

advisie

36^e JAARGANG | DECEMBER 2014 | NUMMER 6



Verslaving de baas?!

Gemeenten kunnen hulp gebruiken:

D-Day voor AD'en

Congres-
verslag
Pagina 18

→ Arbeidsre-integratie
in Nepal

→ Mmm Mensen met
Mogelijkheden

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Arbeidsdeskundige: een risicovol vak?

De aansprakelijkheidsrisico's van de arbeidsdeskundige zijn in de loop der jaren veranderd. Sinds het ontstaan van het beroep van arbeidsdeskundige, is er een steeds zwaardere verantwoordelijkheid op de schouders van arbeidsdeskundigen komen te liggen. Wegens veranderende wetgeving, maar door ook economische omstandigheden. Waar moet een arbeidsdeskundige op letten om de risico's zoveel mogelijk te beperken?

Toenemende verantwoordelijkheid

Een zichtbare verandering voor de arbeidsdeskundigen als beroepsgroep is dat steeds meer arbeidsdeskundigen de laatste jaren kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap. Door het kiezen voor een eigen onderneming ziet de arbeidsdeskundige meer mogelijkheden om een eigen bijdrage te leveren aan het oplossen van arbeidsmarktproblematiek. Als zelfstandige worden arbeidsdeskundigen met andere verantwoordelijkheden geconfronteerd dan wanneer zij in loondienst opereren.

Daarnaast is, door economische omstandigheden, de druk op arbeidsdeskundigen groter geworden om zieke werknemers snel weer in het arbeidsproces te betrekken. Alles is erop gericht om de extra kosten, waar werkgevers in geval van ziekte mee te maken krijgen, zo snel mogelijk te reduceren.

Aansprakelijkheid

Fouten worden overal gemaakt en ook een arbeidsdeskundige loopt het risico aansprakelijk gesteld te worden als hij of zij fouten maakt in de uitoefening van zijn of haar beroep. Maar hoe is nu precies de taakverdeling tussen de arbeidsdeskundige en de werkgever geregeld en voor welke fouten is de werkgever aansprakelijk en in welk geval de arbeidsdeskundige zelf? Om onduidelijkheid achteraf te voorkomen, is het belangrijk om hier bij het aangaan van nieuwe opdrachten contractueel afspraken over te maken.

Tussen twee vuren - De positie van de opdrachtgever

Een werkgever schakelt een arbeidsdeskundige niet zomaar in. Dit wordt gedaan omdat er kennis nodig is op het gebied van arbeidsongeschiktheid en de bijbehorende wet- en regelgeving. De werkgever vertrouwt op de dienstverlening door de arbeidsdeskundige en zal het werk veelal niet kunnen controleren en eventuele fouten niet op tijd signaleren. Dit hangt mede af van de omvang van de onderneming en de betrokken personen binnen deze onderneming. Een arbeidsdeskundige dient rekening te houden met het kennisniveau van zijn opdrachtgever.

Het is eveneens van belang om regelmatig te evalueren met de opdrachtgever en deze evaluatie te documenteren. Zo kan de arbeidsdeskundige inspelen op eventuele ontevredenheid van de opdrachtgever.

Tussen twee vuren - De positie van de arbeidsongeschikte

Een arbeidsdeskundige wordt voornamelijk ingeschakeld door een uitkeringsinstantie of door een werkgever. Omdat de werkgever de opdrachtgever is neemt de werkgever vaak onbewust een dominante positie in. Het is belangrijk niet de arbeidsongeschikte "uit het oog te verliezen".

De arbeidsongeschikte werknemer kan, doordat hij onvoldoende op de hoogte wordt gehouden, onzeker worden over zijn toekomstverwachtingen. Met name bij werknemers met bijvoorbeeld burn-out klachten kan dit het re-integratie proces in de weg staan, hetgeen de arbeidsdeskundige kan worden verweten.

Uitbesteed werk aan derden

Het is niet ongebruikelijk voor arbeidsdeskundigen om bepaalde werkzaamheden uit te besteden aan derden. Men moet zich realiseren dat dit een groter aansprakelijkheidsrisico met zich meebrengt. Voor de opdrachtgever is de arbeidsdeskundige de contractspartij en voor fouten gemaakt door de derde partij, ligt het aansprakelijkheidsrisico dan ook bij de arbeidsdeskundige. Uitbesteed werk dient goed te worden gecontroleerd door de arbeidsdeskundige en contractueel kunnen afspraken gemaakt worden om aansprakelijkheid voor zoveel mogelijk te beperken.

Hoe verder?

In de ideale wereld heeft de arbeidsdeskundige al het nodige voorbereid en gedaan om onduidelijkheden en fouten te voorkomen. Leveringsvoorwaarden en contracten zijn op orde. Men volgt de gedragscode. Opleiding en ervaring, deskundigheid en zorgvuldigheid voldoen aan de hoge eisen die de beroepsgroep stelt, enz.

Vervolgens is het verstandig te kijken naar de situatie die zich voor doet als er ondanks alles toch iets mis gaat. De uitspraken in het Register geven aan dat het risico op klachten en claims niet ondenkbaar is. Voor deze situaties is er de beroepsaansprakelijkheidsverzekering. Welke keuze en smaken zijn er?

Een rondgang op internet levert het volgende beeld:

- Er zijn een groot aantal websites met generieke beroepsaansprakelijkheidsverzekeringen.
- De meeste van de aangeboden verzekeringen zijn afkomstig van enkele verzekeraars.
- De hoedanigheid van 'arbeidsdeskundige' wordt in zeer beperkte mate van deze websites genoemd. De arbeidsdeskundige wordt vaak in de categorie 'overige beroepen' geschaard.
- Er is één website die een verzekering biedt, specifiek afgestemd op de arbeidsdeskundige (www.cover-arbeidsdeskundige.nl).
- Vrijwel alle aanbieders combineren de AVB met de beroepsaansprakelijkheid. De combinatie biedt in alle gevallen tot premiereductie.
- De premies van de beroepsaansprakelijkheidsverzekering variëren van EUR 265,- tot ca. EUR 500,-

vragen

Wat neemt Jos de Bondt van Josbo Advies mee naar een onbewoond eiland?

Kijk op pagina 28

Colofon

36e jaargang nummer 6
December 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 → Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip (Hans Klip Tekst), René Ravestein (Ravestein Zwart), Tessy van Rossem (Ravestein Zwart) en Diederik Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Charlotte Boersma en Ed Wens Fotografie

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd. Het overnemen en vernenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Coverstory

Verslaving de baas?!



Ongeveer een op de tien Nederlanders is in meer of mindere mate verslaafd. Dat betekent dat een bedrijf van honderd werknemers al snel zo'n tien werknemers met een (dreigende) verslaving telt. Soms is het lastig om hen te herkennen. En dat is jammer, want er is haast bij.

6

D-Day voor AD'en

Steeds meer gemeenten halen arbeidsdeskundigheid in huis, maar het is zeker nog geen gemeengoed. Jammer, want arbeidsdeskundigen aan de poort hebben onmiskenbaar meerwaarde, zo blijkt uit de praktijk. Daarom moeten arbeidsdeskundigen zich duidelijker richting gemeenten profileren. 1 januari 2015 is D-Day.

10



En verder...

Re-integratie in Nepal	14
Mensen met Mogelijkheden	17
Congresverlag 5 jaar AKC	23
Uitgewerkt	28
Juridisch: Opschorten of schorsen van uitkering	30



De rubriek Passie voor Werk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen voor wie werk hun passie is. Aflevering 6: De museumgrids

18



Afscheid

Mijn laatste voorwoord voor AD Visie schrijf ik met uitzicht op de bossen en duinen van Terschelling. Zojuist zat er een koolmeesje voor het raam, op nog geen meter afstand, naar mij te kijken. Hier draait het leven om hoogtepunten als deze. Hier zie, ruik, voel en hoor ik andere dingen.

Het (jubileum)congres van AKC/NVvA is net achter de rug, met een grotere opkomst dan ooit. Wat is er veel bereikt in deze vijf jaar!

In de afsluitende presentatie van Lex Burdorf noemt hij drie essentiële ontwikkelingen voor ons als arbeidsdeskundigen. In de eerste plaats verdere professionalisering, met aansluiting bij de wetenschap, onder andere in opleidingen. Vergroten van het werkgebied van arbeidsdeskundigen van individueel naar organisatieniveau. En het profileren van het vak; niet naar elkaar, maar juist naar de buitenwereld. In de toekomstige arbeidsmarkt, met de nadruk op duurzame inzetbaarheid en inclusieve organisaties, ziet Burdorf de arbeidsdeskundigen dan een cruciale rol vervullen.

Dezelfde dag wordt in de algemene ledenvergadering toch gestemd voor de meest 'losse' variant van certificering. Ik vroeg mij af waarom. Naast kennisontwikkeling is een toetsbare opstelling als professional essentieel. Of hebben we het gevoel dat onze 'vrije vogel'-mentaliteit daarmee onder druk komt te staan?

Als we willen professionaliseren met behoud van zo veel mogelijk ruimte en creativiteit intern, en zo veel mogelijk zichtbare kwalificatie extern, wat is er dan nog meer nodig? Zonder direct het antwoord te weten speelt deze vraag hier op Terschelling door mijn hoofd. Om die daarna snel weer los te laten, want zo gaat dat met creativiteit. Een creatieve oplossing ontstaat nou eenmaal eerder tijdens het niet-denken, dan tijdens het denken.

Tot slot: na twaalf jaar als redacteur, waarvan de laatste vier jaar als hoofdredacteur neemt Geert Beckers het stokje van mij over. Ik ben enorm dankbaar voor deze jaren van geïnspireerde samenwerking, het mogen meewerken aan de ontwikkeling van verenigingsblad naar vakblad, met creativiteit als basis.

Tot ziens!

NB: er is zoveel moois te schrijven over werk!

Binnenkort start mijn blog: theHeArtofwork.blogspot.com

Charlotte Boersma

Weekend!

Spanjaarden hebben het langste weekend, Duitsers de meeste lol en Britten geven het meeste geld uit aan een leuk weekend. Onderzoek van Budget autoverhuur toont aan dat in Nederland het weekend al begint op vrijdagochtend om **11.56 uur**. Daarmee hebben we met z'n allen gemiddeld **60 uur en 4 minuten** weekend. Ter vergelijking, het kortste weekend heeft men in Italië, waar ze pas om **19:36 uur** aan hun weekend beginnen. Hierdoor kunnen Italianen slechts **52 uur en 24 minuten** van hun weekend genieten. Het langste kunnen ze genieten in Spanje, met gemiddeld **61 uur en 50 minuten** weekend. De resultaten kwamen van **7000** Instagrammers.

Megatrends Stress

Trendwatcher Adjiedj Bakas heeft, samen met Arboned, het boek Megatrends Stress uitgebracht. Volgens de trendwatcher hoef je van hard werken niet ziek te worden. Hoe wordt in deze hectische tijd waarin je van alles moet, werk een energizer? In het boek verzamelt en interpreteert hij de nieuwste inzichten op het gebied van stress en andere psychische klachten. Wat zijn de ziekmakers en hoe ga je stress te lijf? "Dat start met het doorbreken van het taboe", aldus Bakas. "Durf gewoon te zeggen dat het je soms te veel wordt." Scriptum Uitgevers (ISBN: 9789491932076).

Natuur op kantoor

Werkplekken zonder natuurlijke elementen hebben een nadelige invloed hebben op de gezondheid en het welzijn van kantoormedewerkers, blijkt uit onderzoek van hoogleraar Cary Cooper (Universiteit Lancaster). Kantooromgevingen met planten en daglicht vergroten het welzijn van werknemers met 13% en verhogen de productiviteit met 8%. Als het gaat om de ideale werkplek, noemt 42% van de respondenten daglicht als favoriet kenmerk. Toch heeft 42% van de respondenten geen natuurlijk daglicht en heeft 7% zelfs geen raam op de werkplek. (In Nederland is dit 4%). Nederlandse werknemers willen graag daglicht (55%), een rustige werkomgeving (32%), echte planten (22%), heldere kleuren (16%) en natuurlijke materialen (14%) in hun werkomgeving.

Bron: Interface



Arbeidsdeskunde Award voor Frans Nijhuis



De Arbeidsdeskunde Award is dit jaar toegekend aan Frans Nijhuis, bijzonder hoogleraar Inclusieve (arbeids)organisaties. Hans Lankhaar (Scolea) overhandigde het kunstwerk dat daarbij hoort.

