

advvisie

37E JAARGANG | AUGUSTUS 2015 | NUMMER 4



Zwangerschap
en werk combineren:

Een zware bevalling?



Vervolg MMM...

Platform Samen Werken

→ Inclusiviteit:
Meerlanden

→ Samenwerking
UWV en ggz

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Spectaculaire tijdsbesparing bij het opstellen van rapporten met: **AD-RIS SOFTWARE**

WAT IS AD-RIS?

Ad-ris is een rapportagesysteem waarmee arbeidsdeskundige rapportages en trajectplannen en voortgangsrapportages met betrekking tot tweede spoortrajecten gegenereerd kunnen worden.

MAXIMALE ONDERSTEUNING DOOR OP MAAT GEMAAKTE SOFTWARE

- Professionele arbeidskundige rapportages - Ad-ris arbeidskundig rapport
- Transparante verslaglegging tweede spoor - Ad-ris tweede spoor

Kan tijdsbesparing en kwaliteitsverbetering samen gaan?

Dat kan zeker en wij dagen u uit dit te gaan ervaren door kosteloos één van onze nieuwe software pakketten uit te gaan proberen.

Het gaat om softwarepakketten die specifiek zijn ontworpen voor het opstellen van een arbeidskundig rapport of voor de verslaglegging rondom een tweede spoortraject.

VOORDELEN - AD-RIS ARBEIDSKUNDIG RAPPORT:

- Tijdsbesparing van 2 uur per rapport
- Betere kwaliteit, geen knip- en plakwerk meer
- Veilige softwareomgeving
- Altijd back-up beschikbaar
- Uniforme vormgeving

VOORDELEN - AD-RIS TWEEDE SPOOR:

- Enorme tijdsbesparing
- Betere kwaliteit, geen knip- en plakwerk meer
- Uniforme vormgeving
- Gegevens kunnen gemakkelijk ingelezen worden
- Altijd dezelfde, laatste versie
- Op ieder moment inzicht in de stand van zaken van ieder traject

Speciale actie:

GEEN inrichtingskosten t.w.v. € 350,- !



Ad-ris software

BONUS: DE EERSTE 15 RAPPORTEN VOOR ZZP'ER - GRATIS!

Informeer nu naar mogelijkheden voor een gratis workshop

info@adxpert.nl | 085 - 27 33 409 | www.ad-ris.nl

6 vragen

Wat boeit José van Assem van UWV, aan het arbeidsdeskundig vak? Kijk op pagina 28

Colofon

37e jaargang nummer 4
Augustus 2015

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

Hoofredacteur: → Geert Beckers

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

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

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Ministerie van defensie, Ed Wens

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

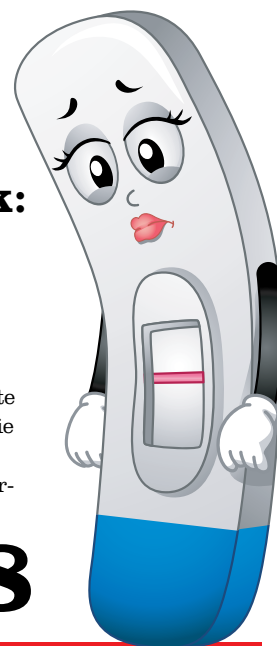
Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd. Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en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

ISSN 1382-7162

Coverstory

Zwangerschap en werk: Een zware bevalling?

Het krijgen van een kind is voor verreweg de meeste mensen een geweldige ervaring. Maar ook eentje die hun leven flink overhoop haalt. Het is genoegzaam bekend dat het soms een hels karwei is om zwangerschap dan wel moederschap goed te combineren met werk.



Inclusiviteit



Inclusiviteit is 'hot'. En terecht: de behoefte is groot aan bedrijven en organisaties die mensen met een arbeidsbeperking nieuwe kansen bieden. We zetten dit jaar in elk nummer van AD Visie een succesvol praktijkvoorbeeld. Aflevering 3: Meerlanden in Rijsenhout.

En verder...

Nieuwe website NVvA	6
Samenwerking UWV-ggz	12
Congresverslag	22
Droom regio west: Platform Samen Werken	24



De nieuwe rubriek 'Gevaarlijk werk' in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een riskant beroep. Aflevering 4: De Explosieven Opruimingsdienst Defensie (EOD)

18



School's Out

Terwijl ik dit stukje schrijf staat de zomervakantie voor de deur. "School's out for summer," zong Alice Cooper in het begin van de jaren zeventig. "No more pencils, no more books, no more teacher's dirty looks." Ik weet nog goed hoe heerlijk de laatste schooldagen waren. Alle toetsen achter de rug, schriften aan de kant en een lange, zorgeloze zomer voor de boeg. Als je pech had, mocht je in de vakantie nog een bijspijkerkursus volgen, maar meestal raakten we wekenlang geen schoolboek meer aan en deden alleen maar leuke dingen. Nu we eenmaal tot de klasse der werkenden behoren, is het niet veel anders: de meesten van ons laten het werk het werk en pakken na de vakantie de draad weer op. Betekent dit dat we na de zomer weer regelmatig een studieboek ter hand nemen of trainingen gaan volgen vanuit een innerlijke drang om ons verder te ontwikkelen? Zo vanzelfsprekend lijkt dat niet te zijn. In een prikkelende column vroeg een collega zich af of hij deel uitmaakt van een lerende organisatie in brede zin of dat zijn werkgever niet verder gaat dan het aanbieden van cursussen volgens het cafetariamodel. Intrigerende vraag, maar wat is een lerende organisatie eigenlijk? Volgens Wikipedia is dit een organisatie die haar leden in staat stelt de dienstverlening aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door scholing en ontwikkeling en door initiatief te stimuleren. Hoe zit dat eigenlijk met onze beroepsgroep? Zijn wij een lerende beroepsgroep? Zijn wij voortdurend bezig om onze capaciteiten te verbeteren om datgene te bereiken wat we echt willen? Worden nieuwe ideeën en onze collectieve ambities aangemoedigd en afgemeten aan onze kerntaken? Het fundament hiervoor ligt er nu in ieder geval. Op 1 juli van dit jaar is de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen ingegaan. Via een prachtige tool op de compleet vernieuwde website arbeidsdeskundige.nl van onze beroepsvereniging kan iedereen zijn eigen certificeringsdossier bijhouden. Doordat veel administratieve rompslomp nu niet meer nodig is en we beter inzicht krijgen in de persoonlijke kennisvergaring, kunnen we meer grip houden op onze eigen professie. Of dit voldoende basis vormt om te kunnen spreken van een lerende beroepsgroep, weet ik nog niet. School's out, dus ik heb alle tijd om in de zomer daarover eens rustig na te denken.

Geert Beckers

Werkplekken

11 Nederlandse bedrijven staan in de top 100 beste werkplekken van Europa. Dat is de uitkomst van de 13e editie van het onderzoek 'Great Place to Work' onder 2330 Europese organisaties in 19 landen. De groep hoogst scorende Nederlandse organisaties bestaat uit 9 multinationals en 2 bedrijven in de categorie 50-500 medewerkers. Goed werkgeverschap in Europa komt neer op het hebben van een goede basis én meer doen dan van wat er vanuit die basis van je wordt verwacht. Op basis van 270.000 antwoorden uit het medewerkersonderzoek van de 100 beste organisaties blijkt dat medewerkers eerlijkheid, oprechtheid en medewerkers middelen geven die zij nodig hebben om hun werk te doen, belangrijke factoren zijn voor goed werkgeverschap.

Essay participatiewet

In de uitvoering van de Participatiewet dreigen jongeren met een beperking aan hun lot te worden overgelaten. De gemeenten hebben weinig ervaring in begeleiding van deze groep richting (on)betaald werk. Ter inspiratie is daarom het essay 'Kansen voor een inclusieve arbeidsmarkt' verschenen met daarin goede voorbeelden en praktische handvatten. Het essay is geschreven door het Verwey-Jonker Instituut en kennisplatform Lokaal15 van de VU. www.verwey-jonker.nl

Het werkt niet vanzelf



Loonkostensubsidies hebben weinig effect. Dat concluderen onderzoekers van de Universiteit Tilburg op basis van bestaande onderzoeken. Alleen een prijsprikkel is niet genoeg voor bedrijven en organisaties om mensen met een beperking aan te nemen. Daarom stellen de onderzoekers dat er meer aandacht moet komen voor andere factoren die meespelen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Bijvoorbeeld een positieve attitude van werkgevers en een inclusief personeelsbeleid. 'Het is de kunst om te kijken naar wat mensen wél kunnen en of er banen te creëren zijn die passen bij hun talenten', zegt dr. Irmgard Borghouts, een van de onderzoekers.

De onderzoekers zien potentie in een gecombineerde aanpak, waarbij ook gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld jobcoaching en proefplaatsingen. Ze willen nu gaan onderzoeken welke factoren de belangrijkste zijn voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. Het eerste onderzoek is in te zien op www.instituutgak.nl.



100.000 banen...

Mensen met een beperking aan de slag bij een gewoon bedrijf: twintig bijzondere en inspirerende voorbeelden zijn verzameld in Honderdduizend banen, een boek voor ondernemend Nederland.

Initiatiefnemer is Aart van der Gaag, het boegbeeld van 100.000 banen die in het bedrijfsleven gerealiseerd worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het boek kwam tot stand samen met vijf koepelorganisaties die allemaal een bemiddelende rol spelen bij het aan de slag helpen van mensen met een beperking: Oval, AWWN, Cedris, ABU en De Normaalste Zaak. Bestellen via: www.100000banen.nl.

- De betrokken organisaties zijn:
- ABU, vertegenwoordigt de belangen van circa 500 uitzendondernemingen
 - Cedris, branchevereniging van sociale werkbedrijven
 - De Normaalste Zaak, netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers
 - OVAL, Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan
 - AWWN, werkgeversvereniging

Online ondersteuning bij een chronische aandoening

Online zelfmanagementprogramma's kunnen mensen met een chronische aandoening mogelijk helpen bij het leren omgaan met hun ziekte om zo langer aan het werk te blijven. Het NIVEL heeft met subsidie van UWV onderzocht hoe zo'n online programma eruit zou moeten zien.

Het programma moet aantrekkelijk, vriendelijk en flexibel in gebruik zijn en afgestemd kunnen worden op persoonlijke behoeften en de fase van de chronische ziekte. Daarnaast moet het ten

minste informatie bevatten over werken met een chronische aandoening, over de communicatie tussen werknemers en werkgever, leefstijl en het omgaan met problemen.

Wel lijkt er voor sommige deelnemers persoonlijke ondersteuning nodig te zijn bij het gebruik van een dergelijk programma. Eventueel zou dit tegen betaling kunnen of door onder toezicht via een forum contact te maken met andere gebruikers. Download via www.nivel.nl



Overzichtelijke bron van kennis en informatie

www.arbeidsdeskundigen.nl

de startpagina voor arbeidsdeskundigen

INCLUSIEF
PERSOONLIJK
CERTIFICATIE-
DOSSIER!

Op 1 juli ging hij live. En het resultaat mag er zijn. De nieuwe website arbeidsdeskundigen.nl gaat zonder enige twijfel dé startpagina van alle arbeidsdeskundigen worden. Alle kennis op arbeidsdeskundig gebied komt er samen en is zeer goed ontsloten. Allergrootste voordeel is misschien wel dat ieder NVvA-lid zijn eigen profiel heeft, dat zelf kan aanpassen en er het certificeringsdossier kan onderhouden.

TEKST | Diederik Wieman

Het informatieaanbod op de oude site was in de loop der jaren zo gegroeid dat het overzicht ontbrak. Wie op zoek was naar gegevens moest zijn weg vinden in het verenigingsdeel van de site of het AKC-gedeelte. De AD Kennisbank, de verzamelplek van alle arbeidsdeskundige vakkennis, was zelfs een aparte site. Alle kennis en informatie is nu verenigd op één plek: www.arbeidsdeskundigen.nl, die overzichtelijk en toegankelijk is. De

arbeidsdeskundige en alle in de loop der jaren verzamelde kennis staan centraal. Ook de AD Kennisbank is volledig in de site geïntegreerd. Alle documenten over wet- en regelgeving, jurisprudentie en de artikelen zijn volledig doorzoekbaar via 'Kennis zoeken' op de homepage.

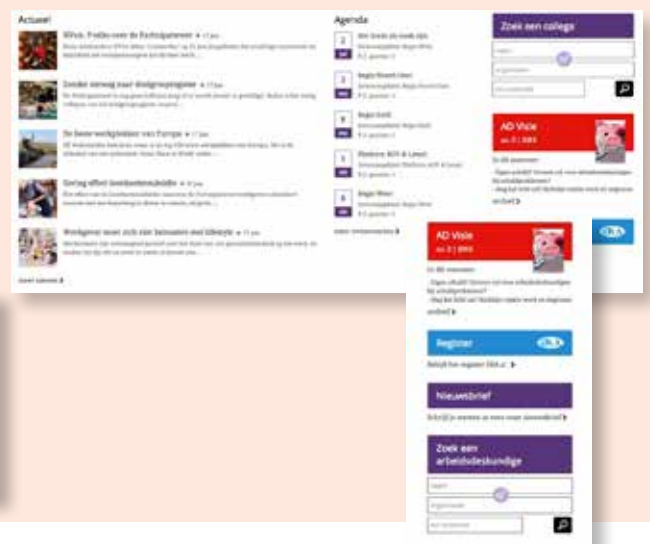
Homepage

Op de homepage is goed de opzet van de nieuwe site te zien: bovenaan in de navigatiebalk kan direct doorgelinkt worden naar informatie over het arbeidskundig beroep, arbeidskundige kennis, de vereniging en het AKC. Ook nieuws en evenementen zijn via één klik toegankelijk. Daaronder komt een aantal belangrijke thema- en actualiteitendossiers voorbij. Wie ze aanklikt krijgt per dossier alle informatie op een rij. Achter het

Homepage



Nieuws, agenda en zoekfunctie



themadossier Loonwaarde bijvoorbeeld, staan alle AKC-cahiers die hiermee te maken hebben, onderzoeksrapporten, artikelen, leidraden, blogs en nieuwsberichten.

