin Magermans, arbeidskundige bij Roes-

singh Arbeid: "Juist de mensen met een hoge

dwarslaesie knokken vaak voor iedere bewe-

ging. Voor hen is het geweldig om toch iets voor de maatschappij te kunnen betekenen, ook al is het maar met vrijwilligerswerk. Je hebt tegenwoordig zoveel technische hulpmiddelen; je kunt je computer zelfs besturen met je ogen."



Tom Verlijdsdonk (Libra Arbeidsexpertise): "Ik

heb een bedrijfsarts gekend die werd getroffen

door ALS. Die man heeft gewerkt tot vlak voor

zijn overlijden. Zo belangrijk was arbeid voor hem."

Arbeidsdeskundigen

Een groeiende nadruk op arbeid. Geen wonder dat een groeiend aantal revalidatiecentra tegenwoordig beschikt over arbeidsdeskundigen. Soms zijn die afkomstig uit de curatieve sector: je vindt bijvoorbeeld fysio- of ergotherapeuten die vervolgens de arbeidsdeskundige opleiding hebben gevolgd.



Marloes Barendrecht, arbeidsadviseur (en arbeidsdeskundige) bij Zintens, onderdeel van

RMC Groot Klimmendaal: "Van oorsprong ben ik

ergotherapeut, maar ik heb ook jarenlang als arbeidsdeskundige gewerkt bij een arbodienst. Nu komt mijn medische kennis goed van pas in het contact met het revalidatieteam en mijn arbeidsdeskundige kennis maakt het contact met de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en werkgever een stuk makkelijker."

Hieruit blijkt: arbeidsdeskundigen binnen revalidatiecentra vormen vooral de schakel tussen revalidatie en re-integratie. Zo houden ze werkgever en bedrijfsarts op de hoogte van het herstelproces en adviseren ze over de arbeidsmogelijkheden van de cliënt. En binnen het revalidatieteam zijn ze weer de deskundige op het gebied van de Wet verbetering poortwachter en andere socialezekerheidswetgeving.

Kloof

Die bemiddelende rol is vaak nog nodig. Want er mag binnen revalidatiecentra dan steeds meer aandacht zijn voor de factor arbeid, de meeste geïnterviewden constateren nog steeds een kloof. Een kloof tussen de curatieve sector en de wereld van bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen.



Marloes Barendrecht (Zintens): "In de tijd dat ik

werd opgeleid tot ergotherapeut, lag er maar

weinig accent op arbeid. Erg vreemd, want het

merendeel van je cliënten is ook werknemer. Nogmaals, tegenwoordig zie je dat besef wel groeien, maar zonder ons arbeidsadviseurs of arbeidsdeskundigen, zou het snel weer wegzakken."



Niels Geise, registerarbeidsdeskundige bij

Heliomare Arbeid: "Ooit adviseerde ik een cliënt

om uit te kijken naar ander werk, maar toen

kwam ik in aanvaring met een psycholoog. Volgens hem

was de cliënt nog lang niet klaar voor een slechtnieuws-

gesprek, maar dat kon hij niet goed onderbouwen. En dat

geval staat niet op zichzelf. Ik zie dat er bij de curatieve

sector, en ook bij de revalidatie, onvoldoende kennis is van

de Wet verbetering poortwachter. En ook onvoldoende

kennis van de financiële schade die werkgever en werknemer

kunnen lijden doordat die laatste langs de kant zit."

Specialisaties en beoordelingen

Een kennisgebrek dus. Maar dat zit niet alleen in de curatieve sector. Want volgens enkele geïnterviewden zijn ook de arbeidsdeskundigen buiten de revalidatiesector slecht op de hoogte, namelijk van het feit dat revalidatiecentra veel voor hen kunnen betekenen. Vaak zijn die centra namelijk gespecialiseerd in enkele ziektebeelden: niet-aangeboren hersenletsel, pijnklachten of dwarslaesies. En dus hebben ze op dit gebied veel kennis opgebouwd, kennis die van nut kan zijn voor arbeidsdeskundigen elders. Bovendien beschikken alle geïnterviewde revalidatiecentra over geavanceerde instrumenten om de belastbaarheid in kaart te brengen. Deze instrumenten kunnen nuttig zijn voor professionals bij bijvoorbeeld arbodiensten.



Marloes Barendrecht (Zintens): "Ons assessment

'arbeid' duurt vijf weken en in die tijd zijn cliënten

twee keer per week drie uur bezig met uiteenlo-

pende testopdrachten. Hierdoor krijg je een goed beeld van

hun gehele functioneren. Ze moeten bijvoorbeeld de meest

efficiënte route plannen op een wegenkaart. De manier

waarop zij met zo'n opdracht aan de slag gaan, geeft ons

inzicht in de mate waarop ze in staat zijn om bijvoorbeeld

structuur aan te brengen, of om te gaan met prikkels."



Marnix Klerken (Adelante): "Wij werken met

psychologische vragenlijsten, maar ook met de

Ergos 2, een zogenoemde work simulator. Dat

BESCHERMENDE HOUDING?

Arbeidsdeskundige Erwin Audenaerde werkt bij adviesbureau Heling & Partners en is gespecialiseerd in letselschade. Nee, hij loopt niet aan de leiband van de verzekeraar, want hij wordt altijd ingeschakeld door twee opdrachtgevers. Maar bij veel revalidatiecentra valt dat moeilijk uit te leggen. "Als ik contact opneem om over de mogelijkheden van een cliënt te praten, gaan soms alle rolluiken naar beneden: 'O jee, hij is van de verzekeraar' – ja, dat krijg ik soms bijna letterlijk te horen. Jammer, want vaak kan ik er juist via de verzekeraar voor zorgen dat iemand bijvoorbeeld een aangepaste auto krijgt."

Een beschermende houding, die ziet Audenaerde wel vaker bij revalidatiecentra – hoewel hij zeker niet wil generalise-

ren. "Er zijn veel centra die een grote meerwaarde leveren. Zij zijn bij uitstek geschikt om mensen na een calamiteit weer op de been te helpen. Bovendien beschikken veel van hen over een enorme kennis van één specifieke aandoening." Maar sommige gaan volgens hem te veel mee in de klachten van de cliënt. "Dan hebben ze met iemand een traject in gezet, met de nadruk op lichamelijke training. Maar na een tijdje blijkt dat de klachten hiermee verergeren. Bij commerciële centra zullen ze die training dan toch voortzetten, want werkhervatting is hun maatstaf voor succes en het verergeren van die klachten is vaak van tijdelijke aard. Maar veel revalidatiecentra maken in zo'n geval weer een afspraak met de



specialist. Moet de cliënt het toch niet rustiger aan doen?" Audenaerde benadrukt dat dit niet voor alle revalidatiecentra geldt: "Veel van hen leggen wel degelijk een grote nadruk op re-integratie. En weet je wanneer je dat vooral ziet? Als ze arbeidsdeskundigen in dienst hebben."

is een groot apparaat dat meet hoe het is gesteld met je kracht en je coördinatie. Hoe lang kun je duwen, trekken, gebukt werken of juist actief zijn boven schouderhoogte?"



Niels Geise (Heliomare Arbeid): "Bij ingewikkelde klachten als NAH vinden bedrijfsartsen het vaak lastig om een goed beeld te krijgen van de belastbaarheid. Dan kunnen ze ons vragen om die nauwkeurig te meten."



Marnix Klerken (Adelante): "Er zijn speciale belastbaarheidsonderzoeken voor specifieke functie-eisen, bijvoorbeeld voor een helpende in de zorg. Wij kunnen meten of iemand daaraan kan voldoen en welke randvoorwaarden er moeten zijn. Als een bedrijfsarts bijvoorbeeld moeite heeft om vast te stellen hoe goed een cliënt zich kan concentreren, kunnen wij hem daarbij helpen. Het zou fantastisch zijn als meer arbeidsdeskundigen dat zouden weten."

Financiering

Multidisciplinaire teams, geavanceerde testapparatuur en lange trajecten. Het klinkt duur, het is duur, dus rijst de vraag wie dat allemaal gaat betalen. Het simpele antwoord luidt: de zorgverzekeraar, want revalidatie valt onder de

curatieve sector. Maar nogmaals: dit is het simpele antwoord. Want verzekeraars betalen voor zorg, niet voor werk, dus zijn de kosten voor re-integratie voor de werkgever. Daarom worden veel revalidatiecentra gefinancierd door twee partijen. Een deel van de cliënten is doorverwezen door bijvoorbeeld een specialist of huisarts en kan dus terugvallen op een zorgverzekering. Een ander deel is afkomstig van de werkgever, UWV of verzekeraar, en dan zijn het ook die partijen die (mee)betalen. Maar misschien zouden zorgverzekeraars die grens niet zo scherp moeten trekken. Want vaak kan re-integratie die revalidatie bevorderen.



Niels Geise (Heliomare Arbeid): "Ik vind het altijd uitdagend als ik een bemiddelende rol kan spelen tussen werkgever en werknemer."

Ook omdat ik dan obstakels uit de weg kan helpen. Zo begeleidde ik eens een theatertechnicus met rugklachten, en na een paar gesprekken bleek de relatie met zijn baas verre van ideaal. En weet je wat er gebeurde toen ik die twee uiteindelijk met elkaar in gesprek bracht? Toen vormden die rugklachten opeens niet meer zo'n probleem. Logisch, want als jij je werk als een kwelling ziet, doe je niet je uiterste best om ernaar terug te keren."

Revalidatieinstellingen met een **MISSIE**

Deze editie van AD Visie staat voor een groot deel in het teken van de revalidatiesector en de aandacht voor (terugkeer naar) arbeid binnen revalidatie. Het initiatief voor het themanummer is genomen door vijf instellingen die zich op deze pagina's kort presenteren.

IEDEREEN MOET MEE (KUNNEN) DOEN

Naam instelling: Adelante Arbeid is onderdeel van Adelante
Vestigingsplaats(en): Hoensbroek
Website: www.adelante-zorggroep.nl/nl/arbeidsreintegratie

Dit zijn wij in kort bestek:

Adelante Arbeid beantwoordt vragen op het snijvlak van arbeid en gezondheid om ondanks eventuele gezondheidsproblemen een volwaardige positie op de arbeidsmarkt te verwerven en te behouden. Samen met de betrokkenen zoeken we naar de best mogelijke route om zo snel mogelijk (weer) aan de slag te gaan.

Onze kracht/specialiteit is:

Het objectief in kaart brengen van de functionele mogelijkheden van een medewerker voor werk in het algemeen of voor het uitoefenen van een specifieke functie. Aan de hand van de onderzoeksresultaten en ons advies kunnen verwijzer, werkgever en werknemer een keuze maken voor een passend re-integratietraject.

Dat realiseren wij met/met behulp van:

Het meten/objectiveren van de arbeidsbelastbaarheid met methoden en instrumenten om de match tussen fysieke, psychische, cognitieve en mentale kenmerken van een cliënt en de eisen die werk aan hem of haar stelt, te meten en onderzoeken. De ERGOS 2 Worksimulator kan de fysieke belastbaarheid van een medewerker snel en valide meten. Optimalisatie van werkplek en werkomgeving (door een ergotherapeut) en de beoordeling van de passendheid van een functie door onze arbeidsdeskundige (met paramedische achtergrond). Het interveniëren en verhogen van de arbeidsbelastbaarheid. We maken deel uit van het landelijke netwerk Vroege Interventie. Met deze multidisciplinaire interventie wordt de cliënt fysiek, mentaal en psychisch versterkt om uitval te voorkomen of

terugkeer naar werk mogelijk te maken.

Dit doen wij voor:

Alle mogelijke sectoren en beroepsgroepen met alle mogelijke gezondheidsklachten.

Belangrijke verwijzers zijn: bedrijfsartsen en arbodiensten, werkgevers, uitkeringsinstanties, specialisten op het gebied van letselschade en arbeid, professionals op het gebied van re-integratie van mensen met een gezondheidsprobleem, medisch specialisten en huisartsen.

