



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | FEBRUARI 2017 | NUMMER 1



Zelfredzaamheid
van kwetsbare
mensen

Het heft in eigen handen?

Stotteren kan loopbaan blokkeren



Niet vanzelfsprekend...

→ Tool voor mensen
met autisme

→ Denk in taken en
handelingen

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

In een competitieve markt maakt kwaliteit het verschil. Een DNV GL gecertificeerde arbeidskundige maakt dat verschil. Als DNV GL gecertificeerde arbeidskundige heeft u een streepje voor. Op 1 juli 2015 is de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen ingegaan. Hiervoor heeft de NEN een licentie overeenkomst met DNV GL gesloten. Als certificerende instelling speelt DNV GL een toonaangevende internationale rol. DNV GL helpt bedrijven in alle sectoren waar u als

arbeidsdeskundige mee in aanraking komt, snel en persoonlijk. De certificatie van arbeidsdeskundigen past binnen het portfolio persoonscertificatie van DNV GL. Naast arbeidsdeskundigen certificeert DNV GL onder andere ook loopbaanprofessionals, beroepscoaches en veiligheidskundigen.

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com

T: +31 (0)10 2922 810

W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL

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



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



REGIE OP GELDSTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

VeReFi Congres

11 april 2017, Van der Valk Nijmegen-Lent

Denken in mogelijkheden

Toekomst sociale zekerheid:
obstakels en oplossingen

‘Denken in mogelijkheden’ is het motto van wie werkzaam is in het complexe vakgebied sociale zekerheid. Hoe blijven we sturen op inzetbaarheid? Waar liggen kansen in een steeds veranderende omgeving? Dat laten we u zien in een afwisselend programma met plenaire sessies en workshops. Dat mag u niet missen!

Met topsprekers als:

- Marjol Nikkels, specialist Sociale Zekerheid
- Jurriaan Penders, voorzitter NVAB
- André Fenneman, adviseur arbeidsdeskundige Sociaal Medische Zaken UWV
- Paul Smit, cabaretier, filosoof en breinwetenschapper
- Simon Troost, bekend arbo-adviseur
- Alexander Jansen, advocaat arbeidsrecht

Onder de humorvolle leiding van dagvoorzitter Inge Diepman.

Meer informatie: www.cs-opleidingen.nl



vragen

Wat boeit Jan Wieman
(UWV) aan het
arbeidsdeskundig
vak?

Kijk op pagina 28

Colofon

39e jaargang nummer 1
Februari 2017

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Irma van den Berg, 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), Ilonka Overberg (UWV CEC)

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

ObloMOV Media
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

Zelfredzaamheid van kwetsbare mensen

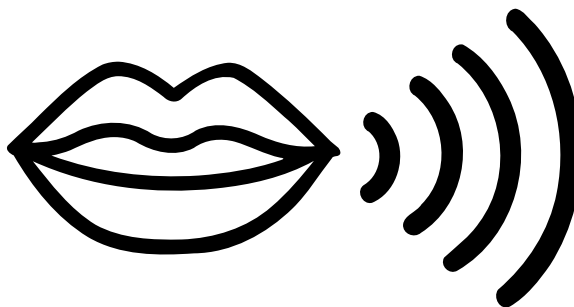


Hoe realistisch is het om van kwetsbare mensen te verwachten dat zij het heft in eigen handen nemen?

6

Stotteren

Veel mensen die stotteren schamen zich ervoor, voelen zich minderwaardig, hebben angst om te spreken en vermijden letters, woorden en/of situaties. Stottersymptomen vormen slechts het topje van de ijsberg.



28

En verder...

Denk in taken en handelingen	11
Nieuwe tool voor mensen met autisme	14
Serie: juridische begrippen rondom arbeid uitgelegd	20



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen achter de schermen. De eerste aflevering: pianoverhuurder Hans Dam (56).

16



Zelfredzaamheid en mantelzorg

Met meer dan gemiddelde aandacht heb ik 17 januari naar het Nationale Zorgdebat op tv gekeken. Onlangs is mijn vader plotseling overleden. Hij was 90. Van het ene op het andere moment was ik mantelzorger van mijn moeder. Natuurlijk was ik bekend met het begrip mantelzorg, maar wat deze rol precies betekent in het dagelijkse leven, daar had ik mij nooit echt in verdiept. Door het zorgdebat op tv en mijn eigen ervaringen heb ik inmiddels een beeld gekregen van wat het inhoudt. Gevraagd en ongevraagd wordt er veel verantwoordelijkheid op de schouders van de mantelzorger gelegd. Ook vergt het veel tijd omdat er veel geregeld moet worden. Ter illustratie een klein voorbeeld. Mijn moeder kon niet thuis blijven wonen. In het verzorgingshuis krijgt ze een warme maaltijd, maar voor de broodmaaltijd is de mantelzorger verantwoordelijk. In mijn situatie is het een hele toer om ervoor te zorgen dat mijn moeder haar dagelijkse boterham krijgt. Ik woon namelijk 160 km bij mijn moeder vandaan.