Nieuws, agenda en zoekfunctie

Eveneens op de homepage: in één oogopslag al het nieuws, de agenda en een link naar de meest recente AD Visie. Via de homepage kan ook het SRA-register worden bekeken en is het mogelijk om een collega te zoeken. Sitebezoekers die niet ingelogd zijn, krijgen een venster te zien waarin ze een arbeidsdeskundige kunnen zoeken. Arbeidsdeskundigen kunnen dus door zowel collega's als cliënten en opdrachtgevers via de site worden gevonden.

Persoonlijk

Een van de grootste pluspunten van de nieuwe site is dat het NVvA-lid centraal staat. Wie inlogt kan een persoonlijk profiel instellen. Dit kan beknopt of uitgebreid, net waar de voorkeur naar uitgaat. Een profieltekst met foto en introductie, links naar LinkedIn, Twitter of Youtube? Het kan allemaal. Verder kan de gebruiker aangeven welke opleidingen en trainingen hij heeft gevolgd, of hij gecertificeerd is en geregistreerd bij de SRA.

Er is een apart tabblad voor aanvullende informatie over vakgebieden en interesses. De site reageert daar

ook op: informatie die binnen de interessegebieden van een gebruiker valt, (bijeenkomsten, onderzoeken, dossiers enz.), worden met voorrang onder de aandacht gebracht. De site past zich dus aan het profiel van de gebruiker aan.

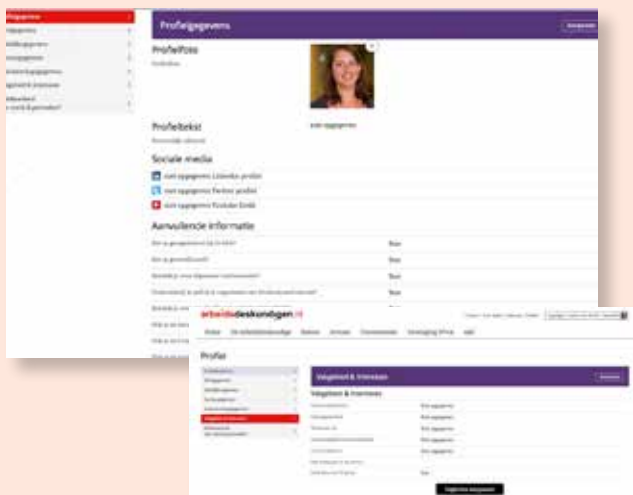
De gebruiker bepaalt overigens welke informatie uit het persoonlijk profiel zichtbaar is. De keuze gaat tussen tonen aan (a) alle bezoekers van de website, (b) alleen aan collega's of (c) aan niemand. De keuzes hebben uiteraard invloed op de vindbaarheid en profilering in de zoekmachine van de website ('Zoek een deskundige' en 'Zoek een collega').

Certificeringsdossier

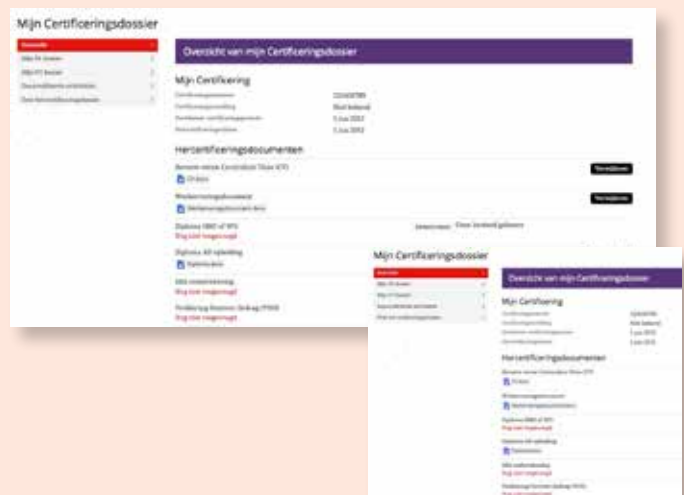
Het pronkstuk van de nieuwe site is ongetwijfeld het certificeringsdossier. Hier kunnen het cv, diploma's, werkervaringsdocumenten, verklaring omtrent gedrag en dergelijke worden geüpload. Naast dit overzicht zijn er tabs om het PE-dossier en OT-dossier bij te houden. Ook is er een tab met een overzicht van alle geaccrediteerde activiteiten. Vanuit hier kunnen arbeidsdeskundigen zich meteen voor NVvA- en AKC-activiteiten aanmelden. PE-punten worden automatisch toegevoegd nadat de activiteit is bezocht.

Wanneer alle benodigde informatie in het certificeringsdossier compleet is, kan de gebruiker met één druk op de knop het dossier indienen bij een certificerende instantie naar keuze.

Persoonlijk



Certificeringsdossier



Combineren van zwangerschap en werk:

Een zware bevalling?

Zwangerschap, het blijft op de werkvloer een gespreksonderwerp met veel voetangels en klemmen. Meestal zijn er aanpassingen in het werk nodig. De arbeidsdeskundige kan hierbij een rol spelen door goede voorlichting te geven.

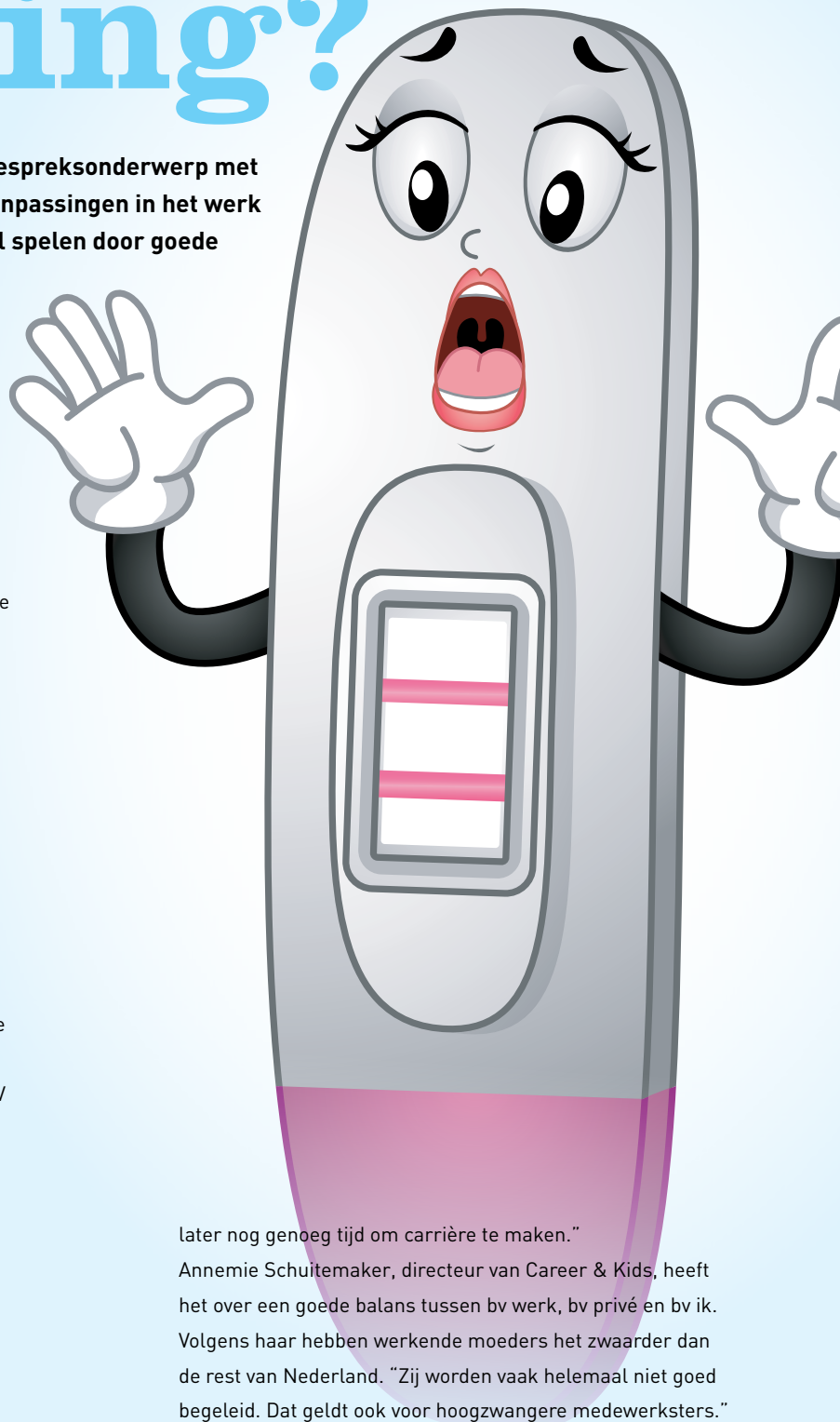
TEKST | HANS KLIP

Het krijgen van een kind is voor verreweg de meeste mensen een geweldige ervaring. Maar ook eentje die hun leven flink overhoop haalt. Het is genoegzaam bekend dat het soms een hels karwei is om zwangerschap dan wel moederschap goed te combineren met werk.

Deze combinatie is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, zegt arbeidsdeskundige Monique Mijnders die een eigen adviesbureau heeft. "Het is belangrijk dat de werkgever de risicofactoren in het werk voor zwangere werkneemsters goed in kaart brengt en zicht heeft op de mogelijkheden om deze eventueel aan te passen. De medewerkster moet zelf goed nadenken over hoe ze werk en privé kan combineren." Dat geldt ook na de bevalling, vervolgt Mijnders. "Je gaat als moeder een andere levensfase in. Soms heb je pas na een jaar een nieuwe balans gevonden."

Soort shock

Het krijgen van een kind is een soort shock, merkt Monique van Beukering op. Zij is bedrijfsarts en manager van de interne arbodienst van het Nederlandse onderdeel van DNV GL. "Er zijn bij zwangerschap niet vaak grote complicaties, maar 90 procent van de zwangere vrouwen is wel vermoeider dan normaal of heeft andere klachtjes. Je moet dus je werk aanpassen." Van Beukering vindt dat na de bevalling de vrouw én haar partner keuzes moeten maken. "Wie op de oude voet verdergaat, redt het bij het eerste kind meestal nog wel maar bij het tweede of derde niet meer. Zeker als beide ouders een pittige functie hebben en fulltime werken. Maak een beetje pas op de plaats. Je hebt



later nog genoeg tijd om carrière te maken." Annemie Schuitemaker, directeur van Career & Kids, heeft het over een goede balans tussen bv werk, bv privé en bv ik. Volgens haar hebben werkende moeders het zwaarder dan de rest van Nederland. "Zij worden vaak helemaal niet goed begeleid. Dat geldt ook voor hoogzwangere medewerksters."

Gevaar van overschrijding van belastbaarheid

Voor een zwangere vrouw verandert er lichamenlijk in korte tijd veel. Daardoor wordt de balans tussen belasting en belastbaarheid anders, aldus Mijnders. "Soms kan dat leiden tot uitval door overschrijding van de belastbaarheid. De werkgever moet daarom zijn verwachtingen bijstellen over wat de medewerkster kan doen." Het is belangrijk dat de medewerkster regelruimte bij de werktijden heeft, zegt Mijnders. "Denk bijvoorbeeld aan extra rustmomenten en meer regelmaat in werktijden. Hierdoor kan de medewerkster langer inzetbaar blijven."

Ook in verband met de werkdruk zijn soms passende maatregelen nodig. Mijnders geeft een aantal mogelijkheden: vrijstellen voor bepaalde werkzaamheden, spreiden van werk over meerdere collega's of werken in een lager tempo. Soms is tijdelijk ander werk wenselijk. Grote organisaties kunnen een aantal lichtere functies voor zwangere medewerksters reserveren, merkt Van Beukering op. "Daarmee kan de werkgever iemand nog lang op een gezonde manier aan het werk houden. Dat is ook in het belang van de vrouw, want ze verliest zo het contact met het werk niet. Ze is er toch al minstens vier maanden tussenuit."

