



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

36^e JAARGANG | JUNI 2014 | NUMMER 3



**Psychosociale
arbeidsbelasting:**

Sleutelen aan de
belasting of de
belastbaarheid?

Mmm Mensen met mogelijkheden

Werkt
re-integratie?
Pagina 14

Op avontuur met 20 beroepsgroepen

→ Beter in je vel
door acceptatie

→ Aan de slag met
voorbeeld casuïstiek

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Over SV Land
SV Land is met haar specialistische kennis en ervaring op het gebied van sociale zekerheidswetgeving uniek in Nederland. Wij ondersteunen en adviseren organisaties in de profit- en non-profitsector bij het terugdringen van verzuim en het realiseren van besparingen op het gebied van sociale zekerheid. Wij helpen opdrachtgevers zoals gemeenten, bedrijven en verzekeraars bij vraagstukken en risicobeheersing op het gebied van sociale zekerheid en verzuim in de vorm van advisering, het verzorgen van opleidingen, het uitvoeren van projecten en het op tijdelijke basis inzetten van specialisten.

SV Land is op zoek naar

Arbeidsdeskundigen

die de volgende taken kunnen verrichten

- Als arbeidsdeskundige voert u schadelastbeheersingsprojecten uit bij verzekeraars en werkgevers en communiceert u met UWV in het kader van de WGA en ZW.
- U bent betrokken bij langdurige arbeidsongeschiktheidsrisico's en het structureel oplossen hiervan binnen grote organisaties en ten behoeve van verzekeraars en intermediairs.
- Bij 250+ bedrijven die zelf de regie voeren op verzuim bent u arbeidsdeskundige die fungeert als 1e aanspreekpunt bij (complexer) verzuim. U stelt een probleeminventarisatie op en beoordeelt u of het verzuim terecht is en komt pro actief met oplossingen die u samen met de klant inzet. U onderkent vangnet- en verhaalszaken en regelt indien nodig subsidieaanvragen. U werkt samen met de leidinggevenden, casemanagers, HR en de bedrijfsarts. Organisatieproblemen die u vanuit het verzuim constateert bespreekt u met het hoger management met als doel structurele verlaging van verzuim met de daarbij behorende oplossingen.
- U fungeert als arbeidsdeskundige bij langdurig verzuim in het kader van de AOV of langdurige uitkeringssituatie zoals WWB. U stimuleert de verzekerden en weet deze op een effectieve en efficiënte manier terug te leiden naar de arbeidsmarkt met concrete oplossingen en een netwerk.

FUNCTIE-EISEN

- HBO of WO werk- en denkniveau
- Afgeronde opleiding Arbeidsdeskundige en geregistreerd en gecertificeerd (is een pré)
- Minimaal 2 jaar ervaring als (bezwaar)Arbeidsdeskundige bij uitvoering van de claimbeoordeling (WIA, ZW) bij UWV
- Goed bekend met processen en procedures van UWV
- Ervaring als arbeidsdeskundige in de private markt met verzuimaanpak, met name bij grote organisaties

- Ervaring als arbeidsdeskundige met schadelastbeheersing arbeidsongeschiktheidslasten zoals WGA en AOV (pré)
- Ervaring en kennis van de AOV is een pré
- Gedegen kennis van de Wet Verbetering Poortwachter, WAO, WIA, WAJONG, Pemba, WW, ZW en in brede zin kennis van het arbeidsrecht.
- Kennis van de arbeidsmarkt
- Ervaring met werkgevers, UWV, Arbo-diensten en re-integratiebedrijven
- Vermogen om verschillende belangen te behartigen (organisatie, opdrachtgever, HR, medewerker en/of leidinggevende)
- Zelfstandige en op collegiale samenwerking gerichte flexibele houding
- In bezit van een rijbewijs en bereidheid tot reizen

Als Arbeidsdeskundige herkent u zichzelf in de volgende vaardigheden en competenties:

Plannen en organiseren • Inlevingsvermogen • Onafhankelijkheid • Ondernemerschap (pro actief en sturend) • Organisationsensitiviteit • Communicatief vaardig • Aanpassings- en leervermogen • Betrokkenheid • Initiatief

DIENTSTVERBAND

Het dienstverband zal in eerste instantie worden aangegaan voor bepaalde tijd. Bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst behoort een dienstverband voor onbepaalde tijd tot de mogelijkheden.

SOLLICITEREN OF INFORMATIE?

Bent u geïnteresseerd? U kunt uw sollicitatiebrief en CV sturen naar werving@svland.nl. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met mevrouw M. van Rheenen (adviseur P&O) op telefoonnummer 079-3634400.



SPECIALISTEN
SOCIALE ZEKERHEID

GEZOCHT: AMBITIEUZE ARBEIDSDSKUNDIGEN VOOR DE MASTEROPLEIDING EXPERTISE ARBEIDSDSKUNDIGE START 10 SEPTEMBER 2014

12 JUNI OF
21 AUGUSTUS 2014
KENNISMAKINGSBIJENKOMST
IN AMSTERDAM.

- Een **verfrissend nieuwe kijk** op leren en ontwikkelen voor professionals.
- In **drie geïntegreerde leerlijnen** werk je een jaar lang aan je zakelijke ontwikkeling en ondernemerschap, inhoudelijke verdieping en persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- Je krijgt les van **topdocenten** die hun eigen expertise inbrengen in het arbeidsdeskundig werkveld.

Kom sfeerproeven op de **kennismakingsbijeenkomst op 12 juni of 21 augustus 2014** in amsterdam.

Kijk voor meer informatie op www.lyttonexpertiseopleidingen.nl



LYTTON | EXPERTISE
OPLEIDINGEN

6 vragen

Wat neemt John Peijs (62), Arbeidsdeskundige UWV SMZ, mee naar een onbewoond eiland?

Kijk op pagina 28

Colofon

36e jaargang nummer 3
Juni 2014

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

Hoofredacteur: → Charlotte Boersma

Redactie → Geert Beckers, Rekha van Dis, Ted Ineke, Agnes Kroes, Peter Passenier (Schrijven met Belofes), Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Dira

Bhagwat, Cora van Dorp, Hans van der Holst (UWV SMZ), Diederik Wieman en Ellen Zaal

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Twigt Grafimedia

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

advisie | INHOUD

Coverstory

Sleutelen aan de belasting of de belastbaarheid?



De komende vier jaar gaat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkgevers begeleiden bij de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Een breed thema, want die belasting wordt veroorzaakt door zowel werkdruk als discriminatie, seksuele intimidatie en pesten. Wat valt hier tegen te ondernemen?

6

Op avontuur met twintig beroepsgroepen

Je zal het maar hebben: een psychische kwetsbaarheid. Werk vinden (en houden) kost je dan vaak heel wat extra energie. In het project MMM – Mensen met mogelijkheden zijn professionals uit twintig beroepsgroepen het avontuur aangegaan om de arbeidsparticipatie van deze groep te versterken.



10

En verder...

Wetenschappelijk: AD voorbeeld casuïstiek	14
Verenigingsnieuws	22
Onderzoek: Re-integratie effectiever dan gedacht	24
AKC nieuws	26
Uitgewerkt:	28
Juridisch: Gedifferentieerde premies WGA en ZW	30



De rubriek Passie voor Werk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen voor wie werk hun passie is.

Aflevering 3
De restauranteigenaar

16



Nieuwe jas of hergebruik

Dit eerste nummer van 2014 heeft een behoorlijk nieuwe jas. Met behoud van het goede.

Er is hard gewerkt aan een frisse uitstraling anno 2014, een meer uitgesproken vormgeving, nieuwe rubrieken, een nieuwe fotoserie: werken met passie. Er komt een themanummer in april. En een aantal rubrieken blijft. De 'Vijf vragen aan' (zijn er zes geworden). De boekrecensie, omdat er altijd goede boeken op de plank liggen. De juridische rubriek van Hans van der Holst. Hij schrijft al jaren voor de AD-visie, weloordacht en bescheiden. En er wordt altijd iets duidelijk. Omdat dit gedegen werk maar hoogst zelden wordt geprezen, doe ik dat hier. Ik weet namelijk dat heel veel arbeidsdeskundigen zijn uitleg opslurpen. In november vorig jaar brainstormden we ter redactie over de ontwikkelingen van ons vak in 2014 en daarna. Wat zou het jaar 2014 kenmerken, zo vroegen we ons af? De huidige politieke en maatschappelijke verandering? De arbeidsmarkt die flexibeler wordt, sommige voorspellingen gaan over 70% ZZP'ers in 2020. De terugtrekkende overheid, participatiewet en het einde van de verzorgingsmaatschappij? Duurzaamheid, hergebruik van spullen (lees het artikel over de Kringloopwinkels!) maar ook van talent en kwaliteit van mensen. Eerlijke producten, biologisch eten, echte aandacht.

En hoe gaat dat er dan uitzien als arbeidsdeskundige? Er wordt bij het AKC hard gewerkt aan validatie van loonwaardemethodieken. Wellicht dat we in de toekomst ook (loon)waarde toekennen aan sociale verbeteringen ten gevolge van werk. Geluk, sociale contacten, erbij horen en een prettige collega zijn. En de maatman? Zou het kunnen zijn dat mijn gecombineerde maatgevende arbeid in 2020 de 'zelfstandig ondernemer werkzaam als arbeidsdeskundige, thuisrestaurant uitbater, mantelzorger, kookboekknutselaar, fotograaf, uitvinder en uithuilschouder' is? En dat ik dan overal punten voor krijg. En best een aardige loonwaarde bij elkaar scharrel? Zou kunnen.

Dan nu nog uitzoeken hoe dat met het pensioen moet, tegen die tijd.

Charlotte Boersma

Eigen regie

De 40e Week van de Psychiatrie werd afgesloten met opmerkelijke cijfers uit een enquête van het Landelijk Platform GGz onder (ex-)cliënten en naastbetrokkenen. Er werd aan hen gevraagd waar zij de meeste steun uit halen. 70% antwoordde daarop 'eigen kracht en doorzettingsvermogen'. Andere veelgenoemde antwoorden waren 'medicijnen' (34%), 'hulp/ondersteuning van mijn familie' (29%) en 'sociale contacten' (34%). Op de vraag wat zij nodig hadden om meer te maken van hun leven zei 30% 'voldoende geld', gevolgd door 'sociale contacten' (24%) en 'mijn eigen inzet en doorzettingsvermogen' (19%).

Minder zelfstandigheid op de werkvloer

Het CBS en TNO melden dat de afgelopen vijf jaar het aandeel werknemers met zelfstandigheid in het werk van 61 naar 56 procent is gedaald. Hierbij gaat het om de vrijheid die werknemers ervaren om zelf te beslissen hoe, wanneer en op welk tempo zij hun werkzaamheden uitvoeren. Deze daling was het sterkst bij werknemers die nog maximaal drie jaar in dienst zijn bij hun huidige werkgever. Dit komt gedeeltelijk door het hogere percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

Goede koffie

Omdat mensen thuis steeds betere koffie drinken, is het kwaliteitsverschil met kantoor koffie groot geworden. De vraag is of werkgevers in deze trend meegaan, en betere koffie gaan verstrekken zonder daar iets voor te rekenen. Uit een ondernemerspoll van MijnBedrijf blijkt dat werkgevers het belangrijk vinden om personeel tevreden te houden, en daarbij hoort een gratis kop goede koffie op de werkvloer. Er deden 3443 ondernemers in het MKB mee aan de poll 'Voor mijn personeel blijft koffie altijd gratis'. Ruim zeventig procent antwoordde daarop: 'Ja, natuurlijk. Koester je personeel! Goede koffie hoort daarbij'.



Jorritsma ontvangt AD Visie



Arbeidsdeskundigen Marieke Schinkelshoek en Rob de Jager hebben onlangs de participatiespecial van AD Visie aangeboden aan Annemarie Jorritsma. Behalve burgemeester van Almere is Jorritsma ook bestuursvoorzitter van de Nederlandse Vereniging van Gemeenten (VNG).

Ze spraken kort over de impact die de Participatiewet heeft op gemeenten en cliënten. Volgens Jorritsma zijn alle gemeenten nu aan de slag met voorbereidingen van de uitvoering van de Participatiewet met als ambitieus doel meer banen voor mensen met een afstand op de arbeidsmarkt. "Na het ontwarren van de huidige systemen moeten we tot maatwerk komen. Voor een zorgvuldige afweging van arbeidsvermogen zijn deskundige partners noodzakelijk, zoals arbeidsdeskundigen", aldus Jorritsma. "Annemarie heeft ons verwezen naar twee strategische adviseurs die zich bezig houden met de transitie van het sociaal domein, dus ons bezoek krijgt een leuk vervolg", vertelt Marieke Schinkelshoek.

Beheer WerkScan naar Blik op Werk

Blik op Werk (BoW), het onafhankelijk kennisinstituut voor duurzame arbeidsdeelname, gaat het beheer verzorgen van de WerkScan. Het contract is

onlangs door de besturen van NVvA/AKC en BoW getekend.