Bij mantelzorg wordt een zekere mate van zelfredzaamheid aangenomen, maar vaak is deze heel beperkt en is er veel meer zorg nodig dan er thuis geboden kan worden. Dat er iets moet veranderen in de zorg, wordt gelukkig steeds meer erkend. Daar zijn wel bekende Nederlanders voor nodig. Hugo Borst en Carin Gaemers hebben met hun manifest politiek Den Haag weten te mobiliseren. En Heleen van Royen bereikt met haar film 'Het doet zo zeer' het grote publiek. Van Royen volgt in deze film haar dementerende moeder. In deze AD Visie staan we uitvoerig stil bij dit actuele onderwerp. Het ideaalbeeld van de zelfredzame burger wordt kritisch onder de loep genomen. Maar daarnaast laten we ook zien dat er prachtige initiatieven zijn van zelfhulpnetwerken waardoor mensen steviger in het leven staan en zichzelf toch kunnen redden. En om positief af te sluiten: alle professionals die ik heb ontmoet rond de zorg van mijn moeder zijn kundig en gemotiveerd en heel betrokken bij hun werk. Ik denk daarom dat het met de zorg uiteindelijk goed komt.

Geert Beckers

Ik vertrek!

11% van werkend Nederland verlaat het liefst morgen nog de huidige werkgever als er een andere functie voorbijkomt. Ruim de helft (52%) overweegt een overstap en slechts 33% zegt resoluut nee. Medewerkers tussen de 35 en 44 jaar staan met 70% het meest open voor een nieuwe uitdaging. Onvoldoende loopbaanmogelijkheden is een belangrijke reden (32%). Verder vinden medewerkers een vast contract nog altijd erg belangrijk. Vooral Nederlanders tussen de 35 en 44 jaar hechten hier waarde aan (64%). Daarnaast vormt voor bijna 60% van de ondervraagde medewerkers het opgeven van het huidige vaste contract voor een tijdelijk contract bij een andere werkgever een belemmering.

Bron: Raet, Jaarlijks benchmarkonderzoek van onder 2178 medewerkers, HRM'ers, directies en zzp'ers.

Leefstijl als medicijn

TNO en het LUMC hebben afgesproken dat ze meer gaan samenwerken op het gebied van 'Leefstijl als medicijn'. Zij doen dit omdat er steeds meer bewijs is dat een aantal ziektes, zoals diabetes type 2 of obesitas (en daarmee samenhangende negatieve gezondheidseffecten), met gerichte leefstijl aanpassingen kunnen worden voorkomen en zelfs genezen.

Kantoorirritaties

Kleine kantoorirritaties hebben grote invloed op de werksfeer en de samenwerking in organisaties, stelt Sharp naar aanleiding van eigen onderzoek onder ruim 500 kantoormedewerkers. De vervelende gewoonten lijken in eerste instantie onschuldig, maar kunnen een serieuze belemmering vormen voor de samenwerking en werksfeer in organisaties, aldus de printerleverancier. De meest voorkomende slechte gewoonten op kantoor:

collega's die uitgeprinte documenten in de printer laten liggen (52,60%), het printerpapier niet aanvullen (51,20%), elkaar onderbreken tijdens vergaderingen (47,60%), vergeten belangrijke informatie te delen (42,90%) en tijdens vergaderingen op een laptop of telefoon werken (40,30%).



GELEZEN



Allard Droste, directeur van gevelplatenspecialist Aldowa in nieuwsbrief Management Team:

"Als mensen zelf de kinderen naar school kunnen brengen en een voetbalkantine runnen, waarom moeten ze op het werk dan acht uur lang precies doen wat ze gezegd wordt? Bij ons in het bedrijf mag daarom de jongste bediende voor een miljoen euro spullen bestellen zonder dat hij toestemming vraagt."

Banenaanjager Aart van der Gaag in digitale nieuwsbrief UWV:

"Gemeenten hebben de taak mensen uit de doelgroep banenafpraak aan te melden voor het doelgroepregister en een profiel van ze aan te maken. Dat komt nauwelijks van de grond: er zijn nog maar zo'n 1000 profielen beschikbaar. Dat belemmert werkgevers in hun zoektocht naar geschikte mensen. Ik merk in de praktijk dat bedrijven die aanvankelijk enthousiast meedachten nu teleurgesteld afhaken."

