

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

adviesie

37E JAARGANG | DECEMBER 2015 | NUMMER 6 *

Letselschade:
**Een zak
geld
is niet
zaligmakend**

Online hulpverlening:

Congres
verslag!

Pagina 21

Veilig in de anonimiteit?

→ Uitslag van de
lezersenquête

→ Inclusiviteit: AWWN
ondersteunt

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Heling & Partners

herstelgerichtediensverlening.nl



Realiseren van hulp aan het slachtoffer middels:

- Huishoudelijke hulp
- Woningaanpassing
- Aanpassing auto
- Optimaliseren zelfredzaamheid
- Zorgindicatie
- Organiseren van zorg
- Contacten met gemeenten
- Expertise van de actuele sociale wetgeving
- Directe communicatie

Neem geheel vrijblijvend contact met ons op!



Heling & Partners

Wij nemen de zorg van u over en coördineren voor u in heel Nederland!

Postbus 533, 9400 AM Assen
Aar 1, 9406 GA Assen

T 0592 - 39 46 46
F 0592 - 39 46 40

E info@heling.nl
I www.heling.nl

I www.herstelgerichtediensverlening.nl

6 vragen

Wat boeit Edwin Audenaerde van Heling & Partners, aan het arbeidsdeskundig vak?
Kijk op pagina 28

Colofon

37e jaargang nummer 6
December 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, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

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

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Schotanus & Jens

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

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

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

ISSN 1382-7162

Coverstory

Hertelgericht schaderegelen

Herstelgericht schaderegelen lijkt de nieuwe trend in de letselschadebranche. Met de intrede ervan komt minder nadruk te liggen op de financiële component, maar gaat de aandacht eerst uit naar een zo goed mogelijk herstel van het slachtoffer. Voor arbeidsdeskundigen lijkt in dit proces een sleutelrol weggelegd.

6

Online hulpverlening



11

De overheid en de partijen in de zorg pushen hulpverlening via internet. Maar wat is de waarde ervan en voor wie is het geschikt? Online hulpverlening is even effectief als face-to-face contact. Maar niet alles werkt.

En verder...

Inclusiviteit: werkgeversvereniging AWWN	14
STECR komt met Wegwijzer Eigen Regie	17
Uitslag lezersenquête	20
Congresverslag	21



De rubriek 'Gevaarlijk werk' besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een riskant beroep.

Aflevering 6: De treinmanager

18



Breaking News

Tijdens de redactievergaderingen staan we niet lang stil bij het nieuws van de dag. We werken twee maanden vooruit, en dan moeten we ons vooral richten op onderwerpen die minder tijdgebonden zijn. Want wat vandaag actueel is kan morgen weer vergeten zijn. Maar nu wil ik toch eens stil blijven staan bij de actualiteit van nu. Al maanden lang is er een thema dat de voorpagina's haalt: de vluchtelingenstroom richting Europa. Als ik dit schrijf is dit onderwerp naar de achtergrond gedrongen door de aangrijpende aanslagen in Parijs. Er worden wel verbanden gelegd met de vluchtelingen, maar die richten zich vooral op de veronderstelling dat tussen de mensen die huis en haard hebben verlaten in de hoop op een veiligere plek, potentiële aanslagplegers kunnen zitten. Humane aspecten doen er even wat minder toe. In het publieke debat lopen de meningen sterk uiteen over de stroom mensen die hier hun heil zoeken, variërend van iedereen is welkom tot alle grenzen moeten dicht. Ik meng mij niet in deze discussie. De oplossing voor dit vraagstuk zal wel ergens in het midden liggen. Maar waar ik op wil wijzen, is dat vluchtelingen die hier kunnen blijven, zo snel mogelijk een plek in onze samenleving moeten krijgen. Daar zijn zij, maar ook wij Nederlanders bij gebaat. En dat is het beste te realiseren door werk. Veel vluchtelingen zijn goed opgeleid en spreken Engels of Frans. Zij vinden hun weg wel naar een baan. Maar anderen hebben een steun in de rug nodig. Zij missen de aansluiting op onze arbeidsmarkt of kampen met psychische en fysieke problemen als gevolg van de ontberingen die zij in oorlogsgebied hebben meegemaakt. Hier zou best wel eens een nieuw werkterrein voor arbeidsdeskundigen kunnen liggen. Hoe zorg je ervoor dat mensen uit verre oorden met traumatische ervaringen kunnen participeren in onze samenleving. Iets om over na te denken in het nieuwe jaar. Soms is wat langer stil staan bij breaking news zo gek nog niet.

Geert Beckers

Wat werkt?

Arbeidsdeelname van mensen met een beperking is onnodig laag. Relatief eenvoudige veranderingen kunnen hen aan het werk te krijgen of houden. Dat is de conclusie van het onderzoek van landelijke patiëntenorganisaties onder 4964 mensen met een ziekte of beperking. Ruim een derde van de respondenten heeft werk. Steun van leidinggevenden (42%), collega's (28%) en naasten (22%) zijn belangrijke factoren om aan het werk te blijven. Voor een kwart is de belangrijkste factor dat collega's en leidinggevenden iemand met een ziekte of beperking kunnen accepteren en daarmee om kunnen gaan. Voor 33% van de mensen die (nog) niet werken is het nodig dat werktijden worden aangepast om aan het werk te kunnen. Daarnaast is het voor 20% van belang dat de werkhoud aangepast wordt. Ruim 70% vindt dat de overheid en werkgevers (mede)verantwoordelijk zijn voor de arbeidsmogelijkheden van mensen met een beperking.

Lachen met de baas



Humor op de werkvloer zorgt voor een betere sfeer, minder stress en bevordert een motiverende bedrijfscultuur. Uit onderzoek van Tempo-Team blijkt dat vier op de vijf werknemers humor op de werkvloer belangrijk vindt. Zestig procent van de werkgevers is het daar wel mee eens. Een derde van de werknemers geeft toe wel eens om de grappen van de baas te lachen om een potje te slijmen, ook als het eigenlijk niet grappig is. Lol op de werkvloer wordt echter niet altijd gewaardeerd. Een kwart van de werkgevers vindt dat lachen tijdsverspilling is. Dat is jammer voor een kwart van de werknemers die vinden dat lachen juist harder werken stimuleert.

Radio zonder beperkingen



DJ Ruud de Wild gaat bij KRO-NCRV jongeren coachen om zelf radio te maken. Ze gaan zelf items bedenken, rubrieken opzetten en redactievergaderingen organiseren.

Wat daar bijzonder aan is? Alle jongeren worden in het dagelijks leven beperkt, maar voelen zich niet beperkt. Het online platform

heet No Limits Network en zal gemaakt worden op Facebook (met podcasts en vlogs), Instagram en YouTube. Het komend jaar zijn de makers onder anderen Jochem (29) die stottert, Annemarie (31) die zo goed als blind is (31) en Freddie (20) die als meisje geboren is, maar nu man is. No Limits Network gaat over het verleggen van grenzen en uitgaan van je eigen kracht.

Bezuinigingen TNO

Als gevolg van minder overheidsfinanciering en marktontwikkelingen zal een aantal disciplines binnen TNO krimpen of verdwijnen, met als gevolg dat tijdelijke contracten niet worden verlengd en zo'n honderd banen worden geschrapt. De inzet op onder andere maatschappelijke thema's als Arbeid en Gezondheid wordt gereduceerd. Concreet gevolgen zullen de komende maanden duidelijker worden.

Europa kan fitter en veiliger

Bijna 50.000 organisaties in 36 landen hebben meegedaan aan het tweede Esener-onderzoek. Het onderzoek laat zien hoe nieuwe, oude en opkomende risico's op het werk in Europa worden beheerd. De resultaten laten zien dat er op gebied van veilig en gezond

werken nog heel wat te verbeteren valt. De meeste stress ervaren Europese werknemers door het omgaan met lastige klanten, patiënten en leerlingen (58%). Langdurig in dezelfde houding zitten en herhaaldelijk dezelfde bewegingen uitvoeren zijn andere stressfactoren die door iets meer dan de helft van de mensen wordt genoemd. In de resultaten valt op dat 'werkdruk' in Nederland als een belangrijkere risicofactor naar voren komt dan in andere Europese landen. Nederland blijkt daarnaast achter te blijven in het bespreken van gezondheids- en veiligheidsvraagstukken op het hoogste managementniveau. Teamleiders en lijnmanagers krijgen hier ook minder training in dan gemiddeld in de EU. Tot slot laten de percentages zien dat Nederland de meeste thuiswerkers heeft.





Herstelgerichte
dienstverlening nieuwe
trend in letselschade

Een zak geld is niet zaligmakend

Herstelgericht schaderegelen lijkt de nieuwe trend in de letselschadebranche. Met de intrede ervan komt minder nadruk te liggen op de financiële component, maar gaat de aandacht eerst uit naar een zo goed mogelijk herstel van het slachtoffer. Voor arbeidsdeskundigen lijkt in dit proces een sleutelrol weggelegd.

TEKST | Diederik Wieman

Het is een klassiek en herkenbaar beeld. Een slachtoffer van een ongeluk verzeilt in een jarenlange strijd met de verzekeraar om afwikkeling van de schade. Getouwtrek dat gepaard gaat met veel stress en andere emoties en niet zelden hele schaderegelingen gijzelt omdat over één schadepost onzekerheid is. Niemand wordt er beter van. De Letselschade Raad (zie kader) vindt het dan ook tijd voor een andere wijze van schade regelen en weidde onlangs de jaarlijkse Letselschade Raadsdag aan 'Herstelgericht schaderegelen'. Het slachtoffer zo goed als mogelijk is

terugbrengen in de positie van voor het ongeval. Dat is de wettelijke opdracht, maar volgens De Letselschade Raad wordt die opdracht nu vooral vertaald naar een financiële compensatie. 'De verplichting om het slachtoffer praktische en op herstel gerichte oplossingen te bieden, blijft nog onderbelicht.'

Toch gaat het goed de goede kant op, meent Arno Akkermans, hoogleraar privaatrecht aan de UvA. "Al sinds 2007 is er wetenschappelijk onderzoek, vooral in de vorm van interviews met cliënten zelf, waaruit blijkt dat de focus op alleen schadevergoeding tekortschiet. De praktijk is dat nu langzamerhand aan het beseffen."

Richard Heling, directeur van Heling & Partners, zegt daarover: "De letselschade was traditioneel gericht op het regelen van een schadevergoeding ter compensatie van het verlies van arbeidsvermogen, het niet meer kunnen uitvoeren van huishoudelijke arbeid, een stuk smartengeld. En daar zie je nu een kentering. Herstel gaat steeds vaker vóór schadevergoeding. Dat is echt een andere manier om naar letselschade te kijken: help mensen op de rit door niet alleen een zak geld te geven, maar ook door iemand naast het slachtoffer te zetten als daar behoefte aan is. Iemand die dingen gaat regelen en oplossen." Heling & Partners is daar overigens al jaren mee bezig. "Wat wij doen is mensen weer aan het werk helpen als ze na een letsel of ongeval hun werk niet meer kunnen uitvoeren. Daarbij houden we rekening met de persoon en zijn omgeving. We noemen dat Herstelgericht dienstverlening.nl. Er is echter wel iets bijgekomen: het stuk zorg. Daar bemoeien we ons – al dan niet samen met indicatiesteller of zorgverlener – nu ook nadrukkelijk mee."