“Op de voordracht van Frans werd erg enthousiast gereageerd door de NVvA en het AKC. Terecht, want Nijhuis is de geestelijke vader van het AKC. Een echte wetenschapper die bovendien een verbindingsman is tussen wetenschap en werkvloer. Hij heeft veel gedaan voor inclusieve arbeid. Want daar gaat het om”, aldus Lankhaar. “Hoe krijgen we iedereen aan het werk. Een klus waar arbeidsdeskundigen heel belangrijk voor zijn. De visie van Frans zorgt ervoor dat de lat voor arbeidsdeskundigen heel hoog ligt. Een terechte winnaar van de AD Award 2014!”

Frans Nijhuis zei in zijn dankwoord heel verguld te zijn met de award. “Maar als ik kijk naar de geschiedenis, behoort hij eigenlijk de beroepsgroep toe. Het leek in het verleden wel een boksring waarin iedereen tegen iedereen streed. Maar dat is enorm ten goede gekeerd de afgelopen jaren. Een goede zaak, want er is enorm veel werk aan de winkel. Daarom zeg ik: ijverig aan het slag en verder werken aan professionalisering.”

Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische Ziekte

Het AKC heeft in samenwerking met Erasmus MC en UMC Groningen de Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische Ziekte ontwikkeld.

Deze database biedt arbeidsdeskundigen concrete en op wetenschappelijke leest gestoelde handvatten om de arbeidsparticipatie van mensen met een chronische ziekte te vergroten. De bibliotheek geeft inzicht in de factoren die van invloed zijn op arbeidsparticipatie in het

algemeen en van chronisch zieken in het bijzonder. Ook zijn er oplossingsrichtingen voor de duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een chronische ziekte. Hierdoor kunnen (arbeidsdeskundige) professionals cliënten met een chronische ziekte gericht en persoonlijk adviseren over hun re-integratie- en participatiemogelijkheden. www.bibliotheek-arbeidenchronischeziekte.nl



Verslaving de baas?!

Naar schatting 10% van de Nederlandse bevolking is in meer of mindere mate verslaafd. Dat betekent dat een bedrijf van honderd werknemers al snel zo'n tien werknemers met een (dreigende) verslaving telt. Mensen die in meer of mindere mate afhankelijk zijn van drugs, medicijnen, gokken, maar bovenal alcohol. Soms is het lastig om hen te herkennen. En dat is jammer, want er is haast bij.

TEKST | Peter Passenier

Onlangs kreeg verslavingskliniek RoderSana in Oirschot onverwachts bezoek van een werknemer en een leidinggevende. "Die hadden die ochtend een gesprek gehad", vertelt directeur Anja Vollering. "De leidinggevende had zijn zorgen geuit over het extreme drankgebruik van de

medewerker. Maar hij had erbij gezegd dat hij die medewerker absoluut niet kwijt wilde, omdat hij van grote waarde was voor het bedrijf. En uiteindelijk hebben ze afgesproken dat de werknemer zichzelf voor vijf weken zou laten opnemen in de kliniek. De kosten hebben ze gedeeld."

Het probleem komt regelmatig voor, maar deze oplossing zien we helaas minder vaak. Om bij dat probleem te beginnen: meer dan een miljoen Nederlandse werknemers zijn in meer of mindere mate verslaafd, het grootste deel aan alcohol, medicijnen en drugs. Zo zit vijf procent van de medewerkers in de oranje zone: zij drinken bijvoorbeeld vijf dagen per week meer dan drie eenheden. Bij nog eens vijf procent is er sprake van een heuse verslaving. Die mensen kunnen nauwelijks nog aan iets anders denken dan aan hun favoriete middel; of activiteit. Ze brengen hun gezondheid ernstige schade toe, en hun functioneren verslechtert zienderogen.

Fases

Code oranje en code rood dus, hoewel je misschien beter kunt spreken van oranje en rode fases. Volgens Vollering lopen probleemgebruikers namelijk een groot risico om uiteindelijk verslaafd te worden en daarom is het belangrijk om al in de oranje fase in te grijpen. Helaas, dat gebeurt volgens haar veel te weinig. "Wij hebben een eigen onderzoek gedaan onder huisartsen en bedrijfsartsen en hen de vraag voorgelegd: 'Hoeveel procent van de cliënten met een alcoholprobleem ziet u op tijd in uw praktijk?' Wat bleek? Meer dan de helft zien ze niet." Vaak zit het probleem in de bedrijfscultuur. "Wij hebben in onze praktijk een vrouw gehad die op haar werk zo onder druk stond dat zij alleen nog kon ontspannen met drank", zegt Vollering. "Die drank was haar benzine, maar die benzine veranderde langzaam in vergif. Ze vertoonde veel van de gebruikelijke alarmsignalen: raakte snel geïrriteerd en trok zich terug. Maar er was niemand in haar omgeving, geen collega, geen leidinggevende, die eens met haar ging praten. Sterker nog, toen ze aan haar manager vertelde dat de werkdruk haar te veel werd, reageerde die zonder enig begrip: 'Losers use excuses.'"

Carrière

Buitengewoon jammer, vindt Stephan Roelofs, want ook hij constateert dat iemand in de oranje fase vaak doorschuift naar een rode. Volgens hem is verslaving zelfs een progressieve ziekte, kent iedere verslaving een carrière. En die carrière heeft hij zelf doorlopen, want voordat hij een organisatie voor verslavingspreventie oprichtte (Be-Responsible), zat hij zelf in de



Anja Vollering, directeur verslavingskliniek RoderSana



Stephan Roelofs (Be-Responsible): "Verslaving is een progressieve ziekte"

oranje en rode zones. "Ik begon op mijn 15e al met het roken van wiet en ik eindigde met een zware verslaving aan alcohol en cocaïne. Natuurlijk besepte ik wel dat het helemaal mis was, maar ik maakte mezelf iedere keer weer wijs dat het de volgende dag beter zou gaan, dat ik dan wel zou kunnen stoppen. Totdat iemand de moeite nam om met me te praten en me uitlegde dat ik mijn verslaving moest zien als een ziekte. Toen dacht ik: als ik ziek ben, moet ik naar een dokter."

Die ziekte is volgens hem ook objectief vast te stellen. "In een Amerikaans onderzoek legden ze cocaïneverslaafden onder een MRI-scanner en toonden hun verschillende afbeeldingen. Bij een plaatje van een opgerold bankbiljet (waarmee coke kan worden opgesnoven – red.) zag je bij die mensen een enorme hersenactiviteit. Verder heeft verslaving, welke verslaving dan ook, gevolgen voor de bedrading van de prefrontale cortex. Simpel gezegd: voor de controle en de zelfbeheersing. Ook al ben jij alleen maar verslaafd aan gokken, dan heb je die prefrontale cortex al gede-reguleerd. Als gevolg daarvan zie je een gebrek aan zelfbeheersing, ook op andere gebieden."

Symptomen

En dat is slechts een van de symptomen van de ziekte. Roelofs constateert bij verslaafden ook regelmatig een verschijnsel dat hij aanduidt als 'wegdrijven van de gevoelswereld'. "Die mensen weten alle verdriet en pijn weg te drukken. Ik heb eens iemand meegemaakt die in korte tijd zijn vader en zijn moeder verloor. Die man stond bij het graf alsof die in de rij stond bij de supermarkt: totaal geen emoties te zien."

En dan is er de mateloosheid, een verschijnsel →

AANTAL GEBRUIKERS 18-64 JAAR

Middel	Gebruikers	Verslaafden	In behandeling
Tabak	4.400.000	3.700.000	geen
Alcohol	9.800.000	800.000	30.000
Gokken	5.000.000	60.000	6.000
Medicijnen	1.000.000	350.000	750
Cannabis	400.000	80.000	4.000
Harddrugs*	176.000	44.000	23.800

*xtc, cocaïne, heroïne, amfetamine/speed



waar Roelofs zelf ook nog steeds last van heeft. “Ik ben nu zeven jaar clean, maar waar ik me eerst te buiten ging aan alcohol en cocaïne, gooi ik nu alles op mijn werk. Natuurlijk, ik maak mezelf wijs dat ik van al die extra uren ook geniet, maar in feite is het een gebrek aan controle, net als al die uren die ik besteed aan hardlopen. Bij anderen zie je die mateloosheid bijvoorbeeld als ze geld gaan uitgeven.”

En ten slotte zie je nog een ander gevolg van de deregulering van de prefrontale cortex: de drang naar onmiddellijke behoeftebevrediging. “Een bevriende senior-counselor bij Verslavingszorg SolutionS heeft me eens verteld wat er gebeurt als hij ’s ochtends de kliniek binnenkomt. Dan stormen er meteen een paar cliënten op hem af: ‘Ik heb een probleem, ik moet je spreken. Nu!’ En als hij dan zegt dat hij eerst even koffie gaat halen, kijken ze heel verbaasd. ‘Nee, het moet nu!’”

Early warning signals

Werkgevers die verslaafde of bijna-verslaafde medewerkers willen herkennen, kunnen hier dus op letten.

Maar ze kunnen ook terugvallen op andere ‘early

warning signals’. Bijvoorbeeld:

(Bijna-)verslaafden verzuimen vaak op maandag.

- Ze zijn slecht geconcentreerd en maken veel meer fouten dan voorheen.
- Ze zijn sneller geïrriteerd.
- Ze trekken zich terug.
- Ze besteden minder aandacht aan hun uiterlijk.
- Ze verspreiden de lucht van alcohol (of proberen die te maskeren met kauwgum, pepermunt of een overdosis aftershave).

Maar er is een veel gemakkelijkere manier om mensen in de rode of oranje zone te herkennen: als ze vrijwillig het gesprek met je aangaan. Ingrid Willems is psychiater bij Verslavingszorg Noord Nederland en ze benadrukt het belang van een open cultuur. “Je ziet die nu al rond roken. Hoe vaak gebeurt het niet dat collega’s heel openlijk weddenschappen afsluiten om met z’n allen te stoppen? En hoe vaak zal een werkgever dat niet financieel ondersteunen, bijvoorbeeld met een antirookcursus? Zorg er dus voor dat praten over alcohol, drugs en gokken net zo gemakkelijk gaat. Dat iemand bij wijze van spreken bij het koffieapparaat begint over zijn probleem en dat hij naar de leidinggevende toestapt met het verzoek om hem te helpen.”

Gesprek

Als de werknemers niet zelf dat gesprek aangaan, wordt het moeilijker, geeft Willems toe. “Ik ben zelf leidinggevende en vooral de mensen in de oranje zone zou ik niet gemakkelijk herkennen. Maar bij de geringste twijfel zou ik wel het gesprek aangaan. En ik zou hun ook de vraag stellen of ze een probleem hebben met alcohol, zelfs als ik me uitsluitend moest baseren op maandag-verzuim en slechter functioneren.”

Maar, en dat is belangrijk, Willems zou dat doen zonder enig oordeel. “Kijk, dat verslaafden alleen maar liegen en bedriegen, dat is een mythe. Maar als je hen van zaken gaat beschuldigen, dan klappen ze dicht. Confronteer ze in plaats daarvan met de feiten, met dat verzuim, met dat slechter functioneren. En zeg dat je je zorgen maakt, en dat je je afvraagt of er een verband is met alcohol. Maar houd het bij vragen.”

ADM-beleid

Regelgeving: bijvoorbeeld dat zero-tolerancebeleid op het gebied van alcohol en drugs, en het verbod om met apparatuur van de zaak goksites te bezoeken.

Een hulpaanbod. Als blijkt dat een werknemer is verslaafd, wordt hij doorverwezen naar een specialist. Eventueel deelt de werkgever in de kosten.

Voorlichting en training aan de leidinggevende. “Zo’n hulpaanbod heeft geen zin, als leidinggevenden er niet van op de hoogte zijn”, zegt Roelofs. “Want vaak weten leidinggevenden wel dat er iets met Piet aan de hand is, maar ze zullen niet zo gauw actie ondernemen als ze denken dat Piet daardoor kan worden ontslagen.”

Toezicht en handhaving. Hierin vermeldt de organisatie wat er gebeurt bij overtreding van de regels. Ook kan ze vastleggen of en op welke manier er op alcohol en drugs kan worden getest.