"De fase van volwassenwording van de WerkScan lijkt bereikt", vertelt NVvA-bestuurslid Albert van der Burg. "Met het beheer door BoW van de WerkScan ontstaat één plek in Nederland, een expertplatform, voor gevalideerde duurzame inzetbaarheidsinstrumenten."

De NVvA gaat samen met BoW activiteiten ontwikkelen gericht op het bekend en toegankelijk maken van het instrument voor werkend Nederland. Om de WerkScan zo laagdrempelig mogelijk te maken, zorgen BoW, AKC en NVvA samen voor een kostendekkende exploitatie. In de praktijk betekent het dat BoW aanvragen voor het gebruik gaat behandelen en begeleiden. Ook verzorgen zij de trainingen die nodig zijn om de WerkScan uit te kunnen voeren. Arbeidsdeskundigen, arbodiensten en andere belanghebbenden die met de WerkScan aan de slag willen, kunnen contact opnemen met BoW via 0900-25 45 679 of dienstverlener@blikopwerk.nl.



Monique Klompé (voorzitter NVvA en AKC), Jan Laurier (voorzitter Blik op Werk) en Albert van der Burg (bestuurslid NVvA) ondertekenen de overeenkomst.

Psychosociale arbeidsbelasting:

Sleutelen aan de belasting of de belast- baarheid?

De komende vier jaar gaat het ministerie van SZW werkgevers begeleiden bij de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Een breed thema, want die belasting wordt veroorzaakt door zowel werkdruk als discriminatie, seksuele intimidatie en pesten. Wat valt hier tegen te ondernemen?

TEKST | Peter Passenier

In 2014 concentreert SZW zich op werkdruk, en dat is begrijpelijk. Want in sommige sectoren (onderwijs, financiële instellingen) zorgt alleen al die werkdruk voor de helft van het totale ziekteverzuim. Ter vergelijking: volgens cijfers van SZW worden 100.000 werknemers systematisch gepest, 1,1 miljoen heeft ooit te maken gehad met ongewenst gedrag, maar het aantal medewerkers dat klaagt over werkdruk, ligt op 2,1 miljoen. Vandaar dat minister Asscher hier € 1 miljoen voor uittrekt in 2014.

“Misschien een wat laag bedrag, maar toch... een goed idee”, vindt Michiel Kompier, hoogleraar



Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Hij zag de werkdruk de afgelopen decennia toenemen, en dat komt volgens hem vooral door intensivering van de arbeid. "Ik praat weleens met de glazenwassers hier. Ik verzeker je: die moeten ongelooflijk veel ramen doen, en in vergelijking met tien jaar geleden krijgen ze daarvoor de helft van de tijd. Dat heeft allemaal te maken met aanbestedingsprocedures waarin enorm wordt geconcentreerd op prijs. Je ziet dat niet alleen in de schoonmaak, maar ook in ziekenhuizen en het openbaar vervoer."

Bovendien drukt die belasting nu extra zwaar op de schouders van de kwetsbaren. "Jaren geleden, toen ik nog werkte aan de Universiteit van Amsterdam, waren daar enkele oudere administratieve medewerkers die redelijk goed functioneerden, maar niet zo belastbaar waren als vroeger. Die werden uit de wind gehouden: ze kregen een aparte kamer met een overzichtelijk takenpakket. Dat zie je nu veel minder. De collega's realiseren zich beter dat ze het overgebleven werk zelf moeten doen. En het blijkt uit gedegen onderzoek dat werkgevers zulke medewerkers tegenwoordig eerder zullen ontslaan."

Gevolgen

Dat betekent dat iedereen mee moet in de rat race. En mensen die permanent onder druk worden gezet, belanden vaak in grote problemen. Want werkdruk kent een weerslag op de fysiologie, op de leefstijl en ook op de sociale omgeving.

Fysiologie. "Als mensen continu worden overbelast, krijgen ze onvoldoende tijd om te herstellen", zegt Kompier. "Daardoor gaan ze slechter slapen, want het lichaam blijft continu in een hoge stand van activatie. Ook leidt die overbelasting tot een verstoorde bloeddruk en hormoonhuishouding. Op de wat langere termijn geeft dat aanleiding tot allerlei ziektebeelden."

Maar een verhoogde werkdruk creëert ook een praktisch probleem: mensen hebben minder tijd om gezond te eten en af en toe te bewegen. "Je ziet vaak dat ze niet naar de winkel gaan om groenten te halen; dat harde werken moet worden beloond met een pizza. Bovendien nemen ze dikwijls een borreltje als slaapmiddel – en dat werkt juist averechts."

Sociale omgeving. En dat is niet alles: werkdruk drukt ook op het werk. "Iemand die langdurig onder

druk staat, begint fouten te maken" zegt Kompier. "Dat verslechtert niet alleen de relatie met de collega's, maar ook met de leidinggevenden. Vaak zie je dan dat mensen de rotklussen krijgen. En dan gaat de kwaliteit van hun werk nog verder naar beneden."

Ongewenste omgangsvormen

Daarmee zijn we aanbeland bij slechte persoonlijke relaties op het werk. Dat is het terrein van de Leidse psycholoog Adrienne Hubert. Zij doet onderzoek naar discriminatie, seksuele intimidatie en pesten, en ze geeft trainingen aan organisaties om dit ongewenste gedrag te voorkomen. Dat is hard nodig want ongewenste omgangsvormen op het werk hebben grote gevolgen. Kijk bijvoorbeeld naar die honderdduizend mensen die systematisch worden gepest. Volgens Hubert zijn veel van hen getraumatiseerd. "Het blijkt uit grootschalig onderzoek: zo'n 90 procent van de slachtoffers vertoont vijf van de zes criteria van een posttraumatisch stresssyndroom (PTSS). Dat wil zeggen: herbeleving, vermijdingsgedrag en verhoogde waakzaamheid. En dat allemaal minstens één maand, en in een mate dat het een belemmering vormt voor het werk en sociale functioneren."

Zo'n trauma is extra vervelend omdat het de aandacht afleidt van de oorzaken. "Hulpverleners en re-integratiedeskundigen zien dat iemand afwijkend gedrag vertoont", zegt Hubert. "Dus roepen ze: 'Zie je wel? Het ligt aan hen!' Maar dan verwarren ze oorzaak en gevolg. Die mensen vertonen een bepaald gedrag omdat ze zijn getraumatiseerd. Het begint met dat pesten."

Assertiviteitstraining

Om diezelfde reden ziet Hubert niets in assertiviteitstrainingen. "Het gebeurt zo vaak: werkgevers kijken naar de belastbaarheid, en niet naar de belasting. Ze doen aan 'blaming the victim'. Als het slachtoffer nu maar assertiever wordt, is het probleem opgelost. Maar al zou zo'n behandeling werken – wat zelden het geval is – dan schiet je er niets mee op. Er is altijd één werknemer het minst assertief. En dus wordt die de nieuwe pispaal." Vandaar ook haar adviezen aan arbeidsdeskundigen. "Heb je cliënten die thuis zitten als gevolg van pestgedrag? Maak dan vooral duidelijk dat het niet

Slechte gewoonten

Michiel Kompier:
"Je ziet vaak dat ze niet naar de winkel gaan om groenten te halen; dat harde werken moet worden beloond met een pizza. Bovendien nemen ze dikwijls een borreltje als slaapmiddel – en dat werkt averechts."





“Vaak hebben de daders niet eens een hekel aan het slachtoffer”

aan hen ligt. Hoe je ook bent, de ander heeft niet het recht om jou zo te behandelen. En denk niet te snel aan werkhervatting in de oude functie. Die mensen zijn vaak zo getraumatiseerd dat ze alleen gebaat zijn bij professionele traumaverwerking, bijvoorbeeld EMDR of cognitieve gedragstherapie. De grootste fout die je kunt maken, is mensen weer terugsturen naar de oude omgeving, zonder dat er iets is veranderd.”

Dat veranderen is soms heel moeilijk, maar soms ook verrassend simpel. En volgens Hubert hangt dat samen met de manier waarop het pestgedrag is ontstaan. Eerst

de moeilijke variant: soms is het pesten conflictgerelateerd. “Ik sprak eens een jonge medewerker in een verpleeghuis. Die had tijdens zijn opleiding geleerd dat een bepaalde behandeling bij dementie niet werkte – maar tijdens zijn eerste dag bleek dat die behandeling in het verpleeghuis juist heel gebruikelijk was. En toen die man ertegen waarschuwde, kreeg hij iedereen tegen. Al spoedig werd hij mikpunt van spot. ‘Hé professortje’, en allerlei andere pesterijen. De collega’s stuurden hem bijvoorbeeld geen stukken meer voor de vergadering. Het vervelende is: deze vorm van pestgedrag is moeilijk te bestrijden. Je kunt het proberen met mediation, maar

AMBULANCEMEDEWERKERS

Veel arbeidsbelasting, weinig klachten. Dat is in het kort de hoofdconclusie van een scriptie die de Groningse socioloog Jacoba Hoeksma schreef over PSA bij ambulance-medewerkers, in opdracht van de Wetenschapswinkel Geneeskunde en Volksgezondheid van het UMCG. “Ik ben twee dagen met die mensen meegereden, en dan blijkt dat met name de emotionele belasting zo nu en dan hoog kan oplopen. De ambulancemedewerkers gaven aan dat ze zich soms heel machteloos voelden. Ze werden bijvoorbeeld opgeroepen voor een kind dat duidelijk was mishandeld. Maar in zo’n geval konden ze dat jongetje alleen naar het ziekenhuis brengen. Tegen die mishandeling zelf mochten ze niet optreden.”

Daarnaast voelden de medewerkers zich niet altijd gesteund door het management. “Op de kleine ambulanceposten is geen management aanwezig”, zegt Hoeksma. “Daardoor kregen de medewerkers na een intensieve rit zelden een compliment. En

als het management wel langs kwam voelde dit meer als een controle op het protocol. Bedenk dat die medewerkers allemaal hoogopgeleid zijn... deze mensen voelen zich op hun vingers gekeken.” Wat ook vaak ontbrak was een nauwe relatie met collega’s – hoewel Hoeksma hier ook een onderscheid maakt tussen grote ambulanceposten en kleine. “Bij de kleine posten worden de medewerkers relatief minder vaak opgeroepen, en hebben ze meer tijd om met elkaar te praten. En omdat ze elkaar ook beter kennen, durven ze dan hun hart uit te storten. Er hangt een gemoedelijke huiskamersfeer. Bij de grote posten zie je dat veel minder: daar blijven mensen meer met problemen zitten.” Veel belasting dus, en toch: Hoeksma constateerde relatief weinig werkstress. Dat is volgens haar terug te voeren op passie. “Meerdere mensen vertelden me dat ze zó een beter betaalde baan in het ziekenhuis kunnen krijgen. Maar dat willen



Jacoba Hoeksma

ze niet: op de ambulance zitten, dat is echt het mooiste wat er is. Daar hebben ze ook bewust voor gekozen. Vergelijk dat bijvoorbeeld met een baan in de bankensector. Daar zijn mensen meestal toevallig in hun huidige functie gerold. De taakbelasting ligt vaak lager, maar datzelfde geldt voor de bevlogenheid.”

100.000 werknemers worden systematisch gepest, 1,1 miljoen heeft ooit te maken gehad met ongewenst gedrag

lukt dat niet, dan is een laatste redmiddel mensen uit elkaar te halen.”

De tweede vorm is simpeler. Hier is het ongewenste gedrag gebaseerd op normvervaging. “Vaak hebben de daders niet eens een hekel aan het slachtoffer”, zegt Hubert. “Het pesten lijkt meer gebaseerd op een gewoonte. Als je spreekt met de daders, krijg je een verhaal als: ‘Ach, het is inderdaad wel sneu voor Jan, maar hij is nou eenmaal verbaal niet zo begaafd. En bovendien: iedere groep heeft een pisaal, dat zag je op school ook.’ Echt, als ik manager was van een beginnend team, zou ik dat gedrag gemakkelijk tot stand kunnen brengen. Gewoon met een tekst als: ‘We gaan nu met elkaar aan de slag en elke groep heeft z’n pisaal. Ben benieuwd wie dat hier wordt.’ Dan proberen al deze medewerkers om dat pisaaltje niet te worden. Door elkaar uit te testen en een slachtoffer te creëren.”

Steun bij slachtoffer

Een grote rol voor de manager dus. Maar niet alle leidinggevendenden weten hoe ze ongewenst gedrag moeten aanpakken. “Als ik hun trainingen geef, speel ik altijd een medewerker die seksueel wordt geïntimideerd”, zegt Hubert. “Een acteur slaat bij het kopieerapparaat een arm om me heen, en maakt opmerkingen die duidelijk niet kunnen. De managers worden één voor één binnengeroepen om hierop te reageren, en die reacties zijn heel verschillend. Sommigen kijken alleen maar toe, maar de meesten zoeken steun bij het slachtoffer: ‘Wat vind jij daarvan, dat hij zo’n opmerking maakt?’ Helaas, dat is niet effectief, want zo’n slachtoffer kan op dat moment niet zeggen dat ze dat vervelend vindt. Dan plaatst ze zich immers buiten de groep. En als ze zegt dat ze er geen bezwaar tegen heeft, ben je als leidinggevende uitgepraat.”