Er zijn nog meer risicofactoren in het werk die een nadelige invloed kunnen hebben op de balans tussen belasting en belastbaarheid. Monique Mijnders noemt onder meer een grote fysieke of mentale belasting en het werken met gevaarlijke stoffen. De verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet een inventarisatie bevatten van de specifieke risico's voor werknemers tijdens de zwangerschap en de borstvoedingsperiode. De werkgever is ook verplicht om maatregelen tegen zulke risico's te nemen. Mijnders: "De werkgever moet de medewerkster hierover voorlichting geven binnen twee weken nadat de medewerkster over haar zwangerschap heeft verteld. Helaas hebben nogal wat kleine bedrijven geen RI&E. Dan kan de medewerkster het beste advies vragen aan de arbodienst of bedrijfsarts."

Richtlijn voor bescherming van gezondheid

Een belangrijk instrument om de gezondheid van de zwangere vrouw te beschermen, is de richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk van de Nederlandse Vereniging voor Advies- en Bedrijfsgeneeskundigen artsen (NVAB). Deze richtlijn is in 2007 gepubliceerd en wordt op het ogenblik herzien. Van Beukering is projectleider. "De

richtlijn maakt onderscheid tussen werkgebonden risico's als lichamenlijk zwaar werk en ploegendienst en persoonsgebonden risico's als hoge bloeddruk en tweelingzwangerschap. Op basis daarvan kan een bedrijfsarts een advies aan de werkneemster geven. Haar gezondheid staat hierbij centraal. De NVAB-richtlijn is een standaard geworden die goed werkt bij individuele begeleiding."

Monique van Beukering wijst erop dat de arbocuratieve samenwerking vaak moeizaam verloopt. "Wanneer een verloskundige of gynaecoloog een zwangere vrouw naar de bedrijfsarts wil sturen, loopt die regelmatig tegen het probleem aan dat er geen bedrijfsarts is. Of dat de toegang tijdelijk wordt geblokkeerd. De vrouw komt dan eerst →

WIE IS WIE?



Registerarbeidsdeskundige Monique Mijnders werkt sinds 2011 als zelfstandige. Zij adviseert werkgevers over re-integratiemogelijkheden van werknemers bij verzuim. Zwangere vrouwen vormen hierbij een belangrijke groep. Daarvoor werkte Mijnders lange tijd bij een verzekeraar. Ze noemt haar eigen bedrijf Mijnders Arbeidsdeskundig Advies een verwezenlijking van een droom. "Ik vind het fijn om veel regelruimte te hebben."



Monique van Beukering is bedrijfsarts en manager van de interne arbodienst van DNV GL Nederland (vroeger Kema). Van Beukering specialiseerde zich al snel na de studie medicijnen in de combinatie van zwangerschap en werk en is nu bezig met haar promotie. Zij is betrokken bij de ontwikkeling van een app voor zwangere werkneemsters. "Hiermee krijgen zij een gericht advies over hoe ze hun werk kunnen aanpassen." De app wordt op het ogenblik ontwikkeld en wetenschappelijk onderzocht en is naar verwachting begin 2017 klaar voor publiek gebruik.



Annemie Schuitemaker noemt zichzelf worklifespecialist. Zij is directeur van Career & Kids. Dit bureau adviseert organisaties en coacht werkende ouders. Ze heeft net als de andere twee geïnterviewden inmiddels oudere kinderen. Schuitemaker is Career & Kids in 2003 gestart vanuit haar eigen ervaring, toen ze nog als consultant werkte. "Werk en een gezin met jonge kinderen combineren is 'a hell of a job'. Daar liep ik echt op stuk."



terecht bij een casemanager van een arbodienst zonder medische opleiding of bij een arboarts die de NVAB-richtlijn niet kent en maar wat zegt. Dat kan grote nadelige gevolgen hebben en is soms zelfs levensgevaarlijk.”

De richtlijn beveelt een preventief consult door de bedrijfsarts aan. Die maakt in overleg met de zwangere medewerkster een risicoprofiel op basis van de belasting en belastbaarheid. Bij een verhoogd risicoprofiel bespreken zij preventieve maatregelen en stellen een

plan van aanpak voor werkaanpassing op. Volgens Van Beukering hebben veel zwangere vrouwen behoefte aan een preventief consult. “Zij zitten vaak met veel vragen over hun werk. Het consult vindt meestal na zo’n dertien weken zwangerschap plaats. Als ik echt merk dat er risico’s zijn, laat ik de werkneemster terugkomen.

Wanneer het nodig is, bel ik haar tegen het eind van het verlof op. Soms merk ik dat ze nog helemaal niet toe is aan werk. Dan regelen we dat.”

‘COMBINATIE VAN MOEDERSCHAP EN WERK MAAKT BEIDE LEUKER’

“Het is fantastisch, een echte verrijking.”

Voor Mirthe Biemans is het moederschap veel mooier dan ze zich vooraf had voorgesteld. Zij heeft in februari haar eerste kind gekregen. “Een zoon die gelukkig helemaal gezond is.” Biemans is projectleider van de Academie van Humanitas. Deze non-profitorganisatie organiseert jaarlijks ruim 700 activiteiten voor mensen die het even niet in hun eentje redden.

Positief voor werkgever

“De combinatie van moederschap en werk maakt beide leuker! Dat is positief voor de werkgever.” Het gaat echter niet allemaal van een leien dakje, vertelt Biemans. “Zo kost kolven veel tijd, terwijl het werk niet minder wordt.” Het leven is niet vanzelfsprekend meer, constateert ze. “Vroeger was ik flexibeler en kon ik gemakkelijk ‘s avonds werken. Het regelen van oppas buiten gewone werktijden is nu een hoop gedoe.”

Eigenlijk is Mirthe Biemans een beetje overweldigd door het moederschap. “Het lukt nog niet zo goed om mijn werk los te laten, want ik vind het heel belangrijk. Het is lastig om niet mijn mail even te checken.

Ik zou meer keuzes moeten maken: aan dit project doe ik wel mee, aan dit niet.”

Biemans is na haar verlofperiode begonnen aan een nieuwe functie binnen Humanitas. “De werkgever heeft zich flexibel opgesteld. De afspraken die ik met mijn oude leidinggevende heb gemaakt, zijn door de nieuwe overgenomen. Zo werk ik nu vier dagen.”

Niet ideaal

De zwangerschap is Biemans niet meegevallen. Ze werkte aanvankelijk fulltime door, maar kreeg last van enkele kwaaltjes. “Ik ben op advies van de verloskundige 32 in plaats van 36 uur per week gaan werken. Dat is geen grote vermindering. Maar volgens de regels van UWV moet je dan zes in plaats van vier weken voor de uitgerekende datum volledig stoppen. Daarmee hadden we geen rekening gehouden in mijn werkplanning. Dat zorgde voor extra stress. In overleg met mijn leidinggevende is het uiteindelijk opgelost. Ik heb nog even doorgewerkt en mijn vervangster kon wat eerder. Het was niet ideaal, maar te doen.”

Mirthe Biemans heeft goede afspraken



met haar man gemaakt over de verdeling van de zorgtaken. “Zo is hij ook vier dagen per week gaan werken. Wel komt een calamiteit op mij neer, omdat ik snel thuis kan zijn en hij ver weg zit.” Biemans moet nog één ding van het hart: hoe moeilijk het voor haar partner was om te regelen dat hij minder ging werken. “Mannen doen dat niet in het bedrijfsleven; alleen bij vrouwen wordt het normaal gevonden. Zijn werkgever wilde het eerst zelfs niet toestaan met het dreigement: ‘We hebben dan wel iemand anders voor je baan.’ Die cultuur zou moeten veranderen!”

Tussen de 160.000 en 210.000 baby's worden er jaarlijks in Nederland geboren

Essentiële rol van lijnmanager

De organisatie kan nog zo'n prachtige missie en visie over de combinatie van werk en privé hebben, op de werkvloer moet het volgens Schuitemaker gebeuren. "De lijnmanager heeft als 'enabler' een essentiële rol. Als die zich er niet voor wil inzetten, heeft de zwangere vrouw een groot probleem. Zo kom ik nog steeds leidinggevend tegen die vinden dat ze niets met de privésituatie van hun medewerkster te maken hebben."

Dat zo'n houding geen uitzondering is, blijkt uit een onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens uit 2012. Van de geïnterviewde vrouwen op de arbeidsmarkt heeft 45 procent een ervaring die wijst op discriminatie vanwege zwangerschap, jong moederschap of een kindwens. Bijvoorbeeld het niet verlengen van een tijdelijk contract of het mislopen van een salarisverhoging. Mijnders noemt deze uitkomst 'schokkend'. Ze vertelt dat er ook twintig werkgevers zijn geïnterviewd. "Zwangerschapsdiscriminatie bleek vaak meer te maken te hebben met onbekendheid met de regels en mogelijkheden dan met een gebrek aan goede wil. Al komt dat laatste natuurlijk ook voor."

Duidelijke afspraken

Annemie Schuitemaker hamert op het belang van duidelijke afspraken tussen leidinggevende en medewerkster. Doorgaans hebben zij enkele weken voor het ingaan van het verlof een gesprek. Schuitemaker: "Dan gaat het over vragen als: wie neemt het werk over? Wat gebeurt er bij eerder uitvallen? Zulke praktische zaken moeten worden geregeld. Dat geldt ook voor de situatie na het verlof, zoals de werkdruk."

Sommige werkgevers bieden werkneemsters die zwanger zijn of net een kind hebben gekregen, de mogelijkheid van betaalde coaching aan. Dat kan erg waardevol zijn, zegt Schuitemaker. "Een grote valkuil is, zeker voor een hoogopgeleide vrouw, om zichzelf voorbij te lopen. Ik raad haar meestal aan om het wat rustiger aan te doen. Bijvoorbeeld door niet meer in alle werkgroepen te

zitten of voor iets minder zware cliënten te werken."

Volgens Schuitemaker bieden nog veel te weinig werkgevers coaching aan. "De meeste vrouwen durven er ook zelf niet om te vragen. Ze beschouwen het toch als een zwakgebod."

Schuitemaker wijst erop dat de taakverdeling thuis moet veranderen. "Ga met zijn tweeën om tafel zitten en maak goede afspraken. Wat doe je bijvoorbeeld als een kind ziek wordt? De noodopvang is de grootste veroorzaker van stress."

Mooie uitdaging

Welke rol kan de arbeidsdeskundige spelen bij de combinatie van zwangerschap en werk? Monique van Beukering wijst erop dat zwangerschap een tijdelijk iets is. "Ik heb daarom nog nooit een arbeidsdeskundig onderzoek bij een zwangere laten doen. Dat kan wel gebeuren als de vrouw na de bevalling nog een tijd ziek is. Ook kan het zeker in grote organisaties zinvol zijn dat de arbeidsdeskundige al vroeg meedenkt over aanpassingen in de werkzaamheden van een zwangere. Besef als arbeidsdeskundige wel dat het weliswaar gaat om belasting en belastbaarheid, maar dat een zwangere vrouw en haar ongeboren kind kwetsbaarder zijn dan normaal."

Volgens Monique Mijnders wordt er nog te weinig gebruikgemaakt van arbeidsdeskundige inbreng. "Werkgever en werkneemster weten vaak niet goed wat er wel en niet mag bij zwangerschap. De arbeidsdeskundige kan door goede voorlichting veel onbegrip voorkomen. Geef aan wat de kaders en de daaruit voortvloeiende mogelijkheden en onmogelijkheden zijn. De NVAB-richtlijn biedt daarbij handvatten. Hierin ligt een mooie uitdaging voor de arbeidsdeskundige!"



MEER WETEN?

Kijk op deze sites:

- www.rivm.nl (zwangerschap en werk)
- www.fnv.nl (app Werk & zwangerschap)
- www.careerandkids.nl/
gratis-werk-prive-balans-test

Samenwerking UWV en ggz-instellingen

Werk als medicijn

Voor het eerst zijn er meer mensen niet in staat om te werken door psychische problemen dan door fysieke problemen. Dit blijkt uit cijfers van het CBS. Begin dit jaar waren bijna 823.000 mensen arbeidsongeschikt, ruim 415.000 van hen zaten thuis met een psychische aandoening of een gedragsstoornis. UWV en ggz-instellingen werken daarom op steeds meer plekken samen: werk als onderdeel van herstel.

TEKST | Diederik Wieman

Voor UWV en ggz-instellingen is de tijd rijp om intensiever samen te werken. Binnen UWV is het accent verschoven van beoordelen wat een cliënt niet kan, naar beoordelen van wat een cliënt voor mogelijkheden heeft. En bij ggz-instellingen is werk steeds vaker onderdeel van de therapie. Om elkaar beter te vinden werd in 2012 door UWV en GGZ Nederland een convenant ondertekend om de arbeidsparticipatie van mensen met psychische stoornissen te bevorderen. In het convenant staan onder meer afspraken over kennisoverdracht.

Als resultaat zijn sindsdien diverse initiatieven ontplooid om uitkeringsgerechtigden met psychische aandoeningen te ondersteunen om werk te krijgen of te behouden, zo blijkt uit onderzoek dat UMCG in opdracht van UWV en GGZ Nederland deed. Het onderzoek deed overigens nogal wat stof opwaaien. Zo kopte dagblad Trouw naar aanleiding van het onderzoek dat de samenwerking tussen UWV en

de ggz is mislukt. Peter Smit, UWV projectleider van het convenant, is het daar uiteraard niet mee eens en hij heeft ook een goede verklaring. "We hebben bewust gekozen om de stand van zaken in kaart te brengen via wetenschappelijk onderzoek door het UMCG. Wetenschappelijk onderzoek heeft als consequentie dat alles wat niet vastligt ook niet wordt meegenomen. Dat doet onrecht aan veel goede initiatieven die er in het land zijn." Volgens Smit zijn er dus veel en goede samenwerkingen, maar schort het aan het institutionaliseren of vastleggen daarvan. Bovendien is IPS (Individuele Plaatsing en Steun) niet meegenomen in het onderzoek, dat zich vooral richtte op matige tot ernstige psychische aandoeningen. Smit: "Juist bij IPS zijn er in alle regio's minimaal een, maar vaak meerdere samenwerkingen." Het is dus niet verwonderlijk dat op de negatieve publiciteit veel tegenreacties kwamen. Daarom: drie voorbeelden van goede samenwerking.