1.000.000 Nederlandse werknemers zijn in meer of mindere mate VERSLAAFD

ADM-beleid

Roelofs valt haar bij, maar hij voegt er iets aan toe. Als hij met HR-afdelingen spreekt over verslavingen, adviseert hij hun om zich ferm op te stellen. "Ja, een organisatie moet duidelijk maken dat ze hulp wil bieden, maar ook dat ze disfunctioneren door overmatig middelengebruik niet zal tolereren."

Wat hij bedrijven adviseert is het opstellen van een zogenoemd ADM-beleid, een beleid op het gebied van alcohol, drugs en medicijnen. Het bestaat uit vier onderdelen: regelgeving, hulpaanbod, voorlichting/training leidinggevende en ten slotte toezicht en handhaving (zie kader). Dat laatste is controversieel, maar Roelofs is een voorstander. "Zeker als we het hebben over organisaties waar veiligheid een belangrijke rol speelt, zoals politie, brandweer en petrochemische industrie. Daar wil je echt niet dat je mensen onder invloed zijn. Deze bedrijven kunnen binnenkort terugvallen op een laagdrempelige test voor alle soorten middelen. Je hoeft alleen maar een keer over de tong te schrapen, en de uitslag is voor 95% nauwkeurig."

Natuurlijk gelden er voorwaarden, zegt Roelofs. "Je hebt instemming nodig van de ondernemingsraad, het beleid moet bij het personeel worden bekendgemaakt, mensen moeten de test kunnen weigeren en ze hebben ook het recht op contra-expertise en om als eerste te worden geïnformeerd. Maar als je dat doet, heb je ook grote kans dat het werkt. Een organisatie introduceerde eens testkoffers en een blaaspaal, en daarmee heeft ze het ziekteverzuim flink omlaag gebracht."

Behandeling

Goed, het probleem is duidelijk: een werknemer zit in de oranje of rode zone. De volgende stap hangt volgens Willems af van de ernst van de situatie. "In lichte gevallen helpt vaak bewustwording: een dokter die zegt dat je minder moet drinken of gebruiken. Ook zijn zulke cliënten vaak gebaat bij een lichte vorm van cognitieve gedragstherapie. Maar bij zwaardere verslavingen kun je niet zonder intensievere therapie." Die zwaardere gevallen behandelt Willems zelf. Puz-

TIPS VOOR DE ARBEIDSDeskUNDIGE

Let als arbeidsdeskundige in de eerste plaats op de cultuur binnen een organisatie. Kunnen mensen met hun problemen – en zelfs met hun verslaving – naar een leidinggevende stappen? Of schrijft de cultuur voor dat het verboden is om zwakte te tonen? In dat laatste geval zullen verslaafde medewerkers er alles aan doen om hun gewoontes verborgen te houden en ze zullen pas hulp krijgen in een laat stadium. Kaart dit dus aan bij de directie. Besteed verder aandacht aan de gebruikelijke signalen: maandagochtendverzuim, terugtrekgedrag, irritatie, slechte prestaties. Vaak denk je bij zulke klachten al snel aan een burn-out. Maar soms ten onrechte. Vraag dus door en probeer de problemen van de medewerker boven tafel te krijgen. Dat geldt ook bij re-integratie. Die is vaak zinloos als de factoren die tot de uitval hebben geleid blijven bestaan. Zorg dat de cliënt eerst wordt doorverwezen naar de juiste behandelaar.



Ingrid Willems, psychiater bij Verslavingszorg Noord Nederland

zelen, noemt zij het, omdat deze mensen naast hun verslaving bijna allemaal lijden aan een andere psychiatrische stoornis. "Je kunt denken aan ADHD, depressie en posttraumatisch stresssyndroom. Of die stoornis de verslaving heeft veroorzaakt of andersom, dat is soms buitengewoon lastig vast te stellen. Vaak behandelen we de verslaving en de stoornis tegelijkertijd, een heel gecompliceerd proces."

Bemoedigend

Zware verslavingen zijn lastig te behandelen, zegt ook Vollering. "Natuurlijk, je ziet veel successen. Zoals die dame die werd binnengebracht in haar rolstoel en vijf weken later weer dertig minuten kon spinnen in de fitnessruimte van de kliniek. En heel soms vinden mensen opeens de motivatie om het roer om te gooien. Dat kan van alles zijn: een nieuwe hobby, een nieuwe liefde, God. Maar toch, zelfs na een behandeling in een kliniek valt vijftig tot zeventig procent van de cliënten terug. Daarom is het belangrijk om zeker een jaar aandacht te besteden aan terugvalpreventie. Als bijvoorbeeld de familie en vrienden van de cliënt bij het natraject worden betrokken liggen de succespercentages aanmerkelijk hoger."

Gemeenten kunnen extra expertise gebruiken:

D-Day

voor arbeids-
deskundigen



Steeds meer gemeenten halen arbeidsdeskundigheid in huis, maar het is zeker nog geen gemeengoed. Jammer, want arbeidsdeskundigen aan de poort hebben onmiskenbaar meerwaarde, zo blijkt uit de praktijk. Daarom moeten arbeidsdeskundigen zich duidelijker richting gemeenten profileren. 1 januari 2015 is D-Day.

TEKST | Hans Klip

Op 1 januari krijgen de gemeenten te maken met groepen waarover een oordeel over de arbeidsmogelijkheden in relatie tot de beperking nodig is. Zoals de nieuwe instroom van jonggehandicapten en mensen die in de oude situatie onder de SW-regeling zouden vallen. Maar ook 'oude' groepen als WWB'ers. Dat gemeenten door de Participatiewet de zorg voor een grote groep mensen met veel en vaak complexe belemmeringen erbij krijgen, staat buiten kijf. Maar verschilt de problematiek van bijvoorbeeld jonggehandicapten zoveel van anderen?

Volgens Ben van Zon, hoofd Arbeidsdiagnose en arbeidsdeskundige bij 18k, valt dat mee. "De problemen van de nieuwe doelgroepen zijn niet wezenlijk anders. Wel anders is dat gemeenten te maken krijgen met jonggehandicapten die weliswaar arbeidsvermogen hebben, maar ook een lage loonwaarde. Deze groep bevindt zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt en heeft een grotere zorgvraag. De inzet van arbeidsdeskundigen is hierbij eigenlijk onmisbaar." Ook Mariëtte den Bandt, beleidsmedewerker bij Werk en Inkomen Lekstroom en opgeleid als arbeidsdeskundige, vindt dat. "Deze groep mensen kan niet zo gemakkelijk terecht in een reguliere functie. Dan is de arbeidsdeskundige in mijn ogen de aangewezen persoon om naar belasting en belastbaarheid te kijken."

Strakke diagnose

In Tilburg (ongeveer 190.000 inwoners) draaien sinds een klein halfjaar twee arbeidsdeskundigen mee in het 'team Werk' dat de intake van klanten verzorgt. Dit heeft te maken met een ingrijpende koerswijziging bij de afdeling Werk & Inkomen, zegt Patrick Höring, beleidsmedewerker W&I bij de gemeente. "Ons hele proces is gereorganiseerd, mede om te anticiperen op de veranderingen die op de gemeente afkomen. We werken sinds 1 juli volgens een nieuw dienstverleningsconcept. Hiervan maken een strak poortproces en een



Ben van Zon, arbeidsdeskundige bij 18k



Mariëtte den Bandt, Werk en Inkomen Lekstroom



Patrick Höring, beleidsmedewerker W&I Tilburg

goede diagnose aan de voorkant deel uit."

Höring vertelt dat deze aanpak nieuw is voor Tilburg. "We beoordeelden vroeger eerst het recht op een uitkering. Vaak werd pas later tijdens een traject of door gerichte inzet van een diagnose duidelijk welke problemen de klant had. Dat leidde achteraf gezien tot onnodige uitval en kosten. Er is nu een strakke diagnose aan de poort. Daarbij zorgen de arbeidsdeskundigen waar nodig voor verdieping. Wij werken tegenwoordig ook in de vorm van een pilot samen met UWV. Die voert voor ons de meeste medische onderzoeken uit." De dienstverlening is volgens Höring veel gericht geworden. "Zo krijgt de begeleidingspartij van de klant tegenwoordig een bindende opdracht. We merken uit de cijfers dat de nieuwe aanpak nu al vruchten afwerpt."

Gedetacheerd

Ben van Zon is net als Höring positief over de nieuwe aanpak. Hij werkt bij 18k, de private dochter van de Wsw-organisatie Diamant-groep. Het onderdeel 18k Arbeidsdiagnose levert diverse arbeidskundige diensten aan Tilburg en de regiogemeenten en aan een aantal andere gemeenten in het land. Sinds 2007 schakelt de gemeente Tilburg deze organisatie voor arbeidsdeskundigheid in. Nieuw is dat twee arbeidsdeskundigen vanuit 18k nu vast zijn gedetacheerd. Van Zon licht toe: "Zij doen structureel mee in het proces. De arbeidsdeskundige stelt de diagnose aan de kop van het traject in plaats van achteraf. Daarmee voorkom je dat een klant meerdere mislukte trajecten aflegt en iedereen gefrustreerd raakt."

De arbeidsdeskundigen hebben twee hoofdtaken: zij zorgen op aangeven van de intake voor verdieping van de primaire intake en ze hebben een consultatieve rol richting de collega's van Werk & Inkomen. Van Zon vertelt dat consultatie inhoudt dat iemand de arbeidsdeskundige kan vragen om mee te denken. "Dan gaat het om een case waarbij diepere problemen worden verondersteld of het onduidelijk is hoe verder te handelen als het gaat om werk. Door consultatie ontstaat een win-winsituatie. Ook wordt de deskundigheid van de intaker of klantmanager werkende weg bevorderd."

Samenspel

Wanneer de intaker meer helderheid nodig acht, verricht de arbeidsdeskundige een onderzoek na de intake. Van Zon legt uit: "De arbeidsdeskundige zit om tafel met de klant. Hij probeert op basis van eigen



“Ik wens elke gemeente een arbeidsdeskundige toe”

onderzoek een scherp beeld te krijgen van de belasting en belastbaarheid van de klant. Soms is verdere verdieping nodig en stuurt hij de klant door naar een arts of psycholoog. De arbeidsdeskundige heeft de regie over het onderzoek en integreert alle informatie in een rapport dat zo helder mogelijk is voor klant en intaker.” De intakers stelden zich in het begin terughoudend op

ten opzichte van de nieuwbakken collega's in hun midden. De toegevoegde waarde van arbeidsdeskundigheid was niet voor alle intakemedewerkers duidelijk. “Ook was iedereen nog zoekende in het nieuwe proces”, aldus Höring. “Maar intakers en arbeidsdeskundigen weten elkaar intussen heel goed te vinden.” Van Zon beaamt dat. “De aanvankelijke reserve sloeg al snel om, toen de intakers merkten dat de arbeidsdeskundigen een duidelijke toegevoegde waarde hebben. Het vraagt van de arbeidsdeskundige dat die goed aanvoelt hoe het bij een gemeentelijke organisatie toegaat. Je moet elkaar begrijpen, het spel samen spelen.”

Signalen herkennen

Anders gaat het eraan toe in Nunspeet (een kleine

“UWV GAAT EERDER MEER DAN MINDER DOEN”

De samenwerking tussen UWV en gemeenten verandert op 1 januari. Waar UWV nu nog sociaal-medisch advies als aanvul-

lende dienst aanbiedt, krijgt de uitvoeringsorganisatie er straks drie wettelijke taken in relatie tot gemeenten bij: advies over een medische urenbeperking, indicatie in het kader van de afspraak over 125.000 participatiebanen en advies over beschut werk. De samenwerking komt zo in een ander daglicht te staan, vertelt Michael Warries, senior beleidsmedewerker van het CEC, het expertisecentrum van de divisie Sociaal-Medische Zaken van UWV. “Voor deze drie diensten kunnen gemeenten alleen bij UWV terecht. Daarnaast bieden wij aanvullende diensten aan, zoals de loonwaardebepaling en adviezen over studietoelage en werkvoorzieningen.”

Hoe vaak gemeenten bij UWV zullen aankloppen, vindt Warries moeilijk te zeggen. “Wij tasten hierover in het duister, al maken we natuurlijk wel een beredeneerde inschatting

van de benodigde capaciteit. Maar gemeenten zitten zelf ook in een zeer hectische periode. We weten het gewoon nog niet.” Warries verwacht dat UWV de komende jaren volop werk heeft voor de ongeveer 800 arbeidsdeskundigen die er werken. “De werkzaamheden verschuiven. Er verdwijnt weliswaar een aantal klussen, maar gemeenten hebben extra arbeidsdeskundigheid van ons nodig. Ik verwacht dat we eerder meer dan minder gaan doen.”