Daarom moeten leidinggevendenden zich volgens Hubert ferm opstellen “Die moeten niets vragen, die moeten gewoon duidelijk maken dat dit gedrag niet in een organisatie thuishoort. En als ze tijdens de lunch horen dat er grappen worden gemaakt ten koste van een medewerker, moeten ze onmiddellijk roepen dat het zó

5 tips VOOR DE ARBEIDSDESKUNDIGE

René Los is arbeidsdeskundige bij Arbo Unie. Regelmatig voert hij gesprekken met cliënten die worstelen met psychosociale arbeidsbelasting. Daarbij hanteert hij zelf vijf regels:



René Los

- 1** Wees open, eerlijk en nieuwsgierig (OEN) “Om een goede analyse te maken, is het belangrijk dat je alle feiten kent,” zegt Los. “En de werknemer wil die pas met je delen, als jij zorgt voor een veilig klimaat. Maak duidelijk dat je de tijd neemt voor de ander, en dat je je niet laat leiden door vooroordelen.”
- 2** Luisteren, samenvatten en doorvragen (LSD) Zorg daarbij dat je een volledig beeld krijgt. “Niet alle cliënten zullen snel toegeven dat de werkdruk te hoog is of dat ze worden gepest”, zegt Los. “Die schamen zich. En dus gaan ze ook niet direct in op een vraag als ‘Wat is de sfeer op de afdeling?’ Ze gaan die uit de weg met een opmerking als ‘Ach, er is altijd wel wat...’ De oplossing is doorvragen.”
- 3** Neem de tijd “Als iemand worstelt met een lichamelijke klacht, is één gesprek vaak wel genoeg”, zegt Los. “Maar bij mentale problemen ligt dat anders. Die komen vaak pas op tafel in een tweede gesprek.”
- 4** Maak een gedegen analyse Volgens Los richt de aanpak zich soms op de belasting, en soms op de belastbaarheid. “Als voorbeeld: een docent kan moeilijk omgaan met veranderingen. Hij kijkt met een coach naar het vergroten van zijn belastbaarheid, en tegelijkertijd doen we iets aan de belasting. Voortaan hoeft hij ‘s ochtends niet meteen les te geven, dit om extra stress te beperken.”
- 5** Denk aan mens, werk én inkomen “Het doel is altijd om iemand weer aan het werk te krijgen,” zegt Los. “Soms lukt dat niet bij dezelfde werkgever, en dan kijk je naar een nieuwe functie. Maar het doel, werkherhervatting, houdt je altijd voor ogen.”

wel genoeg is. Natuurlijk zal ik niemand vertellen welke grappen ze wel en niet moeten toelaten: hoe hoog je de lat legt, dat bepaalt de organisatie. Maar de leidinggevendenden moeten ervoor zorgen dat er niets onder de lat doorschiet.”



Op avontuur met tw

Je zal het maar hebben: een psychische kwetsbaarheid. Werk vinden (en houden) kost je dan vaak heel wat extra energie. In het project *MMM – Mensen met mogelijkheden* zijn professionals uit twintig beroepsgroepen het avontuur aangegaan om de arbeidsparticipatie van deze groep te versterken.

TEKST | Dira Bhagwat, Cora van Dorp en Ellen Zaal*

Wat gebeurt er als je professionals uit twintig verschillende beroepsgroepen bij elkaar brengt om te werken aan een gezamenlijke handreiking? Praten ze met elkaar? Snappen ze elkaar een beetje? Lukt het ze om constructief samen te werken? Op de MMM-bijeenkomsten hebben we dat als arbeidsdeskundigen zelf kunnen ervaren. Samen met jobcoaches, psychiaters, trainers, loopbaancoaches, klantmanagers, verzekeringsartsen, pedagogen en HRM'ers (om er maar een paar te noemen).

Opvallend is hoe betrokken alle deelnemers zijn bij het thema. Vanuit de verschillende beroepsgroepen heeft iedereen in de praktijk wel gezien wat werk betekent in het leven van mensen met een psychische kwetsbaar-

heid. Dat je je beter voelt als je actief bent in betaald werk of vrijwilligerswerk, als je psychische klachten hebt. Dat het goed voelt als je zelf weer (een deel van) je inkomen kunt verdienen en minder afhankelijk bent van een uitkering. Dat het fijn is als je iets voor een ander kunt doen en als je je talenten ergens voor kunt inzetten. Uit onderzoek blijkt zelfs dat je je gezonder voelt en daardoor minder vaak een dokter bezoekt. Een aansprekend thema dus. De professionals op de MMM-bijeenkomsten zetten serieus hun schouders eronder, op weg naar een gezamenlijke handreiking. Bovendien is er veel interesse in de kennis en ervaring van de andere beroepsgroepen. Mooi om te zien, die bereidheid om van en met elkaar te leren.



intig beroepsgroepen

Niet over, maar met

Met professionals uit GGZ, sociale zekerheid, onderwijs en HRM hebben we in de bijeenkomsten heel wat expertise bij elkaar. Maar de meeste indruk maakt toch wel de input van de mensen waar het allemaal om draait: ervaringsdeskundigen, werknemers en werkgevers die vanuit de praktijk kunnen vertellen over wat er allemaal komt kijken bij werken met een psychische kwetsbaarheid. Niet *over*, maar *met* de mensen praten waar het om gaat. Dat maakt van en met elkaar leren pas echt de moeite waard!

Johanna was een van de mensen die hun verhaal vertelden op de eerste bijeenkomst. Zij is een 34-jarige vrouw, bij wie op 28-jarige leeftijd schizofrenie is vastgesteld. Door een ziekmelding kwam ze bij UWV in een uitkeringssituatie terecht, maar ze voorziet sinds drie jaar weer gewoon in haar eigen inkomen. Via vrijwilligerswerk, laagbetaalde eenvoudige functies en deeltijdwerk klom ze weer op naar een baan op HBO-

niveau. Zij heeft nog wel moeite om in haar werk met langdurige stress om te gaan. Dat is bekend bij haar werkgever. Met wat steun van haar collega's en leidinggevende lukt het haar om ook in de zwaardere periodes op de been te blijven.

Johanna biedt ook steun aan anderen. Als ervaringsdeskundige is ze betrokken bij een programma op de psychiatrische afdeling van een ziekenhuis. "Behandelars vragen vaak aan de patiënt hoe het met hem gaat. Maar als je patiënt bent dan wordt er raar opgekeken als je aan je arts vraagt hoe het met hem gaat. Als ervaringsdeskundige sta ik daar juist voor open, ik vind het heel leuk als mensen vragen hoe het nu met me gaat. Daarmee kan ik die patiënt laten zien dat er perspectief is. Gedoseerde hoop, noem ik dat weleens."

Eigen kracht ontwikkelen

Om de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid te bevorderen is het noodzakelijk om goed te luisteren naar de patiënten/werknemers →



“Met de bundeling van krachten worden **taboes** en **vooroordelen** doorbroken.”

die het betreft. Ze weten meestal goed waar ze vragen of twijfels over hebben, met welke ondersteuning ze geholpen zouden zijn en wat ze gewoon zelf kunnen. Daarbij zijn professionals door clichébeelden en vooroordelen soms te beschermend of betuttelend en worden cliënten dan vaak goed bedoeld onnodig afgeremd. Door de kracht en creativiteit van de cliënt aan te boren en te benutten, kan het best zijn dat de professional minder hoeft te doen dan hij in eerste instantie dacht. En laat dat nou juist heel goed passen bij deze tijd waarin budgetten niet meer vanzelfsprekend zijn en de rol van overheid en burger in sociale zekerheid en zorg verandert.

over de auteurs

Dira Bhagwat is zelfstandig register-arbeidsdeskundige bij Poortwachter-proof.

Cora van Dorp is arbeidsdeskundige bij TBV, de sociale werkvoorziening in Vlaardingen.

Ellen Zaal is register-arbeidsdeskundige bij Casemanagement Services.

Professioneel vertrouwen

De ervaringsdeskundigen op de MMM-bijeenkomsten hebben duidelijk laten zien hoe belangrijk het voor hun was om vertrouwen te krijgen van de professionals in hun omgeving. Dat vertrouwen maakt dat zij weer stappen durven te zetten. Met het vertrouwen dat ze ook bij de professional terecht kunnen als het niet in één keer lukt, of als het na een tijdje toch weer zwaarder wordt. Zo pakken zij naar vermogen hun loopbaan weer op.

Het bundelen van krachten door het samenwerken van alle betrokken partijen leidt ertoe dat men elkaar beter gaat begrijpen. Daardoor krijgen mensen met een psychische kwetsbaarheid meer vertrouwen in hun eigen mogelijkheden en verloopt participatie gemakkelijker. Met de bundeling van krachten worden taboes en vooroordelen doorbroken.

Verbindend werken

Maar er is ook een andere kant. Als een casus niet helemaal past in het financieringskader of de regelgeving van jouw beroepsgroep, dan komen mensen tussen wal en schip. Een kwetsbare medewerker die zich zorgen maakt over zijn belastbaarheid maar nog niet verzuimt, kan niet altijd terecht bij zijn arbeidsdeskundige. Of een werkgever die onverwacht te maken krijgt met een ernstig ontspoorde medewerker. Dat heeft grote impact op het team. Dat team heeft dan misschien ook wel iets van ondersteuning nodig. Maar onder welke regeling valt dat, wie kan dat bieden en is er ook budget voor?

Het MMM-project laat zien hoe belangrijk verbindingen tussen professionals dan zijn. Als arbeidsdeskundige ben je immers niet de enige professional die betrokken is bij de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Het MMM-project creëert professioneel vertrouwen dat de casus bij een andere beroepsgroep (ook) in goede handen is. Met dezelfde professionele betrokkenheid voor het thema, rekening houdend met de context van budgetten en wetten.

Hans Gorissen, trajectbegeleider bij Parnassia Groep: “Wat ik als bijzonder heb ervaren is dat je met beperkte middelen ervaring en ideeën kunt ruilen. Er ontstaat verbinding. Dat heeft mij in ieder geval een hoop energie en inzicht gegeven. Dat ga ik in mijn werk toepassen.”

Myla Barendregt, arbeids- en organisatiepsycholoog: “Naar aanleiding van de MMM-bijeenkomsten zijn we samen met een aantal professionals op werkbezoek gegaan bij Ferro-Fix. Dat is een particulier bedrijf waar metaalproducten gemaakt worden. Ze werken er grotendeels met medewerkers met een SW-indicatie, maar dan buiten de beschutte werkomgeving. Bijzonder om te zien hoe zij ‘werken naar vermogen’ in een commerciële setting vormgeven. Hiermee ga ik ook andere werkgevers enthousiast maken om mensen met een psychische kwetsbaarheid een kans te geven.”

EIGEN REGIE, GESTIMULEERD DOOR PROFESSIONALS

Karin den Oudsten is iemand die wel vaker haar verhaal over haar psychische kwetsbaarheid deelt. Ze was een van de sprekers op het deelsymposium "Werken werkt!" van MMM. Als psychecoach zet ze haar ervaringsdeskundigheid in door vrouwen te coachen en trainingen aan zorgverleners te geven, met publicaties en als ambassadeur van Samen Sterk tegen Stigma.

Vijf dagen na de geboorte van haar tweede zoon belandde zij in een acute kraambedpsychose. Een afschuwelijke ervaring die haar hele leven overhoop haalde. Er volgde een opname van vijf weken op een gesloten afdeling en daarna nog een herstelperiode. Ze kreeg het voor elkaar om, ondanks de nodige restverschijnselen, volledig terug te keren in haar eigen functie. "Tijdens mijn herstelperiode heb ik steeds contact gehouden met mijn collega's. Niet alleen om te laten weten hoe het met me ging, maar ook om te horen wat er op het werk gebeurde.

Belangrijk om de verbinding te houden." In het begin werkte ze vooral thuis aan haar herstel. Na een jaar begon ze met re-integreren. De bedrijfsarts speelde een belangrijke rol bij haar terugkeer op het werk. "Ik hoor weleens andere verhalen, maar de samenwerking met de bedrijfsarts heb ik als heel positief ervaren. Ze legde de regie bij mij en dat vond ik heel fijn. Ik moest twee plannen voor mijn terugkeer maken, een ambitieus plan en een minder ambitieus plan. Dat gaf me vertrouwen. In die plannen had ik een opbouwschema opgenomen." Karin werkt als ICT'er bij het pensioenfonds van een multinational. Ze pakt het werk wel iets anders aan dan vroeger. "Ook na de herstelperiode zijn er restverschijnselen van mijn kraambedpsychose. Zo kan ik bijvoorbeeld niet meer zo gemakkelijk twee dingen tegelijk doen. Maar dat is op het werk best wel op te lossen."

www.kraambedpsychose.nl



Jules Frenay, NOLOC-erkend loopbaanprofessional: "Soms begrijp ik het jargon van andere beroepsgenoten niet meteen. Wat dacht je alleen al van die afkortingen zoals WIA, WGA en tweede spoor. Wat een nare termen. Doorvragen dus als iets niet helder is! Van de ervaringsdeskundigen (óók al zo'n woord) heb ik meegekregen dat luisteren belangrijk is, en dan blanco en onbevooroordeeld. Wat mij betreft mag dat als verplicht vak opgenomen worden vanaf de kleuterschool."