Onmisbaar

Erwin Audenaerde (arbeidsdeskundige bij Heling & Partners) bekleedt namens de NVvA een zetel in het Platformoverleg van De Letselschade Raad (zie kader). Ook hij signaleert de veranderingen in het veld. "Je ziet dat steeds meer bedrijven in de letselschadepraktijk herstelgericht schaderegelen in hun dienstenpalet opnemen." Audenaerde ziet daarbij het belang van arbeidsdeskundige expertise toenemen. "Toen ik in 1997 in de letselschade begon, zag je daar vrijwel geen arbeidsdeskundige. Tegenwoordig zijn we er niet meer weg te denken." Hij vindt het ook logisch, want arbeidsdeskundigen beschikken over het vermogen en de creativiteit om voor individuele personen de beste oplossing te vinden. Bovendien hebben ze de kennis van



Richard Heling (Heling & Partners)



Francie Peters (Het ExpertiseBureau)



Mark van Asseldonk en Jeannette Stroop (EMN-Mens)

wet- en regelgeving in huis en kennen ze de weg als het om het aanvragen van voorzieningen gaat. "Belangrijk, want met de nieuwe Wmo en Wet langdurige zorg treedt de overheid terug in zowel het verstrekken van uitkeringen als in het realiseren van hulp en voorzieningen. Binnen de letselschadepraktijk betekent dat dat wij het slachtoffer ook kunnen bijstaan bij het realiseren van hulp of voorzieningen."

Mark van Asseldonk en Jeannette Stroop, arbeidsdeskundigen en herstelcoach bij EMN Expertise, zijn het met Audenaerde eens. Jeannette Stroop: "Arbeidsdeskundigen hebben kennis van mens, werk en inkomen. De driehoek maakt dat je goed zicht hebt op de mogelijkheden, de beperkingen en de valkuilen. Dat is een enorme meerwaarde die we hebben ten opzichte van andere disciplines."

"Arbeidsdeskundigen zijn gewend aan complexe problematiek", vult Mark van Asseldonk aan. "Ze hebben vaak te maken met cliënten die op grote achterstand zijn gekomen. Alleen zijn de inspanningen dan vooral gericht op re-integratie naar werk. Bij herstelgericht schaderegelen kijk je veel breder. Het is daarbij wel belangrijk dat de herstelcoach zich bewust is van zijn grenzen en mogelijkheden."

Nieuw beroep

Francie Peters, sinds 2013 directeur van Het ExpertiseBureau, benadrukt dat herstelcoach een nieuw beroep is. "Mensen die instromen hebben vaak een achtergrond als psycholoog, coach, loopbaanbegeleider. De combinatie met arbeidsdeskundige zie je ook vaak, maar het is niet zo dat arbeidsdeskundige per definitie beter aansluit. Herstelcoaching is handig om in te zetten voordat arbeidsdeskundige aspecten aan bod komen. In letsel-schadezaken zijn slachtoffers in het begin nog lang niet toe aan re-integratie naar werk. Andere vragen staan centraal, zoals 'wat heb jij nodig om beter te worden' en 'waar wil je staan over zes maanden'. Natuurlijk kan werk een doel zijn, maar weer gewoon als vader of partner in het gezin kunnen functioneren, is net zo goed een valide doel om naar te streven. Arbeidsdeskundige aspecten moeten in een later stadium vaak wel worden opgepakt en dan is het fijn als dezelfde persoon dat doet. Wij hebben drie herstelcoaches in dienst die ook arbeidsdeskundige zijn. Daarnaast werken we nauw samen met vier herstelcoaches die een heel andere achtergrond hebben."

Peters is al sinds 2007 met het onderwerp bezig en ziet →



De Letselschade Raad is een overlegplatform waarin de volgende organisaties vertegenwoordigd zijn:

- ANWB
- Slachtofferhulp Nederland
- Verbond van Verzekeraars
- Ned. Instituut van Register Experts (NIVRE)
- Ned. Instituut van Schaderegelaars (NIS)
- Ned. Vereniging van Geneeskundig Adviseurs in particuliere Verzekeringszaken (GAV)
- Ned. Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)
- Ver. van Letselschade Advocaten, LSA (toehoorders)
- Min. van Justitie (toehoorders)

zichzelf als een van de grondleggers van herstelcoaching. "Ik zag destijds hoe de letselschade omging met whiplashslachtoffers. Daarvan weet je dat een bepaald percentage vanzelf herstelt, een ander percentage niet. Er werd gewoon gewacht welke kant het met een slachtoffer opging. De mensen die klachten hielden, kwamen in een negatieve spiraal terecht. Wat dat betreft kan het letselschadeproces mensen ook ziek maken."

Volgens Peters is herstelcoaching juist bij whiplash en andere moeilijk objectiveerbare klachten een uitkomst. "Discussies of iemand nu wel of niet iets mankeert zijn voorspelbaar en duren lang. Ondertussen staat het slachtoffer gewoon in de kou. Natuurlijk kun je van iemand eisen dat hij aantoont ziek te zijn. Maar daar worden ze niet beter van. Ik denk dat het beter is om te accepteren wat een slachtoffer zegt om vervolgens samen te kijken hoe je het kunt oplossen."

Emotionele vraagstuk

EMN Expertise biedt sinds enige tijd herstelcoaching aan. Manager arbeidsdeskundig advies Debby Spaargaren: "Van de 21 arbeidsdeskundigen die bij EMN werken, zijn er acht actief binnen letselschadevraagstukken, waarvan vier met specialisatie herstelcoaching. Zij hebben vooral binnen de letselschade ervaring opgedaan met het faciliteren van herstelprocessen. Wij passen herstelgerichte schadebehandeling echter ook toe bij AOV-vraagstukken, omdat we zien dat daar een vergelijkbare beweging is.

Ook daar is het essentieel dat mensen in beweging blijven op weg naar een einddoel."

Jeannette Stroop van EMN Expertise: "Het grote verschil is dat we voorheen vooral met het financiële vraagstuk bezig waren, terwijl herstelcoaching met name om het emotionele vraagstuk draait. Natuurlijk wil je gecompenseerd worden als je een ongeluk overkomt terwijl je je leven op de rit had. Daar moet iets tegenover staan. Maar de ervaring leert dat mensen ook op slot kunnen komen te zitten als de focus volledig op financiële compensatie ligt. Door het emotionele vraagstuk, gericht op herstel, centraal te stellen, komt het herstelproces weer in beweging."

Commitment

Dat in beweging krijgen bereik je volgens Francie Peters door slachtoffers na te laten denken en bezig te laten zijn met wat ze leuk vinden. "Het blijkt namelijk dat lichamelijke pijn minder sterk gevoeld wordt op het moment dat je bezig bent met zaken die je leuk vindt en waar je energie van krijgt." Vervolgens moeten ze een toekomstbeeld schetsen en aangeven wat nodig is om daar te komen. "Een herstelcoach helpt daarbij, maar het is niet onze taak om alle problemen op te lossen. Het werkt alleen als een slachtoffer bereid is om in beweging te komen. Daarom gaan we nooit van start zonder een volmondig 'ja' van de betrokkene. Ik vind het onacceptabel om een vaak kostbaar multidisciplinair traject in te gaan als het slachtoffer denkt: 'we zien wel wat er van komt'."

3 REDENEN WAAROM HET NOG NIET VLOT

1

Verzekeraars zien op theoretisch niveau wel in dat het tot een lagere schadelast kan leiden, maar vinden het lastig om dat op dossierniveau zichtbaar te maken.

2

Belangenbehartigers worden in belangrijke mate afgerekend op de omvang van de uitgekeerde schadevergoeding (PIV-staffel) en niet op het stimuleren of bewerkstelligen van herstel.

3

Aanbieders van herstelgerichte dienstverlening hebben niet rechtstreeks toegang tot slachtoffers van letselschade om hun diensten aan te prijzen. Ze zijn afhankelijk van belangenbehartigers of verzekeraars.

In 2014 behandelde het Bemiddelingsloket van de Letsel-schaderaad **499** vastgelopen zaken

Ook Jeannette Strop hecht daar veel waarde aan de inzet van het slachtoffer: "We faciliteren, maar dat vereist wel volledig commitment en inzet van het slachtoffer. Van tevoren maken we duidelijke afspraken over hoe we het proces met elkaar ingaan."

Herstelgericht schaderegelen is daarmee niet voor iedere cliënt de geschikte aanpak. Richard Heling: "Hét slachtoffer bestaat niet, iedereen is uniek. Het ene slachtoffer kiest voor de zak geld en wil geen polonaise aan z'n lijf. Het andere zegt: 'Help mij zo veel mogelijk.' Bij ons staat maar één ding centraal: wat wil het slachtoffer? Wel schetsen we altijd de consequenties van zijn keuzes, want alleen op basis van goede voorlichting kun je de juiste beslissingen nemen."

Mark van Asseldonk signaleert dat niet iedereen voldoende commitment heeft of bereid is zich aan de spelregels te houden. "Diverse factoren kunnen hierin een rol spelen, zoals fysieke of mentale gevolgen, angst voor het onbekende, druk van de familie, enzovoort." Hij vindt daarom dat je je altijd goed moet afvragen waar de behoefte vandaan komt om alleen financieel te schikken. "Het is aan ons om dit scherp te krijgen."

Francie Peters stipt in dat licht nog een ander aspect aan: "Het klinkt misschien gek, maar slachtofferschap heeft ook voordelen: je krijgt aandacht, hebt een permanent excuus om je minder verantwoordelijk te voelen. En sommigen denken dat de zilvervloot komt binnenvaren als je maar lang genoeg ziek blijft. Mensen moeten bereid zijn dat los te laten, de brug over te steken, actief te worden."

Duurzaam

Wordt er wel een herstelcoachtraject ingezet, dan zijn de resultaten vaak positief.

Mark van Asseldonk: "Ik merk dat zowel belangenbehartigers als verzekeraars in sommige vraagstukken vastlopen in het herstelproces van het slachtoffer. Verlies en acceptatie zijn in een dergelijk proces vaak onderbelicht, waardoor het slachtoffer vastloopt en mogelijkheden niet meer worden gezien als kansen. Essentieel in een letselschadevraagstuk is het waarborgen van voortgang.



Debbie Spaargaren
(EMN-Mens)



Erwin Audenaerde
(Heling & Partners)

De herstelcoach speelt hierin een essentiële rol voor slachtoffer en andere betrokkenen."

Jeannette Strop vult aan: "Herstelcoaching versnelt het proces dat gericht is op duurzaam herstel, duurzame werkhervatting en op terugkomen in de maatschappij. Je ziet dat daardoor ook het financiële vraagstuk sneller tot een oplossing komt. En met meer tevredenheid van alle partijen."

Volgens Van Asseldonk wordt er in sommige gevallen pas na drie of vier jaar iets met herstelcoaching gedaan, omdat tot die tijd alleen maar gesproken wordt over hoe de schade financieel moet worden geregeld. "Deze tendens zie je gelukkig veranderen. Verzekeraars raken ervan overtuigd dat focus op herstel de totale afhandeling ten goede komt."

Debbie Spaargaren van EMN: "Ook omdat de partijen niet tegenover elkaar staan, maar het gemeenschappelijk oplossen. Onze ervaring is dat dit het herstelproces aanzienlijk versnelt."