Nieuwe methode

Een belangrijke ontwikkeling is dat UWV een nieuwe methode gebruikt om arbeidsvermogen vast te stellen: de Sociaal-Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen (SMBA). Warries licht toe: “We hebben deze methode zelf ontwikkeld op basis van de ICF, een van de classificatiesystemen van de WHO. De methode ondersteunt onze arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen bij het meer participatiegericht beoordelen in plaats van claimgericht. Het arbeidsvermogen staat centraal en niet het verdienvermogen.” De nieuwe methode is volgens Warries elegant, goed doortimmerd en een verrijking voor het vakgebied. “SMBA ondersteunt onze arbeidsdeskundigen beter bij het opstellen van oordelen en adviezen en geeft klanten een duidelijker beeld van hun mogelijkheden. Een strak beargumenteerd verhaal biedt de klant houvast.” Samenwerking met UWV heeft nog een ander voordeel, besluit Warries. “Wij zijn een onafhankelijke partij. Klanten van de gemeente kijken toch wat anders tegen ons aan dan tegen klantmanagers.”

27.000 inwoners). Daar is Henk-Jan Veerbeek, arbeidsdeskundige en re-integratiespecialist, in zijn eentje verantwoordelijk voor de intake van nieuwe klanten. Hij heeft in 2013 de opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. "Ik zag de veranderingen op sociaal terrein aankomen en heb toen bij mijn leidinggevende aangeklopt: we missen de kwaliteit in arbeidsdeskundigheid in huis. Dat wil ik graag doen." Veerbeek heeft veel profijt van zijn nieuw verworven expertise. "Het helpt me om signalen beter te herkennen. Bij bepaald gedrag gaat sneller een belletje rinkelen. Daardoor kan ik effectiever hulp bieden. Ik maak nu soms andere keuzes."

Verbeek geeft een voorbeeld. "Iemand met rugklachten zei niet te kunnen werken. Vroeger zou ik de persoon waarschijnlijk toch hebben aangespoord in een werksetting actief te worden. Nu had ik: het is een beleving, het kan kloppen. Dan voer je op een andere manier een gesprek. De rugpijn bleek samen te hangen met spanning. Door dat mechanisme helder te krijgen, is de pijn verminderd en beweegt de persoon meer."

Creatiever

Henk-Jan Veerbeek gaat ook met klanten de boer op om te kijken of zij bij bedrijven met aanpassingen kunnen werken. "Dat is een voordeel van werken in een kleine gemeente; dan kun je zoiets gemakkelijker doen. Door mijn arbeidsdeskundige expertise ben ik creatiever geworden bij het bedenken van oplossingen. Een kleine verandering in de belasting kan al een grote verandering in belastbaarheid opleveren."

Op het ogenblik is Veerbeek zich aan het inlezen over de loonwaardemeting. "Daar gaat straks veel geld in om. Regio's maken verschillende keuzes: ze laten de meting bijvoorbeeld doen door een werkcoach of een leverancier van een loonwaardemeeinstrument. Dat kan weerstand oproepen. Ik vind het specifiek een zaak voor de arbeidsdeskundige. Die heeft een objectieve positie in een speelveld van belangen. Heb je een klacht over zijn werk, dan kun je deze melden bij de Stichting Registratie Arbeidsdeskundigen."

Goede samenwerking

Mariëtte den Bandt werkt bij Werk en Inkomen Lekstroom (WIL), een samenwerkingsverband van vijf gemeenten met Nieuwegein als vestigingsplaats. Zij heeft eind 2012 de opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. "Ik heb deze kennis en kunde nog niet voor



Henk-Jan Veerbeek, arbeidsdeskundige en re-integratiespecialist gemeente Nunspeet



Corrie van der Weij, arbeidsdeskundige AG bij UWV Werkbedrijf



Michael Warries (UWV)

klanten kunnen gebruiken, maar wel voor de HRM-afdeling van WIL. Ik geef werkplekadvisen aan collega's. De organisatie voert in 2015 een pilot uit over de dienstverlening en loonwaardebepaling voor klanten met een arbeidsbeperking."

Den Bandt ziet de meerwaarde van een arbeidsdeskundige in huis. "Ik ben voorstander van het al bij de poort in beeld brengen van belasting en belastbaarheid van de klant. Gebruik deze informatie bij de begeleiding naar werk." UWV stelt in 2015 arbeidsdeskundige capaciteit beschikbaar voor gemeenten. WIL gaat met UWV afspraken maken over de inzet van deze arbeidsdeskundige. Den Bandt: "Vroeger werkten gemeenten en UWV meer naast elkaar, nu werken de partijen in onze regio goed samen bij de voorbereiding van de uitvoering van de Participatiewet."

Voorkomen van aanloopproblemen

Ook Corrie van der Weij, arbeidsdeskundige AG bij UWV Werkbedrijf, heeft het over de relatie tussen gemeente en UWV. Zij is na lang in gemeenteland te hebben gewerkt, deze zomer aan de slag gegaan bij UWV. "Ik heb twee jaar geleden de opleiding tot arbeidsdeskundige gevolgd, maar kon dit bij mijn laatste gemeente nog niet toepassen. Jammer, want ik wens elke gemeente toe dat zij een arbeidsdeskundige in dienst heeft." Van der Weij heeft het over de nieuwe groepen die op de gemeente afkomen. "De gemeenten hebben weinig ervaring met een groep als jonggehandicapten die niet volledig zijn afgekeurd. Ik raad gemeenten dan ook aan: zoek een goede verbinding met UWV. Daarmee kan kennisoverdracht plaatsvinden. Zo kunnen we met elkaar aanloopproblemen zo veel mogelijk voorkomen."

Het is heel belangrijk dat klantmanagers ook bij de nieuwe doelgroepen direct aansluiten op de leefwereld van de klanten, merkt Van der Weij op. "Waar wordt iemand blij van? Waar liggen zijn arbeidsmogelijkheden? Klantmanagers hebben vaak te weinig tijd en ruimte om te kijken naar de kracht van een persoon. Bij een doelgroep als jonggehandicapten kun je dat niet hebben. De arbeidsdeskundige kan dan de weg wijzen." Van der Weij heeft tot slot een tip voor een arbeidsdeskundige die bij een gemeente aan de slag gaat. "Leg in heldere taal uit wat de klantmanager en de accountmanager aan jou kunnen hebben. Laat daadwerkelijk de meerwaarde zien. Heel simpel gezegd: gewoon doen!"

Re-integreren in Nepal is moeizaam:

Een handicap is een kwestie van karma

In een land waar handicaps een kwestie van karma zijn en sociale voorzieningen nauwelijks ontwikkeld, hebben jongeren met een beperking het extra moeilijk. Stichting Suvadra helpt Nepalese kinderen en jongeren bij hun school en opleiding. Daarbij probeert bestuurslid Harm Rademaekers zo goed als mogelijk zijn arbeidsdeskundige expertise in te zetten, want: “Ons doel is dat die jongeren uiteindelijk ook aan het werk komen.”

TEKST | Diederik Wieman

Arbeidsdeskundige Harm Rademaekers is senior beleids- en productontwikkelaar bij het Centraal Expertise Centrum van UWV en nu al zo'n zes jaar actief betrokken bij de stichting Suvadra. Hij kwam met de stichting in contact toen hij na een vakantie in Nepal wat foto's op het werk liet zien. Een collega herkende de plaatjes en vertelde dat haar dochter vrijwilligerswerk bij Suvadra deed. “Ik heb toen contact gezocht met Joyce van Rijen, de voorzitter van de stichting. En van het een kwam het ander”, vertelt Harm. “In 2010 ben ik ambassadeur geworden en heb sindsdien veel fondsenwerving gedaan. Vanaf 2012 zit ook in het bestuur van de stichting.”



De ernstig spastische Suman op de aangepaste scooter waarmee hij naar de universiteit rijdt.



Steun in de rug

Sinds zijn eerste reis naar Nepal loopt het land als een rode draad door het leven van Harm. “Ik raakte enorm onder de indruk van het land, de cultuur en de mensen. Mijn vrije tijd breng ik zo veel mogelijk door in Nepal,

meestal ben ik er een keer of drie per jaar, waarbij ik het liefst per motor door het land trek.” Die vakanties combineert hij altijd met werk voor de stichting. “Ik doe dan van alles; van meehelpen met schoonmaken tot een dag op pad met de jongeren.”

De nu 37 kinderen en jongeren die Suvadra onder haar hoede heeft, kunnen die extra ruggensteun goed gebruiken. "Er heerst daar een cultuur waarin weinig gegeven wordt om mensen met een handicap. In het hindoeïsme wordt dat gezien als een straf die je gewoon moet uitzitten omdat je in je vorige leven iets fout hebt gedaan. Er is nauwelijks compassie voor, geen aangepast onderwijs en de meeste Nepalezen doet geen moeite om iets extra's voor deze kinderen te doen." Suvadra sponsort 'Door to door education' waardoor negen kinderen die dermate gehandicapt zijn dat ze niet naar een school kunnen, toch les krijgen. Er worden leraren ingehuurd die een aantal uren per week aan huis les geven; ieder kind heeft daardoor twee uur per dag 'school'. Het mooie is dat dit project wordt geleid door twee jongeren die zelf gehandicapt zijn. Daarnaast betaalt de stichting ook de schoolkosten van vijf gehandicapte kinderen uit straatarme gezinnen. Ook de (vervolg)opleidingen van zestien gehandicapte jongeren wordt door de stichting gefinancierd, net als een flink aantal incidentele projecten. "Zo hebben we een paar aangepaste scooters aangeschaft zodat jongeren die daarvoor in aanmerking komen, toch naar school of universiteit kunnen."

Zelfstandigheid

School, HBO of universiteit mogelijk maken is op zich goed te realiseren, maar de grote uitdaging volgt als de opleidingen zijn afgerond. Harm Rademaekers: "De scholing heeft als doel dat de gehandicapte jongeren ook aan het werk komen. Momenteel hebben we twee jongeren van 18 en 23 die de overstap naar werk willen maken. En daar probeer ik mijn arbeidsdeskundige

SUCCESEN

Werk is er vooral in het toerisme, het bankwezen, sociaal werk en andere dienstverlenende sectoren. En daar beginnen de eerste succesjes zich ook af te tekenen. Zo is Naresh Raj Bhattarai naast zijn studie Travel & Tourism begonnen met zijn eigen bedrijfje: Nepal Travel Guide Naresh. Harm: "Hij richt zich op het begeleiden van mountainbiketochten voor toeristen in de omgeving van Bhaktapur en Kathmandu. Suvadra ondersteunt financieel, maar vooral heel praktisch door vanuit Nederland toeristen naar hem toe te leiden. We doen dit via ons netwerk en sociale media. Het is een veelbelovend initiatief van Naresh."

Naresh is naast zijn studie Travel & Tourism begonnen met zijn eigen bedrijfje



hotel en twee ICT-bedrijven. Maar ook daar was er geen enkele ingang. Ook hebben we de mogelijkheden onderzocht om een kleine sociale werkplaats op te zetten. Maar er wordt in Zuidoost Azië al zoveel gemaakt en verkocht, dat ook zo'n werkplaats niet levensvatbaar is. Daarom ligt onze focus nu op het ondersteunen van mensen richting zelfstandig onder-

Meer informatie over stichting Suvadra?
Kijk dan op www.suvadra.com. Donaties zijn uiteraard ook welkom. De stichting wordt gerund door vrijwilligers, dus iedere euro gaat daadwerkelijk naar Nepal. Het management ter plaatse is in handen van twee (gehandicapte) medewerkers, zij zorgen ervoor dat de middelen volgens gemaakte afspraken worden besteed.



kennis voor in te zetten. Ik ben gesprekken aangegaan met potentiële werkgevers. Maar Nepalese werkgevers zijn absoluut niet geïnteresseerd, tenzij ze er geld aan kunnen verdienen. Vervolgens heb ik contact gezocht met drie Nederlandse bedrijven in Nepal: een groot

nemerschap. We brengen ze de basale ondernemers- en sociale vaardigheden bij zodat ze hun eigen kostje kunnen verdienen."

We teach...