En nu verder

In het project ontdekten we krachtige momenten in de praktijkvoorbeelden en expertise van de ervaringsdeskundigen, werkgevers en de andere beroepsgroepen. Dat mensen met een psychische kwetsbaarheid

duurzaam participeren in de maatschappij mag geen droom blijven. En met professioneel vertrouwen, in cliënten, werkgevers en professionals, is dat haalbaar. Het vraagt wel een actieve houding en reflectief vermogen van de professional: Wat doe jij om mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam te laten participeren? Wat draag jij daaraan bij? En zoek je verbinding met professionals uit andere beroepsgroepen als de casus dat vraagt?

Het project *MMM – Mensen met mogelijkheden* levert dit jaar een gezamenlijke handreiking op. Daarnaast wordt een gezamenlijke nascholing ontwikkeld voor de professionals uit de verschillende beroepsgroepen. Verder vraagt het project op zo veel mogelijk podia aandacht voor het thema Werken met een psychische kwetsbaarheid.

Aan de slag met voorbeeldcasuïstiek

Leren van de praktijk

Arbeidsdeskundige opleidingen, de NVvA, AKC, UWV en een groot aantal arbeidsdeskundigen – al dan niet via OT-groepen – zetten momenteel de schouders onder arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (AD-VC). Met resultaat. Een groeiende groep arbeidsdeskundigen heeft de ‘Train de trainer’-cursus gevolgd en er worden steeds meer casussen aangeleverd.

TEKST | Diederik Wieman

“Als je als professional te boek wilt staan, moet je je best practices beschrijven en archiveren.” Dat is de stellige overtuiging van Henk Oranje, opleider/ arbeidsdeskundige bij UWV. Ook binnen de AD-opleidingen zal AD-VC daarom geïmplementeerd moeten worden, vindt hij. Binnen UWV zijn de

eerste stappen al ondernomen. “Van belang is om OT-groepen te interesseren en hen uit te dagen en uit te nodigen om actie te ondernemen.” Volgens Henk Oranje is AD-VC een noodzaak voor verdere professionalisering. “Wat je nastreeft is dat je als beroepsgroep leidraden en protocollen hebt, zodat wij én de klant weten dat arbeidsdeskundigen in bepaalde situaties tot verantwoorde, zo eensluidend mogelijke uitkomsten komen. De eerste stap in zo’n proces is best practices beschrijven, en dat is wat we doen met AD-VC. Als dat niet van de grond komt, als we niet met elkaar kunnen afspreken waar het goed en fout ging, kom je ook niet verder met die professionalisering. Daar moeten alle arbeidsdeskundigen van doordrongen raken.”

Bevlogen collega's

“AD-VC... het lijkt zo eenvoudig uit te leggen, maar begin er maar eens aan. Als lid van de Redactiecommissie AD-VC, zou ik toch wel wat uit moeten kunnen leggen in de eigen OT-groep. Maar bij de eerste voorzichtige pogingen zag ik al dat veel collega's het heel erg druk hadden met andere zaken en werd mijn toelichting op nut en voordeel voor mijn gevoel steeds taaier en stoffiger in de overdracht. Gelukkig werd er een terugkomdag georganiseerd door Tjeerd Hulsman en Saar Langelaan en trof ik daar bevlogen collega's die AD-VC een praktische invulling willen geven in de OT-groep. Dan gaat het weer leven en komen de juiste woorden. Met het materiaalboek en de PowerPoint-presentatie vraag ik commitment om – in de volgende OT-bijeenkomst – casuïstiek in te laten brengen, inclusief leervraag. Dan kiezen we gezamenlijk de casus voor de Redactiecommissie. Als elke OT-groep één casus per jaar levert, dan werkt het.”



Hans van Unen (gecertificeerd register-arbeidsdeskundige bij Van Unen Arbeidsdeskundig Advies)

Toegevoegde waarde

Ook Henk van Ringen, van IVA Opleiding en training ziet het belang van AD-VC en stimuleert mensen die de arbeidsdeskundigenopleiding bij IVA doen om er gebruik van te maken. “AD-VC heeft een grote toegevoegde waarde, zeker voor degenen die in opleiding zijn tot arbeidsdeskundigen. Ze zijn zoekende en voorbeeldcasuïstiek kan dan uitkomst bieden.”

Wel vindt Van Ringen dat er nu een slag moet worden gemaakt met de omvang van de database. “Wanneer dat niet gebeurt, is het snel klaar. Daar zit momenteel de uitdaging in. Het is denk ik ook goed wanneer er gekeken wordt aan wat voor soort voorbeeldcasuïstiek behoefte is. Driekwart van de arbeidsdeskundige zit in het eerste en tweede spoor. Zorg dan dat je vooral daarover casussen hebt. Met verschillende ziektebeelden, werknemers van grote en kleine bedrijven.” Implementatie van

AD-VC in de opleiding ligt volgens Van Ringen voor de hand, want IVA volgt altijd de ontwikkelingen die door de NVvA en het AKC in gang worden gezet. "Zo zijn de leidraden vast onderdeel van het lesprogramma en zijn we momenteel druk met het updaten naar aanleiding van CADO+. Ik kan me voorstellen dat we ook op verschillende momenten (examen)vragen inbouwen over AD-VC."

Belangrijk hulpmiddel

Herman Klein is arbeidsdeskundig adviseur bij UWV SMZ en coördinator van de arbeidsdeskundige vakgroep bij het CEC. "Binnen UWV vinden we dat de professional zelf verantwoordelijk is voor zijn professionele ontwikkeling. Om dat te ondersteunen reiken wij allerlei tools aan." Ook voorbeeldcasuïstiek is een belangrijk hulpmiddel, vindt Herman Klein, die arbeidsdeskundigen dan ook aanraadt om zelf casussen op te stellen. "Normaal gesproken ligt er een visie of zijn er werkwijzers, maar niet elk probleem is te vatten in beleidsinstructies. Als je in de alledaagse praktijk tegen een interessant probleem aanloopt, waar je niet echt goed uitkomt, is het interessant om daar een casus van te maken. Je zoekt daar zo veel mogelijk materiaal bij, doet literatuurstudie en schakelt experts in om commentaar of antwoorden te krijgen. Zo kom je tot ontwikkeling op basis van je eigen casuïstiek. Je geeft je professionaliteit vorm vanuit de alledaagse praktijk." →

Alle registers opentrekken

"Ik heb het genoeg gehad te mogen helpen pionieren met de AD-VC. Vorig jaar heb ik de training gevolgd. Het was een pittig programma waar behoorlijk veel tijd in is gaan zitten, maar ik vond het alleszins de moeite waard. Je leert echt om op methodische wijze de



diepte in te gaan, waarbij je alle registers kunt opentrekken. Ik kijk nu anders tegen casuïstiek aan. Met behulp van de AD-VC kun je vanuit onverwachte invalshoeken een casus benaderen. Ik vond het bijvoorbeeld opmerkelijk om te ervaren dat bij een arbeidsdeskundige rapportage uit de praktijk, waarvan iedereen zei dat deze het toonbeeld was van een goed opgebouwde en onderbouwde rapportage, er best nogal wat kanttekeningen konden worden gezet. Mijn advies is dat iedere arbeidsdeskundige meewerkt aan casuïstiek volgens de AD-VC-methodiek, bijvoorbeeld eens in de drie jaar. Je leert er veel van, en het is leuk om met diverse collega's aan een casus te werken. En minstens zo belangrijk: zo kunnen we met z'n allen werken aan een prachtig overzicht van casuïstiek dat straks een visitekaartje is voor de hele beroepsgroep. Moeilijk is het niet. Binnenkort ligt er een mooie handleiding klaar. En je krijgt gratis ondersteuning van deskundige collega's als je hulp nodig hebt."

Geert Beckers (beleidsadviseur UWV Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum)

Breder perspectief

"Ik heb mij opgegeven voor de training AD Voorbeeldcasuïstiek omdat ik het interessant vind om op een andere manier met casuïstiek bezig te zijn. De training leert je om op een meer wetenschappelijke wijze naar de casus te kijken; om niet direct een oplossing voor de casus te bedenken, maar door de juiste leer- en kennisvragen te stellen de casus in een breder perspectief

te plaatsen. Op deze manier ontstaat een voorbeeldcasus die collega's in de dagelijkse praktijk zouden kunnen gebruiken wanneer een gelijksoortige situatie zich voordoet."

Vincent Bouwman
(arbeidsdeskundige bij Reavizier)



Herman Klein beseft dat het AD-VC staat of valt met de omvang van de databank. "Als er te weinig casussen in staan heeft de databank geen kracht, dan ben je zo uitgekeken. Als er voldoende body is, wordt het ook interessant om die databank te raadplegen. Dan kun je eens nagaan wie te maken heeft gehad met bijvoorbeeld toetsing van een re-integratieverslag. Tegen welke dilemma's men aanliep, op welke manier de situatie werd gezien en onderbouwd met literatuur of wetenschappelijk onderzoek. Want AD-VC is er juist voor de situaties waarin je als arbeidsdeskundige behoefte hebt aan iets meer onderbouwing van je mening. In de database kun je dan kijken wat anderen hebben bedacht over dezelfde problematiek. Het brengt de wetenschap dicht bij de alledaagse praktijk."

Structureel

UWV maakt zich dan ook sterk om de database structureel aan te vullen. "We willen dat elk UWV-district minimaal twee casussen per jaar aanlevert. Van UWV-zijde kan er dan een jaarlijkse instroom van ruim twintig casussen verwacht worden."

Klein is van mening dat AD-VC de beroepsgroep op het gebied van professionaliteit verder vooruit kan helpen. "Er zijn in Nederland zo'n 2500 arbeidsdeskundigen. En allemaal hebben ze hun eigen opvattingen en meningen. De kracht van AD-VC is de onderbouwing van de praktijk met wetenschap, literatuur en elders verworven inzichten."

Train de trainer

Om de AD-VC een vliegende start te geven, geeft het AKC in samenwerking met TNO een workshops voor geïnteresseerde arbeidsdeskundigen. Dit alles volgens het principe train de trainer. In vier sessies wordt de hele cyclus van het samenstellen van een voorbeeldcasus doorlopen. Een flink aantal arbeidsdeskundigen heeft de training inmiddels achter de rug. De AD-VC-ambassadeurs vertellen in de kaders op deze pagina's over de training en het belang van AD-VC.

Leren uit de praktijk

"In ons vak moeten wij veel afwegingen maken om tot een juist advies of juiste beslissing te komen. Dit vergt dat je steeds opnieuw de gegevens op waarde moeten kunnen schatten. Kennis en ervaring zijn hierin onontbeerlijk. Ook als ervaren arbeidsdeskundige blijf ik behoefte houden aan 'sparren'; daarbij kunnen voorbeelden uit de praktijk mij goed op weg helpen. Tijdens de cursus leer ik mijn eigen kennis en ervaring zodanig aan te leveren en te structureren, dat anderen hiervan kunnen profiteren. We bouwen hiermee aan een kennisbank, waar ook ikzelf uit kan putten. Het helpt mij ook om gestructureerder in mijn OT-groep casuïstiek te bespreken. Wij zijn mensen uit de praktijk en leren steeds weer uit diezelfde praktijk, maar daar waar kennis en ervaring tot een 'wetenschap' leiden, moeten we dit ook als zodanig vastleggen, voor onze professie toegankelijk maken. Door middel van deze cursus werk ik mee aan het vullen van een kennis/databank, als basis voor ons handelen."

Wim de Jong (register-arbeidsdeskundige bij Arbo Unie)



Persoonlijke en vakmatige ontwikkeling

"Waarom deelnemen aan Train de trainer-training? Omdat het de kans biedt om de methodiek te toetsen met collega's. Uiteraard is het delen van kennis en ervaring met collega's onmisbaar voor mijn verdere ontwikkeling als arbeidsdeskundige. Ik heb de training als zeer leerzaam ervaren. Het is waardevol om samen te werken met andere collega-arbeidsdeskundigen en kritische vraagstukken te beantwoorden. Het maakt dat ik een casus steeds een stap verder vorm kan geven. Met de training kan ik mij zowel persoonlijk als vakmatig ontwikkelen. Ik groei in mijn vak als arbeidsdeskundige qua kennis en ervaring en krijg meer diepgang in complexe vraagstukken. Nu is het zaak om de methodiek eigen te maken. De methodiek in de OT-groep presenteren en een ingebrachte casus in de OT groep volgens deze methodiek uitwerken. Kortom, een soort standaardisatie in mijn werkmethodek aanbrengen."