GGZ inGeest en UWV: Samenwerking 4You

"Korte lijnen, kennis delen en elkaar beter leren begrijpen. De voordelen van de goede samenwerking van UWV, DWI en GGZ inGeest maak ik elke dag mee", vertelt trajectbegeleider/jobcoach Jorine Schoenmaker van GGZ inGeest-onderdeel Actenz. Sinds 2008 overleggen GGZ inGeest, een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van UWV en een klantmanager van DWI regelmatig. Gezamenlijk doel is mensen met een ernstige psychische aandoening zo snel mogelijk op het spoor te zetten naar onderwijs of betaald werk. "En dat werkt", zegt Schoenmaker. Ook arbeidsdeskundige Mickey van Dalen van het UWV is enthousiast over de samenwerking. "Voor mensen met een psychisch probleem zijn de regels en de brieven van het UWV vaak moeilijk te volgen. Dan raken ze al snel het spoor bijster en belanden tussen wal en schip. Met de hulp van de ggz-trajectbegeleider leggen we uit wat de

bedoeling is en bekijken we de opties voor de cliënt." Verzekeringsarts Saskia Quanjer van UWV beaamt de grote voordelen van samenwerking. "Onze korte lijnen maken het mogelijk dat we met toestemming van de cliënt bespreken hoe we obstakels weg kunnen nemen. Cliënten hebben vaak veel stress wanneer ze worden uitgenodigd voor een gesprek met de verzekeringsarts. Met een voorgesprek tussen mij en de trajectbegeleider kan de cliënt zich goed voorbereiden. Dat neemt veel spanning weg en dan lukt het de cliënt vaak wel de juiste stappen te zetten." GGZ inGeest en UWV samen maakten de toolkit Samenwerking 4You. De toolkit omschrijft naast de intensieve vorm van samenwerking nog twee andere vormen die ingezet kunnen worden. (Download de toolkit via www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl.)

UCP en UWV: trainingsprogramma voor vangnetters met psychische arbeidsgerelateerde klachten

Het Universitair Centrum Psychiatrie (UCP) van het UMCG werkt al meer dan tien jaar intensief samen met UWV. Zo wordt sinds 2001 een deeltijdprogramma aangeboden voor mensen met psychische arbeidsgerelateerde klachten. Dit programma is opgezet voor mensen die uitgevallen zijn op het werk, maar nog wel de mogelijkheid hebben binnen het eigen werk te re-integreren. Het programma is bedoeld voor mensen die onvoldoende baat hebben bij een ambulante behandeling of waarbij een ambulant traject te lang duurt.

Het trainingsprogramma wordt sinds enkele jaren ook aangeboden aan vangnetters met psychische arbeidsgerelateerde klachten en omvat negen hele dagen in een tijdsperiode van dertien weken. De arbeidsdeskundige van UWV zorgt, in samenwerking met een extern re-integratiebureau, voor het vereiste werk of de werkervaringsplekken. Onderzoek naar de eerste groep van 61 deelnemers was positief: een jaar na afloop van het programma had 61% betaald werk variërend van 4-40 uur per week (gemiddelde 24,1 uur) en verrichtte 12% van de deelnemers vrijwilligerswerk. De mensen die betaald werk hadden gevonden, kregen daarbij geen loonkostensubsidie van het UWV. De onderlinge samenwerking maakt meer direct contact, inzicht en mederegie over het hersteltraject mogelijk, waardoor de uitkeringsduur positief beïnvloed wordt.

Reinier van Arkel en UWV: pilot afstemming behandelplan en participatieplan

“Het convenant in 2012 was voor ons de aanleiding om samenwerking te zoeken en vorm te geven”, vertelt Helma Cissen, gz-psycholoog bij Reinier van Arkel. “Ongeveer 50% van onze cliënten heeft zowel een UWV- als een ggz-contact. Gerton Heyne, onze voorzitter RvB en bestuurslid van GGZ Nederland, deed een oproep aan alle medewerkers, en ik was een van degenen die de handschoenen oppakte.” Het initiatief leidde tot goede contacten met stafverzekeringsarts Peter van de Pol en zijn collega's van UWV Den Bosch. Er kwamen gezamenlijke bijeenkomsten waarin kennis werd uitgewisseld en er werd een enquête gehouden. “Daaruit bleek dat behoefte aan samenwerking veel groter was dan gedacht.” Daarom voert Cissen nu onder het motto ‘Sneller herstel door betere samenwerking tussen GGZ en UWV’ een managementopdracht uit, waarin het draait om afstemming tussen behandel- en re-integratieplan. “We willen een training ontwikkelen die behandelaren, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en trajectbegeleiders leert hoe je werk mee kunt nemen in de behandeling en hoe de behandeling onderdeel kan zijn van de integratie.” Dit najaar krijgen de eerste mensen een training. In januari start vervolgens een pilot met twintig cliënten met matige tot ernstige psychiatrische klachten die een UWV-uitkering hebben en een behandelcontact binnen het Centrum voor Ambulante Psychiatrie. Zij worden tijdens de pilot gevolgd door de verzekerings-

arts en arbeidsdeskundige/trajectbegeleider en in dezelfde periode door de behandelaar van de ggz. “Door samen op te trekken met het UWV en een geïntegreerde aanpak van behandeling en re-integratie aan te bieden, hoop en verwacht ik een effectiever traject voor de cliënt. Cliënten merken dat er op verschillende aspecten – zorg en arbeid – wordt meegekeken naar hun situatie.”

IHW maakt duurzame participatiebanen mogelijk

Met de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen (IHW-methode) kunnen arbeidsdeskundigen organisaties helpen om duurzame banen te creëren in het kader van de Participatiewet. De toepasbaarheid van de methodiek en de effectiviteit van de training zijn geëvalueerd aan de hand van metingen bij arbeidsdeskundigen en werkgevers.

TEKST | Diederik Wieman

Structurele banen creëren voor mensen met beperkingen zonder de organisatie in disbalans te brengen. Dat is het uitgangspunt van de IHW-methode die ontwikkeld is door de Universiteit Maastricht en UWV. Om de toepasbaarheid in de praktijk te vergroten is een training voor het AKC ontwikkeld om arbeidsdeskundigen te leren hoe ze de methodiek in de praktijk toe kunnen passen. Voor een goede vertaalslag van theorie naar praktijk zorgde het in 2011 door het AKC gepubliceerde 'Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen'.

Toereikend

De toepasbaarheid van de methodiek en de effectiviteit van de training zijn nu geëvalueerd aan de hand van metingen bij arbeidsdeskundigen en werkgevers. Doel was om enerzijds de trainingsmethodiek te verbeteren en anderzijds inzicht te krijgen in de te ontwikkelen kennis en vaardigheden die arbeidsdeskundigen nodig hebben om de methodiek toe te kunnen passen.

De conclusie van het onderzoek is dat het handboek en de training voldoende handvatten bieden om de IHW-methode in de praktijk toe te passen: 'De kennis en vaardigheden van de deelnemers zijn significant toegenomen na afloop van de training.' Maar er is ook nog verbetering mogelijk. Het onderzoek noemt ontwikkelpunten die te maken met theoretische



verdieping, vooral ten aanzien van de analyse van werkprocessen, de vertaling hiervan naar taken en de mogelijkheden voor herontwerp, en met het adviseren en ondersteunen van bedrijven gedurende het gehele traject. Het opdoen van meer ervaring, coaching en collegiale toetsing is een noodzakelijke voorwaarde voor de verdere professionalisering op dit gebied. Ook kunnen meer specifieke en verdiepende trainingen worden gevolgd in aanvulling op deze (basis)training.

Werkgevers tevreden

Uit het onderzoek komt naar voren dat werkgevers over het algemeen tevreden zijn over de resultaten. Ze hebben meer zicht gekregen op de mogelijkheden om taken en functies te creëren voor mensen met beperkingen. Advies en ondersteuning voorafgaand aan het traject en wanneer het gaat om de vertaalslag naar de praktijk, zijn aandachtspunten die genoemd worden.

Het onderzoek, dat werd uitgevoerd door de Universiteit Maastricht onder leiding van prof. dr. Frans Nijhuis (Atlant leerstoel, Universiteit Maastricht), verschijnt dit najaar. Het AKC gaat met de resultaten en aanbevelingen aan de slag, zodat de arbeidsdeskundige beroepsgroep werkgevers nog beter van dienst kan zijn om duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

5 VRAGEN AAN FRANS NIJHUIS OVER IHW



1 Wat was de aanleiding om de IHW-methode te ontwikkelen?

“We kwamen tot de conclusie dat het plaatsen van mensen met een beperking geen sinecure is. Werk is de afgelopen decennia complexer is geworden. Er worden steeds hogere eisen aan functies gesteld, dat vraagt om meer competenties. Een groeiende groep mensen, met name Wajong’ers, SW’ers en mensen aan de onderkant van de bijstand, zijn niet in staat om aan al die eisen te voldoen. Zij redden het niet om zelfstandig het minimuminkomen te verdienen en beantwoorden daarmee niet aan de eisen die de arbeidsmarkt stelt. Tegelijkertijd zie je dat laaggeschoolde functies uit bedrijven zijn wegbezuinigd. Het aantal functies dat geschikt is, is drastisch gedaald. In heel veel settings zijn taken verdwenen of herverdeeld om het aantal fte’s te verminderen. Maar wel op een kostbare manier, omdat je duurdere werknemers eenvoudiger taken erbij geeft die hun eigen werkproces verstoren. Onze conclusie was: wil je mensen met een beperking aannemen? Dan moet je werkzaamheden die we herverdeeld hebben weer los maken en daar aparte functies van maken. Met de IHW-methode kun je heel systematisch het werk en de functies analyseren. Kijken wat de zittende medewerkers doen en beoordelen of je op basis daarvan een herverdeling kunt maken en nieuwe functies kunt creëren die wel geschikt zijn voor de doelgroep van de Participatiewet.”

2 Slaat de methode aan bij werkgevers?

“Werkgevers zitten in hun maag met het feit dat ze mensen moeten plaatsen, maar dat deze niet passen in bestaande functies. IHW wordt gezien als een goed

hulpmiddel om die plaatsingen te realiseren. Wel is de implementatie vaak lastig omdat je ingrijpt in bestaande werkzaamheden. Het vraagt om grote betrokkenheid en draagvlak. Vaak is er ook weerstand omdat men bang is veel tijd kwijt te zijn aan begeleiding. Bij bestuurders en HRM landt het. Zij zien dat we in de afgelopen decennia het werk steeds complexer hebben gemaakt en daarmee minder toegankelijk voor grote groepen uit de samenleving.”

3 Zorgt de Participatiewet voor extra urgentie?

“Ja. Er moet iets gebeuren nu. Maar een zwak punt van de Participatiewet is het gebrek aan ondersteuning bij het uitvoeren van de banenafpraak en het creëren van banen. Werkgevers zijn niet opgeleid om een deel van de sociale dienstverlening op zich te nemen door mensen met een beperking aan het werk te helpen. IHW kan veel brengen.”

4 Hoe zie jij de rol van arbeidsdeskundigen hierin?

“Zij hebben een zeer belangrijke rol. Arbeidsdeskundigen hebben de contacten. Ze komen al bij werkgevers over de vloer en kunnen antwoord geven op de vraag hoe je inclusiviteit kunt vormgeven. Arbeidsdeskundigen kennen bovendien de doelgroep en weten dus welke functies je voor hen kunt creëren. Ten slotte kunnen ze ook zorgen voor de juiste match door de meest geschikte mensen voor de functie te selecteren.”

5 Wat zijn de belangrijkste resultaten uit het onderzoek naar de toepassing van de IHW-methode en de opleiding?

“Toepassing van de methodiek is waardevol en stelt arbeidsdeskundigen in staat

om een goede arbeidsanalyse te maken en werkgevers inzicht te geven in wat wel en niet kan. Tegelijkertijd ontbreekt het soms aan vaardigheden. Advies geven aan de werkgever blijkt iets wat niet iedereen onder de knie heeft. Dat komt omdat de arbeidsdeskundige primair vanuit het individu kijkt naar een geschikte functie terwijl het bij de IHW-methode eigenlijk om een bedrijfskundig advies gaat. Ze moeten bij IHW een omslag maken: wat is de vraag van de werkgever en hoe kan ik hem ondersteunen bij het anders inrichten van het werk. Daarna ga je, op basis van een analyse van de bestaande werkprocessen, functies creëren die passen bij de doelgroep en pas op het eind van de rit ga je geschikte mensen zoeken. Dat vraagt om aanvullende competenties. Arbeidsdeskundigen kunnen de arbeidsanalyse goed aanleren, maar de implementatie van wat je gedaan en gevonden hebt, is een ander verhaal. Er volgt een bedrijfskundig proces waar niet iedere arbeidsdeskundige voldoende vaardigheden voor heeft. Je krijgt bijvoorbeeld te maken met het verminderen van weerstand binnen een organisatie. Ook aan dat soort aspecten moet in de training meer aandacht worden besteed. Maar overall ben ik ervan overtuigd dat de arbeidsdeskundige zeer goed in staat is om de IHW-methode uit te voeren. Zij hebben kennis van mensen met een beperking en hoe je werk anders kunt inrichten, de vereiste omslag in werken kunnen ze zeker maken.”