Onze ambitie voor de toekomst is:

Onze ambitie is helder: iedereen moet mee (kunnen) doen. Voor een optimale deelname aan het arbeidsproces is het belangrijk dat er een goede balans is tussen fysieke, psychische en mentale belasting en belastbaarheid.

Dit vinden wij van samenwerken met andere disciplines zoals arbeidsdeskundigen:

In de directe omgeving is de expertise op het gebied van revalidatie, sport, en audiologie en communicatie van Adelante beschikbaar. Verder werken we samen met gespecialiseerde re-integratiebedrijven en met de arbeidspoli in Atrium en azM.



FUNDAMENT ONDER TERUGKEER NAAR (PASSEND) WERK

Naam instelling: **Revalidatie Medisch Centrum Groot Klimmendaal, afdeling Zintens**

Vestigingsplaats(en): **Arnhem**

Website: **www.zintens.nl**

Dit zijn wij in kort bestek:

We bieden begeleiding bij terugkeer naar werk als onderdeel van revalidatiebehandelingen en op verzoek van de private markt. Als die terugkeer door blijvende beperkingen niet mogelijk is zorgen we voor duidelijkheid over de resterende arbeidsmogelijkheden van een cliënt. Daarmee leggen we een fundament onder het vervolgtraject op weg naar passend werk.

Onze kracht/specialiteit is:

Assessment 'arbeid': uitgebreid praktijkonderzoek bij mensen met blijvende beperkingen. Wij hebben ruime ervaring met NAH (niet-aangeboren hersenletsel) en neurologische aandoeningen. Het assessment levert een adviesrapportage op, inclusief een bijlage met beperkingen in het jargon van de FML.

Multidisciplinaire arbeidstraining: een trainingsprogramma voor mensen met klachten waarvoor onvoldoende een medische oorzaak is gevonden (SOLK). Doel van dit traject is terugkeer naar eigen werk.

Dat realiseren wij met/met behulp van:

De inhoud van het assessment 'arbeid' bestaat uit uiteenlopende theoretische, praktische en testopdrachten, deels gestandaardiseerde testen en deels opdrachten op maat. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door arbeidsadviseurs en arbeidsonderzoekers.

In de multidisciplinaire behandeling wordt gewerkt op basis van



cognitieve gedragstherapie en graded exercise therapy met als doel re-integratie ondanks klachten. Deze behandeling wordt uitgevoerd door vier disciplines: arts, GZ-psycholoog, fysiotherapeut en re-integratiebegeleider.

Dit doen wij voor:

Cliënten met fysieke, mentale en/of cognitieve problemen. Onze modules worden uitgevoerd als onderdeel van een revalidatiebehandeling of ingekocht door andere opdrachtgevers. Dit zijn re-integratiebedrijven, werkgevers, letselchadeverzekeraars, inkomensverzekeraars en gemeenten.

Onze ambitie is:

Wij willen met inzet van onze modules de brug blijven slaan tussen curatief, arbocuratief en claim: terugkeer in eigen werk als dat zou moeten kunnen, duidelijkheid bieden over arbeidsmogelijkheden en het vormgeven van de keten naar passend werk als dat vereist is.

Dit vinden wij van samenwerken met andere disciplines zoals arbeidsdeskundigen:

Op het complexe terrein van arbeid en inkomen kan geen enkele partij het volledige palet leveren zonder samenwerking. In het belang van cliënten werken wij samen met alle partijen.

ALS WE WETEN WAAR DE MOGELIJKHEDEN LIGGEN, MAKEN WIJ ER WERK VAN

Naam instelling: **Libra Arbeidsexpertise**

Vestigingsplaats(en): **Eindhoven, Tilburg**

Website: **www.libranet.nl** en

www.blixembosch.nl/arbeidsexpertise

Dit zijn wij in kort bestek:

Libra Arbeidsexpertise zorgt in de eerste plaats voor duidelijkheid op het gebied van werk, wanneer mensen te maken hebt met lichamelijke of cognitieve

problemen. Dit noemen we arbeidsdiagnostiek. Als we weten waar de mogelijkheden liggen, maken wij er werk van.

We zoeken uit wat haalbaar is en wat de mogelijkheden zijn met het oog op de →

LIBRA ARBEIDSEXPERTISE (vervolg)

toekomst. Dit doen we via specifieke testen, training, coaching en arbeidsbemiddeling. Vervolgens stellen we samen een plan van aanpak op.

Onze kracht/specialiteit is:

Wij hebben veel kennis en ervaring in het inzetten van de testen en doen uitgebreid onderzoek voordat we met een advies komen. We zijn voorloper met het inzetten van de nieuwste testen en trainen onze collega's hierin. We zijn een onderdeel van Libra Revalidatie & Audiologie en zitten dicht bij het vuur op gebied van revalidatie en trainingsmogelijkheden. Onze accommodatie is modern en voorzien van specialistische apparatuur.

Dat realiseren wij met/met behulp van:

We bieden een uitgebreid palet van producten aan om het uiterste uit de mensen te halen. Dat betekent dat we

ons richten op zowel training, coaching en ondersteuning als advisering van bedrijven, UWV's en specialisten. Onze arbeidsdeskundigen, re-integratiecoördinatoren en jobcoaches zetten zich hier met veel energie voor in.

Dit doen wij voor:

Onze klantenkring bestaat uit werkge-



vers, bedrijfsartsen, gemeenten, UWV's, zorgverzekeraars, bedrijfsgezondheidsdiensten, verzekeringsmaatschappijen en collega-re-integratiebedrijven die (delen van) activiteiten aan ons uitbesteden.

Onze ambitie voor de toekomst is:

Wij kiezen ook in de toekomst voor specialisatie en een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening voor mensen met lichamelijke en cognitieve (waaronder hersenletsel) problemen.

Dit vinden wij van samenwerken met andere disciplines zoals arbeidsdeskundigen:

Samenwerken zit in onze genen. Wij zijn bovendien ontstaan vanuit de Medisch Specialistische Revalidatie, waardoor multidisciplinair werken en state of the art dienstverlening in onze genen zit.

EEN UNIEKE COMBINATIE

Naam instelling: Roessingh Arbeid, Onderdeel van Roessingh Concern

Vestigingsplaats(en): Enschede

Website: www.roessingharbeid.nl

Dit zijn wij in kort bestek:

Roessingh Arbeid is ontstaan vanuit Roessingh, Centrum voor Revalidatie en maakt deel uit van Roessingh Concern. Hieronder vallen behalve het revalidatiecentrum en Roessingh Arbeid ook Roessingh Research and Development, Roessingh Revalidatie Techniek en rdgKompagne.

Onze kracht/specialiteit is:

Specialistische behandeling en zorg, wetenschappelijk onderzoek en commerciële activiteiten. De combinatie van specialistische behandeling en zorg, wetenschappelijk onderzoek en commerciële activiteiten is uniek in Nederland.

ele activiteiten. De combinatie van specialistische behandeling en zorg, wetenschappelijk onderzoek en commerciële activiteiten is uniek in Nederland.

Dat realiseren wij met/met behulp van:

Deskundigheid en ervaring. Ons team is werkzaam op het gebied van arbeidsrevalidatie, re-integratie, reductie van ziekteverzuim en het begeleiden van mensen naar een andere functie binnen het bedrijf of een nieuwe arbeidsplaats buiten het bedrijf. Wij maken dit mogelijk omdat we beschikken over de expertise van revalidatieartsen, bedrijfsartsen, fysiotherapeuten, ergotherapeuten, maatschappelijk werkers, psychologen en arbeidsdeskundigen binnen

Roessingh Concern. In de loop der jaren is veel deskundigheid en ervaring opgedaan die op een praktische en pragmatische wijze wordt toegepast. Cliënten worden concreet geholpen weer terug te keren naar het arbeidsproces en werkgevers worden geholpen het ziekteverzuim terug te dringen.

Dit laatste is van groot belang. Wanneer gevraagd wordt naar de hoogte van het verzuim bij een organisatie krijg je vaak een percentage te horen. De feitelijke kosten van ziekteverzuim blijken niet altijd paraat te zijn. Roessingh Arbeid laat werkgevers zien welke kosten zij maken en hoe deze kosten teruggedrongen kunnen worden. Ons doel is om werknemers weer zo snel

WIJ MAKEN WERK VAN MENSEN

Naam instelling: Heliomare Arbeidsintegratie (onderdeel van Heliomare)

Vestigingsplaats(en): Wijk aan Zee, Heerhugowaard, Velsen-Noord, Heemstede en Amsterdam Zuidoost

Website: www.heliomare.nl/Site/Arbeidsintegratie

Dit zijn wij in kort bestek:

'Niemand aan de zijlijn'. Het belangrijkste doel van Heliomare is mensen met een beperking zo veel mogelijk mee te laten doen aan de samenleving. Dit doen wij door middel van het toepassen van onze expertise gericht op de specifieke vraag van onze cliënten en opdrachtgevers. Heliomare Arbeidsintegratie maakt werk van mensen.

Onze kracht/specialiteit is:

Maatwerk in de vorm van onderzoek, training en coaching bij complexe re-integratievraagstukken. Dit doen wij zo

laagdrempelig mogelijk, met respect voor alle betrokken partijen.

Dat realiseren wij met/met behulp van:

Oplossingsgericht, empowerend en met bewezen onderzoeksmethoden. En met de mensen achter het bedrijf, onze professionals: een multidisciplinair team bestaande uit onder anderen een revalidatiearts, psychologen, fysiotherapeuten, neuropsychologen, jobcoaches, werkcoaches, re-integratiedeskundigen, arbeidsdeskundigen en arbeidsbemiddelaars.

Dit doen wij voor:

Voor onze cliënten met een beperking die duurzaam willen re-integreren. Opdrachtgevers en stakeholders zijn onder meer arbodiensten, UWV, SWV, gemeenten, werkgevers, huisartsen, ziekenhuizen, verzekeraars en patiëntenverenigingen.



Onze ambitie voor de toekomst is:

Meer kans bieden voor mensen met een beperking in een continu en met hoge snelheid veranderende maatschappij met de bijbehorende veranderingen in financierings- en samenwerkingsstructuren. In die veranderende maatschappij bieden wij continuïteit in de dienstverlening aan de cliënt/klant met een re-integratievraagstuk. Daarin staat voor ons het bieden van maatwerk en kwaliteit centraal.

Dit vinden wij van samenwerken met andere disciplines zoals arbeidsdeskundigen:

Heliomare Arbeidsintegratie onderhoudt een warme band met diverse netwerkpartners en opdrachtgevers. Samen zoeken wij naar een passende oplossing waarbij de vraagstelling van de cliënt en opdrachtgever centraal staat. In de loop van de jaren hebben wij een actief netwerk opgebouwd waarin wij als onafhankelijke partij opereren. De mensen waarmee wij samenwerken kennen onze werkwijze en geven aan dat zij weten wanneer zij bij Heliomare Arbeidsintegratie terecht kunnen. Andersom geldt dat uiteraard ook; zo verwijzen wij regelmatig door en gebruiken wij ons netwerk om mensen meer kans te bieden op de arbeidsmarkt. Samenwerken in een netwerk is voor ons en voor de cliënt van belang.

mogelijk op hun werkplek te krijgen om daarmee hoog frequent, kortdurend verzuim te voorkomen en de kosten voor de werkgever zo beperkt mogelijk te houden. Onze verzuimreductieprogramma's richten zich op een combinatie van sociaal, psychisch en fysiek welbevinden waarmee een bodem wordt gelegd voor duurzame inzetbaarheid.

Wat doen we eraan:

Re-integratietrajecten worden op maat gemaakt. Na een diagnose van een arts wordt een plan van aanpak opgesteld, uitgevoerd en wordt gerapporteerd aan de werkgever. Dit laatste uiteraard in overleg met de werknemer. Verzuimreductieprogramma's zijn samengesteld op basis van

een analyse, een inzet van de beschikbare disciplines en ondersteuning van de HRM-afdeling van de opdrachtgever. Kortom: Roessingh arbeid werkt!