Moed

Francie Peters stelt dat nog niet alle verzekeraars op dit spoor zitten. "Verzekeraars denken: 'als er geen schade is ga ik niet heel veel geld steken in herstel.' Maar dat klopt niet. Je investeert zodat mensen verderop in het traject niet in het ravijn storten. Nu wordt nog vaak een sterke link gelegd tussen de interventie en de besparing die dat kan opleveren. De nieuwe manier van denken is dat je eerst zorgt dat mensen herstellen – en dat mag ook geld kosten. Pas daarna ga je het hebben over de schade. Verzekeraars vinden dat lastig. Daar is moed voor nodig, maar ze neigen wel die kant op."

Richard Heling vindt het lastig om te berekenen wat het oplevert. "Maar wij willen ermee verder. We zijn intrinsiek gemotiveerd, omdat we zien dat mensen er echt mee geholpen zijn. Wat het in ieder geval oplevert, is dat je ellenlange procedures voorkomt doordat je mensen een toekomstperspectief biedt. Red je het daarmee? Nee, je zult ook financieel moeten compenseren. Maar als het thuis geregeld is en de re-integratie lukt, dan valt ook de grootste kostenpost deels weg: de inkomstenderving. Dat is het idee."

Opleiding

Quasir Expertise-centrum Zorg en Welzijn is afgelopen najaar gestart met een opleiding Herstelcoach. Tien professionals volgen de opleiding die in september van start ging en uit zes modules en een stage bestaat. Wie belangstelling heeft kan inschrijven voor de tweede opleidingsronde van februari 2016. Quasir werkt bij de opleiding nauw samen met Het Expertisebureau. www.quasir.nl

We teach...



MASTERCLASS WET WERK ZEKERHEID EN DE PRAKTIJK VAN HET ARBEIDSRECHT EN SOCIAAL ZEKERHEIDSRECHT

10 februari 2016, Utrecht

VERANDERKUNDE: ONTWERPEN, ONTWIKKELEN EN ADVISEREN

11 en 18 maart, 8, 15 en 22 april 2016, Utrecht

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN: BEOORDELEN EN BEGELEIDEN

14 maart 2016, Utrecht

DEBATTEREN EN MONDELING ARGUMENTEREN

4 april 2016, Utrecht

COACHINGSVAARDIGHEDEN VOOR PROFESSIONALS

11 en 18 april 2016, Utrecht

TRAINING ADVIESVAARDIGHEDEN

20 april, 11 mei en 8 juni 2016, Utrecht

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK

12 mei 2016, Utrecht

WEERSTAND BEGRIJPEN EN OMBUIGEN

17 mei en 7 juni 2016, Utrecht

TRAINING INDIVIDUELE LEEFSTIJL INTERVENTIES

25 mei en 8 juni 2016, Utrecht

SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE

26 mei, 9 en 23 juni 2016, Utrecht

...interesse?

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



NSPOH
we teach health



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



Training 'Creatief Denken' voor Arbeidsdeskundigen
P.E.- punten: 2

Thema: Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit een ander dan het 'normale' perspectief wordt een vraag of probleem behandeld. Tijdens deze interactieve training leert u creatief, innovatief en 'out of the box' denken. Verras uzelf, er is meer mogelijk dan u denkt!

Datum en tijd: donderdag 18 februari 2016 van 12.30 – 16.30 uur

Locatie: De Waag in Doesburg

www.waagdoesburg.nl

Kosten: € 250,- exclusief 21% BTW

Inclusief lunch en koffie/thee

Aanmelden kan via info@grimm-aatc.eu

Maximaal 16 deelnemers (vol = vol)

Incompany is deze training ook mogelijk

Voor meer informatie: www.grimm-aatc.eu

Telefonisch contact: 06-25034578 of 06-48945544



Daar waar nodig

Grimm AATC Arbeidsdeskundig Advies, Training en Coaching



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

Online hulpverlening

Veilig

in de ANONIMITEIT?

De overheid en de partijen in de zorg pushen hulpverlening via internet. Maar wat is de waarde ervan en voor wie is het geschikt? Online hulpverlening is even effectief als face-to-face contact. Maar niet alles werkt.

TEKST | Hans Klip

Wie zich verdiept in hulpverlening via internet, kan ontmoedigd raken. Er is een enorme berg aan informatie te vinden en het aanbod is schier oneindig. Het begint al met de naam. Online hulpverlening, e-hulp, e-health, digihulp, online therapie, e-therapie; het is slechts een kleine greep uit de vele benamingen die circuleren. Jeroen Ruwaard, onderzoeker naar de effectiviteit van e-health aan de Vrije Universiteit Amsterdam, vindt 'online hulpverlening' een mooie term die de lading goed dekt.

Het gaat om een zeer breed veld, zegt Ruwaard. "Online hulpverlening behelst alles waarbij face-to-face contact geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door online contact. De hulp kan op uiteenlopende manieren worden aangeboden, bijvoorbeeld via zelftesten, beeldbellen en games. Het voordeel is dat je

ervan gebruik kunt maken wanneer en waar je wilt."

Mirjam Windrich die als coach en therapeut het online schrijftraject Mindful Analysis aanbiedt, benadrukt de anonimiteit als groot pluspunt. "Mensen voelen zich veilig. Ik krijg meer te horen dan menig psychotherapeut bij een gewone behandeling." Windrich krijgt bijval van Odile Smeets, projectmanager e-mental health bij het Trimbos-instituut. Zij benadrukt de waarde van online hulpverlening voor de behandeling van problemen waarbij angst of schaamte een grote rol speelt. "Neem de 480.000 probleemdrinkers in ons land. Voor hen is de drempel naar een face-to-face behandeling dikwijls te hoog."

Vaardig?

Als bezwaar van online hulpverlening wordt vaak genoemd dat dit niet geschikt is voor mensen met gebrekkige computervaardigheden. Tevens vallen mensen die de Nederlandse taal niet goed beheersen, buiten de boot. Ruwaard relateert deze nadelen. "Het gros van de Nederlanders is digitaal vaardig. En het probleem van onvoldoende talig vermogen speelt eveneens bij een face-to-face behandeling. Daarvoor moet je andere oplossingen bedenken." Mensen zouden ook sneller uitvallen →



Daniëlle Volker,
onderzoeker bij het
Trimbos-instituut



Odile Smeets,
projectmanager
e-mental health
Trimbos-instituut

bij hulp via internet. Ruwaard merkt op dat dit alleen voor zelfhulp geldt. "Als je begeleiding krijgt, ben je sterk geneigd om een online programma af te maken."

Effectiviteit bewezen

De 'bottomline' is volgens Ruwaard en Smeets dat online hulp met begeleiding even effectief is als face-to-face behandeling. Ruwaard licht toe: "De meest voorkomende psychische klachten zoals burn-out, depressie, stress en paniekstoornissen kunnen allemaal goed online worden behandeld. Ook online zelfhulp is effectief, zij het wel minder." Hulpverlening via internet is vooral geschikt voor wat mildere klachten, voegt Ruwaard eraan toe. "Bij ernstige klachten blijft face-to-face contact nodig of in ieder geval blended hulpverlening. Hierbij worden face-to-face gesprekken gecombineerd met online contact."

Blended hulpverlening wint snel aan populariteit. Volgens Ruwaard is de effectiviteit daarvan nog onvoldoende wetenschappelijk onderzocht. Hij spreekt zelfs over een wildwestpraktijk, omdat het gebruikelijk is om een blended programma eerst in te voeren en dan pas te valideren. Smeets erkent dit, maar ziet veel winst voor blended hulpverlening. "De combinatie van face-to-face en online contacten heeft duidelijke voordelen, zeker in de huisartspraktijk. Sinds 2014 moeten huisartsen meer patiënten met psychische klachten behandelen. Er is specifiek hiervoor geld beschikbaar. Daarmee kunnen huisartsen e-mental health-programma's inkopen."

Positieve psychologie

Smeets noemt nog twee andere trends. Online cursussen worden gemiddeld korter. Ook worden steeds vaker inzichten uit de positieve psychologie toegepast. Smeets daarover: "Dat is nog een relatief nieuw terrein waarin de nadruk ligt op wat mensen wel kunnen in plaats van wat ze niet kunnen. De positieve psychologie vormt de basis voor de door ons ontwikkelde online programma's Mentaal Vitaal en Psyfit. Hiermee kun je je mentale fitheid versterken. Dat is voor iedereen belangrijk, niet in het minst voor mensen met een arbeidsbeperking." Hulpverlening via internet richt zich vooral op psychische en sociale problemen. Dit beeld begint echter te veranderen, vertelt Ruwaard. "Ook in de somatische zorg wint online hulpverlening aan terrein. Het is bijvoorbeeld een effectieve behandelingsvorm bij langdurige vermoeidheid en oorsuizen."

Mirjam Windrich is grondlegster van het online schrijftraject Mindful Analysis. Zij heeft deze methode ontwikkeld op basis van inzichten uit diverse wetenschappelijke richtingen en bronnen uit de westerse en oosterse filosofie. Met Mindful Analysis kun je snel en diepgaand tot een beter beeld van jezelf en persoonlijke verandering komen, vertelt ze. "Het is een korte cursus van een week waarbij mensen aan zelfonderzoek doen door dagelijks te schrijven. Ik heb met een deelnemer één of twee keer per dag mailcontact. Hij vertelt zijn eigen verhaal, ik stel vragen. Ik druk iemand steeds dieper het proces in totdat hij op de bodem komt. Deze aanpak werkt beter dan face-to-face contact. Alles kan omdat de deelnemer niet direct met een andere persoon te maken heeft."

Vaak kaart iemand een probleem aan dat verband houdt met zijn werk. Windrich noemt als voorbeeld burn-out. "Mensen gaan ervan uit dat ze allerlei dingen moeten doen. Dat komt bijvoorbeeld door hun eigen arbeids-ethos of angst voor ontslag. Ik help dan om hun niet-functionele overtuigingen te ontmantelen." Cliënten ervaren haar aanpak als een warm bad, zegt Windrich. "Het draait helemaal om henzelf. Ik zal nooit het woordje 'ik' gebruiken in de mailtjes die ik naar hen stuur. Je moet als hulpverlener accepteren dat je er niet toe doet. Als iemand klaar is, gaat hij gewoon weg." De intensieve aanpak vergt wel veel, voegt Windrich eraan toe. "Het ministerie van VWS en de ggz-instellingen stimuleren online hulpverlening onder meer omdat zij de inspanning van de hulpverlener willen verminderen. Dat is bij mij zeker niet het geval."

Bij een recente bijeenkomst van de Regio Zuid van de NVvA hield Windrich een lezing over Mindful Analysis. Ze kreeg veel positieve reacties. "De aanwezigen waren in eerste instantie kritisch, zoals ik vaker meemaak. Maar na afloop waren zij enthousiast. Ze zagen het als een goede methode voor iemand om alvast dingen op te



“Bedrijfsartsen raden online therapie vaak aan medewerkers aan”

ruimen, voordat de arbeidsdeskundige met hem aan de slag gaat.” Windrich biedt trainingen in Mindful Analysis aan voor coaches, therapeuten en anderen die hun cliënten online ten dienste willen staan. “Dus ook arbeidsdeskundigen die hiermee iets willen.”