Psycholoog Paul de Bruijn in tijdschrift De Psycholoog:

"De feiten die gepresenteerd worden zijn gebaseerd op zelfrapportage, dus cultureel ge-biased, en perceptiefouten van mensen. Niet meer en niet minder. Burn-out komt onder beide geslachten min of meer gelijk voor. Het verschil tussen mannen en vrouwen is op dat vlak te verwaarlozen."

Richtlijn Chronisch Zieken en Werk

Bij het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid (onderdeel van het AMC), is onlangs de richtlijn Chronisch Zieken en Werk verschenen. De richtlijn en bijbehorend achtergronddocument geven een goed overzicht van wat er speelt rond werken met een chronische

aandoening. De documenten zijn om die reden niet alleen interessant voor bedrijfs- en verzekeringsartsen, maar ook voor andere professionals zoals arbeidsdeskundigen.

De multidisciplinaire richtlijn geeft op basis van wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen, aanbevelingen voor de dagelijkse praktijkvoering van zorgverleners die betrokken zijn bij de begeleiding van werk(zoek)enden met een chronische aandoening in en naar werk. De richtlijn en het achtergronddocument zijn te downloaden via www.amc.nl (zoeken op 'richtlijn chronisch zieken').



Validatie loonwaardemethodieken



Om te kunnen beoordelen of iemand in aanmerking komt voor loonkosten-subsidie (LKS) en de hoogte ervan te bepalen moet de loonwaarde bepaald worden. De loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door een gecertificeerd persoon die een gevalideerde methodiek gebruikt.

'Blik op werk' meldt dat de Loonwaarde Validatie 2016 onder strengere normen is uitgevoerd. Zes methodieken hebben zich opnieuw laten valideren voor de aankomende twee jaar (tot 31-12-2018). De volgende methodieken hebben de validatie met goed resultaat afgerond: CompetenSYS, Dariuz, IGo, Matchcare, UWV en VTA.



Zelfredzaamheid van kwetsbare mensen

Het heft in eigen handen?

De zelfredzame burger lijkt de hoeksteen van het overheidsbeleid in het sociaal domein geworden. Maar hoe realistisch is het om van kwetsbare mensen te verwachten dat zij het heft in eigen handen nemen? En hoe heet wordt de soep in de praktijk gegeten?

TEKST | Hans Klip

Wie gaat googelen op zelfredzaamheid, verdrinkt bijna in een zee aan opinies, goede adviezen en als nuttig gepresenteerde instrumenten. De onduidelijkheid begint al bij wat het begrip inhoudt. AD Visie vroeg vier mensen naar hun mening over de theorie en praktijk van zelfredzaamheid en de rol van professionals: Anne-Marie van Bergen, Arnie Craninckx, Evelien Tonkens en Wim Venhuis. Dat leverde vier boeiende verhalen op vanuit verschillende perspectieven.

Evelien Tonkens: 'Zelfredzaamheid'



gedrongen, maar nu helemaal terug van weggeweest." Waarmee Evelien Tonkens maar wil zeggen: trends komen, gaan en komen weer terug. Zij is hoogleraar Burgerschap en Humanisering van de Publieke sector aan de Universiteit van Humanistiek in Utrecht. Tonkens kijkt samen met een aantal andere onderzoekers vier jaar lang naar hoe de decentrali-

"Twintig jaar geleden was zelfredzaamheid al hip. Het woord is daarna een tijdlang naar de achtergrond

satie van arbeidsre-integratie, jeugdzorg en langdurige zorg uitpakt in een aantal gemeenten. Daarvan verscheen in juni 2016 de tussenrapportage. Een mooie gedachte; wat professionals denken over zelfredzaamheid en wat ze vervolgens (niet) doen.

In het onderzoek wordt zelfredzaamheid omschreven als 'burgers worden gestimuleerd om hun eigen problemen op te lossen, zo nodig met een beroep op hun sociale netwerk'. Tonkens en co constateren dat zelfredzaamheid een breed gedeeld ideaal is, boven discussie verheven. "In mijn ogen is het echter een tamelijk mal ideaal. Redden doe je een

Wim Venhuis: 'Zelfhulp is eigenlijk zelf- regie-plus'

"Je kunt bij zelfhulp zoveel halen uit de mensen om je heen. Je krijgt veel meer inzicht in je eigen gedrag, omdat dit wordt gespiegeld door anderen." Het moge duidelijk zijn dat Wim Venhuis zelfhulp een erg waardevolle methode vindt voor het vergroten van zelfredzaamheid. Hij heeft dit zelf ervaren. "Toen ik 21 was, kreeg ik plotseling last van een bipolaire stoornis. Ik had geen idee wat dit was. Er waren in die tijd amper mogelijkheden om met lotgenoten te praten en het internet bestond nog niet."