Revalidatie in de praktijk

Hoe is het om zelf revalidatie te ondergaan? Twee ervaringsdeskundigen vertellen hun verhaal

TEKST | Peter Passenier

Fieke Ubachs: op een rustige manier weer fulltime gaan werken

Vorig jaar juli was ze voldoende hersteld om de draad weer op te pakken. Althans, zo leek het. Maar toen ze weer fulltime voor de klas ging staan, volgde de terugslag. Ze kon zich nauwelijks concentreren, en ook het lopen ging moeizaam. "Ik kreeg weer die typische dronkenmansloop, net zoals na het ongeval."

Dat ongeval vond plaats een jaar eerder, in juni 2013. Fieke Ubachs werd van achteren aangereden en hield er een whiplash aan over. Fietsen en autorijden waren plotseling onmogelijk, en bij het lopen leek het dus alsof ze dronken was. De neuroloog in het ziekenhuis vond op zijn scans geen aantoonbare schade, en verwees haar door naar de revalidatiearts. Die dacht dat ze wel toekon met behandelingen bij de fysio.

Inderdaad ging het langzamerhand beter. Ubachs kon weer lopen, fietsen en autorijden – maar fulltime werken bleef dus een stap te ver. Na haar terugval besloot ze zich voor 25% ziek te melden. "Ik was bang dat ik zou worden afgekeurd. Dat ik nooit meer het werk zou kunnen doen waar ik zo van hield."

Pas bij een belastbaarheidsonderzoek door een arbeids- en organisatiepsycholoog bij revalidatiecentrum Adelante bleek wat er precies aan de hand was. "Ik heb problemen met mijn sensomotorische integratie. Daardoor kan ik slecht omgaan met prikkels, zoals licht en geluid. Ik verzeker je: dan is werken met een klas vol kinderen erg lastig."



Fieke Ubachs:
"Ik was bang dat ik nooit meer
het werk zou kunnen doen
waar ik zo van hield."

**"Juiste
behande-
ling na
betere
diagnose"**

Een betere diagnose zette de deur open naar het juiste behandeltraject. "Ik kreeg oefeningen om met die prikkels om te gaan", zegt Ubachs. "Iedere dag moet ik bijvoorbeeld met mijn linkerhand op mijn rechterknie trommelen, en visa versa. Daarmee train ik het kruisen van mijn hersenhelften. Ook leggen ze een sterk accent op werkhervatting. Ik kreeg een jobcoach die nauw overleg voerde met de bedrijfsarts: hoe kan ik op een rustige manier weer fulltime gaan werken? En dat zonder dat ik thuis twee uur nodig heb om weer bij te komen."

Twee weken is ze nu bezig met de revalidatie en zelf merkt ze al de eerste resultaten. "Tijdens het autorijden had ik moeite om achterom te kijken, of zelfs in de achteruitkijkspiegel. Dan werd ik direct draaierig. Maar dat is nu een stuk verbeterd. Verder ben ik van nature nogal een strever. Maar tijdens de revalidatie heb ik geleerd om mijn grenzen te respecteren."

Roel Voorintholt: goede begeleiding en zelfdiscipline

Van de hersenbloeding zelf, in oktober 2013, kan hij zich niets herinneren. En ook de drie maanden daarna zijn uitermate wazig. "Wat me is bijgebleven, is die enorme hoofdpijn. Het hersenvocht had zich opgehoopt en het enige dat daartegen hielp, was een operatie. Maar die was riskant, en de eerste drie maanden wilden ze er niet aan. Dus zat ik al die tijd in een rolstoel."

Dat is voor iedereen verschrikkelijk, maar voor Roel Voorintholt helemaal. Want vóór die fatale dag in oktober reisde hij als directeur van een danstheater de hele wereld af. En dáárvoor was hij zelf actief als balletdanser. "Mijn familie en vrienden wisten dat ik in een rolstoel niet zou willen leven. Daarom besloten de artsen het risico te nemen en me toch te opereren." Het bleek een goede gok. Want na de operatie was hij plotseling een ander mens. "Die druk was weg, en de pijn ook. Ik stond letterlijk op uit mijn rolstoel, en ben door de gangen gaan sjezen met mijn rollator."

Het ging dus beter – maar nog niet zo goed als voorheen. "Nog steeds was ik de weg behoorlijk kwijt. Ik praatte moeilijk, had moeite met organiseren en als iemand een verhaal vertelde, moest ik hem halverwege vragen om opnieuw te beginnen. Ook kon ik slecht omgaan met geluiden. Ik heb zelfs zo'n koptelefoon gekocht die alle herrie wegfiltret."

Een revalidatie bij Groot Klimmendaal (drie maanden intern, twee maanden poliklinisch) zorgde voor verdere verbetering. "Natuurlijk", zegt Voorintholt, "de hersencellen die kapot zijn, krijg ik niet meer terug. Maar de begeleiders hebben me uitgelegd dat de overige hersengebieden de taken overnemen, als een soort mantelzorgers. En ze hebben er alles aan gedaan om dat te stimuleren. Mijn kortetermijngeheugen was bijvoorbeeld erg slecht, maar ze hebben me strategieën geleerd om daarmee om te gaan: ik kan nu bij iedere situatie terugvallen op ezelsbruggetjes."

Voorintholt pakt zijn dagprogramma er weer even bij. "Maandag logopedie en fysio. De dag erna: ergotherapie, manuele therapie en cognitieve training. Woensdag:

tekenen en de wandelclub. En zo ging dat de hele week door. Het was een enorm lespakket, maar gelukkig kon ik terugvallen op een verleden als danser. Daardoor heb ik een enorme zelfdiscipline en ik stond dan ook bekend als het beste jongetje van de klas. Altijd een halfuurtje eerder aanwezig om wat extra te kunnen trainen."

De resultaten waren ernaar. "Mijn spraak is enorm vooruitgegaan", zegt Voorintholt. "En laatst merkte ik ook dat ik een halfuur lang achter elkaar had zitten lezen. Als ik toch moe word, volstaat het om twintig minuten te gaan liggen, om weer volledig op te laden. En wat het belangrijkste is: voorzichtig kan ik steeds meer uren gaan werken."

Roel Voorintholt :
"Mijn familie en vrienden wisten dat ik in een rolstoel niet zou willen leven"

"In een rolstoel zou ik niet willen leven"



Roessingh Arbeid werkt!

”

“Roessingh Arbeid levert een bijdrage aan een snelle, efficiënte en optimale re-integratie van zieke medewerkers of personen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. Juist door de unieke samenwerking met revalidatiecentrum Roessingh zijn wij in staat integrale revalidatie- en re-integratieconcepten samen te stellen. Daardoor kunnen wij ook in complexe situaties passende dienstverlening bieden. Wij zijn hierin specialist bij uitstek”.

Roessingh Arbeid | Roessinghsbleekweg 33 | 7522 AH Enschede | Telefoon 053 487 55 90 | www.roessingharbeid.nl

Arbeidsintegratie

Maakt werk van mensen



Heliomare Arbeidsintegratie is uw partner als het gaat om complexe en multidisciplinaire arbeidsvraagstukken. Wij adviseren op basis van arbeidsonderzoek en geven duurzame inzetbaarheid vorm door middel van re-integratie 1ste en 2de spoor en jobcoaching.

Heeft u een vraag of wilt u een casus bespreken?
Neem dan vrijblijvend contact met ons op en
vraag naar de mogelijkheden.

T 088 920 8355
E info-arbeidsintegratie@heliomare.nl
www.heliomare.nl





Droom 9:
Samen werken aan participatie
"Een mooie succesvolle samenleving is een plek waar een ieder gerespecteerd wordt en naar draagkracht kan deelnemen en bijdragen!"

Start →

Aan de slag met Mensen met Mogelijkheden Verbeelden

Het digitale inspiratieboek **Mensen met Mogelijkheden** neemt professionals actief mee in de vier stappen van het **MMM-project: verdiepen, verbeelden, vormgeven en verwezenlijken**. Dit jaar belichten we in elke **AD Visie** een stap uit het proces. Na verdiepen is 'Verbeelden' de tweede stap in proces.

TEKST | Diederik Wieman

Dromen over wat er zou kunnen zijn. Hoe de toekomst zou kunnen zijn.

Verbeelden is het je voorstellen van een nieuwe toekomst. Een toekomst waarin alle goed werkende elementen van succesvolle arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid gebundeld worden. Visualiseren hoe je graag zou willen dat het wordt, dat is de essentie.

Het inspiratieboek 'Mensen met Mogelijkheden' is te downloaden via www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl. Daar staan ook samenvattingen voor professionals, werkgevers of ervaringsdeskundigen.



Na de MMM-sessie met ervaringsdeskundigen gingen de deelnemende professionals thuis aan de slag met het dromen en verbeelden. Dat leverde mooie beelden op die in de tweede sessie werden samengevoegd tot twee of drie gezamenlijk dromen per regio. De toekomstbeelden richten zich evenals de evidence, de leerpunten en de good practices op Zorg, Individu en Werk.

De dromen gaan over bijvoorbeeld de flexibele route voor mensen met psychische kwetsbaarheid van school naar werk en een leven lang leren/ontwikkelen. Maar ook over de belangrijke voorwaarde om werk op nemen in alle (behandel)plannen. Zingeving is ook een droom: iedereen een plek en een plek voor iedereen in de maatschappij. In die droom is ondersteuning voor werkgever en werknemer, wanneer nodig, zonder voorbehoud beschikbaar. Een andere regio droomt over ruimte voor iedereen om te werken naar vermogen omdat er in alle bedrijven plaats is voor mensen met psychische kwetsbaarheid.

En een droom is om niet meer te praten over mensen aan de zijlijn, maar over individuen met eigenheid, belemmeringen, talenten en wensen en hun eigen dromen.

Het is een kleine greep uit de dertien dromen die uitgebreid in het digitale inspiratieboek aan de orde komen. Ze vormen een inspiratiebron. "Verbeeld je ideale toekomst. Een maatschappij waarin iedereen werkt naar zijn of haar vermogen. Deel die droom met je collega-professionals", adviseert het inspiratieboek. "De essentie is om te visualiseren hoe je graag zou willen dat het wordt. De droom geeft het eindplaatje. Vervolgens gaat het erom de stappen op weg naar dat eindplaatje te formuleren. Dat is het begin van je persoonlijke agenda om te veranderen wat nodig is in de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid."



De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan gevaarlijke beroepen. **Aflevering 2:** Klaas Oost (33), duikploegleider.

Als het gevaarlijk is, zou ik het niet doen

TEKST | Diederik Wieman • FOTO'S | DUC Diving

"Duiken is voor ons een manier om naar ons werk te gaan. De een doet dat met de auto, wij duikend. Onder water begint het werk pas. Ik snap wel dat mensen duiken gevaarlijk vinden, maar wij kijken er nuchter tegenaan. Als ik iets moet doen dat gevaarlijk is, ga ik niet onder water. Ik moet me wel veilig voelen, toch?"

"De klussen die we hebben bereiden we daarom goed voor. Toen we - bij een vorig bedrijf - bij de aanleg van de Sint Hubertus-tunnel in Den Haag de boorkoppen vrij moesten maken, hebben we eerst twee dagen lang in de tekeningen en veiligheidseisen gezeten. Kijken hoe het eruit ziet, wat je kan tegenkomen. De klus zelf duurde maar twee uurtjes. Offshore klussen hebben vaak weken voorbereiding nodig. Je moet de equipment samenstellen en alles moet gekeurd zijn. Je gaat dieper dan vijftien meter dus moet ook de decompressietank mee, net als de luchtpakketten en het 'launch and recoversystem' (LARS), de kooi waarin de duiker naar beneden wordt gebracht. Alles moet aan de strengste eisen voldoen. Bovendien bestaat een duikteam minimaal uit drie mensen: de duikploegleider die alles in de gaten houdt, een duiker en een reserveduiker voor noodgevallen. Twee van de drie teamleden hebben meestal een MAD-A of MAD-1 (Medisch Aspecten voor het Duiken, red.)

zodat je kan herkennen wat er aan de hand is als een duiker bewusteloos bovenkomt. Natuurlijk zijn er risico's. Hijsen of iets laten zakken is gevaarlijk. De duiker ziet meestal niet wat er boven hem gebeurt. Daarom moet de duikploegleider altijd dubbel checken of de duiker er niet onder zit. Ook decompressieziekte blijft een risico, al hou je je precies aan de regels. Stress, slaapgebrek, je gewicht; het speelt allemaal mee bij de decompressietijd. We proberen altijd te duiken met zo min mogelijk decompressie, want dat vergt wel wat van je. Als je het een week lang iedere dag moet doen, ben je kapot. Verder hou je rekening met wat je eet. Liever geen bonen, want lucht in je lichaam wordt in elkaar geduwd en zet weer uit. Dat voel je aan je oren, sinussen, voorhoofdsholte en ja, ook in je darmen."