Tegengaan van presentisme

Hoe staan werkgevers eigenlijk tegenover online hulpverlening? Dat wisselt sterk, constateert Ruwaard. “Steeds meer werkgevers zijn er ontvankelijk voor, maar ook nog veel werkgevers niet. Sommige bedrijven hebben hulp via internet in het bedrijfspakket opgenomen.” Ruwaard wijst erop dat de bedrijfsartsen met wie hij in het verleden werkte, er zeer tevreden over waren. “Zij raadden online therapie vaak aan medewerkers aan.” Volgens Smeets is er met e-mental health veel winst voor bedrijven te halen. “Dit hoort een vaste plaats te krijgen in het preventie- en verzuimbeleid. Daarmee doet de werkgever niet alleen iets tegen absentisme, maar ook tegen presentisme. Bij dat laatste werkt iemand wel, maar presteert hij onder zijn niveau omdat hij er met zijn hoofd niet goed bij is. Dat komt vaak voor bij psychische klachten. Het aanbod kan zich richten op het mentaal vitaal houden van werknemers en het omgaan met klachten als piekeren, stress en slaapproblemen tot en met hulp bij depressie, angstklachten en alcoholproblemen.”

Positieve gedachten

Het Trimbos-instituut heeft het programma Return@Work ontwikkeld om de verzuimduur van werknemers met psychische klachten te verkorten. Hierbij is samengewerkt met Achmea Inkomensverzekeringen, Tilburg University en GGz Breburg. De kern is dat een werknemer die vanwege een psychische aandoening minstens vier weken is uitgevallen, een online zelfhulpprogramma volgt. “De werknemer wordt zo gemotiveerd om sneller het werk weer op te pakken”, zegt Daniëlle Volker, onderzoeker bij het Trimbos-instituut. “Want uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat werken een positief effect kan hebben op psychische klachten. Return@Work helpt de werknemer om contact te houden met het werk en negatieve gedachten in



Jeroen Ruwaard, onderzoekt de effectiviteit van e-health



Mirjam Windrich ontwikkelde online schrijftraject Mindful Analysis

positieve om te zetten.” Het programma bestaat uit vijf modules die gebaseerd zijn op evidence-based behandeltechnieken, zoals cognitieve gedragstherapie en problem solving treatment. Volker geeft een kleine illustratie. “Iemand voelt zich eenzaam doordat zijn collega’s niet bellen en denkt dat er niet aan hem wordt gedacht. Dan wordt erop gewezen: heb je eraan gedacht dat het ook kan zijn dat zij je niet willen storen? Dat is een positievere gedachte.”

De effectiviteit van Return@Work is onderzocht bij werknemers in mkb-bedrijven. De resultaten zijn bemoedigend, vertelt Volker. “Zo hervatten de deelnemers na gemiddeld 50 dagen gedeeltelijk het werk. Bij de controlegroep van werknemers die de gebruikelijke verzuimbegeleiding kregen, duurde dat gemiddeld 77 dagen.” Het programma is opgezet als een blended vorm van hulpverlening, waarbij de bedrijfsarts voor begeleiding van de werknemer zorgt. Dit aspect kwam volgens Volker tijdens de proef onvoldoende uit de verf. “Slechts een derde van de mensen kreeg begeleiding, twee derde deed feitelijk een online zelfhulpcursus. Mogelijk komt dit door de opzet van het onderzoek en het feit dat de werknemer en de bedrijfsarts vaak weinig contact met elkaar hebben.” Al met al is Daniëlle Volker te spreken over de werking van Return@Work. “We kijken nu samen met Achmea hoe we het programma verder kunnen verspreiden.”

Genuanceerde boodschap

Het vinden van een geschikte vorm van online hulpverlening is bepaald geen sinecure. Hoe kan je door de bomen het bos zien? “Niet”, zegt Smeets ferm. “Het goede nieuws is dat er erg veel interessant aanbod is, het slechte nieuws dat een landelijk overzicht ontbreekt. Het is als consument of arbeidsdeskundige bijna niet te doen om een geschikt programma uit te zoeken. Belangrijk is of er een betrouwbare partij achter zit. Dan kun je in ieder geval vertrouwen op basiskwaliteit.” Ook volgens Ruwaard is het momenteel lastig om uit het enorm grote aanbod te kiezen. Hij kan maar één ding aanraden: “Vraag advies aan je huisarts of hulpverlener of aan een ggz-instelling.”

Jeroen Ruwaard eindigt met een genuanceerde boodschap. “Online hulpverlening kan effectief zijn, maar niet alles werkt. Houd je hoofd erbij.” Odile Smeets heeft nog een tip voor arbeidsdeskundigen. “Verdiep je in online hulpverlening en doe zelf eens een gratis zelfhulpprogramma. Dan kun je mensen beter adviseren.”

AWVN ondersteunt bij realisatie garantiebannen:

Kijken naar toegevoegde waarde

AWVN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland) geeft zelf het goede voorbeeld als het gaat om in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast ondersteunt de werkgeversvereniging ondernemers en overheidswerkgevers bij het realiseren van de 100.000 garantiebannen uit het sociaal akkoord.

TEKST | Diederik Wieman

De Malietoren, boven op de Utrechtsebaan, de belangrijkste toegangsweg van Den Haag, zou je het bolwerk van ondernemend Nederland kunnen noemen. Onder meer VNO-NCW en MKB-Nederland zijn er gevestigd. AWVN houdt domicilie op de zestiende en zeventiende verdieping. Het uitzicht is er groots, maar helaas niet voor iedereen weggelegd. Nick van den Ham bijvoorbeeld, werkzaam bij de AWVN-werkgeverslijn, is visueel beperkt. En een van de twee medewerkers met een

autismespectrumstoornis koos voor een apart kantoor en werkt in een prikkelarme omgeving. Ze mogen dan een arbeidsbeperking hebben, de drie collega's voegen wel degelijk waarde toe aan de organisatie. "En dat is belangrijk voor het draagvlak en de motivatie", vindt AWVN Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt Kim Schumacher. "Mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen zit in Nederland nog te veel in het goededoelenhoekje. Dat is prima om te beginnen, maar in onze visie creëer je daarmee op lange termijn geen groot volume aan duurzaam werk voor mensen met een beperking."

Volgens Schumacher moeten bedrijven zich afvragen hoe ze een betere dienstverlener of producent kunnen worden door mensen met een beperking aan te nemen. Zet mensen in op hun kracht, is haar devies. "Visueel



beperkten kunnen gemiddeld gezien beter luisteren; ze horen de vraag achter de vraag. Mensen met een auditieve beperking hebben vaak groter oog voor detail, groter concentratievermogen en beter ruimtelijk inzicht. En we weten van veel mensen met autisme-spectrumstoornissen dat ze oog voor detail hebben, patronen herkennen, geschikt zijn voor repetitief werk, een goed geheugen en veel focus hebben. Ze zijn daarin beter dan jij en ik. Kijk als bedrijf nu eens naar het werk dat je voor handen hebt, waarin je wilt outperformen. En koppel daar mensen aan met een arbeidsbeperking. Werkgevers moet bewust worden van de mogelijke waardedoelvoeging.”

Schumacher beseft dat veel werkgevers niet op deze manier denken. Sterker nog: het in dienst nemen van mensen met een beperking, zeker als het om een grote afstand om tot de arbeidsmarkt gaat, is voor veel bedrijven nog een ver-van-je-bed-show. “Heel vaak gaat het over inclusief herontwerp. Grote bedrijven kunnen wel iets met functiecreatie, maar wij merken dat werkgevers die er net mee bezig zijn, niet hun processen helemaal willen omgooien en klein willen beginnen. Inclusief herontwerp is slechts een van de middelen om je doel te bereiken. Veel belangrijker is om eerst betrokkenheid en draagvlak te realiseren en voor goede begeleiding te zorgen.”

Businesscase

Om dat voor elkaar te krijgen ging AWWN op zoek naar de antwoorden op drie belangrijke vragen. Kim Schumacher: “We zijn er voor werkgevers die te maken hebben met een ondernemingsdoelstelling of organisatie-doelstellingen, dus bijvoorbeeld ook ziekenhuizen of overheidswerkgevers in het onderwijs. Om het gevoel weg te nemen dat het duur of verliesgevend is om te werken met mensen met een beperking, moet je dus als eerste kijken of er een kostenneutrale of winstgevend businesscase te maken is. We hebben vastgesteld dat je met de huidige instrumenten (loondispensatie, mobiliteitsbonus, no-riskpolis enz.) voor een deel van de populatie kostenneutraal kunt uitkomen.” Een ander hoofdpijndossier voor werkevers is de regel- en administratiedruk en de schotten tussen de doelgroepen. “In de arbeidsregio Zwolle hebben we daarom een experiment gedaan waaruit bleek dat je tot een juridisch kloppend, regel-luw kader kunt komen.” De uitdaging ligt volgens Schumacher wat dat betreft dus niet op beleidsniveau. “Maar in de praktijk zie je dat

De Normaalste Zaak

AWVN is, samen met MVO Nederland en Start Foundation, initiatiefnemer van De Normaalste Zaak. De Normaalste Zaak is een netwerk van mkb-ondernemers en grote werkgevers die het ‘de normaalste zaak’ vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. www.denormaalstezaak.nl



Kim Schumacher: “Werkgevers die net bezig zijn met inclusiviteit, willen klein beginnen.”

men niet gewend is om zo te werken. Je moet op uitvoerend niveau iedereen dus op tijd ‘meenemen’ anders loop je tegen problemen aan. Maar het kan!”

Gemotiveerd

De derde en misschien wel belangrijkste vraag is: hoe krijgt het thema meer bekendheid bij werkgevers en hoe kunnen zij het zodanig inpassen dat het aansluit bij de organisatie-doelstellingen? “In het eerste jaar hebben we een grote groep werkgevers geholpen om te formuleren wat hun concrete ambities zijn. Het is van belang om erachter te komen waarom je mensen met een arbeidsbeperking zou aannemen. Wat is je motivatie? Dat lijkt een open deur, want er is immers een wet waarin het is vastgelegd en er komen misschien boetes. Maar in onze optiek is dat niet de juiste drijfveer. Als het alleen daarom gaat, kun je ook kiezen om de eventuele boete te betalen. Belangrijk is dat je als werkgever →

WERKGEVERS GAAN INCLUSIEF

Op www.werkgeversgaaninclusief.nl kunnen werkgevers aangeven hoeveel garantiebanen zij denken te kunnen creëren. Ook houdt de site bij hoeveel van die banen daadwerkelijk zijn gerealiseerd. Voor werkgevers is een aantal tools beschikbaar, zoals een digitale coach (JIP), good practices en een zoektoepassing om geschikte bemiddelaars te vinden. Werkgevers gaan inclusief is een initiatief van AWWN, De Normaalste Zaak, MKB-Nederland en VNO-NCW.



Nick van den Ham (AWVN-werkgeverslijn) is een van de drie AWVN-werknemers met een arbeidsbeperking.

gemotiveerd bent. Dan kun je vervolgens ook weerstand in de organisatie wegnemen en draagvlak creëren. Je hebt dan een haakje voor de vervolgstappen. Heb je niet de goede motivatie, dan gaat zich dat in de rest van het traject wreken.”

De motivatie kan volgens Schumacher ingegeven worden door de wens om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, of omdat opdrachtgevers om social return on investment (SROI) vragen, maar ook omdat het past in de businesscase en je als bedrijf beter kunt performen.

De tweede stap in de begeleiding van de bedrijven is het in kaart brengen van de mogelijkheden. En die zijn er genoeg. Jobcarving, functiecreatie, terughalen van

“Mensen met een beperking in dienst nemen zit nog te veel in het goededoelenhoekje”

uitbestede arbeid in lagelonenlanden (reshoring), kijken naar talenten die gekoppeld zijn aan een beperking, maar ook aanpassing van het HR-beleid en de werving en selectie geeft AWVN als tip. “Vaak is dat traject niet ingericht op het verduurzamen van werkplekken of op het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking.”