BIJ- EN NASCHOLING

OOK VOOR ARBEIDSDISKUNDIGEN

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

INTRODUCTIE BOUW (GENERIEK)

4 februari en 4 maart, Harderwijk

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN

16 maart, Utrecht

KENNISMAKEN MET EVIDENCE BASED PRACTICE

18 maart, Utrecht

JE WERKDRUK DE BAAS!

19 maart, Zwolle

WERKADVISEUR BOUW

26 maart, 23 april en 4 juni, Amersfoort

DEBATTEREN EN MONDELING ARGUMENTEREN

30 maart, Utrecht

...interesse?

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



NSPOH
we teach health

De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.



Prijsknaller!
Tijdelijk van € 9.450
voor € 7.950!

Post Bachelor leergang Arbeidsdeskundige erkend door Hobéon SKO!

Wij zijn blij met de erkenning van Hobéon SKO! En om dat te vieren, kunt u tijdelijk profiteren van een speciale prijsaanbieding voor de nieuwe leergang die start op 12 januari 2015.

Schrijft u zich in voor 31 december 2014, dan betaalt u geen € 9.450, maar **slechts € 7.950 vrij van btw**. Inderdaad, u betaalt bij ons geen btw, omdat het om een officiële post bachelor opleiding gaat. De prijs is inclusief uitgebreide lesmaterialen, boeken, mentoruren en catering, exclusief examenkosten. En inclusief een VeReFi abonnement ter waarde van € 795!

Wacht dus niet langer en zet uw eerste stap op weg naar een nieuwe carrière!

Voor meer informatie:
www.cs-opleidingen.nl

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

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS



"Zullen we even samen in mijn schoenen staan?"

Start →

Digitaal inspiratieboek verschenen:

Aan de slag met Mensen met Mogelijkheden

Verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers. Handreikingen en werkinstructies voor professionals. Wetenschappelijke verdieping. Het is allemaal samengevat in een nieuw digitaal inspiratieboek 'MMM Mensen met Mogelijkheden. Dromen, durven doen.' Het boek daagt professionals uit om samen met ervaringsdeskundigen en werkgevers in actie te komen.

TEKST | Diederik Wieman

Doel van het MMM-project is meer mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk te krijgen en te houden. Komend jaar besteedt AD Visie in elke uitgave aandacht aan dit project en het digitale boek. De uitgave biedt professionals in de keten zorg, onderwijs en werk een krachtige methode om samen met werkgevers en ervaringsdeskundigen meer arbeidsparticipatie van mensen met een psychische beperking te realiseren. Aan de basis van deze methode staan twee uitgangspunten. Ten eerste: het verhaal van de mens met een psychische kwetsbaarheid, de ervaringsdeskundige en de werkgever. In zijn of haar achtergrondverhaal, behoeften en ambities ligt de kiem besloten van een succesvolle stap in arbeidsparticipatie en -prestatie. Het tweede uitgangspunt is: denken in mogelijkheden en minder in beperkingen. Niet alleen aandacht voor het bestaande, maar (ook) durven dromen over wat zou kunnen zijn. Zoals één van de professionals in het boek stelt: "Kijken naar de positieve kanten, kan wonderen verrichten. Het is erg mooi om te zien hoe mensen met een psychische kwetsbaarheid dan binnen relatief korte tijd opbloeien en weer grip op hun leven krijgen. Ze kunnen dan veel bereiken."

Aandacht voor mogelijkheden

De 21 beroepsgroepen die aan het project 'Mensen met Mogelijkheden' deelnemen willen dat zo veel mogelijk mensen met een psychische kwetsbaarheid de gelegenheid krijgen om

zichzelf te ontplooiën dankzij de aandacht die professionals en werkgevers geven aan hun kwaliteiten en mogelijkheden. Het inspiratieboek biedt hiervoor goede handvatten. Het neemt professionals actief mee in de vier stappen van het MMM-project: verdiepen, verbeelden, vormgeven en verwezenlijken. Ook zijn er vijf stappen om beter samen te werken. Daarvoor zijn instructies opgenomen in het onderdeel Werkboek. Het doorlopen van de stappen kan zowel door individueel de opdrachten te maken, of in groepsverband met collega's uit de eigen organisatie of beroepsgroep of met andere collega's in de regio. Vanuit de basistekst kan de lezer digitale uitstapjes maken naar inspirerende verhalen van zestien ervaringsdeskundigen en werkgevers. Of naar dertien dromen van teams van professionals. Kortom: een ideaal startpunt voor iedereen die vandaag nog aan de slag wil met Mensen met Mogelijkheden.

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



Passie voor werk

TEKST | Diederik Wieman Foto's | Charlotte Boersma

Het beroep van Aart van Harten (56) laat zich moeilijk in één term vatten. Acteur, trainingsacteur, voice-over, museumdocent, rondleider, gastheer, kunstminner. Maar Aart wil ook helemaal niet in een hokje geplaatst worden. Daarvoor zijn er te veel leuke dingen om te doen. En die combineert hij dan ook naar 'hartenlust'. Drie dagen per week leidt hij gepassioneerd bezoekers rond in het Rijksmuseum of het Scheepvaartmuseum. Hij neemt zijn groepen verhalend aan de hand naar vroeger tijden en brengt zo het cultureel erfgoed tot leven. Net zo makkelijk is hij organisator/gastheer bij zakelijke evenementen die vaak na sluitingstijd in de musea plaatsvinden. Acteerles aan Leidse studenten, trainingsacteur voor bedrijven. En ook heel leuk om te doen: in de huid van Willem V kruipen tijdens de museumnacht in het Mauritshuis. Een door hem zelf geschreven act uiteraard.

Hoe het tot dit alles kwam? Acteren was altijd een van zijn passies, maar Aarts vader vond dat hij beter een vak kon leren. En dus werd het arbeids- en organisatiepsychologie en een carrière in de werving & selectie en media. Maar uiteraard kruipt het bloed waar het niet gaan kan. Na het overlijden van zijn vader in 2002 volgde een periode van bezinning en besloot Aart om de vierjarige Amsterdamse Theater Academie te volgen. Letterlijk en figuurlijk dus een 'coup de théâtre', want sindsdien combineert hij zijn passies voor kunst, acteren en het culturele erfgoed. Chapeau!

www.aartworks.nl



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



NAH

reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: www.nah-reintegratie.nl
e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517

Wibbens arbeidskundig advies
Echt een ander bureau....

wibbens 
arbeidskundig advies

BEN JIJ

ARBEIDSDESKUNDIGE NIEUWE STIJL

DUIZENDPOOT • ONDERNEMEND • KWALITEIT

GEREGISTREERD • VERBINDENDE FACTOR

RESPECTVOL • COMMUNICATIEF

VERANTWOORDELIJK

Meer informatie:

www.wibbensarbeidskundigadvies.nl/vacature

 088 - 2383260

- Herken jij jezelf hierin?
- Zoek je verbreding in je vak?
- Heb jij ervaring in AOV, letsel en bij werkgevers? Mail ons: sollicitatie@wibbens.nl

Vijf jaar Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Een vak is pas een vak als er bewijs aan ten grondslag ligt

Bijna zevenhonderd arbeidsdeskundigen – meer dan ooit – bezochten op 30 oktober het jubileumcongres van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC). Onder het motto 'Kracht van Kennis' werden zij geïnspireerd door Richard van Hooijdonk (RTL Masterclasses, Radio 1 journaal), de hoogleraren Ton Wilthagen en Lex Burdorf en door workshops waarin arbeidsdeskundigen vertelden hoe zij de kennis van het AKC in de praktijk toepassen.

TEKST | Diederik Wieman, Tessy van Rossem, René Ravestein FOTO'S | Ed Wens

NVVA- en AKC-voorzitter Monique Klompé opende het plenaire gedeelte van het congres. Ze is trots op vijf jaar ACK én op de enorme opkomst. "Vakmanschap is een optelsom van kennis, kunde, gedrag, talent en passie", stelde ze. "De combinatie daarvan maakt dat je meester bent in je vak. Maar een vak is pas een vak als er bewijs onder ligt. Dat betekent dat je een profiel hebt voor je opleiding, dat je je vak onderhoudt, maar ook dat je evidence based werkt. Kennis ontwikkelt zich, veroudert en je moet dus steeds nieuwe kennis opdoen om bij te blijven. Het AKC speelt daarin een cruciale rol."

Toevoegen

"Waarom zou je met kennis aan de slag gaan?", zo vroeg Monique Klompé zich hardop af. "Iedereen kan op internet van alles lezen en leren. De cliënt weet al heel



veel voordat hij naar de arbeidsdeskundige gaat. Als deskundige moet je daar iets aan weten toe te voegen. Daarom is AKC opgericht, om samen kennis te delen. De wereld van nu vraagt niet meer om black boxes, maar om transparantie. Ook van arbeidsdeskundigen." Kennis is ook noodzakelijk om nu en in de toekomst cliënten goed te helpen. "Want niet iedereen past in een van de hokjes van de arbeidsmarkt. Als je chronisch ziek bent, waar kun je dan terecht? Of je bent jong en verstandelijk gehandicapt? Of als je je hele leven in de





bouw hebt gewerkt en je bent 55? Wat dan? Als professional moet je de juiste beslissingen nemen: wel of geen uitkering? Wel of niet in de Participatiewet? Welke instrumenten zet je dan in? Kunnen we werk passend maken? Kunnen we mensen in hun eigen kracht zetten? Hoe bepalen we loonwaarde? Het zijn allemaal actuele thema's waarnaar het AKC de afgelopen jaren onderzoek heeft gedaan. Maar met kennis aan de slag gaan is ook gewoon hartstikke leuk", betoogde Monique Klompé. "Dat kregen we ook mee van de vele arbeidsdeskundigen die meewerkten aan al die onderzoeken." Dit alles vervult haar met trots. "Het kenniscentrum heeft in vijf jaar tijd evidence aan het vak toegevoegd. We weten steeds beter welke aanpakken effectief zijn en waarom bepaalde methoden goed werken."

Het AKC jubileum congres werd mede mogelijk gemaakt door:



3 vragen aan Monique Klompé, voorzitter NVvA en AKC

1. Waarom moeten we als beroepsgroep blij zijn met vijf jaar AKC?

"Er is, terecht, steeds meer nadruk op professionaliteit en transparantie. Een vak is pas een vak als er bewijs aan ten grondslag ligt, als de manier waarop professionals te werk gaan wetenschappelijk onderbouwd is. Er zijn nu meer voorspellers bekend voor succesvolle arbeidsparticipatie van Wajong'ers met een autismespectrumstoornis. We weten beter welke factoren bepalend zijn voor het keuzeproces in re-integratie en hoe we hierin kunnen omgaan met culturele achtergronden. Het AKC heeft ook praktische handvatten opgeleverd zoals de Werkscan voor werkenden en werkzoekenden en een manier om loonwaardemethodieken te valideren. Ook zijn er nu concrete leidraden voor jobcoaching, werkvoorzieningen en verzuim. Allemaal evidence based instrumenten die inzetbaar zijn in de dagelijkse beroepspraktijk."

2. Welke trends ziet je op het gebied van arbeidsparticipatie?

"Werk is gezond makend. Werkgevers, werkenden, overheden, dienstverleners en professionals in het sociale domein, zorg en onderwijs willen de komende decennia de arbeidsparticipatie van mensen met een (dreigende) functiebeperking zo verbeteren dat iedereen kan meedoen. Deze ambitie vraagt om nieuwe arbeidstoeleidsarrangementen, met andere verbindingen tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zorg en onderwijs, zorg en arbeid, en mens en werk. Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om innovatie van de manier waarop arbeid wordt aangeboden. We hebben arbeid nodig die is aangepast aan de menselijke maat, ook als sprake is van een arbeidsbeperking."

3. Welke toekomstige onderzoeksvragen zijn denkbaar voor het AKC?

"De kernexpertise van de arbeidsdeskundige sluit direct aan bij nieuwe, concrete uitdagingen zoals de uitvoering van de Participatiewet. De onderzoeksvragen van de toekomst zullen zich zeker ook richten op het optimaliseren van participatiemogelijkheden. Het ontwikkelen van nieuwe arbeidstoeleidsarrangementen in het sociale domein vraagt om nieuwe inzichten en kennis op terreinen als arbeid en gezondheid, arbeid en organisatie en om gedragswetenschappelijke inzichten gericht op het activeren van zelfregie, coping en selfefficacy van burgers. Via aanpassing van werkprocessen kan werk geschikt worden gemaakt voor mensen met arbeidsbeperkingen. Toekomstige AKC-onderzoeken zullen dan ook dieper ingaan op vragen als: Hoe ontwikkelt arbeid zich? Hoe kun je taken en functies daadwerkelijk zo aanpassen dat er ook ruimte blijft voor mensen met specifieke beperkingen? Hoe zorg je ervoor dat ook lager opgeleiden goed inzetbaar zijn?"