Monique Klompé:

Een mooie uitdaging

Het inclusief maken van arbeidsorganisaties is voor arbeidsdeskundigen nog relatief onbekend terrein. “Maar het ligt – gezien de kennis op het gebied van mens, werk en inkomen – natuurlijk heel dicht tegen de arbeidsdeskundige praktijk aan”, vindt NVvA- en AKC-voorzitter Monique Klompé. “Arbeidsdeskundigen zijn daarom de aangewezen partij om inclusiviteit in bedrijven mogelijk te maken.”

Het bedrijfsleven en de overheid staan voor een flinke uitdaging: het creëren van 125.000 nieuwe banen voor mensen die door hun beperking niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze banen, die in de periode tot en met 2026 gerealiseerd moeten worden, liggen niet voor het opscheppen. Immers, de meeste organisaties zijn niet toegerust om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en ze te ondersteunen zodat ze ook aan het werk kunnen blijven. IHW is de door de Universiteit van Maastricht en UWV ontwikkelde methode die arbeidsorganisaties duurzaam inclusief kan maken. “En arbeidsdeskundigen kunnen daarin een belangrijke rol spelen”, aldus Monique Klompé. “Maar we moeten dan wel bereid zijn om te investeren in kennis, nieuwe vaardigheden én in samenwerking.” Ze legt uit: “Arbeidsdeskundigen zijn specialist in de relatie mens, werk en inkomen. Als geen



Monique Klompé:
“Wil je een organisatie duurzaam inclusief maken, dan vraagt dat om een multidisciplinaire aanpak”

ander kijken zij vanuit de menskant naar arbeidsongeschiktheid en naar wat er voor aanpassingen nodig zijn om mensen mee te laten doen. Bij het inclusief maken van arbeidsorganisaties echter, gaat het erom hoe je organisaties en functies anders kunt inrichten om werk geschikt te maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat aspect binnen het vak vraagt verdere verdieping.”

Innovatief

“Het inclusief maken van werk en arbeidsorganisaties is een grote uitdaging voor arbeidsdeskundigen. Een innovatieve uitdaging, maar tegelijkertijd ook een heel logische, omdat het zo dicht bij het vak ligt. Daarom vindt de NVvA het onderwerp zo belangrijk en zullen we IHW waar het kan en mogelijk is stimuleren.”

Er zijn natuurlijk altijd wel wat hobbeltjes te nemen. De methode is ontwikkeld door de Universiteit van Maastricht en UWV. Inmiddels zijn ook meer dan zestig arbeidsdeskundigen van UWV opgeleid om de methode in de praktijk succesvol toe te passen. “Gezien deze ontstaansgeschiedenis heeft de methode wellicht een UWV-stempel, maar het zou jammer zijn wanneer andere arbeidsdeskundigen zich hierdoor zouden laten weerhouden. Ik vind dat we allereerst naar het maatschappelijk belang moeten kijken en naar de





COLUMN



belangrijke rol die ons vak daarin kan spelen.”

Een ander aspect is dat inclusiviteit realiseren een complex proces is. Het grijpt in op de organisatie en de cultuur van een bedrijf, instelling of overheidsorganisatie. “De IHW-methode is voor arbeidsdeskundigen ontwikkeld, maar wil je een organisatie duurzaam inclusief maken, dan vraagt dat om een multidisciplinaire aanpak. We moeten daarom contact maken met andere beroepsgroepen zoals arbeids- en organisatiepsychologen en organisatieadviseurs. De NVvA is al bezig om de banden met deze beroepsgroepen aan te halen.”

Arbeidsdeskundigen moeten over hun eigen schaduw heen springen, vindt Monique Klompé. “Kijk in je netwerk naar collega’s die het onder de knie hebben. Zoek naar best practices, er zijn er genoeg. Onderzoek welke opleiders de IHW-methode prominent op de agenda zetten of nascholing bieden. En ga je met IHW aan de slag? Zoek dan de samenwerking met andere disciplines die kunnen ondersteunen bij organisatieadvies en -verandering. Er is een grote maatschappelijke noodzaak om dit te doen en je ziet ook dat werkgevers er in toenemende mate voor openstaan. De Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN) bijvoorbeeld, heeft het tot speerpunt gemaakt en maakt vorderingen. Spring op de rijdende trein. Er is een markt voor. Laat je toegevoegde waarde zien. Ik zeg: schouders eronder en gaan!”

Oud?

Wat is dat eigenlijk, oud zijn? Onze overheid heeft hier een duidelijke mening over. Zij heeft de grens tussen oud en jong verlegd: we zijn pas veel later ouder. Een belangrijk gevolg hiervan is de verhoogde pensioengerechtigde leeftijd, terwijl over de toekomstige eindstreep nog gesproken wordt.

Onbegrijpelijk is dit eigenlijk niet als je kijkt naar het verleden. Toen was iemand van 50 al oud, in zijn of haar donkere, ouderwetse kledij. Tegenwoordig komt het voor dat een 94-jarige vrouw de marathon loopt en in een flitsende outfit (weliswaar na ruim 7 uur) de finish bereikt.

Toch vraag ik me af hoe langer doorwerken voor ons uit gaat pakken. Want ondanks het beeld van de fitte oudere mens, blijven er natuurlijk grote individuele verschillen. Bovendien neemt de spankracht met het ouder worden af en mensen zullen meer behoefte aan rust hebben. We zijn niet allemaal marathonlopers of duursporters. En zelfs de marathonlopers (of andere duursporters) onder ons, zullen op termijn vaker last van blessures krijgen en aan snelheid inboeten. De oudere groepen zullen het dus – hoe fit ook –, verliezen van jongere generaties.

Deze jonge potentiële werknemers – gemotiveerd, bruisend van energie, met souplesse, spankracht, frisse kijk en gedegen kennis – willen graag het stokje overnemen van de fitte ouderen. Zou het dus niet veel efficiënter zijn om op hen de focus te leggen?

Ik hoop op nieuwe politieke ontwikkelingen die het mogelijk maken dat de jongere generaties niet de strijd hoeven aan te gaan met de oudere werknemers. Juist jongere generaties verdienen een plaats op de arbeidsmarkt, zoals hun oudere ‘concurrenten’ hun plek decennia geleden kregen.

Hopelijk krijgen zij een kans om met al hun kwaliteiten een efficiënte bijdrage te leveren aan het arbeidsproces, worden zij niet verdrongen door een grijze groep die weliswaar fit is, maar naar mate de leeftijd vordert, toch een aantal stapjes terug zal moeten doen.

Annet de Grunt

Redactielid AD Visie en auditor arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan gevaarlijke beroepen.
Afl levering 4: Gerard de Graaff (47), Explosieven Opruimingsdienst Defensie (EOD).

“Het bompak redde mijn leven”

TEKST | Diederik Wieman

FOTO'S | Ministerie van Defensie

“We zijn eigenlijk best bijzonder. Als er gevaar is loopt iedereen weg, maar wij gaan er juist op af. In de selectie wordt daarom zo goed mogelijk ingeschat of mensen geschikt zij voor dit werk. Je moet standvastig zijn en ook wel redelijk eigenwijs. Als de burgemeester maar 50 meter wil ontruimen in plaats van 100, dan moet je niet gaan marchanderen, maar doen wat nodig is. Stalen zenuwen heb je alleen nodig als je met iets te maken krijgt wat je niet verwacht. Maar doordat je alles uitvoerig analyseert en altijd met een of meerdere collega's werkt, haal je zoveel mogelijk risico's weg. Uiteindelijk maak je de afweging: ga ik er persoonlijk naar toe, met de robot of kan ik het op een andere manier oplossen.”

“Van 95% van de conventionele explosieven die gevonden worden, kun je alle informatie en details opzoeken, maar bij een IED (improvised explosive device –red.) is het maar net hoe ziek de geest is van degene die hem maakte. Op 28 augustus 2001 kreeg ik met vijf IED's te maken in de kofferbak van een achtergelaten auto. Het tweede explosief dat ik oppakte ontplofte in mijn hand. Het bompak redde mijn leven, maar het kostte me een deel van mijn onderarm. Het eerste waar ik aan dacht was aan mijn vrouw die toen hoogzwanger was. Hoe moet het nu verder? De film speelde steeds opnieuw in mijn hoofd. Wat zijn mijn afwegingen en

keuzes geweest? Heb ik iets verkeerd gedaan? Nee, mijn werkwijze zat zelfs aan de veilige kant. De bom was gewoon slecht gemaakt. Ik zou nu dezelfde afwegingen maken, dezelfde dingen doen. Daardoor maak je het voor jezelf wel rustiger.”
“Gelukkig kreeg ik al binnen een week van defensie te horen dat ze – hoe dan ook – iets voor mij gingen regelen. Ik kreeg het advies om niet bij de EOD te blijven, omdat ik dan elke dag geconfronteerd zou worden met dingen die ik niet meer kon. Maar ik wilde de contacten juist intensiveren. De EOD is een manier van leven. Ik ging destijds al na vier weken weer aan het werk. Dat was natuurlijk niet goed. De klap kwam twee jaar later. De zware medicatie tegen fantoompijn, nachtmerries, angststoornissen. Het heeft allemaal effect op jezelf en je omgeving. Uiteindelijk ben ik daar door revalidatie weer uitgekomen. Maar ik merk - ook tijdens dit gesprek - dat het altijd weer terug blijft komen.

Nu ben ik stafmedewerker Arbo en Milieu bij de EOD. Toekomstige ruimers vertel ik mijn verhaal. Zodat ze kunnen leren van de gebeurtenissen. Daarmee creëer je een belangrijk stuk bewustwording. Dat helpt mee om het beroep veilig uit te voeren.”

“Als ik van tevoren had geweten dat ik een deel van mijn arm zou kwijtraken, had ik een ander vak gekozen. Maar daar ga je natuurlijk niet vanuit. Ondanks alles wat er gebeurd is, vind ik het nog steeds de mooiste baan van de wereld.”



Foto boven:
Onschadelijk maken onder bijzondere omstandigheden: vervuild terrein

Foto's inzet, v.l.n.r.:
EOD'ers bij een vliegtuigbom uit de Tweede Wereldoorlog,
Gecontroleerde ontploffing van een explosief,
EOD duiker brengt vliegtuigbom in kaart



“Inclusief ondernemen is voor ons de normaalste zaak”

Meerlanden, actief op gebied van afvalinzameling, onderhoud van de openbare ruimte en productie van groene energie, heeft geen Quotumwet nodig als stok achter de deur. Ruim een kwart van de mensen die er werken heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. “Maatschappelijke betrokkenheid zit in de genen van onze organisatie”, zegt directeur Publieke Sector Angeline Kierkels.

TEKST | Diederik Wieman • Foto's | Meerlanden N.V.

Richard is betrokken, altijd blij en optimistisch. Omarmd door zijn collega's en de inwoners die hun afval komen brengen. “Richard heeft zelfs een fanclub”, vertelt Angeline Kierkels. “Een tijdje geleden vroeg een oudere mevrouw uit Aalsmeer een liedje op RTV N-H voor hem aan. Gewoon omdat hij het zo goed doet. Medewerkers van het programma kwamen toen naar de milieubeheerstraat om het liedje aan te bieden en Richard te interviewen.”

MVO

Bij Meerlanden is Richard is een van de circa honderd medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat betekent dat een kwart van de mensen ‘participatiemedewerker’ is, zoals ze in de wandelgangen worden genoemd. Veertig van hen werken in de eigen kringloopwinkel van Meerlanden, de overigen zijn vooral actief bij afvalinzameling en het onderhouden van de openbare ruimte binnen de negen gemeenten die



aandeelhouder zijn van Meerlanden.

In de afgelopen twintig jaar ontwikkelde Meerlanden zich van een traditionele gemeentelijke afvalinzamelaar tot een moderne, maatschappelijk verantwoorde onderneming volgens de ISO 26000-richtlijn (zie kader). Angeline Kierkels: “Wat ogenschijnlijk waardeloos is,

willen wij waardevol inzetten. Dat betekent onder meer streven naar een 100% restafvalloze maatschappij en al onze energie langzaam maar zeker richten op hergebruik en op grondstoffen.” Dit uit zich op verschillende fronten. Zo rijdt het wagenpark op zelf geproduceerd biogas, worden buurt, wijk en lokale ondernemingen betrokken en heeft men oog voor mensen met een beperking. “Elke nieuwe activiteit vliegen we integraal aan: Heeft het financiële waarde? Kunnen er mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan meewerken? Bevordert het de lokale economie? En helpt het mee aan een circulaire samenleving?”