Ambities

“Doel van de gesprekken die we met werkgevers hadden is concrete ambities te formuleren”, vertelt Kim Schumacher. Ambities die worden bijgehouden op de website www.werkgeversgaaninclusief.nl, een initiatief van de ‘Malietoren-bewoners’ en De Normaalste Zaak. Het doel voor dit jaar – en het ziet ernaar uit dat dat gaat lukken – is om werkgevers 7500 banen te laten creëren. Hoeveel van die geambieerde banen gerealiseerd worden is een andere vraag. De teller staat nu op een kleine 3000. “Er zitten nog best wat stappen tussen het beschikbaar maken van werk en het daadwerkelijk plaatsen van een geschikte kandidaat. We ondersteunen werkgevers met bijvoorbeeld plannen van aanpak, kosten-batenanalyses of presentaties voor het managementteam. Maar de laatste stap naar realisatie moeten ze zelf zetten met uitzenders, re-integratiebureaus of andere aanbodbemiddelaars.”

Potentieel

Kim Schumacher is ervan overtuigd dat het goed komt. Op de eerste plaats komen de huidige geambieerde banen van slechts 230 bedrijven af, terwijl het CBS meldt dat Nederland dit jaar een recordaantal van 1,5 miljoen bedrijven heeft. Daar zitten weliswaar 1,1 miljoen zzp’ers bij, maar met de overige 400.000 mkb- en grootbedrijven is er een enorm potentieel. “Bovendien weten we uit ervaring dat bedrijven in staat zijn om grotere aantallen arbeidsbeperkten te plaatsen zodra ze vertrouwd zijn met de materie. We gaan echt de goede kant op, het is geweldig om te zien hoe de trein op gang komt.”

ADVISING

Advisering AWVN over inclusief ondernemen:

- vormgeven (studie)afspraken in cao of arbeidsvoorwaardenregeling;
- creëren of vinden van geschikte functies;
- bepalen passende beloning;
- extra ondersteuning, bijvoorbeeld bij het individueel uitwerken van aangepaste functies, workshops rondom draagvlak creëren, incompany-trainingen rond jobcarving of inclusieve werving en selectie.

STECR publiceert 'Werkwijzer Eigen Regie'

Stichting Expertisecentrum participatie en zorg (STECR) heeft onlangs de Werkwijzer Eigen Regie uitgebracht. De werkwijzer is bedoeld voor werkgevers die overwegen om de regie over het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid zelf ter hand te nemen. Het document is samengesteld door de kenniskring Eigen Regie, waarin namens de NVvA arbeidsdeskundige Patrick Peters zat.

TEKST | Diederik Wieman

Werkgevers hebben grote verantwoordelijkheden voor preventie en aanpak van ziekteverzuim. Ze zijn daarbij wettelijk verplicht tot het inschakelen van kerndeskundigen zoals een bedrijfsarts. Steeds meer werkgevers willen daarin zelf het voortouw nemen. Een middel daarvoor is de zogeheten Eigen Regie. STECR kreeg, met name uit werkgeverskring, vragen over dit onderwerp. De werkwijzer gaat om die reden dan ook in op de vraag wat eigen regie is en wat een onderneming ermee zou kunnen.

De werkwijzer omvat een stappenplan met praktische handvatten voor het overwegen tot en/of het invoeren van een vorm van eigen regie in de onderneming. Ook worden enkele toelichtingen gegeven op het thema eigen regie in relatie tot juridische vormgeving en worden enkele relevante visies en modellen besproken. De werkwijzer is tot slot ook voorzien van een checklist die als toetsingskader te gebruiken is voor invoering van (vormen van) eigen regie.



Versie 2.0

Het gaat volgens STECR om een eerste versie van de werkwijzer. Op de website meldt de organisatie dat een toekomstige 2.0-versie meer actuele praktijkinformatie en eventuele onderzoeksresultaten moet bevatten. Patrick Peters, arbeidsdeskundige bij Vector Advies en namens de NVvA afgevaardigd in de STECR kenniskring, is het daarmee eens. "De kern van eigen regie zit in welke keuzes je maakt als werkgever. Laat je je in volle omvang door een arbodienst bijstaan? Of bepaal je zelf de koers en kijk je welke partijen je daarvoor eventueel inschakelt?" Op basis van de huidige werkwijzer kun je die keuzes onvoldoende maken, vindt Peters. "Als uitgangsdokument is de werkwijzer zeer waardevol. Het is een overstijgend document, dat juridisch klopt. Maar versie 2.0 moet meer op de praktijk worden toegeschreven. Bijvoorbeeld wat de financiële gevolgen zijn van het verzuim en hoe je daar invloed op kunt hebben. Of hoe je omgaat met de cliënt en welke re-integratievisie daarbij hoort."

Ook NVvA-bestuurslid René Los ziet ruimte voor verbetering. "In versie 2.0 zou meer aandacht moeten zijn voor de rol van arbeidsdeskundigen en andere eerstelijnsdisciplines zoals casemanagers." Volgens Los ligt bij arbo en verzuim te veel nadruk op de bedrijfsarts. "Terwijl vaststaat dat maar circa dertig procent van het verzuim puur medische achtergronden heeft. Die de-medicalisering zou wat ons betreft meer tot uitdrukking mogen komen in versie 2.0. De NVvA overweegt om daar proactief mee aan de slag te gaan." Volgens Peters stonden dat soort zaken ook in de oorspronkelijke versie van de Werkwijzer, die aanvankelijk in april gepresenteerd zou worden.

De digitale versie van de STECR Werkwijzer Eigen Regie kost € 32,50 (ex. btw) en is via www.stecr.nl direct te downloaden of te bestellen.

De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan gevaarlijke beroepen.

De zesde en laatste aflevering: treinmanager NS Internationaal Sylvia Galeslout (52)

“Problemen probeer ik op te lossen met humor”

TEKST | Diederik Wieman

FOTO'S | De Beeldredactie

“Vroeger werkte ik als stewardess. Toen mijn zoon oud genoeg was wilde ik weer aan het werk, maar niet in een kantoorbaan. Zo ben ik bij NS Internationaal terecht gekomen. Ik heb vaste trajecten; Amsterdam-Brussel en via de hogesnelheidslijn Amsterdam-Breda. Het is interessant maar ook inspannend werk. De hulpmiddelen die we bij ons hebben wegen behoorlijk wat. De railpocket waarmee we controleren, een portofoon, je sleutels, een grote portemonnee. Dat heb je allemaal op je lichaam. Veel collega's hebben een grote schoudertas, ik kies daar niet voor. Ik neem alleen dat mee wat ik echt nodig heb en draag dat in een gordel. De pinautomaat heb ik bijvoorbeeld niet bij me. Als ik die nodig heb, haal ik hem even op. We werken in een bewegend object en dat maakt het ook voor je knieën zwaar. Je bent continu aan het corrigeren. Dat alles kan leiden tot schouderklachten, klachten aan knieën, armen en pols. Maar je kunt als het nodig is altijd terecht bij een arboarts of houdingsdeskundige. Wat het werk ook zwaar maakt zijn de onregelmatige diensten. Je kunt om zes uur 's ochtends moeten beginnen of om half een 's nachts klaar zijn.”

“Ik merk dat de maatschappij verhardt. Er is niet altijd even veel respect voor ons. Ik ben een keer bespuugd, je springt regelmatig in

als een collega problemen heeft. Er gaat geen dag voorbij zonder dat je een scheldwoord naar je hoofd krijgt. De excessen, tja. Sommige collega's hebben het wekelijks, anderen nooit. Zelf ben ik gelukkig nooit fysiek aangevallen. Dat heeft denk ik ook met je opstelling te maken. Uiteraard krijgen we ook trainingen zodat je goed weet hoe je het beste met lastige personen om kan gaan. In de loop der tijd ontwikkelt iedereen daarin zijn eigen manier. Ik los het meestal op met humor, dat werkt voor mij het beste. Verder doe ik aan kickboksen. Niet dat ik het ooit in mijn werk gebruik heb hoor, daar is de sport ook niet voor bedoeld. Het geeft mij wel een stuk zelfvertrouwen en dat straalt je ook uit. Je moet rustig blijven. Goed luisteren, niet zwart-wit denken en oplossingen zoeken.”

“Maar omgaan met mensen maakt het werk ook leuk. We hebben – zeker 's zomers – veel toeristen aan boord. Festivalgangers, backpackers. Maar aan de andere kant: ook zakkenrollers. Je krijgt er allemaal mee te maken. Een paar jaar geleden ben ik met een collega achter twee zakkenrollers aangegaan en er bovenop gedoken. Het is zeker geen saai werk. Je hebt veel uitdaging, je weet nooit wat je op een werkdag te wachten staat. Op de internationale trein zijn we trouwens meer gastvrouwen en gastheren dan controleurs. Service is onze kracht. We lopen altijd door de trein, zijn goed zichtbaar en mensen kunnen altijd met hun vragen bij ons terecht.”



Sylvia Galeslout



Ledenenquête:

Prima rapportcijfers voor AD Visie

De jaarlijkse ledenenquête van de NVvA bevatte dit keer ook flink wat vragen over het vakblad AD Visie. De respons was hoog: ruim 500 lezers (bijna 20% van het totaal) nam de moeite om de vragen te beantwoorden. Naast veel positieve en opbouwende kritiek, rolde er ook een prima rapportcijfer uit. Bijna de helft van de respondenten waardeert het blad met een 7. Nog eens 36,9% geeft een 8.

TEKST | DIEDERIK WIEMAN

Er wordt wel gezegd dat je de nodige levenservaring moet hebben om het arbeidsdeskundige vak goed uit te kunnen oefenen. Naar leeftijd gemeten beschikken de meeste respondenten daar ook over, want 27,7% is tussen de 40 en 50 jaar, terwijl bijna de helft 50 plus en nog eens 14,6% ouder dan zestig jaar is.

Uiteraard is vooral gevraagd naar wat u inhoudelijk van het blad vindt en hoeveel tijd u aan het lezen besteedt. Mooi om te zien is dat bijna 80% van de respondenten AD Visie elke keer leest. 9,5% leest AD Visie 4 tot 6 keer per jaar en nog eens 9,7% 1 tot 3 keer. Slechts 1,2% van de respondenten geeft aan AD Visie nooit te lezen. Gemiddeld besteedt u tot 2 uur (96,4%) leestijd aan AD Visie. 3,6% leest meer dan twee uur in AD Visie. Verder is meer dan de helft van de respondenten tevreden met de huidige gedrukte verschijningsvorm. Dat AD Visie ook digitaal te vinden is op www.arbeidsdeskundigen.nl vindt 20,1% een goede zaak. Zij willen over beide versies kunnen beschikken. 12,5% heeft genoeg aan alleen een digitale versie.

Omvang en frequentie

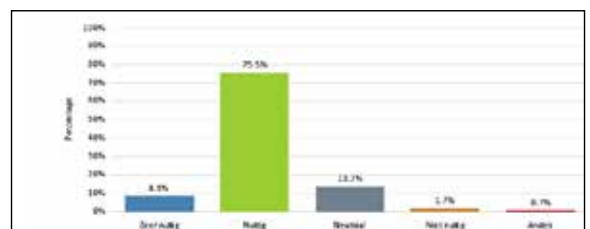
Over der frequentie en de leesbaarheid zijn weinig klachten. De overgrote meerderheid kan prima uit de voeten met zes edities per jaar en 74,3% vindt het blad prettig leesbaar. Ook de omvang van 32 pagina's wordt met goed gewaardeerd (60,4%), maar van 12% mogen het wel iets meer pagina's zijn. Ook is gevraagd wat u globaal van de inhoud van AD Visie vindt. 8,5% ervaart deze als zeer nuttig, 75,5% als nuttig. Verder staat 13,7% er neutraal tegenover en vindt slechts 1,7% de inhoud matig.