Werkgevers zijn geen banenpinautomaten

Ton Wilthagen, hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan Tilburg University, is op zoek naar het evenwicht tussen bedrijfsdynamiek en inclusiviteit.

De huidige economische omstandigheden leiden tot dynamiek en dat brengt voor bedrijven de noodzaak met zich om op die dynamiek in te springen, mee te bewegen, productiever te zijn, vindt Wilthagen. "Tegelijkertijd vinden we inclusiviteit ook belangrijk. Zijn dynamiek en inclusie nu communicerende vaten of niet? Hoe kun je tussen die twee een win-winsituatie bereiken? Dat is het thema waar ik mij in

mijn werk op richt." En dat is belangrijk, want volgens Wilthagen is de arbeidsmarkt een toernooi: het is een gevecht om erop te komen. "Niet iedereen staat in de zelfde uitgangspositie. Je zou kunnen zeggen: geef sommige mensen een voorsprong. Dat doen we al, bijvoorbeeld door de beeldvorming over bepaalde groepen bij te sturen, door scholing of ontwikkeling, of door coaching tijdens het verblijf op de arbeidsmarkt. Maar ook door kostenverlaging middels loonkostensubsidie. Of je kunt het proberen af te dwingen: neem je geen arbeidsgehandicapten in dienst, dan krijg je geen opdrachten of moet je een boete



betalen. Maar we moeten ons goed realiseren dat de werkgever geen banenpinapparaat is. Je kunt niet zeggen: 'Wij hebben een probleem met deze mensen en u moet ze als werkgever maar in dienst nemen.' Er is een remedie volgens Wilthagen: "Als we meer kansen willen moet de koek groter worden." (Zie onderstaand interview)

Interview Ton Wilthagen:

"Als de koek groter wordt, kunnen er ook meer mensen van eten"

Ton Wilthagen is zoals hij zelf zegt een optimist. "Daarom probeer ik op een positieve manier naar de kansen van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt te kijken."

Dat mensen met een arbeidsbeperking kansen hebben op de arbeidsmarkt, staat volgens hem dan ook buiten kijf. Maar dan moet het economische tij wel een beetje meezitten. "De animo om mensen met een 'vlekje' aan te nemen is nu eenmaal groter als het bedrijven voor de wind gaat. Willen we meer arbeidsgehandicapten aan een baan helpen, dan moeten we allereerst hopen dat de economie aantrekt. Als de koek groter wordt, kunnen er ook meer mensen van eten." Uiteraard spelen ook allerlei andere prikkels – zoals loonkostensubsidies, de no-riskpolis, het bijstellen van beeldvorming en social return bij overheidsaanbestedingen – een rol bij het aan werk helpen van arbeidsgehandicapten. "Alle beetjes helpen. Je moet met hagel schieten en hopen dat het effect heeft." Wel vindt de Tilburgse hoogleraar dat bepaalde wet- en regelgeving beperkend werkt. "Neem de bijstand. Daarin is bepaald dat je naast je uitkering maximaal een halfjaar een gedeeltelijke baan mag hebben. Terwijl sommige mensen er juist bij zijn gebaat om langer in deeltijd naast hun uitkering te werken."

Als kenner van de arbeidsmarkt voorziet Wilthagen twee trends:

flexibilisering en automatisering. Die trends hoeven niet per se negatief uit te pakken voor arbeidsgehandicapten, zo stelt hij. "Iemand met een beperking kan juist heel erg gebaat zijn bij flexibilisering. Hij kan bijvoorbeeld zijn eigen werktijden indelen en kiezen of hij de ene dag liever thuis werkt of op kantoor." Ook toenemende automatisering en robotisering ziet hij als een kans. "Ik denk dat de robotisering ook deuren opent voor mensen met een beperking. Door de automatisering van productieprocessen kunnen bedrijven misschien wel juist arbeidsgehandicapten in dienst nemen."

Een andere trend die positief kan uitpakken voor arbeidsgehandicapten is het zogenaamde reshoring. "Bedrijven halen werk dat ze in een eerder stadium hebben uitbesteed aan lagelonenlanden als India of China terug naar hun eigen land. Ze zien in dat ze het werk niet door vijfthonderd mensen in China hoeven laten uitvoeren, maar dat vijftig mensen in Nederland dit dankzij de automatisering ook kunnen doen. Hiervoor schakelen ze dan bijvoorbeeld mensen uit de sociale werkvoorziening in. De VS zijn al helemaal overstag. Onderzoek laat zien dat daar 50.000 banen per jaar terugkomen. Een geweldige kans dus voor Nederland. En een mooie uitdaging voor het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum om daar eens onderzoek naar te doen."





Fred Paling, (raad van bestuur UWV): Trots op het AKC

“Ik ben heel tevreden over de afgelopen vijf jaar”, aldus UWV-bestuurder Fred Paling. “Er is een heleboel veranderd. We wilden met de oprichting van het AKC een impuls leveren aan de professionaliteit van het vak. In de afgelopen vijf jaar zijn we door de maatschappelijke ontwikkelingen gestimuleerd. Want de vraag naar kennis en kunde op het gebied van arbeid en gezondheid is door alle gewijzigde maatschappelijke opvattingen over het meedoen van mensen met een beperking enorm gegroeid. Als je ziet wat het AKC aan kennis heeft opgeleverd mag je er trots op zijn. De vraag is nu: hoe krijg je die kennis op de juiste plek? Zorg ervoor dat die kennis zich ontwikkelt in praktische handvatten. Dat is de uitdaging voor de komende vijf jaar.”

Interview Richard van Hooijdonk: “Sensoren gaan onze belasting en belastbaarheid bewaken”

Richard van Hooijdonk (RTL Masterclasses en Radio 1 journaal) sprak tijdens het congres over technologie en robotisering. Voor het congres werd hij hierover geïnterviewd.

Volgens Van Hooijdonk zullen vooral mensen met relatief laag betaalde of minder ontwikkelde banen in de problemen komen. “Werkgevers gaan steeds meer kijken naar de kosten van arbeid en de vervanging van menskracht door machinekracht. Lichaamsintensieve banen zullen steeds meer worden overgenomen door robots. Op de langere termijn is het waarschijnlijk zelfs goed nieuws. Dergelijke banen zijn vaak slecht voor de gezondheid.”

Hoe zie je de toekomst van de arbeidsbeperkten?

“Het begrip beperking krijgt een totaal andere invulling. Er zal steeds meer behoefte zijn aan mensen die machines en robots ontwikkelen, besturen of analyseren. Dat biedt niet alleen grote kansen voor hoger opgeleiden, maar ook voor met mensen met bijzondere talenten zoals

specifieke groepen autisten. Tegelijkertijd zullen we fysieke en mentale beperkingen zoals die nu nog gelden steeds vaker kunnen elimineren dankzij nieuwe technologie. Onze kennis van gezondheid en ons inzicht in de behoeften van individuele medewerkers zal sterk toenemen. Het wordt mogelijk om signalen en gedragspatronen bij medewerkers stelselmatig te registreren. Hierdoor kunnen we werknemers beter beschermen én helpen.”

Klinkt aanlokkelijk. Hoe zie je dat in de praktijk?

“Herkenningssensoren kunnen in de toekomst duidelijk maken of iemand droevig of blij is. Als je dat soort data combineert met bijvoorbeeld hartslagmeting is het mogelijk om tijdig in te grijpen en mensen een pauze in te laten lassen. Sensoren gaan onze belasting en belastbaarheid bewaken, ook op het moment zelf. We kunnen mensen op termijn zo adviseren dat ze de juiste werkzaamheden in het juiste tempo gaan uitvoeren. Door deze nieuwe technieken zullen mensen, juist ook die met bepaalde beperkingen, kansen



krijgen die ze nu nog niet hebben.”

Welke onderzoeksvraag zou het AKC zich nu al moeten stellen?

“Mensen worden gezonder en ouder en blijven langer slim. Er zijn vele technologische mogelijkheden op komst die de levensduur van arbeidskracht gaan verlengen. Wereldwijd denken veel mensen na over de kansen die technologie biedt om gezondheid te bevorderen en dus ook om gedeeltelijk arbeidsgeschikten te helpen. Dé grote kans in dit verband is kennis. Zorg dat je nieuwsgierig bent en blijft. Qua onderzoek en informatievoorziening moet het AKC zich prominent richten op technologie. Het is de beste manier om de eigen beroepsgroep mee te nemen in de achtbaan van technologische mogelijkheden en dit te vertalen in concrete acties met een stevige wetenschappelijke ondergrond.”

AD: spil tussen gezondheid en participatie

Hoogleraar Lex Burdorf nam de zaal mee naar 2025. Burdorf is in dat jaar, zo stelde hij, minister van Gezondheid en Participatie. Hij blikt terug op de dan bereikte resultaten.

“Er zijn goede werkplekken, we hebben werk duurzaam gemaakt. De levensverwachting is blijven stijgen, we worden ouder dan ooit tevoren en genieten ervan, want we kunnen nog van alles. De arbeidsparticipatie is gestegen tot 87% want iedereen is nodig. Bovendien hebben we de technologie in huis om dat mogelijk te maken. Ook de pensioenleeftijd is geflexibiliseerd. Mensen met een hogere opleiding en een betere baan werken gewoon zes, zeven jaar langer. Kan makkelijk. Als ik in 2025 terugkijk, ben ik in een juichstemming. Hoe mooi kan de toekomst zijn?!” Daarna vroeg hij retorisch wat de doorbraak was waarvoor deze resultaten in 2025 konden worden bereikt. “We hebben geleerd dat de mens een bepaalde gezondheid nodig heeft om werk te kunnen doen en dat werk je gezondheid positief beïnvloedt.”

Deze kanteling in denken is gebaseerd op onderzoek. Burdorf: “Een slechte



gezondheid betekent een 40% lagere kans om werk te krijgen, en daarmee heeft gezondheid een even grote invloed op het vinden van werk als het opleidingsniveau. Maar andersom geldt hetzelfde: als je werkloos wordt heeft dat ook gevolgen voor je gezondheid. Arbeid is echt een medicijn.”

Cruciale positie

Volgens Burdorf leven we momenteel in een spannende tijd waarin we anders naar gezondheid en arbeidsparticipatie kijken. “Tien jaar geleden waren het compleet verschillende werelden. Nu groeien ze naar elkaar toe en dat is

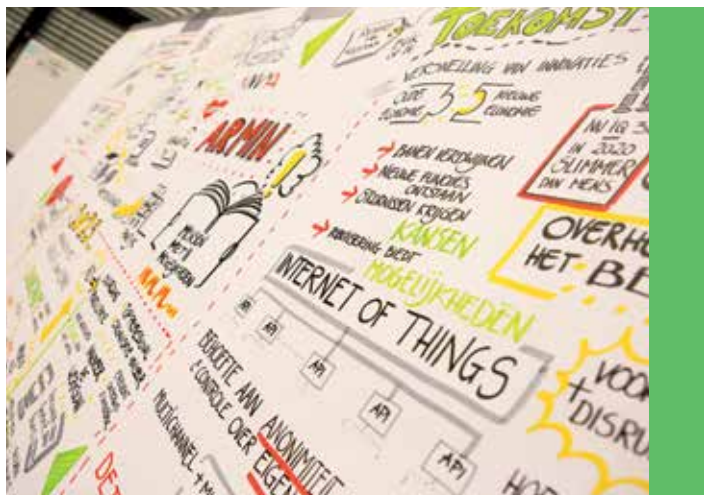
absoluut nodig. En jullie zitten er middenin. Er wordt gesproken over de Participatiewet, over een inclusieve arbeidsmarkt. Dat zijn termen van de laatste jaren en ik denk dat jullie misschien niet voldoende beseffen in wat voor cruciale positie jullie zitten. De arbeidsdeskundige is de aangewezen persoon om in organisaties op individueel niveau de leemte te vullen tussen gezondheid en participatie. Als beroepsgroep kunnen en gaan jullie hier aan een belangrijke bijdrage leveren. Als ik over 25 jaar terugkijk als minister, dan wil ik jullie daarvoor kunnen bedanken!”