Arbeidskansen voor iedereen

Onder het motto ‘meer mogelijkheden voor mensen’ biedt Meerlanden arbeidskansen voor iedereen. Zo werd op kantoor een teamleider aangenomen die vanwege zijn leeftijd moeilijk aan de bak kwam, is er een jonge goudsmid in dienst die nu omgeschoold wordt tot medewerker groenvoorziening en werken er diverse nieuwe Nederlanders in het kader van hun inburgeringsproces. Maar veruit het grootste deel van de honderd medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft een fysieke of psychische arbeidsbeperking. “We werken al jarenlang met mensen van verschillende doe- en denkniveaus. Feitelijk gezien kan dat overal in de organisatie. We hebben al het werk in de openbare ruimte en de afvalverwerking ingedeeld in taken. Het werk van een groenwerker bijvoorbeeld, bestaat onder andere uit schoffelen en snoeien. Schoffelen kan iedereen, snoeien is een vak. We hebben de taken letterlijk ‘opgebost’ (jobcarving) en op uitvoeringsniveau nieuwe functies gecreëerd.”

Babette onderhoudt het park

Extra begeleiding

De participatiemedewerkers zijn overigens niet allemaal in vaste dienst, maar zijn vanuit diverse SW-bedrijven

gedetacheerd. Ze krijgen hetzelfde betaald als reguliere werknemers, uiteraard wel rekening houdend met het inzetbaarheidspercentage. Er is een intensieve samenwerking met de AM-Groep in Hoofddorp en in andere regio's wordt er samengewerkt met Paswerk (Heemstede), de MareGroep (Duin- en bollenstreek) en Pantar (Diemen). "Die bedrijven weten wat we nodig hebben, zijn flexibel en zorgen ervoor dat bij ziekte of uitval onze business door kan gaan."

De SW-bedrijven zorgen indien nodig ook voor extra begeleiding van de medewerkers, maar dat blijkt in de praktijk nauwelijks nodig: "De maatschappelijke betrokkenheid zit in de genen van onze organisatie. De teamleiders omarmen het en trekken de kar. Ze snappen het verschil tussen wel of geen werk hebben. En zij zijn ook bereid om met de doelgroep te werken." Speciale maatregelen zijn er dus niet, blijkt uit de woorden van Kierkels, alhoewel je altijd alert moet blijven op de kwaliteit van de uitvoering van het werk. "Dat is toch wat minder vanzelfsprekend. Verder moeten de teamleiders naast leidinggevende capaciteiten ook de skills hebben om met de doelgroep om te gaan. Maar je moet er niet te ingewikkeld over doen. De bedrijfsleider van de kringloopwinkel zal vaak instructies aan medewerkers moeten herhalen. En als het drukker wordt, moet je geen druk op mensen uitoefenen want dan raken ze gestrest. Dat werkt ook niet. Verder zijn de problemen die wij hebben niet anders dan problemen die je met reguliere werknemers hebt. Wel is deze groep een makkelijker doelwit voor pesten. Teamleiders zijn hier scherp op en tolereren dit niet."

Opleiden

Bij zo'n hoog percentage arbeidsbeperkten komt nog een ander aspect om de hoek kijken: verdringing. "Veel werk wordt nu gedaan door reguliere werknemers. Die moeten natuurlijk niet het idee krijgen dat hun baan in gevaar komt. Waar mogelijk leiden we daarom die mensen op naar andere functies. Zo volgen vijftien mensen een MBO 1-opleiding en hebben zich nog eens 43 mensen aangemeld om die opleiding te doen. We stimuleren dat mensen blijven in hun vak of een opleiding volgen om meer vakgerelateerd werk te kunnen doen. Dit valt binnen een vijfjarig opleidingsplan met aandacht voor sociale weerbaarheid en agressiebeheersing."

Ambities

Verder kijkt Meerlanden ook kritisch naar bedrijven waar werk wordt uitbesteed. "Onderdeel van het contract is dat

Angeline Kierkels tankt een bedrijfsauto met door Meerlanden geproduceerd groen gas.



zij in hun primaire proces ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten. En dat monitoren we ook."

Zo gaat de kleding die Meerlanden inzamelt nu ook gesorteerd en vermarkt worden. Daarvoor is een externe partij gevonden die een deel van dat werk door participatiemedewerkers laat doen. "Hoe meer kleding wij inzamelen, hoe meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk kunnen. Dat is toch geweldig?" Ambities zijn er ook nog voldoende. "We willen een leer-werkbedrijf worden, van waaruit je kunt doorstromen naar andere bedrijven. Er blijven hier veel mensen langer werken, en dat is een goed teken. Maar het zou toch mooi zijn als ze bijvoorbeeld vanuit de kringloopwinkel kunnen doorstromen naar een reguliere winkel."

Tot slot vertelt Angeline Kierkels dat Meerlanden is aangesloten bij netwerkorganisatie 'De normaalste zaak'. "Want we vinden het ook echt 'de normaalste zaak' dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Wij kijken niet naar beperkingen, maar naar mogelijkheden."

ISO 26000

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is in de Meerlanden-organisatie verankerd via de ISO 26000-richtlijn. Deze internationale richtlijn helpt om MVO integraal en op een structurele manier in een organisatie door te voeren.

Verslag NVvA-voorjaarscongres: P-talks over de participatiewet

Ruim driehonderd NVvA-leden 'trotseerden' op 11 juni jongstleden het prachtige zomerweer en bezochten het voorjaarscongres dat dit keer werd gehouden in Jaarbeurs Utrecht. Onder leiding van dagvoorzitter Anouschka Laheij werden de congresgangers getraakteerd op een interessante rij sprekers rondom het thema Participatiewet.

TEKST | Diederik Wieman • Foto's | Ed Wens

Daarmee had het congres een andere opzet als voorheen. Dit keer geen workshops, Parade of informatiemarkt, maar een event à la TED, de jaarlijkse bijeenkomst waar sprekers worden uitgenodigd om in maximaal 18 minuten 'de presentatie van hun leven' te geven. In plaats van TED-talks ging het in Utrecht om P[articipatie]-talks, omdat alle zeven sprekers over hun ervaringen met of ideeën over de Participatiewet vertelden. Ieder deed dat op zijn of haar eigen manier, maar in bijna alle gevallen waren het vooral persoonlijke verhalen.

Maurice-effect

NVvA-voorzitter Monique Klompé bijvoorbeeld, deelde haar levensmotto met de zaal; de pay-off van een oude commercial van Roosvicee: "t Komt wel goed, schatje..." Ook vertelde ze wat zij – als zelfstandig ondernemer -- voor de Participatiewet betekent.

Op microniveau lijkt het eenvoudiger om een bijdrage aan de participatiemaatschappij te leveren dan op macroniveau, bleek uit haar woorden. "Op macroniveau is het een hele puzzel. Bedrijven zeggen 100.000 banen te realiseren, gemeenten zeggen de doelgroep te hebben en UWV stelt: we hebben een doelgroepenregister. Maar dat blijft leeg en de perfecte match komt nog niet tot stand. En ik vraag me af: 'Komt het wel goed, schatje?'"

Haar boodschap: zoek het op microniveau. Ze vertelde over Wajong'er Maurice, die onlangs een brief aan de NVvA schreef.

'Jullie staan voor inclusiviteit en zien dat werk een medicijn is. Kunnen jullie iets voor mij betekenen? Als werkgever, of anders via jullie netwerk?' Monique Klompé pakt de handschoen op en gaat via haar netwerk Maurice aan werk helpen. Ze vroeg de zaal hetzelfde te doen. "Probeer ook eens om in je vrije tijd 'een Maurice' aan werk te helpen. Als jullie dat allemaal doen, en hetzelfde vragen aan de collega's die hier vandaag niet zijn, hebben we voor je het weet 10.000 mensen aan de slag. Zorg voor een Maurice-effect! Dan kunnen al die

grote, structurele platforms weg. Jullie hebben de kwaliteit in huis om de perfecte match te maken. En denk nou niet: dat gaat niet lukken omdat het te moeilijk is... Roosvicee, 't komt wel goed, schatje!"

Mogelijkheden creëren

Ook Hans Spigt (aanjager voor de uitvoering van de banenafspraken overheidssector) had een persoonlijk verhaal. Hij bekende een 'slow starter' te zijn geweest. Een dwars jongetje met dromen, dat op school niet wilde deugen maar waarmee het dankzij de juiste support van zijn ouders toch allemaal goed kwam. Spigt gunt het iedereen om dromen te hebben en het leven te leven zoals hij of zij dat wil. Maar dat is niet voor iedereen weggelegd. "Sommigen hebben hulp nodig om hun dromen waar te maken, en keuzes in het leven te kunnen maken, hoe beperkt ook. Het is aan ons om die mogelijkheden te creëren. Daarom moeten we bedrijven en instellingen vragen: heb je ruimte? Als is het maar een klein baantje. De toekomst ziet er voor iemand met een arbeidsbeperking dan al heel anders uit." Arbeids- en organisatiepsycholoog Myla Barendrecht kent de ggz als behandelaar en als cliënt. Zij vertelde hoe ze vanuit het project 'MMM Mensen met mogelijkheden' een platform opstartte. Doel: in 2024 honderd werkgevers bereid vinden om mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen (zie ook het artikel op pagina 24 en 25 van deze uitgave).





Op je handen zitten

Directeur Sociale Dienst Drechtsteden Yvonne Bieshaar wisselde op het podium haar hakken voor kaplaarzen; dezelfde die ze aantrekt als ze thuis is, in een klein dorpje in de Betuwe. Een dorpje waar de overheid verdwenen lijkt te zijn. Geen loketten, geen buurthuis, geen sociaal wijkteam. Een dorp waar de gemeenschap alles zelf regelt en oplost. Waar buurtbewoners bij toerbeurten een bordje eten brengen bij de kluisenaar die in een vervallen woning leeft. "Als dat via het sociaal wijkteam, de maatwerkvoorzieningen en de indicatiestellingen gaat, ben je als gemeente al snel 50.000 euro per jaar kwijt om zo'n meneer misschien iets gelukkiger en iets minder eenzaam te maken." Maar geld is juist het probleem, zo vindt Bieshaar. "Niemand realiseert zich dat deze hele decentralisatie een grote bezuinigingsoperatie is. We buitelen als ambtenaren over elkaar heen om te bespreken wat we voor welke doelgroep moeten regelen. Maar we vergeten het gebrek aan geld en we vergeten de persoon in kwestie. Daarom probeer ik de situatie uit mijn dorp te combineren met mijn werk." Haar advies aan de sociale sector luidt daarom: "Ga op je handen zitten en laat het eens gebeuren. Geef de persoon in kwestie en de gemeenschap de ruimte."

Allergisch voor uitsluiting

Ook Rite Schardijn (UWV) nam het publiek mee naar haar huis. Een huis dat stond in Nederlands Nieuw-Guinea, het land van waaruit ze als klein meisje met haar ouders naar Nederland verhuisde. Ze kwam terecht in Almelo en ervoer dat ze 'anders' was dan de andere kinderen op school. Het verklaart

haar allergie voor uitsluiting en ook haar loopbaan: drugshulpverlening, de reclasering, de GMD en uiteindelijk UWV. "Maar waarom heb ik nu voor deze doelgroep gekozen? Wat is mijn drijfveer? Ik vind dat iedereen met een labeltje of een vlekje gebruik mag maken van alles waar wij ook toegang tot hebben. Onderwijs, gezondheidszorg, een huis, werk en vooral werk houden. En daar gaat mijn betoog over: alles in de Participatiewet gaat om werk krijgen, maar niemand heeft het over werk behouden!" Schardijn brak daarom een lans voor wetenschappelijk onderzoek naar de succes- en faalfactoren. "Als we de succesfactoren kennen, kunnen we werkgevers daarmee helpen."



De gemeenten waren vertegenwoordigd via Yvonne de Bas (arbeidsdeskundige i.o. bij de gemeente Terneuzen) en Karin Sleeking (VNG). Sleeking stelde in haar P-talk dat arbeidsdeskundigen medeverantwoordelijk zijn om de taken in het sociaal domein te realiseren. "We vertrouwen jullie waar dat kan, maar willen ook wel afrekenen. Zien wat er bereikt wordt. Dat is lastig, maar we willen wel dat mensen werk krijgen dat bij ze past. We treden daarover graag met arbeidsdeskundigen in gesprek."

Yvonne de Bas vertelde dat er veel op gemeenten en bedrijven afkomt en dat de inzet van arbeidsdeskundigen een enorme toegevoegde waarde heeft. Ze citeerde uit een artikel in AD Visie: "ik wens elke gemeente een arbeidsdeskundige toe." Daar voegde ze aan toe dat het werk voor haar heel afwisselend en dynamisch is en om creatieve oplossingen vraagt. Daarom besloot ze met de woorden: "Ik wens elke arbeidsdeskundige een gemeente toe!"

SMBA

UWV-projectleider Erik van der Straeten (UWV) besloot het congres. Hij introduceerde tijdens zijn P-talk een nieuw instrument: SMBA (sociaal-medisch beoordelen van arbeidsvermogen). De methode ondersteunt arbeidsdeskundigen en verzeke- ringsartsen bij het meer participatiegericht beoordelen in plaats van claimgericht. Het arbeidsvermogen staat centraal en niet het verdienvermogen. De nieuwe methode is goed doortimmerd en een verrijking voor het vakgebied. SMBA ondersteunt arbeidsdeskundigen beter bij het opstellen van oordelen en adviezen en geeft klanten een duidelijker beeld van hun mogelijkheden.