In de enquête was ook veel ruimte voor commentaar, suggesties en verbeteringen. Sommige lezers vinden de artikelen te

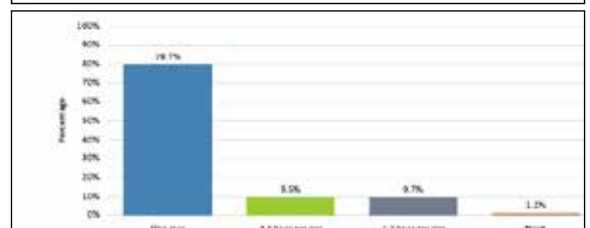
populair geschreven of vinden dat er meer diepgang in kan. Ook kwam meermalen de wens naar ervaringsverhalen/ praktijkcasussen naar voren en meer aandacht voor de diverse werkvelden van de arbeidsdeskundigen. In het verlengde hiervan vindt een aantal lezers dat nogal wat onderwerpen UUV-gerelateerd zijn of dat vooral UUV-kwesties worden benadrukt. Meer aandacht voor de private sector is hun wens. De redactie begrijpt deze opmerkingen, maar tekent daarbij wel aan dat zeker de helft van de AD Visie-lezers uit UUV-arbeidsdeskundigen bestaat. Ook missen sommige lezers kritische noten in het blad. Opvallend is verder de behoefte aan meer informatie over wet- en regelgeving, waarschijnlijk houdt ook de hoge waardering voor de juridische rubriek hiermee verband.

De redactie neemt deze en tal van andere opbouwende kritische noten ter harte en waar mogelijk en wenselijk zullen we hier in de nieuwe jaargang rekening mee houden. En uiteraard: een hartelijk dank aan alle lezers die – vaak uitgebreid – de moeite hebben genomen om de enquête in te vullen en daarmee bijdragen aan een verdere verbetering van het vakblad!

Wat vindt u globaal van de inhoud van AD Visie?



Hoe vaak leest u AD Visie?



Welk rapportcijfer geeft u AD Visie in zijn huidige vorm?



AKC en NVvA Najaarscongres

Arbeidsdeskundige College- tour: boeiend en veelzijdig

Het AKC en NVvA Najaarscongres van 12 november trok volle zalen. Terecht. Dankzij het wetenschappelijk netwerk dat AKC en NVvA in zes jaar Arbeidsdeskundig Kennis Centrum opbouwden, kon een unieke Arbeidsdeskundige Colleetour plaatsvinden. De 'studenten voor één dag' hadden keuze uit veertien hoogleraren en lectoren.

Meteen na het interview gingen in de verschillende zalen de eerste colleetours van start, waarbij de sprekers telkens werden bijgestaan door een moderator vanuit het arbeidskundige vak.

Het programma werd op ludieke wijze geopend: op bioscoopschermen in alle zalen werd voorzitter Monique Klompé 'geïnterviewd' door Twan Huys over haar werk en het belang van de NVvA en het AKC. Ze geniet van haar werk en vindt het bovendien een belangrijke functie. "Het arbeidsdeskundige vak grijpt in op het leven van mensen. Het is daarom belangrijk dat we ons telkens weer afvragen of we de goede dingen en of we die dingen goed doen. Een dag als vandaag, waarop we veel

kennis krijgen aangereikt, kan ons daarbij helpen." Ze signaleerde verder dat het vak innoveert en gaf als voorbeelden 'Mensen met mogelijkheden, het AKC dat praktijk en wetenschap bij elkaar brengt en wat onder meer leidde tot de Werkscan, validatie van loonwaardebepalingsmethoden en het inclusief maken van werk. "En de NVvA zelf zet onder meer met privacy en passende arbeid ook grote stappen vooruit. Het zijn grensverleggende projecten op het gebied van mens, werk en inkomen."



Preventie

Een van de gastdocenten was prof. dr. Allard van der Beek, hoogleraar epidemiologie van arbeid en gezondheid aan het →

zie www.arbeidsdeskundigen.nl voor meer foto's en collegeverslagen



VUmc, met als moderator Anneke van der Giezen, voormalig hoofd kenniscentrum UWV en nu programmacoördinator bij het ministerie van SZW. Van der Beek behandelde in zijn lezing twee interessante casussen: het werk van Amsterdamse vuilophalers en de 52-jarige Siemon Vroom, die in 2007 een beroerte kreeg en sindsdien half gehandicapt is en last heeft van afasie. Van der Beek lichtte de Sante-Q vragenlijst toe die ingezet kan worden en informatie geeft over vitaliteit, gezondheid en werkvermogen van werknemers in relatie tot toekomstig risico op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Vervolgens maakte hij ook het onderscheid duidelijk tussen 'primaire preventie' (voorkomen van ontstaan van klachten), 'secundaire preventie' (voorkomen bij beginnende klachten) en 'tertiaire preventie' (voorkomen dat klachten erger worden). Op basis hiervan lichtte hij verschillende preventiestrategieën toe waaronder de Leidraad Participatieve Aanpak op de Werkplek door arbeidsdeskundigen.



Empowerment

Bijzonder hoogleraar arbeids- en bedrijfs-geneeskunde bij het Coronel Instituut, dr. Carel Hulshof, ging in zaal 2 nader in op het fenomeen Shared Decision Making. Zijn moderator was Karel Bootsman, arbeidsdeskundige bij Tata Steel. Shared Decision Making oftewel gezamenlijke besluitvorming, is een manier van werken waarbij arts en patiënt samen tot een beleid komen dat het beste bij de patiënt past. Het staat volgens Hulshof bij bedrijfs- en verzekeringsartsen nog in de kinderschoenen, maar de aanpak is haalbaar zo blijkt uit de praktijk. Het kan de kwaliteit van zorg en

van leven verbeteren en zorgen voor empowerment bij de patiënt.



Passende arbeid

Het podium in zaal 3 was in de eerste ronde voor mr. Erik-Jan Wervelman en mr. Thom Wildeboer. Aan de hand van een groot aantal praktijkvoorbeelden gingen zij in op de juridische aspecten rondom het begrip passende arbeid. Aanleiding was de Handleiding Omgaan met 'Passende arbeid' in het civielrecht, een nieuwe uitgave van de NVvA. Wervelman, Wildeboer en mr. Pascal Willems zijn de auteurs van deze handleiding, die online via www.arbeidsdeskundigen.nl is te downloaden. Moderatoren bij deze colleges waren Johannes van der Wal en Frans de Roo. Zij waren respectievelijk als NVvA-bestuurslid en werkgroepvoorzitter bij de totstandkoming van de handleiding betrokken.



Kwetsbare werknemers

Zaal 5 was in de ochtend en de middag gereserveerd voor de lectoren dr. Josephine Engels (met moderator Albert van der Burg)

en dr. Yvonne Heerkens (met moderator Yvette van Woerkom). Beide lectoren zijn verbonden aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen, Kenniscentrum Revalidatie, Arbeid en Sport. Engels ging in op de zorg voor kwetsbaren en de inclusieve maatschappij. Collega Yvonne Heerkens legde in haar college vooral een accent op hoe kwetsbare werkenden aan het werk kunnen blijven. Aan de orde kwamen onder meer de factoren die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van kwetsbare werkenden en wat er gedaan kan worden om de arbeidsparticipatie te bevorderen.



Tot slot van de eerste ronde konden arbeidsdeskundigen in zaal 6 alles te weten komen over KANS. Het is zoals bekend de afkorting voor klachten van arm, nek, schouder. Drs. Harald Miedema, lector Arbeid & Gezondheid aan de Hogeschool Rotterdam pleitte voor een goede samenwerking tussen zorgprofessionals zodat KANS sneller wordt herkend en behandeld. Veel aandacht in zijn college ging daarbij uit naar de rol van de arbeidsdeskundige in dit traject.

Inclusief

Na de lunch ging de Arbeidsdeskundige Collegetour in volle vaart verder met interessante lezingen van onder andere prof. dr. Fred Zijlstra. Zijlstra is verbonden aan de Universiteit Maastricht waar hij hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie is. Hij besprak de noodzaak om tot een →



Josephine Engels

WAAROM EEN COLLEGETOUR?

De AD Collegetour bood de kans de laatste stand der kennis op een aantal thema's bij te spijkeren. AKC en NVVA zien de AD collegetour ook als de aftrap om samen na te denken over het meer en beter benutten van wetenschappelijke

kennis in de dagelijkse beroepspraktijk. Veel innovaties beginnen bij nieuwe combinaties van kennis. Door het stimuleren van interesse in de (details van) wetenschappelijk onderzoek, ontstaan nieuwe kansen om het arbeidsdeskundig

vak verder te professionaliseren. De belangstelling voor de wetenschappelijke kennis was enorm tijdens de Collegetour. De 'studenten voor één dag' hadden de keuze uit veertien hoogleraren en daar werd goed gebruik van gemaakt.

inclusieve arbeidsmarkt te komen en de manier waarop die vormgegeven kan worden. Moderator was Tjeerd Hulsman, directeur van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC).

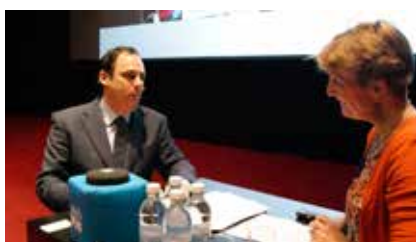


De vraag of werken topsport is werd beantwoord door André Bieleman, die daarbij terzijde werd gestaan door moderator Monique Klompé. Bieleman is associate lector Arbeid & Gezondheid aan Hogeschool Saxion en hij vindt dat werk geen topsport moet zijn.

In de topsport telt alleen de winnaar en zijn er dus veel meer verliezers. Werk moet in zijn optiek amateursport zijn: iedereen doet het met plezier en kan zijn eigen ambitieniveau bepalen. Ook Bieleman ging daarbij uitvoerig in op de rol die arbeidsdeskundigen in dit proces kunnen spelen.

Bevlogenheid

Arbeidsdeskundige Mieke Rabou (RAB Advies) was moderator van prof. dr. Cok Vrooman die als thema 'Gezond en aantrekkelijk aan het werk?' had. Vrooman is verbonden aan het SCP en daarnaast hoogleraar Sociale Zekerheid en Participatie aan de Universiteit Utrecht. Hij ging uitgebreid in op de invloed die verschillen in fysiek, mentaal en esthetisch kapitaal hebben op de arbeidsmarktkansen.



Na de koffiepauze stonden nog eens vier interessante sprekers op het programma, waaronder dr. Wilmar Schaufeli (moderator Karel Bootsman), hoogleraar Arbeid & Organisatie aan de Universiteit Utrecht. Hij betoogde in zijn college dat bevlogenheid goed is voor personeel en organisatie. Aan de hand van onderzoeken toonde hij aan dat organisaties meer baat hebben bij gemotiveerd en bevlogen personeel, dan 'klachtenvrij personeel'.