"Ik ben tien jaar lang duiker en duikploegleider geweest, nu ben ik QHSE (Quality Health Safety and Environment)-manager. Ik mis het onder water zijn wel, maar heb ervoor gekozen om meer tijd aan mijn gezin te kunnen besteden. Twee, drie tot wel zeven weken van huis is heel normaal voor een klus in het buitenland. Als QHSE-manager heb ik wat meer regelmaat en kan ik toch nog regelmatig mee."

De reportage kwam tot stand met medewerking van duik- en bergingsbedrijf DUC Diving op Urk, www.ducdiving.com.





Nieuwe kansen door UITZENDWERK

In deze serie is de schijnwerper gericht op bedrijven en organisaties die mensen met een arbeidsbeperking nieuwe kansen bieden. In de tweede aflevering vertellen uitzendbureaus over welke bijdrage zij hieraan leveren.

TEKST | Hans Klip

“Een vrouw komt op straat een stralende vriendin tegen. ‘Ben je weer verliefd?’, vraagt ze. ‘Nee, ik heb werk!’, is het antwoord.” Inge Dijkstra, operationeel directeur bij Randstad HR Solutions, dist enthousiast deze anekdote op over een vrouw die lang niet heeft gewerkt. Randstad heeft twee onderdelen die zich richten op mensen met een afstand tot een arbeidsmarkt: Randstad Participatie en Baanbrekend.

Ondersteuning van A tot Z

Randstad Participatie is in 2014 gelanceerd en richt zich op mensen met een arbeidshandicap. Dijkstra licht toe: “Dit onderdeel is ontstaan vanuit de vraag van werkgevers: help ons om invulling te geven aan de Participatiewet. We kunnen een werkgever van A tot Z ondersteunen. Om het goede voorbeeld te geven, was Randstad zelf de eerste klant.” De werkgever kan bij Randstad Participatie verschillende diensten afnemen: participatieonderzoek, werkplekanalyse, werving en selectie, introductie en begeleiding en juridisch werkgeverschap. Meestal wordt een bestaande functie aangepast of een functie gecreëerd, bijvoorbeeld door jobcarving. Soms kan iemand op een bestaande functie worden geplaatst. Dijkstra geeft een mooie illustratie. “Een visueel gehandicapte werkt nu met veel succes op een callcenter. Door zijn handicap heeft hij veel betere luistervaardigheden dan de gemiddelde medewerker.”

Bij Baanbrekend werken gemeenten en Randstad samen om werkzoekenden vanuit de bijstand duurzaam aan het werk te krijgen. Randstad werkt op dit moment voor dertig gemeenten, waaronder Den Haag en Utrecht. De bedoeling is om te groeien naar een landelijk dekkend netwerk. Randstad en gemeenten trekken volgens Inge Dijkstra echt samen op. “Onze adviseurs en die van de gemeente hebben dezelfde verantwoordelijkheid. Ook de screening van kandidaten gebeurt gezamenlijk. Het



Inge Dijkstra (Randstad HR Solutions)



Cristel Poortenaar (USG Restart)

uitgangspunt is dat een plaatsing de gemeente meer oplevert dan het kost. Via Baanbrekend vonden vorig jaar 2551 uitkeringsgerechtigden werk.”

Werkgevers zelf actief

Een ander landelijk werkend bureau is USG Restart, een operationeel onderdeel van USG People. USG Restart is in Nederland de grootste bemiddelaar van mensen met een arbeidsbeperking, vertelt algemeen directeur Cristel Poortenaar. “Zo hebben we in opdracht van UWV afgelopen jaar ruim duizend Wajong’ers richting werk begeleid. Zij vallen allemaal onder de doelgroep van de garantiebannen. Vroeger gingen we voor een jonggehandicapte meestal op zoek naar een baan. Nu komt het steeds vaker voor dat de werkgever zich uit zichzelf meldt. Bijvoorbeeld

in verband met MVO of om aan een verplichting van Social Return on Investment (zie AD Visie 2015-1 – red.) te voldoen.”

De overheid wil stimuleren dat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. In het sociaal akkoord is afgesproken dat bedrijven en overheidsinstellingen tot aan 2026 minstens 125.000 banen voor deze groep creëren (100.000 bij het bedrijfsleven, 25.000 bij de overheid). Volgens Cristel Poortenaar zijn werkgevers ongerust over wat er op hen afkomt. “Er is grote behoefte aan informatie. Wij houden onze klanten daarom continu op de hoogte.” HR-directeur Steven Meester van USG People verklaarde in november 2014 in een interview in Het Financieele Dagblad dat alleen USG People al zo’n 30.000 mensen zou kunnen plaatsen. Poortenaar deelt deze ambitie: “Het is natuurlijk een zeer fors aantal, maar zeker niet onmogelijk. Wij faciliteren dat werkgevers hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. We streven naar de zekerheid van een langer durend contract voor mensen. Het toepassen van uitzend- en detachingsconstructies kan hierbij helpen.”

Geen re-integratiebedrijf

De Participatiewet biedt steeds meer ruimte aan uitzendbureaus en andere intermediairs, zegt Piet Meij, hoofd Sociaal-Economische Zaken van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). “De 100.000 banen in het bedrijfsleven zijn een goed onderwerp om met werkgevers in gesprek te komen. Het plaatsen van mensen door uitzendbureaus wordt hierbij meegeteld. Een derde van de uitkeringsgerechtigden komt aan het werk via uitzendwerk.” Bij de NBBU is het MKB-segment van de uitzendbranche vertegenwoordigd. Tussen de 950 leden zitten veel gespecialiseerde bureaus. Meij: “Je kunt een doelgroep zo gek niet bedenken of er is wel een uitzendbureau voor. Daardoor zijn er altijd bureaus die maatwerk voor mensen met een bepaalde beperking kunnen leveren.” Meij plaatst wel een kanttekening: “Het uitzendbureau is geen re-integratiebedrijf. Bij moeilijke gevallen zijn goede afspraken met partijen als gemeenten en arbeidsdeskundigen nodig over begeleiding en jobcoaching.” Piet Meij vraagt zich af of de 100.000 banen haalbaar zijn. “Het wordt een hele klus. Bij grote bedrijven gaat het vaak slechts om enkele mensen met een arbeids handicap. Onze ervaring is dat werkgevers bereid zijn om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, als ze maar niet vastzitten aan

“Een derde van de uitkeringsgerechtigden komt aan het werk via uitzendwerk”



Piet Meij (NBBU)



Mona Roorda (BaanBereik)

allerlei verplichtingen. Een flexibele constructie via het uitzendbureau levert dikwijls het beste resultaat op.”

Open voor alle groepen

Een voorbeeld van de bijdrage die een klein bureau kan leveren, is BaanBereik dat in het noorden van Noord-Holland actief is. Dit uitzendbureau is gespecialiseerd in personeel voor kantoor en techniek. BaanBereik werkt goed samen met UWV, gemeenten en het werkbedrijf Werksaam West-Friesland, vertelt Mona Roorda, een van de eigenaren. “We staan open voor alle groepen. Zo stuurt de contactpersoon van UWV veel vijftigplussers naar ons door.”

BaanBereik doet het volgens Roorda net iets anders dan veel bureaus. “Wij vinden een langetermijnrelatie erg belangrijk. Welke baan past echt bij iemand? We geven altijd eerlijk advies, ook over beperkingen. De verwachting moet wel realistisch zijn. Is de afstand tot de arbeidsmarkt erg groot? Dan volgt de kandidaat eerst een experience-traject bij Soci-com. Bij dit assemblagebedrijf is maatschappelijke winst het doel. We willen als werkgever ook zelf het goede voorbeeld geven. Zo werkt er bij ons een Wajong’er.” Omdat het bureau niet groot is, is er veelvuldig persoonlijk contact met een uitzendkracht en de inlener, besluit Mona Roorda: “Zo begeleiden we zelf de werkgever in verband met de voortgang op de werkplek. Ook zorgen we altijd voor een jobcoach.”

Eindevaluatie positief over effect Werkscan

“Er zit **KRACHT** in dit instrument”

De Werkscan zet werkenden stevig aan tot actie om aan hun werkvermogen te werken. Dat blijkt uit de eindevaluatie die deze maand verschijnt. Maar er zijn ook nog verbeterpunten. De Werkscan verdient meer bekendheid onder werkend Nederland en de drempel om een Werkscangesprek aan te gaan moet lager.

TEKST | Diederik Wieman

Panteia onderzoeker Mirjam Engelen is als projectleider vanaf het begin betrokken geweest bij de Werkscan. Ze is ook verantwoordelijk voor de eindevaluatie die binnenkort verschijnt.

Die evaluatie onderstreept de toegevoegde waarde van de Werkscan. “We hebben onderzocht of het werkt, hoe het werkt en welke effecten werkenden, Werkscandeskundigen en werkgevers ervaren. En dan zien we dat er echt veel gebeurt als mensen in aanraking komen met de Werkscan, de vragenlijst invullen en het gesprek aangaan.”

De vraag hoe je mensen nu zover krijgt dat ze die Werkscan gaan invullen, viel buiten het onderzoek. “We hebben niet onderzocht of het moeilijk is voor arbeids-

deskundigen om de Werkscan aan te bieden en of werkgevers er al of niet happig op zijn. Wel constateren we dat het aantal afgenomen Werkscans wat achterblijft bij de verwachtingen. Daar is nog wel wat werk aan de winkel.” Het evaluatierapport sluit daarom af met een aantal tips om het gebruik van de Werkscan verder te kunnen vergroten.

Mirjam Engelen: “‘Alles draait om JIJ’ heeft een manier gevonden om de tool goed neer te zetten in de sector

BLIK OP WERK EN DE WERKSCAN

De Werkscan werd vorig jaar door het AKC ondergebracht bij Blik op Werk (BoW), een onafhankelijk kwaliteits- en kennisinstituut dat zich inzet voor de kwaliteit van dienstverlening op het gebied van duurzame arbeidsdeelname. AKC en NVvA trekken gezamenlijk met BoW op om de Werkscan brede bekendheid te geven onder werkgevers en werknemers. Daarnaast bewaakt Blik op Werk ook de kwaliteit van het instrument.

BoW is niet alleen licentiegever van de Werkscan, maar ook van de Workability Index (WAI), de basis van de Werkscan. Tevens kunnen arbeidsdeskundigen via BoW de vierdaagse training Motivational Interviewing volgen die nodig is om de Werkscan te mogen uitvoeren.

Informatie: www.blikopwerk.nl



Metaal en Techniek. Dat moet je proberen in veel meer sectoren voor elkaar te krijgen. Via (zorg)verzekeraars of brancheorganisaties bijvoorbeeld. Er zit kracht in het instrument en het zou goed zijn als iedereen die werkt zich regelmatig afvraagt: 'hoe zit ik in mijn vel' en 'wat kan ik doen om het plezier in mijn werkend leven te verhogen'. En vervolgens natuurlijk de Werkscan invult!"

Overtuigen

Ook Bets van Leeuwenkamp, arbeidsdeskundige bij Sann TopAdvies, is vanaf het begin bij de ontwikkeling van de Werkscan betrokken. Ze is dan ook verheugd met de uitkomsten van de evaluatie. "Het belang en effect van de vragenlijst is aangetoond en vooral ook het belang van het Werkscangesprek dat daar eventueel achteraan komt. De motivational interviewtechniek heeft een grote meerwaarde en zet mensen echt aan tot actie."