Arbeidsdeskundigen zijn nog te weinig zichtbaar

Arbeidsdeskundigen zijn nog veel te weinig zichtbaar, vindt hoogleraar Lex Burdorf. Volgens Burdorf zitten arbeidsdeskundigen midden in het krachtenveld van slimmer, beter en gezonder werken, maar maken ze hun cruciale positie onvoldoende duidelijk voor de buitenwacht.

"In jullie eigen netwerk ben je bekend, maar het gaat er juist om dat je buiten je eigen netwerk zichtbaar bent. Dat andere mensen en bedrijven bij jou terechtkomen, jou uitnodigen om antwoorden te geven op vragen over gezondheid en participatie. Zet je in de markt als professional die de individuele begeleiding kan realiseren. Als die 100.000 Wajong'ers aan het werk moeten, wie gaat dat allemaal regelen? De vraag is: gaan jullie wachten tot iemand bedenkt dat jullie belangrijk zijn, of gaan jullie nu als een speer producten, methoden en instrumenten ontwikkelen? Er ligt een gigantische markt en jullie zijn de aangewezen personen om die te veroveren. Jullie zijn ook de aangewezen personen om bedrijven te coachen en te begeleiden in hoe ze mensen in dienst kunnen nemen en op een zinvolle manier in dienst kunnen houden. Over tien jaar wil ik jullie daarover kunnen aanspreken. Wil ik kunnen zien dat daar een slag is gemaakt. Ga daarom verder met professionaliseren. Vijf jaar AKK is leuk, maar slechts een opstapje. Onderschat de kracht van kennis niet. Weet waarom je dingen in welke situatie doet. Dat is de kracht van de professional. Aan jullie als individu om daar bij te willen horen."



Interview Lex Burdorf: Werk als medicijn

Welke rol speelt gezondheid bij het krijgen en houden van werk? En welke invloed heeft werk op de gezondheid? Met dit onderzoeksthema houdt Lex Burdorf, hoogleraar Determinanten van de volksgezondheid aan de Erasmus Universiteit zich al ruim tien jaar bezig. "Werk blijkt zeer belangrijk te zijn voor de gezondheid van mensen. Je kunt, wetenschappelijk onderbouwd, stellen dat werk een medicijn is."

Veel mensen weten wel dat ze ziek kunnen worden van hun werk. Neem werkstress, een thema dat de laatste tijd veelvuldig in het nieuws is. Werkstress kan ziekteverzuim en uitval veroorzaken. Maar werknemers kunnen ook CANS krijgen van repeterende bewegingen of stoflengen door zonder bescherming in een stoffige omgeving te werken. Tegelijkertijd kan werk de gezondheid van mensen ook positief beïnvloeden. En dat is volgens Lex Burdorf iets waar veel mensen zich niet bewust van zijn. Zelf werd hij een jaar of tien geleden op dit spoor gezet. "Ik was betrokken bij een onderzoeksproject naar de gezondheid van werklozen", zo vertelt hij. "Daarin onderzochten we of bepaalde interventies een positief effect hadden op hun gezondheid en daarmee ook op hun kansen op de arbeidsmarkt. Dat bleek niet zo te zijn. Wat heet: we kwamen erachter dat de interventies die we hadden bedacht helemaal niets uithaalden, maar dat de gezondheid zienderogen toenam als mensen een baan vonden." Toen Burdorf onderzoek deed naar werkvermogen in de bouw en de kans voor bouwvakkers om arbeidsongeschikt te worden, viel het kwartje helemaal. "Arbeid kan de gezondheid van mensen zowel op een positieve als negatieve manier beïnvloeden. Ik bedacht me dat het interessant zou zijn om die interactie te onderzoeken."

Medicijn

Zo gezegd, zo gedaan. Tien jaar later weten we – onder andere dankzij onderzoek van Burdorf – veel beter hoe gezondheid en werk elkaar beïnvloeden. Voor Burdorf is het zo klaar als een klontje. "Er is nu veel meer bekend over arbeid als medicijn. Je kunt op basis van wetenschappelijk onderzoek vaststellen dat werk heel belangrijk is voor de gezondheid van mensen." Die wetenschap heeft zich ook buiten de onderzoekswereld verspreid. "Ook de overheid is zich hier nu van bewust. De ministeries van VWS en SZW weten elkaar veel beter te vinden en werken ook beter

samen. Dat zie je terug in de Participatiewet: iedereen die kan werken, moet werken.”

Gepersonaliseerde preventie

Volgens Burdorf heeft het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) in zijn vijfjarig bestaan diverse instrumenten ontwikkeld die bij dit gedachtegoed passen. “Neem de Werkscan of de databank met informatie over chronische ziekten en werk. Dat hadden we tien jaar geleden niet kunnen bedenken, noch kunnen ontwikkelen.” Een logische volgende stap is volgens Burdorf onderzoek naar de mogelijkheden van zogenaamde gepersonaliseerde preventie: wat heeft een individu nodig om – mede op basis van zijn gezondheid – goed te kunnen functioneren in werk? Ook het AKC zou zich daar volgens Burdorf op kunnen richten. “Hier ligt een grote kans voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep. De arbeidsdeskundige is dé professional die individuen persoonlijk advies kan geven over hun duurzame inzetbaarheid. Aan het AKC de taak om instrumenten te ontwikkelen, te implementeren en te valideren die arbeidsdeskundigen hierbij ondersteunen.”



COLUMN

Rouwverwerking

2014 loopt langzaam op zijn eind. Ik kan terugkijken op een aantal mooie momenten: in mei een prachtige vakantie met manlief in New York, in augustus samen een heerlijke vakantie aan de Amalfikust in Italië, daags daarna de 80e verjaardag van mijn vader gevierd. En dan heb ik sinds 1 juli ook nog een nieuwe baan bij een expertisebureau waarin ik in de meest uiteenlopende situaties mooie, unieke mensen tegenkom in hun eigen habitat, hun eigen veilige wereld.

Mijn wereld is in principe ook heel veilig en toch gebeurde er laatst iets waardoor dat even niet meer zo voelde. Mijn vader is, na een relatief kort ziekbed, overleden. Mijn lieve vader die ik bijna 42 jaar in mijn leven heb mogen hebben. Mijn daddy die me altijd bijstond met persoonlijke en zakelijke goede raad en daad is er niet meer. Wat kun je je dan klein en kwetsbaar voelen.

Rouwverwerking, een woord dat ik gedurende mijn loopbaan vaak tegenkom, heeft voor mij opeens een diepere betekenis. In die zin dat het een bepaald gevoel opwekt waardoor ik sommige zaken in zowel werk als privé soms in een nog beter perspectief kan plaatsen. Een gevoel dat me nog meer sterkt in mijn empathie. Ondanks een groot verlies van een ontzettend dierbaar persoon in mijn leven, put ik kracht uit deze ervaring en probeer dat om te zetten naar positieve energie in mijn dagelijks leven. Tegenslag maakt je soms, hoe ironisch ook, een rijker mens.

Mijn eerste column als redactielid van AD Visie sloot ik af met de woorden luctor et emergo. Met de feestdagen en het nieuwe jaar in zicht zeg ik tegen mezelf en iedereen op wie het van toepassing is: moedig voorwaarts!

Rekha van Dis

IS ARBEIDSKUNDIGE EN REDACTIELID BIJ AD VISIE

6

vragen aan



Jos de Bondt (54) zelfstandig arbeidsdeskundige bij Josbo Advies

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Ik neem mijn mobiel altijd mee. Bereikbaarheid en communicatie zijn voor mij essentieel in de dagelijkse praktijk."

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

"Over deze vraag wil ik eigenlijk niet eens nadenken, want ik zal nooit naar een onbewoond eiland gaan. Hoe solistisch en zelfstandig een arbeidsdeskundige of een mens ook opereert, hij of zij heeft altijd mensen om zich heen nodig. Maar, als ik toch een antwoord zou moeten geven, dan is het natuurlijk te raden wie ik meeneem: mijn gezin en mijn hond."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik krijg energie van mensen die vanuit een schijnbaar uitzichtloze of moeizame persoonlijke situatie goed gemotiveerd en met een gezonde dosis wilskracht en doorzettingsvermogen hun doel bepalen en dat uiteindelijk ook realiseren. Daardoor hebben ze weer betere perspectieven. Het is natuurlijk het mooiste als dat op basis van jouw advies gebeurt."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Allereerst het fundament van het werk als arbeidsdeskundige: *doing the right things right*. Probeer daarin alles zo praktisch mogelijk te houden. Daarnaast is het belangrijk om altijd door verschillende brillen naar een casus te kijken. Ten slotte moet je ervoor zorgen dat jij het cement bent."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Mijn laatste 100 euro geef ik weg, denk ik. Waarschijnlijk doe ik daar anders een impulsieve aankoop mee."

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

"De volgende 6 vragen wil ik stellen aan Henk Korstanje. Hij is zelfstandig arbeidsdeskundige en werkt bij verschillende bedrijven. In zijn werk staat de mens centraal en focust hij zich op de mogelijkheden in plaats van de beperkingen."



Trending Topics

- Een medewerker heeft de afgelopen maanden een spoor 1-traject gevolgd waaruit is gebleken dat hij geschikt is voor het aangeboden passende werk. Een voorwaarde was dat de werknemer met een collega mee kon rijden naar en van het werk. Nu wil de werkgever de werktijden veranderen waardoor meerijden niet meer mogelijk is en hij met het OV zal moeten (1,5 uur reistijd). Dick Nijman bespreekt met acht collega's wat hiervan de gevolgen zouden zijn.

- Ad Lambregts (A&P Arbo BV) legt een dilemma voor. Bedrijfsarts en werknemer verschillen van mening: bedrijfsarts vindt dat de cliënt beperkt is voor nachtdiensten, maar de cliënt zegt dat hij daar geen problemen mee heeft. Wie moet je in zo'n geval volgen? Er werden 21 reacties gegeven.

- Hans van den Hurk (VisieFit Arbo) legt ook een vraagstuk voor: een werknemer wordt afgekeurd op grond van overgewicht. De werknemer is nu dus 'ongeschikt' om zijn eigen werk te doen. Maar de vraag is nu: is sprake van ziekte of gebrek?



AppSoluut

Naam App: Routeradar

Prijs: Gratis

Voor: iOS, Android

Buienradar heeft er een zusje (of broertje) bij gekregen: de Routeradar. De app combineert informatie over files, flitsers, wegwerkzaamheden en ongelukken met tips van andere gebruikers én met gegevens van buienradar. Je moet alleen even inloggen en dan kun je je favoriete route instellen en bepalen wat je onderweg te zien krijgt. De app is nog niet helemaal compleet qua routes, maar de makers zeggen dat onder meer de N-wegen snel beschikbaar zullen zijn. Een veelbelovende app!





EEN LEVEN LANG INZETBAAR



Auteurs: Dr. A.H. de Lange en
prof. dr. B.I.J.M. van der Heijden

Uitgever: Vakmedianet

ISBN: 9789462150973

460 pagina's, € 51,95

Een leven lang inzetbaar

Arbeidsdeskundigen die geïnteresseerd zijn in de stand van de wetenschap met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zullen smullen van dit boek.

Bijna vijfhonderd pagina's vol met wetenschappelijke onderzoeksinformatie, normeringen, best practices en heldere uitleg. Want was is nu eigenlijk de definitie van duurzame inzetbaarheid? Hoe meet je dat? Wat weten we er nu over? Welke normen worden gehanteerd? Wat werkt wel en wat werkt niet?

Naarmate een boek meer helderheid verschaft leidt dat bij mij ook tot nieuwe ideeën, in dit geval over de toepassing in ons eigen werk als arbeidsdeskundige.

Lex Burdorf benadrukte het al op het laatste NVvA/AKC-congres: voor de toekomst van ons vak

is in de eerste plaats professionalisering van groot belang, waarbij zo veel mogelijk aansluiting bij de wetenschap moet worden gezocht. In de tweede plaats wijst hij arbeidsdeskundigen erop om breder te kijken dan de individuele werknemer, vooral de organisatie als context te betrekken en vervolgens ook op dat niveau de arbeidsdeskundige kennis in te zetten. Dit boek kan ik daarbij van harte aanbevelen! (C.B.)