Dira Bhagwat (arbeidsdeskundige bij Poortwachterproof)



Van groot belang voor onze professionele ontwikkeling

“Het is belangrijk dat je informatie levend houdt in communicatie met elkaar. Dat was dus voor mij vooral het nut van de terugkomdag van de Train de trainer-cursus. We hebben



weer even opgehaald waarom we dit avontuur met elkaar zijn aangegaan. In de groep wordt duidelijk dat we allemaal actief op zoek zijn naar een goede manier om het vak arbeidsdeskundige verder te professionaliseren en we zijn ook op zoek naar een goede manier om onze collega's te activeren. Ik denk dat de AD-VC in navolging van een vergelijkbare ontwikkeling in de verzekeringsartsensector van groot belang kan worden voor onze professionele ontwikkeling. Om dat te realiseren moeten er vooral veel arbeidsdeskundigen enthousiast raken van deze methode, zodat er veel casuïstiek met professioneel commentaar in de databank van het AKC terecht komt. Dat gaat niet vanzelf, daar moeten we activiteiten voor ontplooiën. Dat is voor mij ook de kracht van deze methode 'voor en door professionals'. Je blijft dicht bij de actuele werkelijkheid van de arbeidsdeskundige door gebruik te maken van casuïstiek uit het werkveld.

Het UWV kantoor in Rijnmond heeft in 2013 geïnvesteerd in de verdere professionalisering van arbeidsdeskundigen door drie arbeidsdeskundigen deel te laten nemen aan de door het AKC geïnitieerde 'Train de trainer' AD-VC. Deze groep heeft een casus volgens deze methode opgezet en laten becommentariëren. Het commentaar is nog niet volledig klaar, maar levert al voldoende informatie op die interessant genoeg is om te publiceren in de databank.”

Marjan Visschers-Husen (manager claim SMZ Rotterdam/(staf)arbeidsdeskundige)



COLUMN

Botsende belangen

Ik woon in een nieuwbouwwijk in ontwikkeling. Regelmatig verbaas ik mij over tegengestelde belangen. De één wil meer arbeidsparticipatie van vrouwen, de ander minder autogebruik. De een kiest voor meer natuur, de ander voor meer sportende kinderen. Mijn jongste zoon zit op een crèche in een uithoek van de wijk die structureel kampt met personeelstekort. De reden is dat medewerkers geen parkeervergunning kunnen krijgen, en dat terwijl overdag vrijwel alle parkeerplaatsen onbezet zijn. Er is nu eenmaal voor gekozen dat de wijk autoluw moet blijven, stelt de gemeente. Werkende moeders moeten nu op zoek naar een andere opvang. Liever een moeder die moet stoppen met werken dan een extra auto in een lege straat, denk ik dan. Het andere voorbeeld betreft de plaatselijke voetbal- en hockeyclubs. Beide clubs willen graag extra velden om zo veel mogelijk kinderen te kunnen laten sporten. Dat blijkt niet mogelijk. Natuurliefhebbers houden uitbreiding tegen. Liever duizend kinderen op de wachtlijst dan het verlies van een paar struiken en konijnen, denk ik dan weer. Waarom meld ik deze perikelen van mijn wijk hier? In de sociale zekerheid lopen we nu tegen hetzelfde fenomeen van botsende belangen aan. We willen allemaal dat de burger als vrijwilliger meer participeert in de maatschappij. Maar als je als participerende burger een uitkering hebt, dan ligt het net even anders. Je kunt dan niet als vrijwilliger op de buurtbus zitten die bewoners laten rijden omdat de buslijn is opgeheven. Je verricht dan arbeid, die normaal gesproken loonvormend is. Daarmee verdring je mensen die voor hetzelfde werk betaald krijgen. Bovendien ben je als je op de bus zit, niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. De kranten staan inmiddels vol van dergelijke voorbeelden. UWV loopt ook tegen deze problematiek aan en zoekt met vrijwilligersorganisaties, cliëntenraden en het ministerie van SZW naar een oplossing. In de tussentijd is het voor de arbeidsdeskundige een uitdaging om creatief met deze botsende belangen om te gaan. En hoe leg je aan je cliënt uit waarom het geen verdringing is als zijn buurman wel naast een betaalde baan op de buurtbus rijdt?

Geert Beckers

REDACTIELID VAN AD VISIE EN BELEIDSADVISEUR UWV DIRECTIE STRATEGIE, BELEID EN KENNISCENTRUM.

Passie voor werk



Petra Vlasblom straalt. En dat is logisch, want ze heeft haar droom waargemaakt: samen met haar partner Stephan Yuen heeft ze sinds begin van dit jaar in Amsterdam haar eigen brasserie Cotignac. Geen voor de hand liggende carrièreswitch overigens. Want Petra was na de Gerrit Rietveld Academie 25 jaar in de mode actief. Maar ja, je volgt je hart en neemt - niet gehinderd door kennis of ervaring - de stap. Maar wat wil je als je je instelling als volgt verwoordt: "Veel mensen denken dat ze iets niet kunnen, maar ik denk dat ik alles kan. Natuurlijk kom je jezelf dan ook wel eens tegen, maar ik laat daardoor in ieder geval geen kansen liggen!"

Het is keihard werken, maar het geeft heel veel voldoening. Zeker nu er een leuk en gemotiveerd team staat en de gasten hun weg naar de Trompenbrugstraat weten te vinden. Haar advies: iedereen mag best wat ondernemender worden en ervan uitgaan alles te kunnen. Het maakt niet uit als je een keer onderuit gaat, daar word je alleen maar sterker van.

TEKST | Diederik Wieman FOTO'S | Charlotte Boersma



Beter in je vel door het accepteren van negatieve emoties

Beschermingsfactor 10 tegen dagelijkse werkstress

Wie werkt, krijgt ook te maken met prikkels of gebeurtenissen die stress veroorzaken. Werkgerelateerde stressoren zijn divers en vrijwel onvermijdelijk. Wat gebeurt er als je de negatieve emoties die hiermee gepaard gaan eenvoudigweg accepteert? Klinisch psychologe Katharina Kuba deed hier onderzoek naar. De conclusie: naarmate medewerkers negatieve emoties meer accepteren, voelen ze zich prettiger, zijn ze minder vermoeid en hebben ze meer zin in hun werk.

TEKST | Diederik Wieman

Met haar onderzoek 'Accepting negative emotions makes us resilient to daily work stressors' studeerde de Duitse Katharina Kuba afgelopen jaar af aan de Rijksuniversiteit Groningen. Tevens won ze er de David van Lennep scriptieprijs mee, die jaarlijks door de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) wordt toegekend aan de beste masterscriptie op het gebied van arbeid, beroep en organisatie. Volgens de jury is het een wetenschappelijk en maatschappelijk zeer relevant onderzoeksthema. 'Werknemers staan bloot aan een veelheid aan stressoren. De negatieve emoties die daarmee gepaard gaan, leiden vaak voor minder welbevinden, slechtere prestaties, verzuim en uitval. Daarom is het belangrijk om te begrijpen wanneer mensen last hebben van negatieve emoties en te ontdekken welke manieren van emotieregulatie goed werken.'

Dagboekstudie in de gezondheidszorg

Een kleine honderd medewerkers uit de gezondheidszorg deden mee aan het onderzoek. Deze sector is bewust gekozen omdat het werk er veeleisend is en medewerkers – vaker dan in andere beroepsgroepen – worden blootgesteld aan stressoren. De deelnemers aan het onderzoek hebben eerst een online enquête ingevuld zodat hun basishouding ten aanzien van acceptatie kon worden bepaald. Vervolgens werd hen gevraagd om gedurende tien werkdagen een online dagboek bij te houden. Hierin rapporteerden zij nauwkeurig de frequentie en intensiteit van negatieve erva-

ringen tijdens het werk. Ook werd aan de hand van vragen vastgesteld wat de negatieve invloed van deze gebeurtenissen op het werk was, en in hoeverre er sprake was van einddagvermoeidheid. Ten slotte werd via het dagboek gevraagd naar de betrokkenheid bij het werk.

Geïnteresseerd in de (Engelstalige) afstudeerscriptie 'Accepting negative emotions makes us resilient to daily work stressors'? Stuur dan een e-mail naar redactie@advise.nl en een pdf wordt per ommekeer toegezonden.

ONDERZOEKSTER KATHARINA KUBA:

Mij hielp het, dus wilde ik onderzoeken of het breder toepasbaar is

Katharina Kuba komt uit de omgeving van Hamburg, maar studeerde psychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Sinds haar afstuderen woont ze in Berlijn waar ze onderzoeksstages loopt.

Waarom koos je voor dit onderwerp?

“Puur uit persoonlijke belangstelling. Ik kwam met de materie in aanraking via mindfulness. Ik leerde dat het prima is als je je af en toe niet goed voelt als je dat gewoon accepteert. Dat heeft mij echt geholpen en ik wilde graag onderzoeken of dat ook breder toepasbaar is in werksituaties. Ik ben eerst aan de slag gegaan met de theorie en de literatuur. Het is een groot onderwerp in de klinische psychologie en het wordt vaak toegepast in therapieën. Maar in de non-klinische setting, en speciaal in combinatie met werkstress, is er relatief weinig onderzoek naar gedaan.”

Wat vond je het meest opvallend aan het onderzoek?

“Wat heeft mij het meest verbaasde was dat acceptatie van je emoties echt helpt om je goed te voelen. Mensen die concluderen: ‘Oké ik ben nu gestrest of boos, maar ik accepteer dat’ kunnen zich beter focussen op de doelen die ze zich gesteld hebben of taken die ze nog moeten uitvoeren.”

Hoe reageerde de deelnemers?

“De deelnemers wisten niet wat we onderzochten. Ze kregen pas achteraf feedback. Voor sommigen was het een eyeopener, die realiseerden zich opeens wat de impact van acceptatie is op



hetgeen je meemaakt en op je welbevinden.”

Wat is je advies voor mensen die geïnteresseerd zijn?

“Er is nog meer research nodig, maar ik denk dat we kunnen concluderen dat het goed is als accepteren van emoties deel uitmaakt van workshops en trainingen. Het werkt in klinische therapieën, ik denk dat het ook goed toepasbaar is op gezonde mensen.”

Wat kunnen verwachten?

“In het beste geval dat mensen relaxed aan het werk gaan, dat ze minder kans op depressies hebben en zich over het algemeen beter voelen. Het zal ook van invloed zijn op het ziekteverzuim. In plaats van je emoties bevechten, kun je de energie die je overhoudt in je werk steken. Het is een houding die je naar jezelf en naar het leven toe moet ontwikkelen. Als je die houding hebt, kun je je emoties en jezelf accepteren.”

Beschermingsfactor

De gegevens werden verzameld en geïnterpreteerd met als belangrijkste conclusie dat mensen die goed in staat zijn om negatieve emoties te accepteren daadwerkelijk beter in hun vel zitten. De acceptatie zorgt voor minder negatieve gevoelens en voor een grotere betrokkenheid bij het werk. Ook zijn mensen die stressoren makkelijker kunnen accepteren minder moe aan het einde van de werkdag. Bovendien blijkt dat werkstressoren

sowieso een minder grote invloed op hen hebben. Het ziet er dus naar uit, aldus het onderzoek, dat acceptatie een belangrijke beschermingsfactor is tegen dagelijkse werkstress. Het toepassen van deze bevindingen in de praktijk, bijvoorbeeld via workshops of therapieën, kan volgens het onderzoek leiden tot een hogere stressbestendigheid van medewerkers met als positieve gevolgen: hogere betrokkenheid bij het werk, betere prestaties en last but not least minder ziekteverzuim.

Aan de slag met voorbeeldcasuïstiek!

De databank met arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (AD-VC) begint zich te vullen. Op dit moment zijn er al vijf volledig uitgewerkte casussen beschikbaar, maar de komende tijd zal dit aantal flink worden uitgebreid. NVvA-bestuurslid Eli Van Den Heuvel is blij met de ontwikkeling: "Voorbeeldcasuïstiek is een instrument voor professionele kwaliteitsborging."

Zelf is ze inmiddels volop aan de slag met AD-VC. Zo volgt ze de training AD-VC als afgevaardigde van het NVvA-bestuur én het Centraal Expertise Centrum, waar ze werkt als senior beleidsmedewerker arbeidsdeskundige. Daarnaast is Eli ook gevraagd om als commentator op kennis- en leervragen die uit de cases naar voren komen. Commentatoren leveren een belangrijke bijdrage aan casuïstiek omdat zij op zoek gaan naar wetenschappelijk onderbouwde antwoorden of relevante onderzoeken, zowel literatuuronderzoek als praktijkgericht onderzoek. Eli: "En dat is natuurlijk essentieel voor de nog relatief jonge 'tak van sport' arbeidsdeskundigheid."