Uiteraard zet ze de Werkscan waar mogelijk ook zelf in. Maar ze ondervindt dat het niet altijd even gemakkelijk is om bedrijven te overtuigen van de noodzaak. "Ik ben vooral actief in het MKB-segment en merk dat duurzame inzetbaarheid daar niet overal leeft. Ik word meestal benaderd als er al problemen zijn en kom niet zo snel ergens binnen om preventief werk te kunnen doen. Veel kleinere ondernemingen zien duurzame inzetbaarheid als een sluitpost op de begroting in plaats van iets waarmee je je productiviteit kunt verhogen of je als bedrijf goed in de markt kunt zetten." Ze gaat daarom altijd zeer gericht te werk. "Vooral bij bedrijven waarvan ik weet dat ze met duurzame inzetbaarheid aan het sleutelen zijn. Daar heb ik een aantal malen de Werkscan inclusief motivational interviews ingezet bij mensen die niet ziek waren en waarvan leidinggevendenden toch het gevoel hadden dat het niet helemaal goed zat."

Kortom: ook Bets van Leeuwenkamp is enthousiast over de tool, maar denkt dat er nog veel werk is te verzetten als het gaat om de bekendheid en toegankelijkheid. "De kosten spelen ook een rol, of liever gezegd: wie de kosten voor zijn rekening neemt. Daar is nog geen breed platform voor gevonden. Als duurzame inzetbaarheid vanuit een sector wordt gepromoot dan zie je dat het werkt." Ze refereert dan aan de sector Metaal en Techniek. "Daar is een integrale aanpak als het om duurzame inzetbaarheid gaat. Dat



Mirjam Engelen: "We zien dat er echt veel gebeurt als mensen in aanraking komen met de Werkscan, de vragenlijst invullen en het gesprek aangaan."

PRIVACY BENADRUKKEN

Uit de evaluatie blijkt dat een derde van de mensen die begint aan het invullen van de Werkscan afhaakt wanneer de gezondheidsvragen beginnen. Catrien Funcke: "Vertrouwen is essentieel om wél de Werkscan in te vullen. Inzicht in eigen werkvermogen is een mooi resultaat, er over in gesprek gaan nog beter. In de communicatie moeten we nog duidelijker benadrukken dat de uitkomst van de Werkscan voor eigen inzicht is en niet op individueel niveau bij de werkgever terecht komt."

maakt een groot verschil. De Werkscan is een van de instrumenten waar werknemers uit die sector kosteloos gebruik van kunnen maken."

Mooie percentages

"Het bevestigt wat we al vermoedden, maar het is wel mooi dat het met zulke mooie percentages naar voren komt." Dat zegt Catrien Funcke, manager innovatie en ontwikkeling bij Blik op Werk (BoW) over de eindevaluatie van de Werkscan. "Ruim een derde van de mensen die de online vragenlijst invult onderneemt daarna actie om het werkvermogen te verbeteren. Dat zegt veel over de kracht van de vragenlijst. En van de mensen die ook een Werkscangesprek hadden, gaat zelfs 97% over op actie. De vragenlijst en het Werkscangesprek hebben samen dus een grote impact. Dit is ook een belangrijke uitkomst, gezien de bewezen samenhang tussen het werkvermogen en productiviteit. Met deze evaluatie in de hand kunnen we dat nog veel krachtiger naar buiten brengen."

Werkvermogen en productiviteit

BoW is daar ook druk mee bezig. "We hebben een enorm bereik op sociale media. Staan op beurzen en hebben een goed bezochte website waar we informatie over de training geven." Maar dat is uiteraard niet alles. "We zijn in gesprek met sociale partners, patiënten- en gehandicaptenorganisaties, met sectoren, sociale partners en verzekeraars. Samen met de NVvA en het AKC proberen we bij die partijen de tool goed op tafel te krijgen." Al eerder is wetenschappelijk aangetoond dat er een sterk verband is tussen werkvermogen en productiviteit." →



Bets van Leeuwenkamp: “Eigenlijk verdient de Werkscan een Sire-campagne. Mensen moeten aangespoord worden. Net zoals je gestimuleerd wordt om regelmatig een tandarts te bezoeken. Of je auto APK te laten keuren. Want waarom zou je wel je auto en niet je werkvermogen regelmatig checken?”

Funcke ziet ook goede aanbevelingen op basis van de evaluatie. Bijvoorbeeld dat er niet alleen voor slecht scorenden een aanbeveling tot een Werkscangesprek wordt gedaan, maar dat iedereen dat advies krijgt. “De Work Ability Index, de basis van de Werkscan, kent vier gradaties in werkvermogen: uitstekend, goed, matig en slecht. Op al die niveaus is er wat te doen. Heb je een uitstekend werkvermogen, dan is het van belang om te weten hoe je dat vasthoudt. Is je werkvermogen goed, dan wil je het ondersteunen. En is het matig of slecht dan wil je werken aan verbetering of aan herstel van werkvermogen. Over die vier gradaties heen is dus er altijd wat te doen en daarom is het altijd zinnig om een Werkscangesprek te overwegen.”

Rekentool

“Het is een krachtig instrument dat op een hele simpele manier tot actie aanzet om duurzame inzetbaarheid te verhogen. Daarom snap ik ook het ongeduld van professionals zoals arbeidsdeskundigen. Dat de verspreiding niet snel genoeg gaat. Maar dat komt zodra duurzame inzetbaarheid bij bedrijven meer op de agenda staat.” Het helpt als arbeidsdeskundigen het ook concreet maken voor werkgevers. Aantonen wat een hoger werkvermogen het bedrijf oplevert. “Zij kunnen het een werkgever heel makkelijk voorrekenen met een rekentool: er werken hier zoveel mensen, dit is de loonsom en dit zijn de scores van de Werkscaninvullers voor het werkvermogen. Het zijn communicerende vaten: als het werkvermogen verhoogt, heeft dat invloed op de productiviteit. Die verhoogt mee en die productiviteit is uit te drukken in euro’s. Blik op Werk biedt een rekentool waarin voor iedere organisatie kan worden uitgerekend in welke mate een verhoging van het werkvermogen bijdraagt aan een verhoging van productiviteit van de organisatie. “Dit is wat een ondernemer aanspreekt en handig als je het belang van werkvermogen wilt laten zien en de Werkscan ergens wil uitzetten.”

Sector Metaal en techniek: **Koploper in Werk**

De sector overstijgende aanpak maakt van Metaal en Techniek koploper in het gebruik van de Werkscan. En er zijn bovendien veel groeimogelijkheden, blijkt uit de woorden van ‘Alles draait om JIJ’-programmamanager Riny Savelberg.

‘Alles draait om JIJ’ is het kennisplatform dat medewerkers in de sector Metaal en Techniek wil helpen plezierig en gezond aan het werk te zijn en te blijven. Het kennisplatform is een initiatief van werknemers- en werkgeversorganisaties in de metaal en techniek, en wordt gefinancierd door NV Schadeverzekering Metaal en Techniek. “De sector kent veel initiatieven om werknemers gezond aan het werk te houden”, vertelt Riny Savelberg. “Zoveel, dat het onoverzichtelijk werd. ‘Alles draait om JIJ’ wil werknemers bewust maken van duurzame inzetbaarheid en inzicht geven in die instrumenten en diensten waar ze gebruik van kunnen maken. Een van die bewustwordingsinstrumenten is de Werkscan.”

Potentieel

Tot nu toe is de Werkscan via allesdraaitomjij.nl als pilot gebruikt voor geïnteresseerde werknemers. “Maar we gaan nu concreet aan de slag met tien bedrijven die de Werkscan willen inzetten. Het gaat dan om 830 werknemers die gebruik kunnen maken van de Werkscan.” In totaal telt de sector echter 30.000 bedrijven, dus het potentieel is enorm.

Een grootschaliger aanpak dus? Aan de resultaten van de Werkscan zal het niet liggen. “De Werkscan invullen heeft effect maar vooral daarna het Werkscangesprek voeren heeft een enorme meerwaarde.”

Wel heeft ze enkele kanttekeningen. “Als je een goede score hebt, word je niet aangeraden een gesprek aan te gaan. Maar wij zetten de Werkscan juist als preventief middel in. Juist de





scangebruik

mensen waar niks mee aan de hand is moet je voor een gesprek uitnodigen. Zo voorkom je dat ze in een situatie terechtkomen dat het minder goed gaat." Ook signaleert ze dat de drempel om een gesprek aan te vragen na het invullen van de vragenlijst hoog is. "Er is nogal een verschil tussen online een vragenlijst invullen of een gesprek aangaan met een onbekende. Zeker als je voor dat gesprek moet betalen. Wij bieden het gratis aan, maar dan nog is het voor veel mensen een drempel. Je zou tussenvormen moeten creëren om mensen over die drempel heen te helpen. Bijvoorbeeld telefonisch contact of per mail. In die communicatie kan de Werkscandeskundige de meerwaarde van een Werkscangesprek goed benadrukken. Die meerwaarde is zo groot dat je ook moet nadenken over andere manieren om met de mensen in contact te komen. Wij denken er bijvoorbeeld aan om onze werknemersadviseurs een aantal dagen bij een bedrijf spreekuur te laten houden. En zo de mogelijkheid te bieden om ter plekke een gesprek te voeren. Ook gaan we testimonials en casussen op de site zetten waaruit die meerwaarde blijkt. Maak het persoonlijk en verlaag de drempel."

Werkgeverscan

Het kennisplatform voor Metaal en Techniek biedt naast de Werkscan ook een werkgeverscan. Riny Savelberg: "We vragen werkgevers langs die weg om een inschatting te maken van de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers en de mogelijkheden die het bedrijf biedt. Zo brengen we de dialoog op gang tussen werkgevers en werknemers. Wat zijn issues? En hoe kunnen we daarmee omgaan?"

Het helpt ook om het bewustzijn te vergroten dat werkgevers een belangrijke rol spelen. Er wordt veel over duurzame inzetbaarheid geroepen, maar dat is vaak beleidsmatig en top-down. Wij steken juist heel laag in, op een persoonlijke manier, we maken de vertaalslag naar de werkvloer. Ook grote bedrijven zijn hier heel erg in geïnteresseerd. Ze hebben vaak een groot arsenaal aan P&O-instrumenten, maar weten niet altijd hoe ze daarover het gesprek met de werknemers kunnen aangaan. Dat essentiële stukje missen ze vaak."

COLUMN

Met pen of potlood!

Na mijn eerste redactievergadering bijgewoond te hebben, zit ik als kersvers redactielid in de trein op weg naar huis. Mijn eerste indrukken zijn positief en ik heb de vraag gekregen een column te schrijven voor de eerst volgende AD visie. Natuurlijk, dit ga ik doen; een uitdaging!

Bij het kiezen van een onderwerp, stel ik mij de vraag wat me momenteel bezighoudt. Tja, helaas is dit geen positief onderwerp; namelijk de onveilige wereld waarin we leven.

De terreuraanslagen in januari jongstleden staan ons nog vers in het geheugen. De vreselijke acties in Parijs zijn intimiderend voor de vrijheid van meningsuiting. Prachtig vond ik het eerbetoon door velen, met als signaal in de opgeheven hand een pen of potlood. Oproepen worden gedaan door regeringsleiders en andere politici om vooral het leven te leven van alle dag, maar om tevens waakzaam te zijn. Balans bewaren, zijn zoals zo vaak, hier sleutelwoorden. Veiligheid in de breedste zin van het woord zou vanzelfsprekend moeten zijn, in de gehele samenleving maar ook gewoon op de eigen werkplek.

Signalen kunnen- en zelfs moeten we afgeven bij een gevaarlijke of ziekmakende werkomgeving.

Gelukkig heeft onze maatschappij een uitgebreid systeem, gericht op het creëren en behouden van een veilige werkplek. Wet- en regelgeving voorzien hierin. Ook wij als arbeidsdeskundigen hebben hier een rol. Het beoordelen van passendheid, geschiktheid van arbeid is de basis van ons werk. Hierbij beoordelen de werkplek op veiligheid, als vanzelfsprekend en automatisch.