Een baan op maat bij PSYCHISCHE KWETSBAARHEID

2024 is de streefdatum. Dan heeft het Platform Samen Werken haar ervaringen met arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid overgedragen aan de maatschappij. Ook zal het platform tot die tijd honderd werkgevers in de regio Leiden enthousiast maken om deze mensen aan te nemen.

TEKST | Peter Passenier

Mede door een stoornis in het autistisch spectrum voldoet Henk uitstekend. Althans, als hij zich volledig kan richten op wat hem bij uitstek ligt: programmeren. Geen probleem, zou je zeggen, want hij werkt bij een ICT-bedrijf. Zijn werkgever wil echter dat hij zich ook bezighoudt met acquisitie, want dat staat nu eenmaal in Henks functieomschrijving. Maar als een collega nu eens de acquisitie zou overnemen, en Henk de programmeertaken van die collega...?

Het voorbeeld komt van Myla Barendregt ("Zeg maar Myla"). Zij is opgeleid als arbeids- en organisatiepsycholoog. Daarnaast is ze ervaringsdeskundige als het gaat om psychische kwetsbaarheid. Jarenlang kampte zij met de gevolgen van een depressie, een manie en een psychose. Het ruïneerde jaren van haar leven, het gaf haar leven ook een nieuwe richting. Sinds vorig jaar werkt ze in Leiden aan Platform Samen Werken, een project voor mensen met psychische kwetsbaarheid onderweg naar arbeidsdeelname (zie kader).

Kansen voor iedereen

De missie van het Platform Samen Werken vraagt een lange adem. Logisch, want volgens Myla moet er veel werk worden verricht. Zo is het bovenstaande verhaal over Henk geen uitzondering. "Een organisatie heeft een openstaande vacature, het platform wil zorgen voor iemand die daarbij past. Maar als een kandidaat met een stoornis in het autistisch spectrum aan acquisitie moet gaan doen, haakt hij waarschijnlijk af. Want voor deze mensen is communicatie dikwijls een groot aandachtspunt. Wanneer de werkzaamheden worden aangepast aan de kwaliteiten en mogelijkheden van de medewerker ontstaan echter voor iedereen kansen.



Myla Barendrecht vertelt tijdens het NVvA-congres over het project Samen Werken

Door jobcarving toe te passen op functies kunnen mensen het werk doen waarin ze uitmunten. Met als resultaat een tevreden werkgever, werknemer en klant."

Iemand het werk laten doen waarin hij goed is. Het zou goed zijn wanneer dat ook het devies wordt van organisaties als het UWV, ggz-instellingen of gemeenten die mensen met psychische kwetsbaarheid begeleiden. Tot nog toe hebben deze organisaties volgens Myla de neiging langs elkaar heen te werken. "Vandaar dat het platform onder andere probeert die kloof te dichten. Laatst hebben we een bijeenkomst georganiseerd met

“ Door jobcarving kunnen mensen het werk doen waarin ze uitmunten. Met als resultaat een tevreden werkgever, werknemer en klant.



UWV-medewerkers op een ggz-locatie. De UWV-medewerkers legden mensen met een WW- of Wajong-status uit hoe UWV hen naar werk kan begeleiden. Aanwezigen mochten vragen stellen en ervaringen met UWV delen. We hadden zo'n vijf mensen verwacht, maar uiteindelijk zijn er 35 gekomen. Verrassend, want van mensen die ik begeleid, hoor ik veel weerstand, vooral tegen UWV.”

Doen waar je goed in bent, het zou goed zijn wanneer dat ook de basishouding wordt van mensen met psychi-

sche kwetsbaarheid. Myla concludeert dat dit steeds meer gebeurt. “Voorheen kregen deze mensen een behandeling zoals professionals dat wilden. Tegenwoordig zie ik meer gelijkwaardigheid. Patiënten worden mondiger, nemen zelf de regie. In het verlengde daarvan concentreren ze zich vooral op hun mogelijkheden en kwaliteiten. Wat kunnen ze goed, waar krijgen ze energie van, waartoe zijn ze op aarde? Als ze die vragen kunnen beantwoorden, zie ik wonderen gebeuren.”

Gemotiveerd

En die wonderen ziet Myla niet alleen voor die cliënten zelf, maar ook voor de bedrijven waar ze gaan werken. Want ze is ervan overtuigd: mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen de cultuur van de onderneming verrijken. “Juist werknemers die ongevraagd een tijd aan de kant hebben gestaan, zijn extra gemotiveerd te laten zien wat ze kunnen. En dat is niet het enige. Lange tijd van hun ziekteperiode zijn deze mensen door angst geblokkeerd. In die fase konden ze dikwijls niet vloeiend praten over wat in hen omging, en hun behandeling was dus daarop gericht. Wat zie je vervolgens? De blokkades worden opgeheven. Daardoor worden mensen spontaner. Dat slaat over op het hele team waarbinnen ze werken, wat de onderlinge communicatie vaak enorm verbetert.”

PLATFORM SAMEN WERKEN LEIDEN

In 2013-2014 liep het landelijk project Mensen met Mogelijkheden (MMM) in opdracht van de staatssecretarissen Klijnsma (SZW) en Van Rijn (VWS). Het project was gericht op het stimuleren van arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid. Uit het project is het Platform Samen Werken in Leiden voortgekomen. De missie van het platform is de komende jaren honderd werkgevers in Leiden en omstreken bereid te vinden om mensen met psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen. Het project wordt getrokken door Myla Barendregt en Ruud Nijsten. Stichting ZON faciliteert en ondersteunt het platform. <https://www.facebook.com/PlatformSamenWerken>



AKC Ronde Tafel Debatdiner

De Werkscan werkt. En hoe nu verder?

Bij het AKC Ronde Tafel Debatdiner 'Gezond en met plezier werken' spraken experts zich uit over de toekomst van de Werkscan. Lex Burdorf, hoogleraar determinanten van volksgezondheid Erasmus MC, was gespreksleider. De recente evaluevaluatie maakt duidelijk dat de Werkscan werkt. Maar hoe nu verder?

TEKST | René Ravestein

Beter inzicht, meer actie. Dat is in essentie de toegevoegde waarde van de Werkscan. De aanwezigen bij het diner onderschreven deze positieve conclusie uit de recente evaluatie. De Werkscan is laagdrempelig en de Werkscanvragenlijst, de eerste stap in het proces, biedt werkenden daadwerkelijk inzicht in hun werkvermogen en inzicht in waarom het wel of niet goed gaat op het werk. Ruim een derde van de werkenden geeft aan actie te hebben ondernomen door het invullen van de vragenlijst. Als mensen kiezen voor een vervolg in de vorm van een

Werkscangesprek, leidt dit in 79% van de gevallen tot inzicht in de oorzaken van hun verminderde werkvermogen. Zeker zo belangrijk: het Werkscangesprek zet mensen aan om in actie te komen. Bijna alle werkenden (97%) gaan na het gesprek aan de slag met één of meer actiepunten. Uit herhaalmetingen blijkt dat de WAI-score van de werkenden die een gesprek voeren is toegenomen.

Wereld te winnen

Het was een van de centrale vragen tijdens

het diner: als de Werkscan zo goed blijkt te werken, hoe kunnen we dit instrument dan beter benutten? Hoe zorgen we überhaupt dat duurzame inzetbaarheid steviger op de agenda komt te staan? Wat zijn eventuele obstakels? Wat zijn eventuele oplossingen? Bij het Debatdiner waren wetenschappers, beleidsmakers en vertegenwoordigers van belangenbehartigers en patiëntenverenigingen aangeschoven. Ook dienstverleners zoals Arbo Unie, verzekeraars als Achmea Zorg, en HR-managers en arbeidsdeskundigen van organisaties als Randstad, KLM, UWV, Achmea en Tata Steel spraken zich deze avond uit.

Diverse suggesties

De deelnemers kwamen met diverse suggesties om de Werkscan naar een volgend niveau te tillen.

Hans Bart, directeur Nierpatiëntenvereni-

☺ Duurzame inzetbaarheid is een gedeeld belang ☺

ging, deed met zijn organisatie ervaring op met de Werkscan. Hij weet dat er soms kleine tussenstappen nodig zijn om mensen over de streep te trekken. Zijn advies: zorg ervoor dat mensen vragen kunnen stellen als ze twijfelen over de vervolgstap, bijvoorbeeld via een telefonische helpdesk. Andere mensen suggereerden een inclusieve aanpak, volgens het principe van opt-out. Hierbij krijgen deelnemers aan de scan automatisch een vervolgesprek tenzij ze zelf anders aangeven.

Lidy Schilder, directeur Blik op Werk, vroeg zich af waarom werknemers niet directer gebruik kunnen maken van de financiering van Werkscangesprekken door O&O-fondsen. "Deze fondsen bestaan bij de gratie van premieafdrachten van werknemers en werkgevers. Waarom zou een werknemer niet direct de gelden in zo'n fonds kunnen inzetten om de Werkscan te betalen?" Albert van de Burg haakte hierop in. Hij is als arbeidsdeskundige werkzaam bij Stigas, dat zich richt op agrarische en groene sectoren. "Duurzame inzetbaarheid is bij uitstek een gedeeld belang. Het vraagt, wellicht ook qua financiering, om een sectorale benadering: een gezamenlijke aanpak van werkgevers en werknemers."

Inbedden in HR-cyclus?

Wim Kooijman, executive vice president Human Resources Air France KLM, suggereerde dat instrumenten zoals de Werkscan pas echt effectief worden als ze

ook onderdeel zijn van de HR-cyclus. 'De Werkscan ondersteunt een gestructureerd gesprek over inzetbaarheid. Waarom zou je medewerkers niet standaard kunnen vragen: Wat zegt de scan over jou?' Mirjam Engelen (Panteia) zou ook graag zien dat duurzame inzetbaarheid onderdeel is van HR-beleid, maar benadrukt: "Natuurlijk kun je medewerkers voorafgaand aan hun voortgangsgesprek laten nadenken over hun duurzame inzetbaarheid. Maar de Werkscan is eerst en vooral een spiegel voor de werkende. Het is aan de werknemer om te besluiten of hij de uitkomsten bespreekt met zijn leidinggevende." Marjolein ten Hoonte, directeur Arbeidsmarkt en MVO bij Randstad, benadrukte dat het op de arbeidsmarkt van de toekomst steeds meer om transformeervermogen gaat, zowel van de kant van de werkgever als van de kant van de werkende. "Een bedrijf dat een aantrekkelijke werkgever wil zijn begrijpt dat en bekommert zich daarom per definitie ook om de duurzame inzetbaarheid van zijn mensen."

Randvoorwaarden

Gespreksleider Lex Burdorf vatte aan het einde van de avond de belangrijkste randvoorwaarden voor doorontwikkeling van de Werkscan samen:

Bewijs de kosteneffectiviteit

De Werkscan, inclusief het Werkscangesprek, lijkt te leiden tot duidelijke verbetering in werkvermogen. Daarmee is deze aanpak zeer veelbelovend. Het zou goed zijn als de overheid binnen een van de duurzame inzetbaarheidsprogramma's een formele kosteneffectiviteitsstudie start om definitief te bewijzen dat het investeren in de Werkscan lonend is.

Doorbreek de preventieparadox

De 'preventieparadox' moet worden doorbroken: als iedereen iets zou doen, zou duurzame inzetbaarheid snel van de grond komen. Maar dan moeten wel een paar

mensen die eerste kleine stappen gaan zetten.

Verbreed de inzet naar alle werkenden
Bij het gebruik van de Werkscan gaat de aandacht nu vooral uit naar het verbeteren van verminderd werkvermogen. Het grootste deel van de werknemers heeft echter een goed werkvermogen. Ook deze groep zou aangespoord moeten worden om het Werkscangesprek aan te gaan. Het gesprek heeft namelijk een positieve invloed op (behoud) van werkvermogen.

Het invullen van de Werkscan op zich lijkt niet te leiden tot veel gedragsverandering of verbetering van werkvermogen. Om de inzet van de Werkscan effectiever te maken is het zaak om werkenden altijd concrete acties aan te reiken in de vorm van advies op maat en eventuele vervolgstappen. Maak de scan nog beter geschikt als instrument voor zelfbeoordeling
De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo van karakter. In deze turbulente omgeving kan de Werkscan voor werkenden een belangrijk instrument voor kritische zelfreflectie zijn. De scan kan hiertoe op onderdeelen nog worden uitgebreid en verdiept met bijvoorbeeld mogelijkheden voor scholing, opleiding en vaardigheden.

Duidelijk is dat de Werkscan perspectief heeft. Samen met de NVvA en Blik op Werk gaat het AKC kijken wat de volgende stap moet zijn.

6



vragen aan

José van Assem (51), opleider Arbeidsdeskundige bij UWV SMZ-CEC

1 Wat boeit jou in het vak arbeidsdeskundige?

"Dat je de samenhang tussen mens, werk en inkomen vanuit veel verschillende perspectieven kunt bekijken: psychologisch, bedrijfskundig of vanuit welzijn. Dat maakt het altijd boeiend."