Verder is het de bedoeling dat AD-VC ook binnen UWV geïmplementeerd gaat worden. "Wanneer dat aan de orde is, zal ik ook daar ongetwijfeld bij betrokken zijn."

Belangrijk

Casuïstiek is belangrijk om tot een goede, professionele afweging te komen. Niet voor

niets maken andere beroepsgroepen al veel langer gebruik van het instrument. Juristen bijvoorbeeld, hebben jurisprudentie en voor de medische wetenschap is er mediprudentie. "Een groot verschil met deze beroepsgroepen is de achtergrond van de professional. Kijk, van een verzekeringsarts weet je dat hij medicijnen studeerde en zich daarna specialiseerde tot verzekeringsarts. Arbeidsdeskundigen hebben zich weliswaar via een van de bestaande opleidingen gespecialiseerd, maar hun achtergrond is zeer divers. Dat maakt dat de gekozen oplossingen voor vraagstukken ook zeer uiteenlopend zijn. Er is wat dat betreft een grote arbeidsdeskundige black box." Volgens Eli Van Den Heuvel zijn er uiteraard altijd meerdere oplossingen voor een vraagstuk mogelijk. "Maar vanwege de diverse achtergrond, kom je niet vanzelfsprekend op andere ideeën. Als je AD-VC gebruikt helpt dat om meer out of the box denken."

Daarom nodigt Eli Van Den Heuvel namens



het NVvA-bestuur arbeidsdeskundigen nadrukkelijk uit om met AD-VC aan de slag te gaan. "Doe mee aan de training AD-VC. Werk in je OT-groep een casus uit. OT-groepen zijn vaak uit heel diverse arbeidsdeskundigen samengesteld; van UWV, gemeenten, zelfstandigen. Daardoor heb je ook met verschillende wetgeving, klantgroepen en opdrachtgevers te maken. Vanuit al die invalshoeken ga je met een casus aan de gang, dan leer je wel out of the box denken!"

20 juni NVvA Symposium



Wilt u een middag in debat over het vak, inspirerende sessies bijwonen en tot de essentie komen van wat het belangrijkste is in het vakgebied? Kom dan naar het NVvA symposium! Tijdens dit symposium vinden twee interessante rondetafeldiscussies plaats met als onderwerpen 'Waarden van het vak/kernzinnen' en

'Certificeren, keuzes maken'. Verder zijn er inspirerende keynote speeches van cabaretier Jaap Bressers en programmamaker en auteur Kees van Kooten. Een middag om niet te missen. Aanvang 13.30 (ALV start om 12.00 uur inclusief lunch). Plaats van handeling: Hart van Holland, Berencamperweg 12, Nijkerk.

Inbreng AD steeds belangrijker bij letselschade

Sinds goed een jaar heeft de NVvA een zetel in De Letselschade Raad. Deze onafhankelijke instantie werkt al bijna vijftien jaar aan meer harmonie en duidelijkheid in de afhandeling van personenschade of letselschade. Dat de NVvA nu ook een zetel heeft, is bijzonder en geeft duidelijk aan dat arbeidsdeskundigen een belangrijke rol in dit traject vervullen.

Wie zitten er in De Letselschade Raad?

- ANWB
- Slachtofferhulp Nederland
- Nederlands Instituut van Register Experts (NIVRE)
- Nederlands Instituut van Schaderegeelaars (NIS)
- Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)
- Nederlandse Vereniging van Geneeskundig Adviseurs in particuliere Verzekeringssaken (GAV)
- Verbond van Verzekeraars (Rechtsbijstand- en WA-verzekeraars)
- Vereniging van Letselschade Advocaten (Toehoorders)
- ministerie van Veiligheid en Justitie (Toehoorders)

Dat veel arbeidsdeskundigen niet weten dat de NVvA deelneemt aan De Letselschade Raad is een teken aan de wand, vindt Erwin Audenaerde, die de zetel Samen met Arl Hoffman (arbeidsdeskundige bij Achmea) namens de NVvA bekleedt.

"Letselschade voelt voor veel arbeidsdeskundigen misschien als iets wat verder van hun bed staat. Maar feit is dat – zeker in grotere zaken – vaak arbeidsdeskundige discipline wordt ingeschakeld. Net zoals er een arts bij betrokken wordt om de medische kant te belichten."

Breed inzetbaar

Volgens Audenaerde heeft de arbeidsdeskundige een essentiële taak bij letselschade. "Bijvoorbeeld bij het vaststellen van schade (door het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid en uitvoeren van zogenaamde 'would be'-onderzoeken) en bij het begeleiden naar participatie in welke vorm dan ook. Maar in toenemende mate is arbeidsdeskundigheid ook nodig voor onderzoek naar welke voorzieningen en hulpmiddelen eventueel nodig zijn. Doordat de overheid zich terugtrekt komt er voor zowel beoordeling als realisatie, steeds meer op het bord van de aansprakelijk gestelde verzekeraars te liggen. De arbeidsdeskundige in de letselschadepraktijk moet in al deze domeinen kunnen functioneren. Dat vraagt dus om een breed inzetbare professional. Audenaerde vindt

het belangrijk dat de beroepsgroep zich blijft ontwikkelen. "Ooit hadden we de GMD waar arbeidsdeskundigen betrokken waren bij zowel arbeidsre-integratie als bij het treffen van voorzieningen thuis of op het werk. Het hele traject is in de loop der jaren versnipperd, alleen de arbeidsdeskundige binnen de letselschade is nog actief op al die domeinen en werkvelden. En dat vereist bijscholing en permanente educatie. Bij veel arbeidsdeskundigen is de brede kennis weggezaakt of in het geheel niet aanwezig." Audenaerde betreurt dat. "Alle arbeidsdeskundigen moeten in ieder geval globale kennis hebben van alle domeinen, ongeacht waar hij of zij zelf werkzaam is. In de opleiding voor arbeidsdeskundigen moet daar aandacht voor zijn. Daarom is de door de NVvA en AKC ingezette professionalisering van ongekend belang. Als we daar lichtzinnig mee omgaan, raken we onze voorsprong als brede professional en in de professionalisering kwijt en daarmee misschien ook een deel van onze werkzaamheden. Laten we blijven werken aan een zo'n breed mogelijk inzetbare arbeidsdeskundige."

Tijdig signaleren

Via de zetel in De Letselschade Raad is de arbeidsdeskundige beroepsgroep duidelijk in beeld. "Alle disciplines die bij de afwikkeling van letselschade zijn betrokken, zitten aan tafel", vertelt Erwin Audenaerde (zie

kader). "Het gaat daarbij om kennisuitwisseling, meningsvorming en vergroting van het inzicht in elkaars standpunten. Maar ook om het tijdig signaleren van knelpunten en het vinden van gezamenlijke oplossingen."

Projectgroep

Actuele zaken waar de NVvA een inbreng in heeft, betreffen het vaststellen van een normbedrag voor huishoudelijke hulp. "En binnenkort start een projectgroep die gaat onderzoeken of zzp'ers bij letselschade een andere positie hebben dan werknemers of zelfstandigen met personeel. Afhankelijk van de uitkomsten van dat onderzoek kan het nodig zijn om een handreiking of leidraad te maken waarin duidelijk staat hoe je een letselschadezaak bij zzp'ers moet oppakken."



Re-integratietrajecten effectief op langere termijn

Inzet van re-integratietrajecten leidt op korte termijn tot een kleinere kans op werk en op lange termijn tot een grotere kans op werk. De verhoogde kans op werk is zowel voor WW'ers als voor bijstandsgerechtigden blijvend, in ieder geval tot acht jaar na instroom in de WW/bijstand. Dit blijkt uit het onderzoek 'Langetermijneffecten van re-integratie' dat SEO Economisch Onderzoek uitvoerde in opdracht van het ministerie van SZW.

TEKST | SEO Economisch Onderzoek

Het ministerie van SZW wil graag weten of door de inzet van re-integratiemiddelen de kans op werk op de lange termijn toeneemt. SEO, het onderzoeksbureau dat gelieerd is aan de Universiteit van Amsterdam, deed daarom onderzoek naar:

- personen die in 2003 zijn ingestroomd in de bijstand of de WW;
- personen die in 2006 zijn ingestroomd in de WW.

Degenen die in 2003 zijn ingestroomd, zijn acht jaar lang gevolgd en degenen die in 2006 zijn ingestroomd, zijn vijf jaar lang gevolgd. Sinds 2003 is het re-integratiebeleid veranderd. Zo is bijvoorbeeld de sluitende aanpak, die in 2003 nog van kracht was, later afgeschaft. Zowel UWV als gemeenten zetten re-integratie sindsdien selectiever in.

bijstand/WW tot een kleinere kans op werk leidt, maar op langere termijn tot een grotere kans op werk. In eerste instantie leidt een traject tot een lagere kans op werk, doordat werklozen die een traject volgen minder bezig zijn met het zoeken naar een nieuwe baan: er is sprake van insluiting in het traject (lock-in-effect). Na afloop van het traject wordt intensiever naar een baan gezocht. Vanaf dat moment leidt het traject tot een grotere kans op een baan dan wanneer geen traject zou zijn gevolgd. Voor WW'ers is de schade als gevolg van het lock-in-effect groter dan voor bijstandsgerechtigden.

Bijstandsgerechtigden hebben ook zonder re-integratietraject een lage kans om snel een baan te vinden. Daarom is het lock-in-effect voor hen minder aan de orde.



“ **Arbeidsbemiddeling voor
bijstandsgerechtigden en WW'ers
is het meest effectief.** ”

Lock-in-effect

Uit het onderzoek blijkt dat inzet van re-integratietrajecten in de eerste 12 tot 24 maanden na instroom in de

Blijvend positief

Het effect van re-integratietrajecten op de baanvindkans is blijvend positief: het vinden van een baan zorgt ervoor dat de ex-uitkeringsgerechtigde ook in de toekomst een hogere kans heeft op een baan. Dit kan omdat de nieuwe werknemer dezelfde baan behoudt, omdat hij vanuit een baan makkelijker een andere baan vindt dan vanuit werkloosheid, of omdat hij in de baan recente werkervaring opbouwt, waardoor hij na eventuele terugval in de uitkering aantrekkelijker is voor een

nieuwe werkgever. Werklozen die een traject volgen hebben gerekend over acht jaar na instroom in de bijstand/WW meer maanden gewerkt dan mensen die geen traject volgen. Arbeidsbemiddeling voor bijstandsgerechtigden en IRO (individuele re-integratieovereenkomst) voor WW'ers die in 2003 instromen in de WW zijn het meest effectief. WWB'ers die deelnemen aan arbeidsbemiddeling hebben na acht jaar gemiddeld 37,1 maanden gewerkt. Zonder traject zouden dit 29,8 maanden zijn geweest (7,3 maanden minder). WW'ers die een IRO-traject volgen hebben na acht jaar 50,8 maanden gewerkt. Zonder traject zouden dit 47 maanden zijn geweest (3,8 maanden minder).

Overige effecten

- Door het volgen van een re-integratietraject vinden meer mensen een duurzame baan (die langer dan een halfjaar duurt).
- Voor WW'ers heeft het volgen van een traject een negatieve invloed op de kans om een baan te vinden met een salaris van ten minste 90 procent van het oude uurloon. Mogelijk moeten werklozen hun looneisen neerwaarts bijstellen, omdat zij al langer werkloos zijn geweest op het moment dat zij solliciteren.
- Opgeteld over een periode van zeven kalenderjaren na instroom in de bijstand/WW zijn de maatschappelijke opbrengsten in termen van extra inkomen uit arbeid voor de meeste trajecten die in 2003 zijn ingezet positief. Het negatieve effect op het inkomen uit arbeid in de eerste één à twee jaar wordt ruimschoots gecompenseerd door het extra inkomen op de langere termijn.
- De baten van trajecten bestaan vooral uit de extra productie die als gevolg van het traject wordt geleverd. Extra productie leidt tot een hoger bruto nationaal product en verhoogt de totale welvaart in Nederland. Om de kosteneffectiviteit te beoordelen moeten daarom de kosten van trajecten worden afgezet tegen de extra productie die mensen leveren als gevolg van het traject. Verondersteld is dat de extra productie gelijk is aan het extra inkomen, vermeerderd met de werkgeverslasten (samen de loonkosten). De productiviteitswinst van arbeidsbemiddeling voor WWB'ers en scholingstrajecten en IRO-trajecten voor WW'ers weegt op tegen de kosten. Scholingstrajecten voor

bijstandsgerechtigden zijn kosteneffectief als zij gemiddeld minder kosten dan € 3.770. Andere trajecten zijn niet kosteneffectief.