Na lang zijn situatie niet te hebben geaccepteerd liep Venhuis uiteindelijk tegen de lamp. "Ik bezocht toen een grote landelijke bijeenkomst voor manisch-depressieve mensen. Het was een bevrijdend gevoel dat ik er niet alleen voor stond. Ik sloot me aan bij een zelfhulpgroep, waardoor het me lukte om de draad van mijn leven weer op te pakken."

Laagdrempelig

Ruim tien jaar geleden besloot Venhuis om zijn eigen bedrijf te verkopen en als vrijwilliger anderen te helpen. Hij heeft sindsdien allerlei zelfhulpinitiatieven mee opgezet, eerst in Zuidoost-Brabant, later ook op een aantal andere plaatsen in het land. "In de regio Eindhoven zijn meer dan honderd zelfhulpgroepen ontstaan met zo'n zestig onderwerpen."

Zelfhulp is een heel mooie, laagdrempelige manier voor mensen om elkaar te ondersteunen, vindt Venhuis. "Het is eigenlijk zelfregie-plus. Je beslist zelf, maar je doet het niet alleen. Je praat met mensen die hetzelfde hebben meegemaakt, om te leren van hun ervaringen." Volgens Venhuis is een-op-eencontact nuttig, maar levert regelmatig samenkomen in een groep meer op. "De sfeer in een zelfhulpgroep is meestal best positief; iedereen komt hier om aan zichzelf te werken. Er wordt veel meer gelachen dan gehuild."

Er zijn zelfhulpgroepen voor allerlei onderwerpen, vertelt Venhuis. "Heel wat groepen gaan over een bepaalde verslaving. Maar er zijn ook groepen voor mensen die zonder werk komen te zitten, al is op dit terrein nog

ontzettend veel te doen." Venhuis betreurt het dat de methode beduidend minder is ingeburgerd dan in de ons omringende landen. "Zelfhulp krijgt in Nederland wel wat meer aandacht, maar staat nog in de kinderschoenen. Veel professionals weten er weinig van."



Wim Venhuis
(foto: Jan-Willem van den Enden)

Eigen koker

Het overheidsbeleid zou positief voor zelfhulp moeten werken, maar dat valt volgens Wim Venhuis in de praktijk tegen. Hij wijst op de sociale wijkteams. "Hun oplossingen komen dikwijls uit eigen koker. De teamleden pakken dingen snel zelf op. Ze kennen zelfhulp niet of denken er te weinig aan." Venhuis heeft geen afkeer van professionals, benadrukt hij. "Juist niet. Professionele hulp en zelfhulp gaan hand in hand. Professionals zijn zeer goed in onder andere diagnose en therapie. In een zelfhulpgroep gaat het over praktische problemen en het verwerken van menselijke emoties. Dat is een aanvulling."

... is een tamelijk mal ideaal'

ander. Jezelf redden is net zoiets als jezelf aan je eigen haren uit het moeras trekken. 'Zelfredzaamheid' betekent: de overheid redt je niet meer, dus doe het nu zelf maar."

Opgerekt begrip

Het begrip is zo opgerekt dat iedereen er wel iets mee kan, stelt Tonkens. "Gemeenten gaan er in hun beleid erg ruim mee om. Professionals hebben zoiets van: ik zie er misschien niets in, maar ik kan er wel mee uit de voeten. Neem de zelfredzaamheidsmatrix. Hiermee kan de mate van zelfredzaamheid van iemand in kaart worden gebracht. Maar het is een bot instrument. Zowel niet meer naar de dokter gaan als eindelijk de

dokter bezoeken kun je scoren als toename van zelfredzaamheid."

In de praktijk betekent zelfredzaamheid vooral dat iemand meer een beroep op zijn sociale netwerk doet. Professionals willen dat ook, maar doen in de praktijk vaak iets anders, vertelt Tonkens. "Ze vragen eerst wel naar dat netwerk. Dat is echter meestal niet meer belastbaar, want overbelast, afwezig, ver weg of negatief." Is zelfredzaamheid dan nooit een zinvol ideaal? Soms wel, vindt Tonkens. "Bijvoorbeeld voor mensen met een lichamelijke handicap. Zelfredzaamheid benadrukt dan dat zij hun eigen leven kunnen leiden en niet afhankelijk gemaakt willen worden."