2 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Mijn 'MM', ofwel 'Mobiele Mok'. Ik heb de pest aan plastic beker-tjes vanwege duurzaamheid en omdat de koffie dan gewoon niet smaakt. Daarbij heb ik geen vaste werkplek en dan is het prettig om een eigen mok mee te hebben."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik geef les aan arbeidsdeskundigen in rapporteren en argumenteren. Dit is voor veel arbeidsdeskundigen lastig. Het geeft me dan ook veel energie om een bondig en goed onderbouwd AD-rapport te lezen van iemand. Ik vind het bijzonder om daaraan te kunnen bijdragen. Het mooiste compliment kreeg ik van een arbeidsdeskundige die tegen mij zei dat hij door de lessen in argumenteren een betere onderzoeker was geworden."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Stap niet onbevraagd een gesprek in. Bedenk van tevoren wat nou eigenlijk echt je onderzoeksvragen zijn. Daarnaast zijn onderzoek en rapportage twee verschillende dingen die verschillende technieken vereisen. Er is altijd veel aandacht voor mens, ziektebeelden en methodisch handelen, maar het is net zo belangrijk om goed te rapporteren en te beargumenteren. Dat zijn naar mijn mening onderbelichte competenties."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Als je iets niet een tweede keer zou doen, dan zou je er spijt van hebben en zo zit ik niet in elkaar. Een tweede keer levert weer nieuwe dingen op waar je van kunt leren, dus ik zie het meer als een herkansing."

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

"Aan Rinske Versteeg. Ze heeft zowel arbeidsdeskundige als bedrijfskundige kennis en dat maakt haar een waardevolle sparringpartner over onderwerpen als de inclusieve arbeidsmarkt."



Trending Topics

* De volgende casus werd voorgelegd door Monique Mijnders (Mijnders Arbeidsdeskundig Advies): een werknemer is bezig met re-integreren in het kader van een tweedespoortraject. Hij heeft klachten die vooralsnog niet medisch objectiveerbaar zijn en vraagt toestemming om zes weken naar het buitenland te gaan voor familiebezoek en een medische second opinion. De bedrijfsarts ziet hiervoor geen noodzaak en adviseert maximaal vier weken verlof. Wat zijn de verplichtingen voor werknemer en werkgever? Acht collega's geven antwoord.

* Zoe Haubolt-Wit vraagt om advies: een medewerker is blijvend ongeschikt voor overeengekomen arbeid. Ze heeft in ander werk binnen vier weken volledige uren opgebouwd en volgens de bedrijfsarts is er een goede nieuwe balans gevonden. Op dat moment wordt iemand anders aangenomen voor het werk en is er voor de medewerker geen re-integratieplek meer. De werkgever vindt dat er ondanks de opbouw van volledige uren geen functie aangeboden hoeft te worden omdat deze een salarisschaal hoger ligt dan de overeengekomen arbeid. Hoe zit dat precies? Vierentwintig reacties volgen.



AppSoluut

Naam App: iloveme

Prijs: gratis

Voor: iOS en Android

Een tikkeltje zweverig misschien, maar wel een mooie app om de mentale gezondheid te verbeteren. Belangrijk in het algemeen natuurlijk, maar ook zeker op de werkvloer. De app is samengesteld door psychologen en gebaseerd op het idee dat veel mensen zelf al iets aan hun psychische klachten kunnen doen als ze er vroeg bij zijn. Je krijgt een vragenlijst en vervolgens informatie en tips over de aandachtspunten die daaruit naar voren komen. Er is een bibliotheek waar je over problemen kunt lezen, een stemmingsmeter en links naar interessant psychologienieuws.



iloveme.
psychologie



De Kunst met jezelf te leven

Dit makkelijk leesbare boek blijkt tijdloos en boeiend. Het boek bestaat uit drie delen, elk weer onderverdeeld in diverse goed te verteren hoofdstukken. Door het hele boek worden mooie, korte en bondige voorbeelden genoemd om het onderwerp te verduidelijken.

DE KUNST MET JEZELF TE LEVEN

★ ★ ★ ☆ ☆

Auteur: Murray Banks
Uitgeverij Het Spectrum
 Alleen nog verkrijgbaar als e-book via bijvoorbeeld bol.com
ISBN 9789000338412
 190 pagina's € 9,99

DEEL I: JEZELF BEGRIJPEN

Handelt over hoe de mens bepaalde aanpassingspatronen aanleert en welke belangrijke rol ouders daarbij kunnen spelen; over het vermogen van de mens om angsten en conflicten om te zetten in lichamelijke en psychosomatische klachten; over hoe je als mens kunt streven naar zoveel mogelijk van het leven te maken zonder dingen te doen die buiten je vermogen liggen.

willen zijn en de persoonlijkheid die hij werkelijk is. Oprechtheid en onzelfzuchtigheid liggen ten grondslag van een solide persoonlijkheid.

Deel III: aanpassingsproblemen met betrekking tot jezelf

Maakt duidelijk dat geluk niet vanzelfsprekend is, maar iets is dat je je kunt aanleren net zoals aanpassingspatronen. Het leven is dynamisch, niet statisch en moet stromen.

DEEL II: AANPASSINGSPROBLEMEN IN

BETREKKINGEN MET ANDEREN

Gaat over de vier persoonlijkheden die mens bezit (de persoonlijkheid die hij denkt te zijn, die waarvoor anderen hem houden, die hij graag zou

Dit boek biedt inzichten en wijsheden die ook in de roerige hedendaagse wereld handvatten kunnen bieden. (Rekha van Dis)



Baanbrekend

Serious game voor veilig werken

Een veilige en gezonde omgeving is een basisingrediënt voor prettig werken. Toch is lang niet iedereen op de hoogte van de factoren die van belang zijn voor het succesvol realiseren van zo'n werkomgeving. Daarom heeft het ministerie van SZW een gratis 'serious game' gelanceerd: Safety Heroes. Met de game wil het ministerie op een leuke en simpele manier de risico's op de werkvloer en de passende maatregelen in beeld brengen. De game heeft onder andere als doel om de bekendheid van de preventie-medewerker te vergroten en aandacht te creëren voor risico-inventarisatie en -evaluatie. Een mooi spel dat aanzet tot gesprek en actie. Leuk om als arbeidsdeskundige onder de aandacht van werknemers te brengen!



No-riskpolis bij het aangaan van een 'nieuw' dienstverband



Normaal gesproken zal het geen probleem zijn, een no-risk polis aangaan bij een nieuw dienstverband. Het gaat immers vaak om een andere werkgever. Maar wanneer is er sprake van een andere werkgever?

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Als de burger een nieuwe dienstbetrekking krijgt bij een andere werkgever binnen hetzelfde concern, dan is er sprake van een nieuwe dienstbetrekking. Als het een papieren constructie is – de feitelijke situatie ten aanzien van werkplek en werkzaamheden is niet veranderd – dan is er geen sprake van een nieuwe dienstbetrekking.

Overgang

Als (een afzonderlijk onderdeel van) een onderneming wordt overgenomen door een andere onderneming, waarbij het personeel mee overgaat naar de nieuwe onderneming, is er geen sprake van een nieuwe dienstbetrekking. Deze wordt voortgezet bij het overnemende bedrijf. Behalve als het bedrijf na een faillissement is overgenomen. Het personeel gaat dan namelijk niet van rechtswege over naar de nieuwe onderneming. Hier geldt dus een nieuwe datum aanvang dienstbetrekking.

Privatisering van overheidsinstelling

Als een overheidsinstelling overgaat in particuliere handen verliezen de werknemers hun ambtelijke aanstelling. Zij krijgen daarvoor in de plaats een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Dit wijst in de richting van een nieuwe dienstbetrekking, maar de nieuwe werkgever heeft niet de

mogelijkheid om bepaalde werknemers te weigeren. Vanuit dit standpunt is er sprake van een voortzetting van al bestaande dienstverbanden.

Wijziging arbeidsovereenkomst

Tijdens een lopende dienstbetrekking kan de arbeidsovereenkomst wijzigen, bijvoorbeeld bij aanvaarding van ander werk bij dezelfde werkgever. Er is dan sprake van een doorlopende dienstbetrekking.

Meerdere dienstverbanden

Een werkgever kan met een werknemer meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten na elkaar afsluiten, maar hij kan dit niet onbepaald doen omdat tijdelijke overeenkomsten (onder voorwaarden) worden samengeteld. Voor het begrip 'aanvang dienstbetrekking' in het kader van artikel 29b Ziektewet (ZW), betekent dit dat:

- een dienstbetrekking als een doorlopende dienstbetrekking wordt beschouwd als er een onderbreking is van korter dan 3 maanden. Per 1 juli 2015 is dit 6 maanden.
- sprake is van een nieuwe dienstbetrekking als er een onderbreking is van meer dan 3 maanden. Per 1 juli 2015 is dit 6 maanden.

Artikel 4 en 5 verzekeren

Bij dienstbetrekkingen ex artikel 4 of 5 ZW hebben we te maken met enigszins bijzon-

dere arbeidsverhoudingen. Aannemers van werk, thuiswerkers en artiesten bijvoorbeeld, hebben vaak kortdurende overeenkomsten die elkaar opvolgen, al dan niet met onderbrekingen.

Ook hier geldt dat het begrip 'aanvang dienstbetrekking' gedefinieerd moet worden als 'de start van een arbeidsrelatie bij een werkgever'. Hier gelden dezelfde regels als bij 'meerdere dienstverbanden voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever'.

Uitzendkrachten

Ook hier geldt dat het begrip 'aanvang dienstbetrekking' gedefinieerd moet worden als 'de start van een arbeidsrelatie bij een werkgever'. Ook hier gelden dezelfde regels als bij 'meerdere dienstverbanden voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever'.

Dienstbetrekking aangeaan na arbeidstherapie of proefplaatsing

Het is mogelijk dat de burger bij een nieuwe werkgever eerst enige tijd in arbeidstherapie of bij wijze van proefplaatsing (zonder loon) werkt en pas op een later tijdstip loon gaat ontvangen. De dienstbetrekking vangt dan aan op de datum waarover de loonbetaling begint.

SAVE THE DATE

ARBEIDSDESKUNDIGE COLLEGETOUR

12 NOVEMBER 2015
CONGRESCENTRUM CINEMEC IN EDE



WWW.ARBEIDSDESKUNDIGEN.NL

Inspiratie vanuit de wetenschap op het terrein van preventie, arbo en re-integratie. De uitdagingen van de komende 10 jaar.

Met medewerking van de vrije Universiteit Amsterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam, UMCG Groningen, AMC Amsterdam/Coronel, Universiteit van Tilburg en andere hoogleraren.

*AKC
Arbo- en Beschikbaarheids Kennis Centrum

*NVVA
Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen



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



RollerMouse[®] by contour

“Een betere manier van werken”



- Voorkom onnodige muisbewegingen.
- Maak vereiste bewegingen zo nauwkeurig, comfortabel en moeiteloos mogelijk.
- Elke beweging wordt gemaakt van een centrale positie.
- Geschikt voor links- en rechtshandig muisgebruik.

De RollerMouse is ontworpen voor u, en voor de manier waarop werken bedoeld is.



TEST & match[®]

Probeer nu 15 dagen gratis
en ervaar het verschil.
www.backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

Tel.: +31(0)10-470 26 11 · info@backshop.nl
Vareseweg 43 · 3047 AT Rotterdam

MEDILEX

Onafhankelijke nascholing voor zorgprofessionals

Al 25 jaar organiseert Medilex de beste congressen en cursussen voor professionals binnen de zorg. Medilex wordt niet betaald door de farmaceut, de overheid, de consultancy, de uitgever of welke andere partij dan ook. Onafhankelijke voorlichting over maatschappelijk relevante thema's is ons speerpunt - dit maakt Medilex uniek in zorg en welzijn.

Het onverklaarde verklaard



Omggaan met werknemers/patiënten met onverklaarde lichamelijke klachten.

www.medilex.nl/onverklaard

Congres

Wanneer

Dinsdag 10 november
09:15 - 16:45 uur

Waar

Hotel Theater Figi Zeist, Zeist

Programma en inschrijven:

www.medilex.nl/onverklaard

Communicatie bij onverklaarde klachten



Effectief communiceren bij onverklaarde klachten.

www.medilex.nl/communicatie_SOLK

Driedaagse cursus

Wanneer

13/10, 5/11, 19/11
09:15 - 16:45 uur

Waar

Hotel Theater Figi Zeist, Zeist

Programma en inschrijven:

www.medilex.nl/communicatie_SOLK

Kijk voor het aantal studiepunten op onze website

Conflictbemiddeling voor managers in de zorg



Effectieve gesprekstechnieken en benaderingen bij conflictantering.

www.medilex.nl/conflictbemiddeling

Driedaagse cursus

Wanneer

3/11, 17/11, 1/12
09:30 - 16:30 uur

Waar

Regardz La Vie, Utrecht

Programma en inschrijven:

www.medilex.nl/conflictbemiddeling

Psychisch verzuim aanpakken



Psychisch verzuim verminderen door bevlogenheid te vergroten.

www.medilex.nl/psychisch_verzuim

Driedaagse cursus

Wanneer

11/11, 18/11, 2/12
09:30 - 16:30 uur

Waar

Regardz La Vie, Utrecht

Programma en inschrijven:

www.medilex.nl/psychisch_verzuim