- Niet-deelnemers aan een traject stromen sneller uit de uitkering (zonder baan). Dit komt vermoedelijk doordat bij degenen zonder traject mensen zitten die niet willen voldoen aan de sollicitatieplicht of de plicht om aan een traject mee te werken. Kennelijk wegen voor hen de voordelen van het wel voldoen aan de sollicitatieplicht of het volgen van een traject niet op tegen de nadelen daarvan. Hun uitkering wordt door de gemeente of UWV beëindigd of zij kiezen er zelf voor om de uitkering te beëindigen. Bij WW'ers kan het ook zijn dat deelnemers aan trajecten wel vaker een baan vinden, maar ook weer vaker terugvallen in de WW-uitkering, terwijl zij anders werkloos zouden blijven en na verloop van tijd geen recht meer zouden hebben op een uitkering (bijvoorbeeld vanwege partnerinkomen of vermogen).

Conclusie

Over het algemeen geldt dat re-integratietrajecten effectiever zijn voor uitkeringsgerechtigden met een lage kans op een baan: laagopgeleiden en mensen zonder recente werkervaring. Dit komt door het lock-in-effect: doordat werklozen geen baan zoeken tijdens het traject heeft een traject een negatief effect op de baankans van mensen die uit zichzelf makkelijk een baan hadden gevonden. Hoe sterker het lock-in-effect, hoe langer het duurt voor het traject zich terugverdient. Trajecten die geen lock-in-effect kennen, kunnen wel voor de meer kansrijke werklozen worden ingezet. Dit geldt bijvoorbeeld voor arbeidsbemiddeling voor WWB'ers, die juist effectief is voor hoogopgeleide bijstandsgerechtigden en bijstandsgerechtigden met recente werkervaring.

Geïnteresseerd in het complete onderzoek? Stuur dan een e-mail naar redactie@advisie.nl en een pdf wordt per omme-gaande toegezonden.

Werkvoorzieningen belangrijk voor arbeidsparticipatie

Een grote groep enthousiaste arbeidsdeskundigen kwam op 10 april in Utrecht bij elkaar voor het AKC-college Werkvoorzieningen. De aanwezigen oordeelden positief op het tijdens de bijeenkomst gepresenteerde conceptvoorstel voor de Leidraad Werkvoorzieningen: ze zien de leidraad als een praktische werkwijzer bij het adviseren van werkvoorzieningen.

TEKST | AKC-werkgroep werkvoorzieningen

Werkvoorzieningen bieden al tientallen jaren fantastische mogelijkheden om met maatwerk een disbalans tussen belastbaarheid en belasting op te heffen. De kennis over werkvoorzieningen is echter steeds meer bij een beperkt aantal specialisten komen te liggen. Dat heeft mede tot gevolg dat niet altijd naar de oplossingskracht van een werkvoorziening wordt gekeken. Om daar verandering in te brengen, is het AKC gevraagd om de kennis over werkvoorzieningen opnieuw te ontsluiten voor een grotere groep arbeidsdeskundigen.

Aan de slag

Een groep van twintig enthousiaste arbeidsdeskundigen is in wisselende samenstelling aan de slag gegaan met deze opdracht. Met resultaat: de conceptversie van de Leidraad Werkvoorzieningen

is bijna afgerond. Het concept is op 10 april voorgelegd aan een bredere groep arbeidsdeskundigen. Zij reageerden positief en kwamen met verbetertips. Dit heeft de werkgroep geïnspireerd om de klus snel af te ronden. Het is de bedoeling om het definitieve concept van de Leidraad Werkvoorzieningen eind mei aan te bieden aan de NVvA.

Vaststellen disbalans

De werkgroep werkvoorzieningen wil de lezer van AD Visie graag een preview geven van de Leidraad Werkvoorzieningen. De leidraad onderscheidt een aantal stappen, waarvan we de belangrijkste kort willen toelichten. De eerste stap is het vaststellen van een disbalans. De werkgroep onderscheidt zeven disbalansen, die een indicatie geven van in welk activiteitenveld beperkingen in activitei-



“Conceptversie Leidraad Werk- voorzieningen bijna afgerond”

ten aanwezig zijn. Daarmee sluit de werkgroep aan op het ICF-schema en het benoemen van activiteiten die de persoon nog kan. Het gaat om de volgende disbalansen:

- motorische disbalans;
- visuele disbalans;
- auditieve disbalans;
- verbale disbalans;
- cognitieve disbalans;
- energetische disbalans;
- organische disbalans;
- (of een combinatie hiervan).

Oplossingsrichting

Een disbalans of combinatie van disbalansen is op meerdere manieren op te lossen. Vaak is het verstandig om eerst globaal te verkennen welke oplossingsrichtingen er zijn, alvorens te focussen op een concrete oplossing. Het onderzoeken van de globale oplossingsrichting gebeurt op basis van onderscheid in drie hoofdgroepen:

- organisatorisch/werkproces;

technisch/hulpmiddel;
begeleiding/ondersteuning op de werkplek.

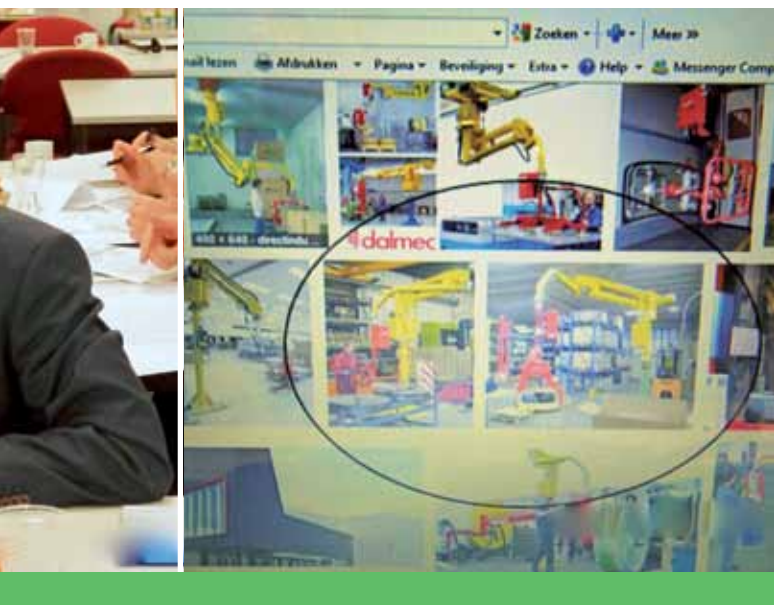
Het kiezen van de juiste hoofdgroep(en) vraagt om een gestructureerde aanpak. Daarom biedt de werkgroep hier in de leidraad duidelijke beslisregels voor. De globale keuzes kunnen uiteraard al worden besproken met een werkgever om vast te stellen wat het beste past in de bedrijfscontext.

Keuzeproces

De leidraad gaat vervolgens in op de gekozen voorkeurs hoofdgroep(en) en op het keuzeproces van de vele, vaak specialistische voorzieningen. De werkgroep biedt voor dit keuzeproces duidelijke zoekspelregels voor het internet. Ook biedt de leidraad links en zoeksleutels op de combinaties van disbalansen en hoofdgroepoplossingen. Daarmee is het mogelijk om tot een eenduidige selectie te komen van een unieke oplossing. Als laatste stap gaat de leidraad in op de vergoedingsmogelijkheden op basis van de verschillende wettelijke regelingen. Daarvoor biedt de werkgroep een soort deurtjessysteem. Het is mogelijk om op basis van gerichte bondige informatie snel te bekijken welke regeling van toepassing is op een bepaalde situatie. De arbeidsdeskundige kan dit vervolgens ook aan zijn opdrachtgever adviseren. Zo ontstaat er een mooi afgerond advies. De opdrachtgever kan – nadat hij akkoord is gegaan met het advies – de financiering gaan regelen of hier een aanvraag voor doen bij het UWV of de gemeente.

Deze zomer online

De werkgroep is druk bezig om – mede op basis van de feedback van de bijeenkomst van 10 april – de conceptleidraad af te ronden. Het AKC heeft de ambitie om de Leidraad Werkvoorzieningen – na goedkeuring van de ALV van de NVvA in juni – in de zomermaanden van 2014 online te publiceren. Vervolgens kunnen arbeidsdeskundigen online testen hoe de leidraad werkt en verdere suggesties doen om de leidraad nog meer op de praktijk toe te spitsen. De werkgroep heeft met veel plezier en enthousiasme gewerkt aan deze leidraad. Zo'n proces vraagt om doorzettingsvermogen, maar samen zijn we erin geslaagd om een mooi resultaat neer te zetten. We hopen dat onze collega's gebruik gaan maken van onze arbeid. Doe je voordeel met de Leidraad Werkvoorzieningen en laat ons weten wat je ervan vindt!



6

vragen aan



John Peijs (62), Arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Tilburg

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Ik heb altijd een cd van U2 bij mij. Daar staat het nummer 'Beautiful Day' op. Dat nummer doet mij eraan herinneren dat elke dag weer een mooie dag is. Ook heb ik jaren terug een werkkoffer bij de Aldi gekocht en die heb ik nog steeds. Hij is niet kapot te krijgen."

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

"Ik zou een aansteker, een pan, gaspitten en lekkere ingrediënten meenemen om te koken. Ik hou van koken. Maar om nou helemaal alleen te zitten op dat eiland is natuurlijk ook niet interessant, dus ik zou mijn vrouw ook graag meenemen."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik krijg energie van vijf verschillende dingen: vakantie, zon, ruimte, ongerepte natuur en rust. Die dingen komen allemaal samen in de Luberon, in Frankrijk. Daar komen we ieder jaar wel een keer. We gaan dan met een klein tentje of caravan en weten dan altijd wel een plekje te vinden."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Het belangrijkste is om de persoon achter het dossier te blijven zien. Laat je niet alleen maar leiden door de wetten en regels. Als je dat doet, zie je niet meer met wie je echt te maken hebt."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Nieuwe schoenen. Ik ben redelijk praktisch ingesteld. Op nieuwe schoenen kan je nog een hele tijd vooruit en dan kom je ook nog eens goed voor de dag."

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

"Aan Mala van Haaften. Zij werkt ook bij UWV SMZ. Ik werk er al een lange tijd, maar zij is een stuk jonger en werkt hier nog maar kort. Daardoor heeft ze een hele andere visie op zaken en op de toekomst."



Trending Topics

- Fred Scholte (arbeidsdeskundige bij UWV) deelt een nieuwsbericht waarin staat dat er jaarlijks meer mensen overlijden door werk (3000) dan door verkeersongevallen (650). Bovendien lopen meer dan 30.000 werknemers per jaar beroepsziekten op. Nederland is koploper in werkdruk. Er wordt gepleit voor uitbreiding van de arbeidsinspectie.

- Een vraag die bij Rob Bosma (arbeidsdeskundige bij Arbo Unie) af en toe weer rijst, is hoeveel uur nou eigenlijk realistisch is om voor een AD-onderzoek te rekenen. 21 collega's delen hun mening over de tijdsbesteding aan een onderzoek.

- Dick Nijman (zelfstandig arbeidsdeskundige) legt een vraag voor: mag een werkgever zijn werknemers die ziek uit dienst gaan, blijven volgen door onder andere een aanvullende afspraak te maken over re-integratieverplichtingen en ze onder controle te laten bij de voormalige bedrijfsarts? Er volgen 16 reacties over de zin of onzin van de wet waarin staat dat dit niet is toegestaan.



AppSoluut

Naam App: Motivational Quotes for Succes

Prijs: Gratis

Voor: Android

Op zoek naar motivatie om de kwaliteit van je leven een boost te geven? In deze applicatie worden duizend redenen gegeven om verder te kijken in het leven en je doelen te realiseren. Elke keer als werknemers hun telefoon aanzetten, krijgen ze een inspirerende quote te zien die een gunstig effect heeft op de stemming en daarmee ook op de productiviteit. Een vergelijkbare app voor Apple-gebruikers is 'Best Inspirational and Motivational Quotes: Succes'.





HET PERFECTE PROJECT



Auteur: Bart Flos

Uitgever: Haystack

ISBN: 9789461260840

192 pagina's, € 19,95

Het Perfecte Project

Traditioneel projectmanagement leidt vaak tot een enorme verspilling van tijd, geld en menselijk talent. Twee derde van alle projecten faalt, groot en klein, overal en altijd. Toch kan elk prutsproject volgens dit boek omgetoverd worden tot een perfect project, zolang je de mens maar centraal stelt.

In dit boek beschrijft Bart Flos waarom projecten falen, hoe je de onderliggende problemen op kunt lossen en wat je moet doen om de faalspiraal volgende keer te voorkomen. Uit metastudies blijkt dat slechts een derde van alle activiteiten die de mens projectmatig aanpakt, succesvol wordt afgerond binnen de vooraf gestelde doelen.

Flos schrijft het falen en slagen van projecten toe aan de menselijke factor in het project en niet aan de methode of de machine: een project faalt niet door een slechte planning, maar doordat de projectleider de planning aan zijn laars lapt. Drie belangrijke tips: zet de juiste leider op de juiste plaats, denk volwassen en doe volwassen en steek je vinger in de lucht als iets je niet bevalt.