Baanbrekend

Bandu

Om een stap richting een stressvrije wereld te zetten begon Neumitra in 2012 samen met een neuroloog en een aantal wetenschappers met het ontwikkelen van een biofeedbackhorloge, genaamd 'Bandu'. Het horloge kan allerlei lichamelijke reacties meten, waarmee het je stressniveau in de gaten houdt. Als je lichaamstemperatuur stijgt en je meer gaat bewegen en zweten, geeft het horloge een seintje dat je rust moet gaan nemen. Om je daarbij te helpen geeft het apparaatje tips om te relaxen. Het horloge is helaas nog wel wat aan de dure kant voor de gewone consument, want je zult al gauw \$1500 moeten neertellen. Desalniettemin is het streven naar een stressvrije wereld natuurlijk een mooi doel.



Opschorten of schorsen van uitkering



Onder schorsing of opschorting wordt verstaan: het tijdelijk stopzetten van een lopende uitkering of het tijdelijk niet uitbetalen van een uitkering die is toegekend, maar waarvan nog geen uitbetaling heeft plaatsgevonden.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Schorsen of opschorten is alleen mogelijk wanneer er een beschikking is afgegeven. Het is geen sanctie, maar een beheersmiddel dat wordt ingezet als er een gegrond vermoeden bestaat dat er geen of minder recht op uitkering is.

Opschorten of schorsen

De uitkering moet worden opgeschort dan wel geschorst als er een gegrond vermoeden bestaat dat:

- a. het recht op uitkering niet of niet meer bestaat;
- b. recht op een lagere uitkering bestaat;
- c. de klant of zijn wettelijke vertegenwoordiger een verplichting niet of niet behoorlijk is nagekomen. Het kan gaan om de volgende verplichtingen:
 - passende arbeid verkrijgen;
 - opgave doen van inkomsten;
 - naleven voorschriften;
 - verstrekken inlichtingen.

Het is een middel om snel te reageren op een signaal. Dit om te voorkomen dat er later een terugvordering aan de orde is. De klant wordt meteen bij beschikking geïnformeerd over de opschorting of schorsing.

Regels

Als de uitkering opgeschort of geschorst

wordt, dan wordt de klant een termijn gesteld.

Deze termijn is in de regel niet langer dan een maand, te rekenen vanaf de dag dat aan de verplichting voldaan had moeten worden. Alleen als daartoe aanleiding is, kan een langere termijn gesteld worden, maar niet langer dan drie maanden.

Wordt alsnog binnen de gestelde termijn gereageerd, dan wordt de opschorting of schorsing opgeheven en wordt de betaling hervat met terugwerkende kracht vanaf de ingangsdatum van de opschorting of schorsing, uiteraard alleen als blijkt dat er nog recht bestaat.

Voldoet de klant niet aan de verplichting, maar is vastgesteld dat hij niettemin recht heeft op uitkering, dan wordt de schorsing of opschorting opgeheven. Er wordt dan een boete, een maatregel of een waarschuwing opgelegd.

Opheffing opschorting of schorsing

Als de klant niet binnen de gestelde termijn aan zijn verplichtingen voldoet, dan zal in de regel het recht niet meer vastgesteld kunnen worden. De opschorting of schorsing wordt opgeheven en de uitkering wordt ingetrokken met ingang van de datum waarop we het recht niet langer kunnen vaststellen.

Alsnog voldoen aan verplichtingen

Tegen de beschikking kan bezwaar aangetekend worden. Voldoet de klant alsnog aan zijn verplichtingen tijdens de bezwaartermijn of voordat er op bezwaar beslist is, dan kan de beschikking worden herroepen. De betaling wordt met terugwerkende kracht hervat vanaf de datum waarop de herziening of intrekking inging.

Daarnaast wordt een beschikking afgegeven over het wel of niet opleggen van een sanctie.

Wordt voldaan aan de verplichtingen nadat de bezwaartermijn is verstreken of nadat op het bezwaar is beslist, dan kan terug worden gekomen op het besluit.

De betaling kan echter niet eerder hervat worden dan met ingang van de dag waarop aan de verplichtingen is voldaan. Bovendien moet wel vastgesteld kunnen worden of er over de periode daarna nog wel recht op uitkering bestaat. De klant wordt geïnformeerd over zijn hernieuwde recht en over de eventueel op te leggen sanctie.

Binnen UWV SMZ district West Brabant & Zeeland zijn wij ter versterking van onze staf op zoek naar een:

Adviseur Arbeidsdeskundige ^{m/v (1fte)}

Ons vakgebied

UWV voert namens de overheid de werknemersverzekeringen uit. Wanneer mensen arbeidsongeschikt zijn of raken voert de divisie Sociaal Medische Zaken van UWV sociaal-medische beoordelingen uit. Hierin bepalen onze verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen of iemand met een beperking nog kan werken en zo ja, wat voor participatiemogelijkheden er mogelijk zijn. Ook adviseren en begeleiden wij mensen zonder werkgever die ziek zijn over hun herstel en re-integratie. Op diverse locaties door het land werken teams van verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en hun administratieve ondersteuning aan deze taak.

UWV is dé indicatiesteller voor arbeidsvermogen en hét expertisecentrum op het terrein van arbeid en gezondheid. Ons Centraal Expertise Centrum levert kennis op het gebied van verzekeringsgeneeskunde en arbeidskunde. Deze kennis is gebaseerd op ervaring en deskundigheid van onze verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Het sociaal-medische vakgebied ontwikkelt zich voortdurend. Wij werken samen met (internationale) kennis- en onderzoeksorganisaties, patiëntenverenigingen en beroepsgroeporganisaties.

Onze klant, de burger

Onze klant kan door zijn ziekte of handicap niet meer of minder goed werken. Hierdoor kan hij in een situatie terecht komen waarin hij een uitkering nodig heeft. Dit is een ingrijpende gebeurtenis, want dit kan grote gevolgen hebben voor iemands werk, financiën en toekomst. Wij beoordelen of iemand met zijn beperking nog kan werken. Ook kijken we of hij mogelijk aangepast werk of een voorziening nodig heeft, of minder uren zou moeten werken. Op basis van onze sociaal-medische beoordeling bepalen wij de mate van arbeidsongeschiktheid, dit leidt tot een WIA-, Wajong-, WAZ-, WAO-, of Ziektewetuitkering. Mocht een klant weer kortere of langere tijd kunnen werken, dan geven wij advies over de mate van arbeidsgeschiktheid en over de beste manier van participeren naar passend werk.

Carrièreperspectief

Op basis van een goede werk-/privébalans is er veel ruimte voor vakinhoudelijke en professionele loopbaanmogelijkheden. Deze mogelijkheden voor verbreding (bijvoorbeeld management) en/of verdieping (onder andere onderzoek) bieden wij binnen de UWV-organisatie. SMZ WBZ heeft locaties in Goes en Breda. Kandidaten moeten de bereidheid hebben om op alle locaties te werken, maar de vacature ontstaat vooralsnog in Goes.

DE FUNCTIE

Als Adviseur Arbeidsdeskundige SMZ ressorteer je onder een districtsmanager. Je stuurt functioneel een aantal, onder de manager SMZ ressorterende, arbeidsdeskundigen aan met als doel de borging van de vakinhoudelijke arbeidsdeskundige kwaliteit. De manager SMZ is vanuit zijn functie integraal verantwoordelijk, ook voor het kwaliteitsdomein en daarmee een belangrijke samenwerkingspartner voor de adviseur Arbeidsdeskundige SMZ.

De Adviseur Arbeidsdeskundige SMZ (Adviseur AD) heeft binnen het district waar hij/zij werkzaam is een regisserende adviesfunctie (neemt initiatief en leiding in het adviseren) in het professionele kwaliteitshandelen en de kwaliteitssturing binnen het totale arbeidsdeskundig vakgebied. Hij/zij is aanspreekbaar op het eigen functioneren en spreekt ook anderen op hun functioneren aan. Houding & gedrag is onderdeel van dit functioneren. Hij/zij is werkzaam in een kwaliteitscontext die wordt gekenmerkt door een continu proces van Leren & Verbeteren. Binnen de divisiebrede inhoudelijke professionele SMZ kwaliteitslijn (o.a. CEC) draagt de Adviseur AD zichtbaar en initiërend bij aan de realisatie van de professionele en innovatieve dienstverlening door SMZ. Hij/zij kan deelnemen aan landelijke SMZ projecten en als adviseur ingezet worden bij overleggen met externe organisaties; te allen

tijde is hij/zij zich bewust van de omgeving en maatschappelijke context waarin UWV opereert.

De Adviseur AD loopt voorop bij het inbedden van veranderende inhoudelijke processen en organiseert instructies, coaching, bij- en nascholing en vakoverleg ten behoeve van de Arbeidsdeskundigen (i.o.) en de re-integratie-begeleiders voor wat betreft de re-integratietaken.

De Arbeidsdeskundigen borgen, onder andere door middel van best practices en peer-audits, zelf de kwaliteit. De adviseur AD ondersteunt dit en adviseert daarbij over de inrichting van deze borgende maatregelen. Om verbinding en voeling te houden met de praktische werkzaamheden van de Arbeidsdeskundige besteedt de Adviseur AD een te verantwoorden percentage van de werktijd aan uitvoerende werkzaamheden. Hiermee heeft hij /zij tevens voeding voor de inhoud van de leeren verbetercirkels en de professionele driehoek. De Adviseur AD overtuigt de Arbeidsdeskundigen dat de integrale verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun handelen primair bij hen zelf ligt en faciliteert hen bij het maken van de benodigde kwaliteitsslag. Hij stimuleert de professionele autonomie van de Arbeidsdeskundigen.

JJ

- Je functioneert aantoonbaar minimaal op HBO niveau
- Je kent de SV wet- en regelgeving
- Je kent en gebruikt de voor het vakgebied relevante procedures, processen en systemen
- Je toont de didactische en adviesvaardigheden, die benodigd zijn voor het instrueren van medewerkers

- Je hebt kennis van methodieken op het gebied van kwaliteitsbevordering en ontwikkeling
- Je hebt veranderkundige vaardigheden
- Je bent een ervaren arbeidsdeskundige en geregistreerd en gecertificeerd als arbeidsdeskundige

Daarnaast beschik je, naast de UWV bedrijfscompetenties, over de volgende competenties:

- Initiatief
- Coachen
- Overtuigingskracht
- Probleemanalyse
- Organisatieloyaliteit

INFORMATIE

Als je geïnteresseerd en gekwalificeerd bent voor deze functie nodigen wij je uit te solliciteren door middel van een brief met motivatie en actueel CV. Deze kun je via de mail sturen naar: Melanie de Werd, Adviseur HRM SMZ. e-mailadres: Melanie.dewerd@uwv.nl.

Voor meer informatie over deze functie kun je bellen met Leo Diepstraten, districtsmanager SMZ. Telefoonnummer 06 - 52 43 61 34.



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 onder andere terecht voor de opleiding tot participatiedeskundige

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, 's-Hertogenbosch, Utrecht, Zwolle en Assen.

Tijdstip: van 16.00 tot 20.00 uur.

Onderwerpen: voor 2015 staan o.a. optimaal communiceren, zelfredzaamheid en zelfsturing, update sociale wetgeving en mediatie op het programma. De exacte data vindt u op onze website www.ivao-t.nl.

Opleiding participatiedeskundige

De opleiding Participatiedeskundige van **IVA opleiding en training** (IVA O&T) geeft medewerkers van gemeenten in 6 dagdelen grip op de Participatiewet. De lesdagen geven u op basis van onder meer ziektemodellen, tijdscontingent re-integreren, de scan werkvermogen werkzoekenden en analysetechnieken – handvatten om aan de slag te gaan met de uitdagende taak die bij gemeenten wordt neergelegd. Daarnaast krijgt u de mogelijkheid om, in aansluiting op de opleiding, de modules *Werk* (werkplekonderzoek, jobcarving, loonwaarde) en *Netwerken* (jobhunting, netwerken kennis arbeidsmarkt in de regio) bij IVA O&T te volgen. Deze modules zijn ook los van de opleiding tot participatiedeskundige te doorlopen.

Kosten

- Basisopleiding (zes dagdelen): € 2.375,-
- Module *Werk* of *Commercieel handig*: € 825,-

Zie www.ivao-t.nl voor meer informatie

OVER IVA OPLEIDING & TRAINING

IVA Opleiding & 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 opleidingen tot participatiedeskundige en 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.