Het is echter triest dat er ook voorbeelden zijn van situaties waarin het helemaal is mis gegaan. Ik denk onder andere aan het langdurig hebben gewerkt in een omgeving waar giftige verf is verwerkt, zonder dit te weten!

Laten we uit deze vreselijke situaties lering trekken, adequate acties nemen en ook vooral van ons laten horen. Middels het krachtige instrument pen of potlood, ook in onze eigen werkomgeving!

Annet de Grunt

Redactielid van AD Visie en auditor arbeidsdeskundige bij UWV

MMM prominent op Congres Mensenwerk

Begin februari kwamen in Nieuwegein circa 1000 deelnemers bijeen op het congres Mensenwerk. Het waren niet alleen professionals uit verschillende beroepsgroepen, maar ook werkgevers, verzekeraars, cliëntenorganisaties, UWV en ervaringsdeskundigen. Het congres werd georganiseerd door de ministeries van SZW en VWS om de resultaten van het project 'Bevordering van de participatie mensen met een psychische aandoening' te delen.

Een van de meest succesvolste onderdelen daarvan is 'Mensen met Mogelijkheden', dat dan ook een prominente plek kreeg op het congres. Zo deden meer dan tweehonderd congresbezoekers mee aan de MMM-workshops. Die workshops lieten deelnemers ervaren waar het bij MMM om gaat: luisteren naar het verhaal van ervaringsdeskundigen, durven dromen over wat mogelijk is en vooral doen. Monique Klompé leidde de workshops in, vervolgens gingen ervaringsdeskundigen in gesprek met verzekeringarts Linda ten Hove, die namens de NVvG in het MMM-projectteam zit.

In 2015 willen we minimaal 100 Individuele Paatsing en Steuntrajecten realiseren. Dat is ingewikkeld, ook qua financiering. Maar door te dóén kunnen we gaandeweg leren."

Fred Paling (UWV)

Het project MMM is een prachtig voorbeeld dat laat zien hoe je effectief invulling kunt geven aan de vraag: hoe gaan we er nu concreet voor zorgen dat mensen met een psychische beperking kunnen participeren. En welke bijdrage kan ik daaraan leveren? Het waren ook precies de vragen waarop in drie workshoprondes een antwoord werd gegeven.

Staatssecretaris Jetta Klijnsma opende dag. Twee jaar geleden startten zij en haar collega-staatssecretaris Martin van Rijn het project Bevordering van de participatie van mensen met een psychische aandoening. "Het is niet simpel, er zijn veel hobbels te overwinnen", zei Klijnsma in haar openingstoespraak. "Het stigma op psychische aandoeningen is nog sterk. Maar er is beweging. Het thema staat op vele agenda's. Vandaag zetten we een volgende stap in de estafette die dit project is door concrete acties te formuleren die wij zelf gaan uitvoeren."

Daarna sprak Bert van Boggelen, voorzitter van 'de Normaalste Zaak', en ook hij concludeerde dat de Nederlandse arbeids-

markt nog lang niet inclusief is. "Hoewel veel mensen, ook werkend, wel eens een psychisch probleem hebben, blijft het stigma groot. De oplossing is elkaar ontmoeten en leren kennen. Direct contact tussen werknemers en werkgevers. Dat gebeurt onder meer tijdens ontbijtsessies door het hele land heen. In Utrecht is het initiatief genomen voor 'Onbeperkt aan de slag'. Daar kunnen werknemers met een beperking zich melden. Want werkgevers hebben moeite om hen te vinden. In Amsterdam heeft dit initiatief inmiddels navolging gevonden."

Open

Openheid van zaken stond centraal in het



verhaal dat Marieke Sweens vertelde. “Ik ben een gewone vrouw, met huis, partner, hond en baan. En met borderline.” Zij heeft een manier gevonden om daarmee om te gaan in haar werk. Door daar open over te zijn. “Omdat ik niet meer op mijn tenen hoeft te lopen, voel ik me meer ontspannen, heb ik meer vertrouwen in mezelf, kan ik me beter concentreren, ben ik meer flexibel en doe ik mijn werk beter. Zo ben ik van meer waarde, ook voor mijn werkgever.” Ongeveer één op de zes Nederlandse werkenden heeft een psychische aandoening en moet voor hun eigen gevoel voortdurend op zijn of haar tenen lopen. “Als je het grootste deel van je energie nodig hebt om niet om te vallen, kun je nooit het beste uit jezelf en dat is zonde van het talent, zonde van al het werk dat je niet doet terwijl je het wel kan.”

Ook de wetenschap kwam in het ochtendprogramma aan bod en wel via Han Anema, een bedrijfs- en verzekeringsarts die als hoogleraar is verbonden aan het VU Medisch Centrum.

Volgens Anema zou participatie veel meer een behandeldoel moeten zijn in de GGZ.

“Werk is een van de sterkste gezondheidsdeterminanten. Werk helpt eigenlijk bij

alles, het is een soort Haarlemmerolie.” Op basis van onderzoek haalt hij de veronderstelling onderuit dat werk gezondheidsklachten, ook psychische, zou verergeren en niet werken die zou verminderen. “Er is geen relatie tussen klachten en werk.

Belangrijk daarentegen is de persoonlijk overtuiging van de betrokkene dat hij of zij kan werken, ondanks de klachten. De omgeving heeft daar grote invloed op.” Na drie workshoprondes keren de deelnemers terug naar de plenaire zaal om daar dagvoorzitter Anouschka Laheij in gesprek te horen gaan met Katja Römer-Schuurman, die zelf ook met psychische problemen kampt. Daarna vulde het podium zich met een aantal stakeholders: naast de twee staatssecretarissen waren dat onder meer Fred Paling (UWV), Jacobine Geel (GGZ Nederland), Henny Vermolen (Landelijk Platform GGZ) en Rob Slagmolen (VNO-NCW en MKB Nederland). Ieder van hen gaf aan waar hun organisatie het estafettestokje op gaat pakken om mensen met een psychische beperking te laten participeren.

Meer informatie? www.mensenwerk.nl en www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl

“Werk hielp mij erdoor”

Katja Römer-Schuurman vertelde in het programma 24 uur met... dat ze last heeft van dwangneuroses en ADHD. Ze wordt sindsdien vaak gevraagd daarover te vertellen, waar ze niet altijd op ingaat. “Ik vind het belangrijk om hier open over te praten. Maar ik hoef geen boegbeeld of rolmodel te zijn. Dwangneuroses waren best bepalend in mijn leven. Als ik aan het werk was had ik minder problemen. Werk hielp mij, en openheid.”



ONLINE TRAINING MMM

en presentatie MMM Magazine

Ter afsluiting van het congres kregen Jetta Klijnsma en Martin van Rijn het eerste exemplaar van het MMM-magazine overhandigd en wordt de MMM e-learningmodule gelanceerd. In MMM

Mensen Met Mogelijkheden werken 21 beroepsgroepen samen met in totaal zo'n 25.000 beroepsbeoefenaren.

Sinds begin maart is er een gratis online training 'Mensen met Mogelijkheden'.

De training leert professionals en werkgevers op een andere manier kijken

naar mensen met een psychische kwetsbaarheid. De training is online, kan in eigen tempo worden doorlopen en omvat minicolleges op video, filmpjes van ervaringsdeskundigen en werkgevers en uiteraard de nodige theoretische achtergrond. De training is over acht weken verdeeld, vraagt een tijdsbeslag van vijf uur en levert Permanente Educatie (PE)-punten op.

www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl



De waarde van Lean bij verzuim en re-integratie

Verzuim is vaak nog klassiek georganiseerd. Het proces is vooral gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter en niet vanuit zaken als klant, klantwaarde, perfectie, verspilling en continu verbeteren. Dat pakt nadelig uit voor de werkgever maar zeker ook voor werknemers. 'Lean' brengt uitkomst, stellen Gaston Dollevoet en Herman Evers.

TEKST | Gaston Dollevoet en Herman Evers*

Een goede implementatie van het Lean gedachtegoed in verzuim- en re-integratieprocessen stelt werkgevers in staat om naast procesverbeteringen ook een verdieping in de kwaliteit van hun arbeidsrelaties aan te brengen. Zo komen zij tot structureel boven 97% productieve werkdagen, geen sancties van UWV en tot kwaliteitsverhoging van het proces dat leidt tot optimaal inzetbare medewerkers. Het roer gaat dan wel om!

Verzuim als 'productieproces'

Onderstaande waardeketen laat zien hoe Lean als verbeterproces werkt. Laten we dit eens toepassen op het proces van verzuim, re-integratie en inzetbaarheid, in deze volgorde.

Klant en waarde centraal

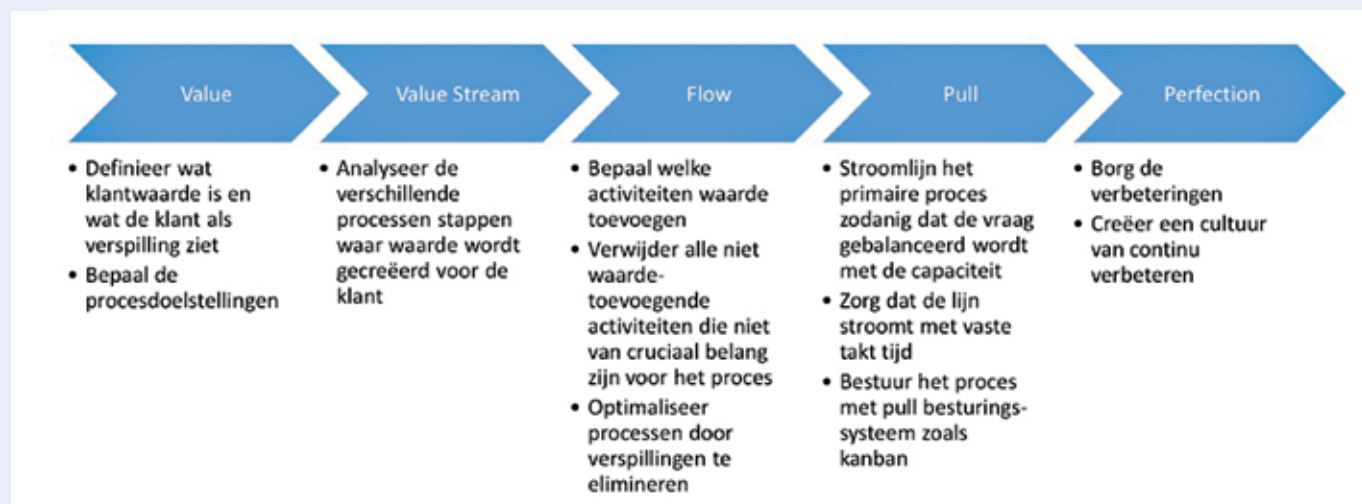
Door het sluiten van een arbeidscontract brengen

werkgever en werknemer enkele bijzondere relaties tot stand. De werkgever kiest ervoor om mensen aan zich te binden door ze in dienst te nemen. De werknemer is de leverancier van inzetbare uren die van waarde zijn voor de werkgever die dat als klant waardeert met een salaris. Door het arbeidscontract wordt de werkgever tevens zijn eigen leverancier van optimaal inzetbare medewerkers. Als de werknemer door (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid zijn eigen werk tijdelijk niet kan doen, dan heeft hij nog altijd de plicht om nog zo veel mogelijk waarde te leveren voor de werkgever en de eindklant door bijvoorbeeld passend werk uit te voeren, te werken aan functioneel herstel en de schadelast te beperken. De werkgever heeft nu twee zaken aan zijn hoofd. Hij beoordeelt enerzijds een claim op 'loondoorbetaling bij ziekte', en samen met de werknemer beperkt hij anderzijds de schade door het resterende werkvermogen optimaal te benutten.

Waardestroom

Eenmaal bekend met Lean gaat de werkgever alle werkzaamheden die worden uitgevoerd in het proces 'leveren van inzetbare medewerkers' scherper zien. Is er in zijn verzuimprotocol wel gedacht vanuit klant, waarde

Lean waardeketen (Van Assen, 2012)



en leverancier? De hoofdprocessen die voor de klant van belang zijn, zijn de beoordeling van de aanvraag ziekteverlof met recht op loondoorbetaling, het beperken van de schade en het begrijpen van de oorzaak. De afgeleide processen bestaan uit de loondoorbetaling, het berekenen van de mate van arbeidsgeschiktheid en het benutten ervan en diverse wettelijk verplichte zaken zoals het maken van een probleemanalyse, 42e weekmelding enzovoort.