Flos heeft zelf meer dan vijftientig jaar ervaring als project-, verander- en crisismanager en ondersteunt zijn theorieën met veel anekdotes uit de

praktijk. Al zijn praktische tips en voorbeelden maken dat het boek vlot wegleeft en interessant blijft. Ook geeft hij concrete oplossingen en bruikbare checklists waardoor het niet alleen leuk is, maar ook nog nuttig. Het enthousiasme waarmee Bart Flos situaties en theorieën beschrijft, werkt aanstekelijk.

Het enige minpunt van dit boek zou kunnen zijn dat het lijkt alsof het volgen van alle theorieën en oplossingen onvermijdelijk leidt tot succes. Dat is natuurlijk niet erg realistisch, want er zijn altijd meerdere factoren dan alleen de mens die een project beïnvloeden.

Desalniettemin een inspirerend en toegankelijk boek dat je zeker gelezen moet hebben als je regelmatig deel uitmaakt van een project.

(Diede Wieman) *

Baanbrekend

Cefaly-hoofdband behandelt en voorkomt migraine

Dit Belgische apparaat gebruikt elektrische stimulatie van de hersenen om migraine te behandelen en te voorkomen. Het biedt hiermee een alternatief voor de medicatie die veel mensen met deze hevige hoofdpijn en daarbij komende misselijkheid vaak slikken. De hoofdband ziet er in tegenstelling tot zijn voorgangers niet lomp uit en werkt simpelweg op AA-batterijen. De hoofdband was al even op de markt, maar heeft nu ook de goedkeuring van het FDA (US Food and Drugs Administration) gekregen. Het apparaat wordt op het voorhoofd gedragen en mag maximaal één keer per dag twintig minuten gebruikt worden. Het zou een uitkomst kunnen bieden voor mensen die door migraine belemmerd worden in hun werk.

www.cefaly.com/nl



Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2014



Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Dit betekent dat werkgevers een gedifferentieerde premie gaan betalen voor zieke of arbeidsongeschikte werknemers met een tijdelijk contract.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

De wet beoogt de activerende werking van de Ziektewet (ZW) te versterken en de prikkelwerking te verbeteren. Dat wordt bereikt door meer financiële prikkels bij met name grote werkgevers neer te leggen. Ook de ziekte- en arbeidsongeschiktheidslasten van uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk dienstverband worden toegerekend aan de laatste werkgever.

Wat is er gewijzigd?

Per 1 januari 2014 geldt de systematiek van premiedifferentiatie voor het WGA-flexrisico en het ZW-flexrisico. Met 'risico' wordt bedoeld: de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan een publiek verzekerde werkgever. De mate van individuele premiedifferentiatie verschilt naar werkgevergrootte. Voor grote werkgevers (loonsom > 100 maal de gemiddelde loonsom) gaat individuele premiedifferentiatie gelden en kleine werkgevers (loonsom ≤ 10 maal de gemiddelde loonsom) gaan een sectorale premie betalen. Bij middelgrote werkgevers (loonsom tussen 10 en 100 maal de gemiddelde loonsom) wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald aan de hand van een glijdende schaal. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een sectorale premie en voor een klein deel individuele premie en middelgrote werkgevers met een

gemiddelde loonsom dicht bij de grens van 100 betalen grotendeels een individuele premie en voor een klein deel een sectorale premie.

Werkgevers die eigenrisicodragers waren voor de WGA, moesten hun lopende WGA-uitkeringen en toekomstige WGA-uitkeringen van zieke werknemers, die al in de loondoorbetalingsperiode zitten, zelf financieren. Deze lasten worden staartlasten genoemd.

De wetgever heeft de wijze van financiering van de staartlasten WGA gewijzigd. Deze worden, afhankelijk van de omvang van het bedrijf, collectief (kleine werkgevers), gedeeltelijk collectief (middelgrote werkgevers) of geheel individueel (grote werkgevers) gefinancierd. Per 1 januari 2016 wordt het mogelijk om voor het WGA-flexrisico eigenrisicodragers te worden.

Staartlasten WGA in BeZaVa

Bij de overgang van publieke verzekering WGA naar eigenrisicodragers is het uitgangspunt dat de grote werkgever zelf de staartlasten volledig financiert. Voor de kleine en middelgrote werkgevers is een uitzondering gemaakt: kleine werkgevers hoeven de staartlasten niet zelf af te financieren en middelgrote werkgevers financieren slechts een deel zelf. Voor middelgrote werkgevers is hier dezelfde systematiek (glijdende

schaal) van toepassing als bij de premiedifferentiatie. De gebruikte loonsom is de loonsom in het jaar twee jaar voorafgaand aan het premiejaar (2012). De staartlasten die bij UWV achterblijven, worden via de sectorfondsen gefinancierd en voor de overheidswerkgevers via het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo).

Garantstelling en staartlasten ZW

Een garantstelling is voor de ZW niet aan de orde, omdat de ZW een beperkte overzichtelijke periode beslaat en omdat het risico klein is. De staartlasten voor de ZW worden via het publieke stelsel gefinancierd. Dit betekent dat werkgevers die eigenrisicodragers worden hun staartlasten niet zelf hoeven te bekostigen.

Vaststellen van de publieke premie

Voor de risico's waarvoor de werkgever publiek verzekerd is, worden de premies afzonderlijk vastgesteld. Op de premiebeschikking is te zien welke premie moet worden betaald voor het ZW-risico, het WGA-flexrisico en het WGA-vastrisico. Over de risico's waarvoor de werkgever eigenrisicodragers is, betaalt de werkgever een publieke premie van 0%.

INDIVIDUEEL INSTELBARE ERGONOMISCHE MUIS



Een computermuis kan voor de een te licht en voor de ander te zwaar bewegen. Beperkte bewegingsvrijheid kan computergebruikers weerhouden om preventief een ergonomisch muis te gebruiken. De SRM VS5 muis van ergonomiespecialist Backshop is instelbaar in gewicht en wordt dankzij de afneembare handpalmsteun afgestemd op de individuele wensen én werkzaamheden van de gebruiker.

Voor meer informatie
www.backshop.nl
of 010-4702611

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

Arbeids Psychologie Amsterdam

Arbeidspsychologisch onderzoek
Belastbaarheidsonderzoek
Neuropsychologisch onderzoek
Loopbaanassessment

Uitgevoerd door klinisch- en GZ (BIG)
en Arbeid en Gezondheid psychologen NIP

Stadhouderskade 133 • 1074 AW Amsterdam
tel 020 - 676 0 676

www.arbeidspsychologie.nl • info@arbeidspsychologie.nl

***NVvA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

UITNODIGING

voor een bijzonder symposium van de NVvA

Wanneer: vrijdag 20 juni 2014
Waar: Hart van Holland, Nijkerk
Tijd: 13.30 uur (inloop 13.00 uur)

Voorafgaand:
Algemene Ledenvergadering
Tijd: 12.45 uur (inloop 12.00 uur,
inclusief lunch)

Wilt u een middag in debat over het vak, inspirerende sessies bijwonen en tot de essentie komen van wat het belangrijkste is in het vakgebied? Kom dan naar het NVvA symposium!

Er zijn slechts 450 plaatsen beschikbaar, dus zorg dat u er snel bij bent!

We hopen u welkom te mogen heten op 20 juni!

KEES VAN KOOTEN – Cabaretier en schrijver

Van Kooten werd vooral bekend door zijn samenwerking met collega en schoolvriend Wim de Bie. Als duo Van Kooten en De Bie maakten ze jarenlang televisieprogramma's voor de VPRO, waarin ze verschillende typetjes speelden. Al op de middelbare school hadden ze een cabaretensemble: 'Cebrah'. De eerste programma's droegen de titels *G.Rapsgewijs* en *Te hooi en te grap*. Ze maakten de Bescheurkalender, die nationale faam verkreeg. Van Kooten schreef diverse boeken, onder eigen naam en onder een pseudoniemen. Onder meer 'Hedonia', 'Verplaatsingen', 'Episodes' en 'Annie'. In 2009 verscheen 'Tijdloos Ouderwets' van zijn hand en in 2013 schreef hij het Boekenweekgeschenk.



Bekijk video

JAAP BRESSERS –

Inspirerend & humoristisch spreker

Gedurende zijn studietijd voor zijn Masteropleiding International Management kwam Jaap op 21-jarige leeftijd door een duikongeval in een rolstoel terecht. Zijn wereld stond op zijn kop, maar hij vocht zich terug en kwam uiteindelijk zelfs sterker uit de strijd. Wie denkt dat het alleen een zwaar verhaal wordt heeft het mis; Jaap trad jarenlang als cabaretier op in de Nederlandse theaters en die ervaring gebruikt hij graag om de zaal op het juiste moment heerlijk te laten lachen. Humor, emotie en inspiratie, dat is Jaap Bressers.



PROGRAMMA

TUUD	WAT
13:45 uur	Opening: Monique Klompé - voorzitter
14:00 uur	Ronde tafel discussie: 'de waarde van het vak / de kernzinnen'
14:30 uur	Keynote: Jaap Bressers
15:00 uur	Ronde tafel discussie: 'certificeren, keuzes maken'
15:45 uur	Keynote: Kees van Kooten
16:30 uur	Afsluiting & netwerkborrel
17:30 uur	Einde

MELD JE
NU GRATIS
AAN

HART VAN HOLLAND, BERENCAMPERWEG 12, 3861 MC NIJKERK

Er rijdt een pendelbus van en naar station Nijkerk



De driehoek mens, werk en inkomen is een dynamisch werkveld. Om betrokken te blijven, is ontwikkeling essentieel. Het zien van uitdagingen en groeimogelijkheden op zowel kennis als kwaliteiten vindt IVA Opleiding & Training (IVA O&T) belangrijk. IVA O&T heeft haar opleidingen dan ook zo ingericht dat de professional zich kan blijven ontwikkelen.

IVA Opleiding & Training

Werken aan uw eigen professionalisering

Wilt u uw kennis up-to-date houden en verdiepen én uw certificering behouden? Sluit dan een *opleidingsabonnement* af bij IVA Opleiding & Training. Naast het abonnement kunt u bij ons terecht voor bijscholing, zoals een masterclass *Fysieke belasting*.

Sluit een opleidingsabonnement af

Voor € 595 per jaar sluit u een *opleidingsabonnement* af bij IVA O&T. Dit abonnement omvat deelname aan drie opleidingsbijeenkomsten per jaar, waarvoor u uiteraard certificeringspunten behaalt. IVA Opleiding & Training besteedt tijdens elke bijeenkomst aandacht aan een van de vier thema's van de opleiding tot arbeidsdeskundige (CADO+):

- Arbeid en Gezondheid
- Arbeid en Organisatie
- Wettelijk kader
- Communicatie

Locatie: bij voldoende belangstelling in de regio's Amsterdam, Roermond, Utrecht, Zwolle en Assen.

Data: abonnement Systeemleer: vijf data in oktober; abonnement Communicatie: vijf data in november.

Laat u bijscholen in fysieke belasting

De masterclass *Fysieke belasting* van IVA Opleiding & Training biedt inzicht in fysieke belasting, duurzaamheid en vitaliteit. De tweedaagse training in Surhuisterveen wordt geleid door onze docenten Joost de Vaan, gezondheidswetenschapper, en Douwe Jan Boersma, productergonoom. Na deze training heeft u kennis en inzicht in de fysieke belasting:

- bij tillen en kortcyclische arbeid;
- bij Het Nieuwe Werken;
- bij het werken in de industrie, zorg en bouw.

Daarnaast kunt u energetische belasting duiden, meten en beïnvloeden en kunt u adviseren over duurzame inzetbaarheid. Deze masterclass is door Hobéon-SKO gewaardeerd met vier certificeringspunten.

Kosten: € 795, inclusief overnachting, ontbijt, lunch (2x) en diner.

Data: 1 en 2 oktober, 28 en 29 oktober of 3 en 4 november.

OVER IVA OPLEIDING & TRAINING

IVA Opleiding en Training wil het bedrijfsleven ondersteunen bij het optimaal inzetbaar houden en krijgen van mensen. Daartoe leidt IVA O&T professionals op die creatief en oplossingsgericht naar mensen en naar het werk kijken. IVA O&T is een opleider met stevige arbeidsdeskundige wortels. Wij hebben ruim dertien jaar ervaring in het opleiden van arbeidsdeskundigen. Onze kennis en ervaring heeft geleid tot praktische en realistische arbeidsdeskundig specialisten en arbeidsdeskundig (case)managers binnen het bedrijfsleven. Ons aanbod omvat naast de opleiding tot arbeidsdeskundige ook diverse na- en bijscholing. Onze Hobéon-SKO certificering staat garant voor praktische, hoogwaardige, actuele en doelgerichte opleidingen. Meer weten? Neem contact op met IVA Opleiding & Training, tel. 0541 53 87 75 of ga naar www.ivao-t.nl