Doorwerken

Tinka van Vuuren (met moderator Tjeerd Hulsman) gaf college over gezond en productief langer doorwerken. Haar motto is: 'arbeid moet rollen'. Met andere woorden; er moet beweging zijn om te kunnen groeien. Ze ging uitgebreid in op de noodzaak om gezond, productief en met plezier aan het werk te blijven.



zie www.arbeidsdeskundigen.nl voor meer foto's en collegeverslagen

NIEUW: LEIDRAAD ARBEIDSPARTICIPATIE

De leidraad Participatie heeft zes uitgangspunten waaraan - waar mogelijk - praktische conceptuele kaders, instrumenten en methoden zijn gekoppeld. Tot slot is dit vertaald naar een gemeenschappelijk werkproces 'Methodisch opstellen van een Participatieplan' met een stappenplan en voorbeeldwerkformulieren gekoppeld aan een rapportageformat.

Op deze wijze zet de leidraad Participatie in op het methodisch in kaart brengen van de persoon en zijn situatie. Waar mogelijk gebruik makend van bewezen (gevalideerde) methodieken en gesprekstechnieken.

Download de leidraad op www.arbeidsdeskundigen.nl bij AKC/leidraden.



Arbeidsdeskunde Award voor Erwin Audenaerde

Erwin Audenaerde werd tijdens het AKC en NVvA Najaarscongres verrast met de Arbeidsdeskunde Award 2015. De prijs werd hem overhandigd door Hans Lankhaar van trainingsinstituut Scolea, dat de AD Award de sponsort. Hij roemde het feit dat Erwin het vak op allerlei plaatsen uitdraagt en bijdraagt aan de professionalisering ervan.

Zo draagt hij als docent kennis over en was hij een aantal jaren vicevoorzitter en voorzitter van de SRA. "Je hebt op die manier onder meer een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de gedragscode. Ook heb je ervoor gezorgd dat de NVvA een plaats heeft gekregen in De Letselschade Raad. Dat zijn zaken om respect voor te hebben."

Ook op persoonlijk vlak sprak Lankhaar zijn waardering uit. "Je hebt als letselschade-arbeidsdeskundige een brede kijk op het vak. Op weg naar het bereiken van een goed resultaat accepteer je geen nee. Je gaat met veel energie door om optimaal resultaat te behalen voor de gelaedeerde, zodat die weer maximaal kan terugkeren op de plaats waar hij of zij dat wil. Dat daarbij vaak ook sprake is van schadelastbeperking, leidt in mijn ogen tot een duidelijke win-winsituatie. Met jou eren we alle letselschade-arbeidsdeskundigen in Nederland. Want het is een prachtig vak wanneer je slachtoffers weer een nieuw perspectief kan geven. We hopen dat de prijs een

aanmoediging voor jou is om nog lang in het vak door te gaan."

Erwin Audenaerde stelde in zijn dankwoord dat arbeidsdeskundigen professionals zijn die het verschil kunnen maken. "We geven mensen weer uitzicht nadat ze in een heel vervelende situatie zijn terechtgekomen. Dat doen we niet door te zeggen hoe zielig ze zijn of alleen maar door de schadelast vast te stellen. We doen dat ook door ze verder te helpen, ze weer een perspectief te bieden. Dat maakt dat ik elke dag opnieuw mijn werk met veel plezier doe."

"Als beroepsgroep denk ik dat we ons af en toe wat te bescheiden opstellen en ons onvoldoende realiseren dat we dat verschil kunnen én moeten maken. Pak je rol als professional. Kleur ook eens buiten de lijntjes, kijk niet alleen hoe de regels zijn, maar vooral naar hoe je mensen verder kunt helpen door een stevig standpunt in te nemen. Als we dat doen, gesteund door de NVvA en de beroepsopleidingen, dan kunnen we met elkaar inderdaad het verschil maken."



Hans Lankhaar
(l) overhandigt
Erwin
Audenaerde
een cheque en
bloemen die
horen bij de AD
Award



zie www.arbeidsdeskundigen.nl voor meer foto's en collegeverslagen

De Arbeidsdeskundige Collegetour werd mede mogelijk gemaakt door Scolea en SV Land (gouden sponsors) en de (zilveren sponsors) Blik op Werk, CS Opleidingen, Saxion, Vroege Interventie, Capabel Hogeschool en Cover-Arbeidsdeskundige.nl.



Rienk Prins (moderator Bert van der Swam) gaf in zaal 4 een internationaal perspectief op de quotumregeling voor arbeidsongeschikten. Hij benadrukte dat zo'n quotum bepaald geen nieuws is. In Nederland zijn in het verleden al meerdere keren bindende afspraken gemaakt over het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar het schortte destijds aan de handhaving van de afspraken. Verder gaf hij voorbeelden van hoe andere landen in Europa nu met deze problematiek omgaan. Duitsland bijvoorbeeld, is een land dat al goed op stoom ligt en waar afspraken ook worden gehandhaafd.



Roland Blonk, ten slotte, kon wegens familie-omstandigheden niet aanwezig zijn, maar werd kundig vervangen door collega-onderzoeker bij TNO, prof. dr. Pauline Brongers. In haar betoog ging het om het gegeven dat de arbeidsmarkt steeds dynamischer en flexibeler wordt. Iets dat volgens Brongers in schril contrast staat met de inclusieve arbeidsmarkt. Volgens Brongers wordt het een uitdaging om deze twee aspecten in de toekomst met elkaar te verbinden.

De Arbeidsdeskundige Collegetour werd afgesloten met een gezellig netwerkborrel.



Kijk voor meer informatie en foto's op
www.arbeidsdeskundigen.nl



COLUMN

Bezige bijtjes

Opzij opzij opzij, maak plaats maak plaats maak plaats, we hebben ongelooflijke haast. Dit door Herman van Veen gezongen gevoel is vaak representatief voor zomaar een dag uit het leven van een werkend mens. Ik verbaas me zelf wel eens over het antwoord dat ik geef als iemand vraagt hoe het met me gaat: "Druk. Met werk, met privé. Maar het gaat wel goed hoor." Van anderen hoor ik vaak hetzelfde.

Tijdens gesprekken met cliënten vraag ik altijd expliciet naar hun vrijetijdsbesteding. Hoe combineren zij werk en privé met eventuele hobby's en liefhebberijen? Om na te gaan of en hoeveel vrije tijd iemand zichzelf gunt in de hectiek van alledag.

Nadat men heeft verteld hoe druk het allemaal is, valt het vaak erg mee. De meeste mensen zijn zich er van bewust in ieder geval in het weekend maar vaak ook één tot meerdere keren per week aan een vorm van ontspanning te doen. Variërend van wandelen met de hond en herfstbladeren rapen met de kinderen, tot vier keer per week intensief sporten of juist in alle rust verder bouwen aan het trainement op zolder.

Ik wandel graag, ga regelmatig naar een film, bezoek een museum, hijs me op een crosstrainer in de sportschool en zit rustig met een kopje thee achter mijn PC deze column te schrijven. Ach zo druk heb ik het toch niet? Het druk hebben is zo relatief.

Een blik op de klok doorbreekt echter deze oase van rust. Snel spullen pakken, joehoe autosleutel waar ben je, navigatie instellen en naar mijn eerste afspraak toe. Onderweg gaat de telefoon. Ik neem op (hands free) en hoor mezelf antwoorden "Druk. Met werk, met privé. Maar het gaat wel goed hoor. Hoe is het met jou? Nog steeds zo druk?"

Rekha van Dis

redactielid AD Visie en arbeidsdeskundige

6

vragen aan



Erwin Audenaerde, Heling & Partners

1 Wat boeit jou in het vak arbeidsdeskundige?

"De grote verscheidenheid aan dingen waar je mee bezig bent. Dat uit zich vooral in de letselschadepraktijk waarin ik sinds '97 actief ben. De arbeidsdeskundige is daar niet meer weg te denken. Het gaat tegenwoordig niet alleen meer om re-integratiewerk. De arbeidsdeskundige wordt ook ingeschakeld om het toekomstperspectief in kaart brengen van iemand die een ongeluk heeft gehad, het begeleiden van zelfstandig ondernemers, begeleiden van kinderen met bijvoorbeeld hersenletsel tijdens de schoolcarrière en het regelen van voorzieningen of zorg. Naar mate de overheid zich verder terugtrekt, ontstaat er meer werk voor de arbeidsdeskundige in de letselschadepraktijk."

2 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Een open en onbevooroordeelde benadering. De cliënt wordt uitgebreid beschreven in het dossier dat je krijgt. Letselschaderegeelaar, medisch adviseur, advocaat; ze hebben allemaal beschreven wat ze ervan vinden. Als je niet oppast ga je verder op de weg waar het dossier je op zet. Ik vind het belangrijk dat je tijd neemt om zelf een beeld van de persoon te vormen en alle opties open te houden."

3 Waar krijg je energie van?

"Ik krijg energie van de grote verscheidenheid aan taken in het werk zelf. Maar ook van al die dingen die ik buiten het dossier om doe. Of dat nu meepraten is in het platform van de LSR of doceren. Maar ook het trainer zijn van een enthousiaste hardloopclub levert mij veel positieve energie op."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"We werken in een omgeving die constant in beweging is en zal blijven. Dat vereist dat wij onze kennis en vaardigheden constant op orde moeten houden. Neem je eigen professionalisering serieus. Alleen dan kan je het verschil blijven maken."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Niet luisteren naar m'n intuïtie. Als mijn gevoel zegt 'niet doen', dan doe ik het niet. Intuïtie is een goede raadgever."

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

"Jan van den Berg, UWV Apeldoorn. Hij is gebonden aan allerlei beleidskaders, maar hij laat zich daardoor niet begrenzen."



Trending Topics

* Fred Scholte (Buitenpromovendus EUR) roept op om een petitie te tekenen om pesten op het werk strafbaar te maken. In België is pesten al in het Wetboek van Strafrecht opgenomen en de actiegroep stoppestenophetwerk.nu en deskundigen van stagira.nl willen dit ook voor elkaar krijgen in Nederland.

* Arbeidsdeskundige Wilma Schulze (UMC Utrecht) legt een casus voor waarin onderzocht moet worden of spraaksturing van beeldschermwerk een oplossing is voor een medewerker met hand- en polsklachten. Zeven collega's geven tips over eerdere ervaringen met spraaksturing en organisaties voor de technische inrichting.

* Sandra Tromp-Brouwer (arbeidsdeskundige, verpleegkundige en stervensbegeleider) geeft een tip voor cliënten met schulden: SchuldHulpMaatje. Een landelijk collectief van vrijwilligers die mensen met schulden kosteloos willen helpen om op termijn de financiën weer zelfstandig te kunnen beheren.

* Fred Nijsten (Register arbeidsdeskundige) vraagt aan collega's of er meerdere onder hen zijn die actief worden ingezet door gemeenten bij de uitvoering van de Participatiewet en wat hun ervaringen daarmee zijn. Vier collega-arbeidsdeskundigen delen tips en ervaringen.



AppSoluuut

Naam App: Mijn luchtkwaliteit

Prijs: gratis

Voor: iOS en Android

Met deze app kunnen mensen zelf vaststellen hoe het in hun omgeving met de luchtkwaliteit gesteld is. Iedereen kan hiermee bepalen of er te veel ozon, stikstof en fijnstof in de lucht is en op basis daarvan hun route, agenda of vervoersmiddel aanpassen. Er kan ook een smogalert ingesteld worden als waarschuwing. Op zo'n moment kan besloten worden om met het OV te gaan in plaats van de fiets. De informatie in de app is van levensbelang voor mensen met een longziekte. Ook voor werknemers die veel buiten werken is het goed om te weten of zij aanvullende beschermingsmiddelen moeten gebruiken, zoals een mondkapje.