De werkgever bepaalt zijn behoefte (schadebeperking door benutten van inzetbare uren), vraagt om deskundige diensten en waardeert de behandeling of het verkregen advies op bruikbaarheid. Als er een spreekuurconsult is waarbij geen vraag (behoefte) is gesteld door de leidinggevende is dat te zien als verspilling. Als er adviezen worden gegeven die niet duidelijk zijn, dan is dat een 'verspilling' die terstond moet worden opgelost. We zorgen er dus voor dat we eerst helder voor ogen hebben wie de klant is en welke behoeften hij heeft. Daarna is de vraag of de werkgever of werknemer als klant zijn behoefte snel, goed en op maat krijgt ingevuld.

Flow

Flow leert ons kijken naar een aantal ondergeschoven kindjes bij re-integratieprocessen. Hoe frequent gaan de leidinggevende en de werknemer de inzetbaarheid beoordelen en verbeteren? Hoe lang duurt het voordat de zieke werknemer kan worden onderzocht door een bedrijfsarts en hoe lang moet er dan gewacht worden op het advies? Worden de activiteiten wel zo veel mogelijk aaneengesloten uitgevoerd of ontstaan er wachttijden? Dat geeft de meeste gelegenheid om alle verstoringen (ook wel verspillingen genoemd) eruit te halen. Zij vertragen het proces van (volledige) werkhervatting en zorgen voor onbenut werkvermogen.

Verspilling

Lean helpt bij het benutten van verbeteringsmogelijkheden door verspillingen te zien. Er worden acht soorten van verspilling onderscheiden die in de processen rondom verzuim, arbo, re-integratie gevonden kunnen worden. Sommige verspillingen kunnen worden geëlimineerd, anderen zijn noodzakelijk en kunnen zo veel mogelijk worden gereduceerd.

Pull

Pull zorgt ervoor dat de keten met activiteiten in



Herman Evers,
directeur van Evident.



Drs. Gaston Dollevoet,
partner bij DEXIS
Arbeid.

werking wordt gezet zodra er een product of dienst wordt gevraagd (lees: geactiveerd) door de klant. Het vraagt om regie over het proces waarbij de leidinggevende zich bewust is van de eisen en verwachtingen die hij aan de procesgang stelt. Waarom moet er gewerkt worden in het tempo van de agenda van de bedrijfsarts? Kan deze niet veel betere diensten leveren als hij werkt naar de behoefte van zijn klant? Door zich volledig bewust te zijn van de noodzaak tot het stellen van vragen en geven van opdrachten geeft hij invulling aan het opdrachtgeverschap. Door eigenaar te zijn van het volledige proces 'werken naar optimale inzetbaarheid', beïnvloedt hij het proces maximaal en voert hij de regie over het proces 'leveren van inzetbare medewerkers'.

Continu verbeteren

Continu verbeteren betekent het doorlopend doelgericht zoeken naar de diverse soorten verspillingen door de werknemer en de leidinggevende. Dat heeft betrekking op de werkprocessen (Hoe) maar ook op de werknemers die doorlopend inzetbaar moeten worden of blijven (Wat). De leidinggevende en de werknemer kijken vooruit naar een eerstvolgende gewenste toestand en pakken al lerende stap voor stap de obstakels aan die zich voordoen. Dat kan systematisch en beheersbaar worden uitgevoerd met behulp van de Plan-Do-Check-Act-cyclus. Daarom begint een goed re-integratieproces ook met het bepalen van de richting in de vorm van een ambitie. Deze mag ver in de toekomst liggen, maar ligt vervolgens wel vast. Dus als bijvoorbeeld wordt afgesproken 'dat de organisatie het werkvermogen van alle medewerkers voor 100% benut', dan betekent dit dat er altijd voldoende passend werk voorradig moet zijn. Is dit niet het geval, dan blijkt dit een obstakel te zijn dat moet worden opgeheven in plaats van dat de ambitie wordt bijgesteld. Zo ontstaat direct een verbeteractie voor iedereen die hieraan een bijdrage kan leveren.

Opbrengst van waardetoevoeging

De essentie van het denken in toegevoegde waarde is dat de werkgever het opdrachtgeverschap aanneemt én de werknemer zijn eigenaarschap bewust is. Dit draagt bij aan het versterken van de arbeidsrelatie om (terugkeer naar) het werk fijner, leuker, gemakkelijker én goedkoper te maken.

Training Lean in verzuim

DEXIS Arbeid en Evident organiseren samen de driedaagse training Lean in verzuim. De eerstvolgende driedaagse vindt plaats op 20 mei, 3 juni en 17 juni.

www.evident-bv.nl
en
www.dexisarbeid.nl

Inclusief werkgeverschap: hoe prikkelen we de ondernemersgeest?

Werkgevers hebben voor 2016 125.000 banen beloofd voor mensen met een arbeidsbeperking en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Onderzoek duidt er op dat intrinsieke motivatie van werkgevers en creatief ondernemerschap de grootste succesfactor is. Hoe kunnen arbeidsdeskundigen ondernemers extra prikkelen om tijdig werk te maken van inclusief werkgeverschap?

Er wordt steeds vaker onderzoek gedaan naar de drijfveren van ondernemers om mensen met een arbeidsbeperking op te nemen in hun bedrijf. De resultaten duiden erop dat redeneren vanuit intrinsieke motivatie en bedrijfsvoering op langere

termijn effectiever is dan redeneren vanuit een opgelegde wet. Veel werkgevers die de stap al hebben gezet, zeggen dat ze veel voldoening halen uit het feit dat ze werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Toch lijkt dit sociaal ondernemersge-

voel niet de belangrijkste overweging om iemand met een arbeidsbeperking die niet direct één op één matcht met de functie-eisen, daadwerkelijk een structureel dienstverband aan te bieden. Participatiewijzer als inspiratiebron Actie richting ondernemers blijft dus gewenst. Er zijn al tal van initiatieven in meerdere arbeidsmarktregio's. Een daarvan lanceerde Expertisecentrum BESO, een samenwerkingsverband van ReflecT en Wissenraet Van Spaendonck, in februari 2015. BESO heeft, op basis van onderzoek door ReflecT, de Participatiewijzer ontwik-

Meedenken over nieuwe, creatieve manieren?

Tot nu toe proberen arbeidsdeskundigen werkgevers vooral te overtuigen van de voordelen van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking door succesvolle voorbeelden van andere bedrijven te tonen. Dat voelt voor ondernemers wellicht niet als waardering van hun kracht. Ondernemers zien zich zelf graag als daadkrachtig, avontuurlijk, actief, volhardend, proactief, bedrijvig, doortastend, voortvarend, resoluut, besluitvaardig, snel, energiek etc. Een social game zoals hierboven beschreven sluit wellicht beter aan bij hun beleavingswereld dan succesverhalen van collega's.

Het AKC nodigt alle arbeidsdeskundigen uit om mee te denken over andere, creatieve manieren waarmee wij ondernemers kunnen uitdagen om in actie te komen en aan de slag te gaan met inclusief werkgeverschap.

Stuur uw reacties naar akc@arbeidsdeskundigen.nl!



“ACTIE richting ONDER- NEMERS blijft gewenst”

keld. Doel van de wijzer is het bieden van informatie en inspiratie aan werkgevers die overwegen de stap naar inclusief werkgeverschap te zetten.

De Participatiewijzer (www.departicipatiewijzer.nl) is een online tool die werkgevers op weg helpt met het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. De tool biedt antwoorden op vragen van werkgevers over 'inclusief' werkgeverschap. Hoe vind ik goede werknemers? Wat levert inclusief werkgeverschap mijn bedrijf op? Hoe kan ik financiële ondersteuning krijgen bij verminderde productiviteit? De Participatiewijzer bevat vele praktische tips en handvatten voor ondernemers. Allemaal vanuit de overtuiging dat inclusief werkgeverschap leidt tot een win-win situatie voor het bedrijfsleven, de maatschappij en het individu. Ondernemen met dubbele winst!

Hoe stimuleer je een ondernemer om het zelf te ontdekken?

De Participatiewijzer reikt meerdere goede verkoopargumenten aan voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Wat kunnen wij als arbeidsdeskundigen nog meer doen om de ondernemersgeest te prikkelen, zonder betuttelend te worden? Hoe stimuleer je een ondernemer zelf te ontdekken waar zijn mogelijkheden liggen? Hoe kunnen arbeidsdeskundigen ondernemers stimuleren om een minuut of tien, vijftien uit zichzelf na te denken over de kansen in hun eigen bedrijf om iemand met een arbeidsbeperking te plaatsen?

Voorbeeld: ontwikkel een Participatiegame

We stelden deze vragen ook aan enkele studenten. Hun antwoord was duidelijk. Speel in op de ondernemersgeest. Maak het leuk, fris verfrissend en speels. Ontwerp een leuke 'Participatiegame', waarbij de werkgever zelf kiest met welke gamepersoon hij - vanuit een keuzemogelijkheid van bijvoorbeeld twintig personen met een arbeidsbeperking - de uitdaging aangaat. Het spel daagt de ondernemer uit om aanpassingen te bedenken in zijn eigen bedrijf zodat hij de gekozen persoon met voldoende rendement kan plaatsen in het eigen bedrijf. Dat kan binnen een bestaande functie zijn, maar ook in een eventueel nieuw gecreëerde functie. De persoon met arbeidsbeperkingen stelt zich in de game voor aan de werknemers en stelt vervolgens vragen aan de werkgever vanuit zijn ontwikkelmogelijkheden, behoefte aan steun, passie, gewenste bedrijfscultuur, leermogelijkheid, en ambitie. De werkgever kan op deze vragen antwoorden. Hij kan op die manier meteen ook inschatten of hij binnen de setting van zijn eigen bedrijf kan en wil voldoen aan deze behoeften. Aan het einde van de game geeft de werkgever aan of hij de uitdaging met de persoon met arbeidsbeperkingen aan wil gaan.

Uit de kast

De game mondt uiteindelijk uit in een aantal scores waar de ondernemer zijn voordeel mee kan doen. Zo valt te denken aan cijfers voor inclusief denken, inclusieve daadkracht en het inclusiviteitspotentieel van het bedrijf. Deze eindresultaten zouden eventueel zelfs, als de werkgever hier mee instemt, naar het regionaal werkgeverspunt van UWV en gemeente kunnen worden verstuurd. In veel gevallen zal het resultaat van de game zijn dat er een nieuwe werkgever 'uit de kast' is gekomen. Iemand die zich heeft geschaard in de groep werkgevers die daadwerkelijk aan de slag wil met inclusiviteit in zijn bedrijf.



DE 'VERKOOPARGUMENTEN' VAN INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP:

- U speelt in op (toekomstige) tekorten aan personeel.
- U hebt lagere personeelskosten door subsidiemogelijkheden.
- U hebt no-risk, bijvoorbeeld bij ziekte van de werknemer.
- U neemt een loyale, talentvolle en gemotiveerde werknemer in dienst: dit werkt als stimulans naar andere werknemers.
- U neemt een voorsprong op andere bedrijven: u doet nu al ervaring op met medewerkers met inzet naar vermogen.
- U kunt meedoen aan aanbestedingen waarbij social return een verplichting is.
- U maakt uw maatschappelijke betrokkenheid kenbaar: dit is goed voor uw imago.

6

vragen aan



Sandy Dekker (37) arbeidsdeskundige bij Arbeid InZicht

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Mijn groene boekje, waarin ik alles opschrijf wat ik bespreek met klanten en alle ideeën die ik opdoe voor mijn eigen bedrijf én voor anderen. Als je met veel ideeën komt, gaan mensen ook zien dat er andere mogelijkheden zijn. De kracht is dat je gaat denken in oplossingen."

2 Wie of wat zou je meenemen naar een onbewoond eiland?

"Mijn man en zoontje en onze Franse bulldog die nu een halfjaar oud is."

3 Waar krijg je energie van?

"Van mensen. En dan vooral van mensen in beweging krijgen. Vaak zie je al een zweem van conflicten en spanning om mensen heen hangen. Ik krijg er enorm veel energie van om ze dan uit het verzet te krijgen en weer in beweging. Daar ligt ook mijn kracht. In verbinden en motiveren."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Beginnende arbeidsdeskundigen krijgen lastig voet aan de grond. Collega's die al langer in het vak zitten zouden jongere collega's moeten omarmen om samen te kijken hoe het vak eruit zou kunnen zien en wat het vak in de toekomst nodig heeft. Het wordt dan veel dynamischer omdat je frisse, nieuwe inzichten koppelt aan ervaring, dat werkt voor beide partijen goed. De 'nieuwe arbeidsdeskundige' komt niet alleen voor een onderzoek, maar denkt ook mee in de organisatie, heeft een meer holistische aanpak. Dus niet alleen dat ene ziektegeval maar bijvoorbeeld ook bekijken wat duurzame inzetbaarheid inhoudt voor een heel bedrijf."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Van mijn laatste 100 euro ga ik er samen met mijn gezin een leuk dagje op uit en er echt van genieten."

6 Aan wie zou je de volgende 6 vragen willen stellen?

"Aan Joop Kijvekamp. Ik ben onder de indruk van hem als docent en als arbeidsdeskundige."



Trending Topics

* Ad Lambregts (A&P Arbo) kaart op LinkedIn ADnetwerk een case aan over een werknemer die in 2014 uitvalt. Tijdens de re-integratie wordt door werkgever en werknemer afgesproken om een andere functie uit te oefenen en het contract aan te passen. Werknemer valt ook hierbij volledig uit. Cliënt gaat daarna opnieuw re-integreren in haar werk voor uitval. De werkgever claimt andere bedongen arbeid vanwege contractaanpassing tijdens ziekte en re-integratie. Lambregts vraagt zich nu af of de oude of de nieuwe functie als uitgangspunt voor maatgevende arbeid moet worden genomen. Acht zinvolle reacties volgen op dit vraagstuk.

* Bastiaan van Oosten (AD bij Gemeente Gouda) doet een oproep op ADnetwerk: 'Ik ben op zoek naar arbeidsdeskundigen die in dienst zijn van een gemeente en zich bezig (gaan) houden met de uitvoering van de Participatiewet. Doel: uitwisselen van kennis en ervaringen!' Zijn oproep heeft resultaat: in no time melden zich 27 AD'en bij hem aan.



AppSoluut

Naam App: Outlook voor iOS en Android

Prijs: Gratis

Voor: iOS, Android

Microsoft heeft eindelijk een complete versie van zijn e-maildienst Outlook uitgebracht voor iOS en Android. Daarmee is het mailprogramma nu ook optimaal te gebruiken op de mobiele telefoon. De nieuwe app ondersteunt Microsoft Exchange, Office 365, Outlook.com, iCloud Mail, Gmail en Yahoo. Verder kunnen via de app gemakkelijk grote bestanden worden gedeeld met bijvoorbeeld Google Drive of Dropbox.





DE SILICON VALLEY METHODE



Auteur: Hans Peter Roel

Uitgever: N.E.X.T. Company BV
Baarn

ISBN 978 90 79 677214

224 pagina's, € 16,95

Waarom succesvolle mensen mediteren

Waarom succesvolle mensen mediteren. De uitleg van deze stelling leest u in het gelijknamige boek van Hans Peter Roel. Op heldere en eenvoudige wijze maakt de auteur duidelijk hoe we ons op een voor lichaam en geest gezonde wijze staande kunnen houden in de jachtige, snelle wereld om ons heen. Een wereld waarin een goed betaalde vaste baan steeds meer ruimte moet maken voor arbeidsmobiliteit in een 24 uurseconomie met veel hectiek en stress veroorzakende componenten. Maar ook hoe we creatief kunnen blijven en excelleren terwijl we intussen veel langer moeten doorwerken.

Het boek bestaat uit vier delen – 'De Nieuwe Wereld', 'Waarom succesvolle mensen mediteren', 'Het ontwikkelen van creativiteit' en 'Sterk en energiek met Ki'. De hoofdstukken zijn dusdanig opgebouwd dat ze ook afzonderlijk van elkaar gelezen kunnen worden. De vier delen worden afgesloten met oefeningen en opdrachten om zelf te ervaren wat meditatie en Ki voor u als lezer kunnen betekenen. Ki speelt een belangrijke rol

in het werk van Hans Peter Roel, het staat voor levensenergie en is volgens Roel net zo onmisbaar als zuurstof.

Ook de subtitel van het boek (De Sillicon Valley Methode) verwijst daarnaar. Deze methode omvat drie uitgangspunten: mediteren, creativiteit en Ki. Dit boek is een aanrader voor iedereen die gezond succesvol wil zijn, blijven of worden. (Rekha van Dis)



Baanbrekend

Slimme broek en prothese

De universiteit van Bristol heeft 2,7 miljoen euro gekregen voor de ontwikkeling van een 'slimme broek'. Met het geld gaan studenten een slimme broek ontwikkelen voor mensen die niet meer zelfstandig kunnen lopen maar nog wel enige beenspierfuncties hebben. De broek werkt op basis van zogenaamde zachte robotica. Daarbij worden geen harde onderdelen gebruikt, maar 'reactieve polymeren'. Deze kunststoffen worden met elektrische spanning hard of juist zacht gemaakt waardoor zelfstandig lopen weer mogelijk wordt. De kunstmatige spieren van de broek werken samen met de eigen spieren van de gebruiker. Ook de universiteit van Newcastle kreeg geld. Zij gaan aan de slag met een handprothese waarvan de vingertoppen 'gevoel' hebben.



Hoofdpijnen Wajong 2015



Met het verschijnen van de Participatiewet is ook de Wajong gewijzigd. In de Wajong 2015 worden alleen ingezetenen toegelaten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Wie wordt als jonggehandicapte aangemerkt?

De ingezetene die

- op zijn 18e verjaardag als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft;

of

- na de dag waarop hij 18 jaar wordt als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (= arbeidsvermogen) heeft én in het jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de ziekte gedurende ten minste zes maanden studerende was.

Arbeidsvermogen

Er is sprake van arbeidsvermogen als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Eén taak kunnen verrichten.
- In het bezit zijn van zijn basale werkneemerschapsvaardigheden.
- Ten minste één uur aaneengesloten kunnen werken.
- Ten minste vier uur per dag belastbaar zijn.

Ook wordt hieraan voldaan als de persoon in staat is om dit vermogen te ontwikkelen.

Uitsluitingsgronden

Uitgesloten voor de Wajong 2015 zijn de personen die recht hebben of recht gehad hebben op een oWajong- of nWajong-uitkering en de personen die studierend zijn.

Een studie is namelijk gericht op verdere ontwikkeling. Dit sluit niet aan bij het in Wajong 2015 gestelde 'duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben'. Na het beëindigen van de opleiding of studie kunnen zij alsnog een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen.

Later recht is mogelijk

Aan de persoon die binnen vijf jaar na de dag waarop hij 18 jaar is geworden, dan wel na de dag na zijn 18e verjaardag waarop hij als studerende ziek is geworden, duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, kan alsnog een uitkering worden toegekend. De klachten moeten wel voortkomen uit dezelfde oorzaak.

Als bij de persoon is vastgesteld dat hij tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden heeft, wordt hij niet als jonggehandicapte aangemerkt, en hoort hij tot de doelgroep van de gemeente. Als hij onder de hoede van de gemeente in tien jaar geen duurzame arbeidsmogelijkheden heeft gehad, wordt hij na die tien jaar alsnog als jonggehandicapte aangemerkt, en krijgt hij recht op een Wajong-uitkering.

Ingangsdatum

De ontvangstdatum van de aanvraag is de ingangsdatum van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering. Er zijn drie verschillende situaties:

- Het recht ontstaat zodra aan de voorwaarden is voldaan, maar niet eerder dan de dag waarop de jonggehandicapte 18 jaar wordt.
- Stel dat de klant eerst niet als jonggehandicapte wordt aangemerkt, maar binnen vijf jaar wel, dan gaat de uitkering in vanaf de datum van de aanvraag.
- Het recht kan na te zijn beëindigd op aanvraag herleven. De ingangsdatum is de ontvangstdatum van de aanvraag.

Als het recht op verzoek van de klant zelf is geëindigd, kan het recht op aanvraag ook herleven. In beginsel gebeurt dit op de ontvangstdatum van de aanvraag, maar niet eerder dan één jaar na het einde van eerder recht.

Einde recht

Wanneer de jonggehandicapte mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, eindigt het recht op de dag twee maanden na de datum van de aanzeggingsbrief of beschikking.

We teach...



BIJ- EN NASCHOLING

OOK VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN

De NSPOH heeft een compleet opleidings- en trainingspakket voor professionals werkzaam op het terrein van arbodienstverlening. Modules geaccrediteerd door Hobéon SKO.



INTRODUCTIE BOUW

19 mei en 23 juni, Utrecht
8 en 29 september, Harderwijk

LOBBYEN EN NETWERKEN

20 mei en 3 juni, Utrecht



DE KNIE- EN HEUPPROTHESE WERKT!

22 mei, Amsterdam



MASTERCLASS ARBEIDSRECHT EN SOCIAAL ZEKERHEIDRECHT

8 juni, Utrecht

TRAINING INDIVIDUELE LEEFSTIJL INTERVENTIES

15 en 29 juni, Utrecht

METEN VAN WERKVERMOGEN

7 oktober, Amsterdam

...interesse?

Zie www.nspoh.nl voor het volledige aanbod of vraag de bij- en nascholingsbrochure 2015 aan. Of bel **030 - 8100500**.



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.

Boekenpakket CS Opleidingen

Dé specialist in opleidingen op het gebied
van verzuim, re-integratie en financiën.

Must-have voor HR-managers, casemanagers, arbeidsdeskundigen en iedereen die zich met verzuim bezighoudt.



**Verzuim, arbeids-
ongeschiktheid
en re-integratie**
De wetgeving
vertaald naar
de praktijk
(Versie 2015)



**Nederlandse
sociale zekerheid
in internationaal
perspectief**



CS Verbindt 6

Slechts € 14,95

incl. btw en verzendkosten (normale prijs € 37,90)

Bestel vandaag nog via www.verefi.nl/webshop

Deze aanbieding is geldig tot 1 mei 2015.



Kijk voor informatie over onze geaccrediteerde beroepsopleidingen op hbo-niveau op 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

MEDILEX

Onafhankelijke nascholing voor zorgprofessionals

**Landelijk
Congres**

De wanhoop bespreekbaar maken

Zo'n 5 personen per dag plegen zelfmoord. Dit aantal stijgt onafgebroken sinds 2008. Suïcide is een onacceptabele behandelingsuitkomst.

Zorgprofessionals, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, curatoren, UWV, schuldhulpverleners – samen moeten we de handen ineen slaan om het tij te keren.

Voorkom suïcide met de juiste kennis, goede contacten en een uitstekende gesprekstechniek!

Op dinsdag 26 mei aanstaande organiseert Medilex onder leiding van Jos de Keijser de landelijke bijeenkomst over suïcidepreventie.

Onderwerpen die op deze dag behandeld zullen worden:

- ✓ Het begrijpen van suïcidaliteit - biologische en psychologische factoren
- ✓ Wat kunt u met de landelijke agenda suïcidepreventie?
- ✓ 113online - Het laagdrempelige platform voor suïcidale mensen
- ✓ De rol van familie en vrienden rondom suïcide en suïcidepreventie

Ga naar www.medilexonderwijs.nl/suicidepreventie voor meer informatie.

Congres
**Suïcidepreventie
anno 2015**

Wanneer
Dinsdag 26 mei
9.30 – 16.00 uur

Waar
In de Driehoek,
Utrecht

Programma en inschrijven
[www.medilex.nl/
suicidepreventie](http://www.medilex.nl/suicidepreventie)

Schrijf u nu in!