HELPE BIJ VERLIES
EN VERDRIET



Auteur: Manu Keirse
Uitgever: Uitgeverij Lannoo
EAN 9789020982701
278 pagina's

Helpen bij verlies en verdriet

Dit boek is een niet weg te denken gids voor iedereen die rouwenden en mensen met verdriet wil helpen. Maar ook voor wie zelf rouwt en/of verdriet heeft kan het boek uitkomst bieden. Naast verlies door de dood besteedt de auteur ook aandacht aan andere verliessituaties, zoals verlies van de gezondheid, van het werk, van een perspectief. Alles wat het karakter krijgt van verlies van een dierbaar persoon of zaak, kan immers een rouwproces met zich meebrengen. De auteur gebruikt heldere taal en herkenbare voorbeelden.

Het mooie van dit boek is dat de auteur zich niet uit in algemeenheden maar ervan uitgaat dat de persoonlijke ervaringen, de eigen relatie, de leeftijd waarop men de persoon verliest en de eigen levensomstandigheden maken dat een verlies voor elke persoon anders en dus uniek is.

Begrijpen wat rouw is en wat rouwverwerking betekent is van groot belang voor het herstel. Dit boek biedt inzichten en wijsheden die niet alleen van belang zijn voor het werk van bijvoorbeeld

hulpverleners en arbeidsdeskundigen maar voor iedereen. We krijgen immers allemaal in ons leven te maken met een situatie van verlies en rouw en geen twee mensen rouwen exact op dezelfde manier. Manu Keirse is klinisch psycholoog, doctor in de geneeskunde en wordt in Nederland en België gezien als specialist op het gebied van rouwverwerking en de laatste levensfase.

Rekha van Dis



Baanbrekend

Relaxed aan het werk

Vergeet saaie bureaus en vergeet hippe statiewerkplekken. Er is nu een ergonomisch werkstation waarmee je zowel zittend, staand als **liggend** kunt werken. De tijd dat de mens zich aanpast aan de werkplek is passé, de werkplek conformeert zich nu aan de mens. Hiermee wordt de kans op overgewicht en hartklachten bij langdurig zitten verminderd, net als de voet- en rugklachten en spataderen bij langdurig staan. De makers van de 'Altwork Workstation' claimen dat het de productiviteit omhoog gooit en gelijktijdig de gezondheid bevordert. De targetgroep voor 'het nieuwe werken' bestaat vooral uit mensen die veel tijd achter een computer doorbrengen. Het supersonische nieuwe werken is voor de vroege kopers vanaf 3600 euro te beleven.



Herindeling zittend bestand Wajong



Als onderdeel van de Invoeringswet Participatiewet heeft de wetgever besloten dat Wajong'ers die vallen onder de regelingen die tot 1 januari 2015 van kracht waren, op arbeidsvermogen moeten worden beoordeeld.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Het uitgangspunt is dat alleen personen die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (DGA) hebben, 75% van hun Wajong-uitkering behouden. Bij de overige personen die wel duurzaam mogelijkheden tot arbeidsparticipatie (nDGA) hebben, wordt de uitkering per 1 januari 2018 verlaagd van 75% naar 70% van het wettelijk minimumloon.

Niet iedere Wajong'er hoeft te worden ingedeeld

- Alle (n)Wajong'ers, ingestroomd tussen 2010 en 2015, zijn al ingedeeld in de Werkregeling, de Studieregeling of de Uitkeringsregeling. Degenen die in de Werkregeling zitten, krijgen een verlaging van de inkomensondersteuning Werkregeling.
- Van de (o)Wajong, ingestroomd voor 2010, met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% hoeft niet te worden vastgesteld of zij arbeidsvermogen hebben. Zij ontvangen al een uitkering die lager is dan 75% van het wettelijk minimumloon.

Vooraankondigingsbrief

Alle Wajong'ers uit het zittend bestand, ingestroomd voor 2015, ontvangen van UWV

een brief. Alleen (o)Wajong'ers en de groep (n)Wajong'ers, instroom 2010-2015, die in de Werkregeling zitten, ontvangen een zogeheten vooraankondigingsbrief van UWV. Hierin staat gemotiveerd aangekondigd dat UWV voornemens is op basis van de beschikbare gegevens te beslissen dat er wel of geen arbeidsvermogen is.

UWV geeft de mogelijkheid om naar aanleiding van de vooraankondigingsbrief een beoordeling te vragen.

De beschikking volgt later:

- zonder nader onderzoek als niet wordt gereageerd op de vooraankondigingsbrief; of
- nadat beoordeling heeft plaatsgevonden. Na afgifte van de beschikking staat de mogelijkheid voor bezwaar en beroep open.

Vaststelling arbeidsvermogen

De vaststelling van het arbeidsvermogen (DGA of nDGA) wordt gebaseerd op de criteria van het gewijzigde Schattingsbesluit. Dit geldt voor zowel de (o)Wajong-instroom als voor de (n)Wajong-instroom.

Een Wajong'er beschikt over arbeidsvermogen indien hij:

- een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
- over basale werknemersvaardigheden

beschikt;

- aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van één uur;
- ten minste vier uur per dag belastbaar is, of ten minste twee uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

Als aan alle criteria wordt voldaan beschikt de Wajong'er over arbeidsvermogen. Als aan één of meer criteria niet wordt voldaan is er geen arbeidsvermogen.

Tijdens herindeling alleen indelen op basis van arbeidsvermogen.

Met het ministerie is afgesproken dat tijdens het herindelen de Wajong'ers alleen kunnen worden beoordeeld op het aanwezig zijn van wel of geen arbeidsvermogen.

Het is niet de bedoeling om ook te beoordelen of een Wajong'er nog voldoet aan de voorwaarde van Wajong (= herbeoordeling). Indien tijdens de beoordeling wordt geconstateerd dat een Wajong'er met een zekerheid grenzende waarschijnlijkheid niet meer aan de voorwaarden van Wajong voldoet, dan wel in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse valt, dan wordt daar aantekening van gemaakt. De Wajong'er wordt dan opgeroepen voor een reguliere herbeoordeling op verdienvermogen vanaf 1 januari 2018.

NIEUW



NEWTRAL 2

ERGONOMISCHE MUIS

“Een betere manier van werken”

Ergonomische RSI Preventie Muis:

- met afneembare pols- en handpalm ondersteuning;
- voorkomt polskrommingen;
- verlaagt de spierspanning;
- is ook geschikt voor precisiewerk;
- is wetenschappelijk onderzocht.



De Newtral 2 is verkrijgbaar in de maten Small / Medium en Large, bedraad en draadloos.

Probeer nu 15 dagen gratis en ervaar het verschil.

TEST
&match®

www.backshop.nl

BACKSHOP™

ENJOY ERGONOMICS

010 - 470 26 11 • info@backshop.nl

Vareseweg 43 • 3047 AT Rotterdam



geaccrediteerd door Hobéon

Regie op Verzuim:



dé studie voor arbeidsdeskundigen

Met Regie op Verzuim krijgt u in relatief korte tijd inzicht in de geldstromen sociale zekerheid. Uniek is de uitgebreide behandeling van alle financieel-juridische aspecten die bij verzuim en arbeidsongeschiktheid een rol spelen. Deze kennis is niet alleen belangrijk voor de werkgever, maar zeker ook voor de werknemer.

Regie op Verzuim is door Hobéon als bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd met zes punten.

Kijk voor meer informatie op www.cs-opleidingen.nl



Klachtenbemiddeling, training en advies binnen de Zorg en Welzijn

Het onafhankelijk perspectief

Quasir is een expertisecentrum gespecialiseerd in klachten en cliëntentevredenheid binnen de zorg en welzijn. Wij zijn aanbieder van geaccrediteerde opleidingen en vaardigheidstrainingen op het gebied van klachtenmanagement. Nazorg staat bij Quasir hoog in het vaandel. Daarom wordt samen met Het ExpertiseBureau de opleiding tot herstelcoach aangeboden.

Ons motto: onafhankelijke klachtenbemiddeling en professionele nazorg bevorderen herstel van de patiënt

- Detachering, werving en selectie van professionele klachtenfunctionarissen
- Opleiding, training / workshops klachtenfunctionarissen / herstelcoaches
- Advies over klachtenmanagement / cliëntentevredenheid / onderzoek naar calamiteiten
- Abonnementen 'Klachtencommissie en klachtenfunctionaris op afroep'

www.quasir.nl

QUASIR

Expertisecentrum Klachten Zorg en Welzijn



IVA Opleiding & Training

Houdt u scherp!

IVA Opleiding en Training biedt erkende arbeidsdeskundige opleidingen en training aan.

Ons opleidingsprogramma is verdeeld in drie onderdelen:

- Arbeidsdeskundige opleiding
- Bij- en nascholingen (los of in een **uniek** abonnement)
- Incompany training

De opleidingen worden verzorgd door docenten die niet alleen theoretische kennis hebben maar ook een duidelijk standpunt hebben en een schat aan praktijkervaring meebrengen.

Kortom, professionals die professionals uitdagen en opleiden!

Een uniek opleidingsabonnement.

U blijft graag scherp en op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen? Dan is onderstaand aanbod iets voor u!

Op basis van het succes van afgelopen jaar hebben wij ons programma kunnen verbreden. U wordt door prikkelende visies uitgedaagd om kritisch met de stof aan de slag te gaan. Dit allemaal vertaald naar de dagelijkse praktijk waar u werkzaam in bent!

Het aanbod voor 2016!

Training	Docent
Burn-out bestaat niet!	Paul de Bruin
Kans of bedreiging? Actuele sociale wetgeving.	Turgut Hefti
Willen en kunnen veranderen; regie vanuit de klant.	Maaïke de Haan
Verplicht spoor 2-3 re-integratie: Zegen of vloek?	Bas de Jager
Wat is het waard? De loonwaardemeting (AKC).	Geriet van de Vis – Meijer
Re-integratie van werknemers of ondernemers met NAH (Niet Aangeboren Hersenaandoening).	Zintens / Groot Klimmendaal
Concentreren moet iedereen! De FML in een ander perspectief.	Elianne van Veelen
De arbeidsdeskundige als bedrijfsadviseur van het Structuramodel.	Herman Gesink
De ontwikkeling van persoonlijkheidsproblematiek.	Wout Achterveld
De waarde van de ondernemer! Lezen van jaarrekeningen.	Peter van der Ham
Zitten is uit, een nieuwe beroepsziekte is in!	Joost de Vaan

Hoe werkt het?

Voor *slechts* €595,- per jaar sluit u een uniek opleidingsabonnement af. Dit omvat deelname aan drie trainingen per jaar, waarbij u zelf een keuze uit het programma kunt maken. Vanzelfsprekend kunt u zich ook inschrijven voor een enkele losse training.

Onze opleidingen zijn *geaccrediteerd* voor arbeidsdeskundigen, waardoor u automatisch voldoet aan de certificeringseis (PE-punten). Exacte data en trainingslocaties vindt u op onze site.

Kijk en meldt u aan op: **www.ivao-t.nl**

Contact en Informatie

IVA Opleiding & Training
Bentheimergraven 11
7557 DA Oldenzaal

T: 0541-538775
E: info@ivao-t.nl
I: **www.ivao-t.nl**