Door de dominantie van zelfredzaamheid zijn volgens Evelien Tonkens andere idealen ondergesneeuwd geraakt. "Het belang van gezelligheid wordt bijvoorbeeld totaal onderschat. Mensen willen ergens bij horen. Andere idealen die te weinig worden genoemd, zijn erkenning en burgerschap." Ook participatie vindt Tonkens een opgerekt woord. "Maar bij arbeidsre-integratie is het toch een rijker ideaal dan zelfredzaamheid. Kwetsbare mensen willen graag meedoen." Tonkens besluit met een tip aan arbeidsdeskundigen en andere professionals. "Pers niet alles in het keurslijf van het eenzijdige ideaal van zelfredzaamheid. Er zijn veel meer belangrijke waarden in het leven."





Arnie Craninckx: 'Ik kan mezelf met hulp van mijn omge- ving redden'



"Ik vind het erg belangrijk dat mensen zelfredzaam zijn, al zal dat niet altijd mogelijk zijn. Hoe meer je zelf kunt

doen, hoe beter dat is voor je eigenwaarde."

Arnie Craninckx praat uit eigen ervaring. Zij werd in 2010 op haar werk getroffen door een beroerte. Een herseninfarct, luidde de diagnose. Craninckx ging blogs schrijven vol schrijnende maar ook humoristische observaties over wat het betekent om te moeten leven met een niet-aangeboren hersenafwijking. Deze stukjes heeft ze in 2016 gebundeld in het in eigen beheer uitgegeven boek *Prettig Verstoord Brein*. Hierover is meer informatie te vinden op de site www.prettigverstoordbrein.nl en het twitteraccount @ArnieNAH. Een gesprek aan de hand van vijf van haar citaten.

't Is soms echt een vorm van topsport, hersenletsel hebben.

"Vaak is het een topsport met een b. Mijn geestelijke vermogens zijn goed, maar werken gaat trager. Ik mis overzicht en kan moeilijk schakelen. Zeker als er weinig structuur is. Daarom zie ik altijd enorm op tegen de rommelige feestdagen. Een saaie en veilige dagindeling is heel belangrijk."

Niemand ziet de rolstoel in mijn hoofd.

"Het is lastig dat mijn hersenafwijking niet zichtbaar is. Kom ik bekenden op straat tegen, dan zeggen ze soms min of meer gekscherend: heb je nog vakantie? Daarom heb ik mijn boek gepubliceerd."

Het wonder is mijn stut- en steunsysteem.

"Ik heb niet zo'n groot maar wel een fantasieus netwerk. Ik heb veel hulp nodig. Ik heb gemerkt dat het moeilijker is om hulp te vragen dan te krijgen. Mijn man stimuleert me zo veel mogelijk dingen zelf te doen, ook als ik denk dat ik iets niet kan. Ik ben dan trots wanneer het toch lukt."

Ik red het nog steeds zonder professionele hulp. Af en toe kantje boord, maar het lukt. "Ik kan mezelf met de hulp van mijn omgeving redden. Al zou ik eigenlijk een coach willen die me een beetje aanstuurt. Ik zie wel schrijnende gevallen van mensen die bij

de gemeente tegen een muur oplopen, wanneer ze om professionele hulp vragen."

Op vrijwilligerswerk waarover ik enthousiast kan praten, wordt heel meewarig gereageerd, als was het niet volwaardig.

"Toen ik het hersenletsel kreeg, deed ik administratief werk. Dat was niet meer mogelijk. Uiteindelijk ben ik volledig door UWV afgekeurd. Ik ben sinds een aantal jaren vrijwilliger bij Zorgbelang, een organisatie die opkomt voor de belangen van iedereen die gebruikmaakt van zorg, jeugdhulp of maatschappelijke dienstverlening in de regio. Daarbij heb ik grote progressie geboekt. Ik geef gastlessen op roc's en hogescholen over leven met NAH. Ik ga ook veel in gesprek met eerstelijnszorgverleners NAH in het intervisieproject Eye-Opener. Vanuit de patiënt geef ik mijn visie op casuïstiek. Het is jammer dat niet iedereen mijn enthousiasme over vrijwilligerswerk deelt. Ik kijk niet met wrok terug op hoe het vroeger was. Betaald werk zit er niet meer in; ik ben nu op mijn top."



ZELFREGIETOOL

De website www.zelfregietool.nl is een mooie ingang voor informele zorg en zelfhulp. Bij de Zelfregietool kan iedereen terecht die iets ingrijpends heeft meegemaakt en daarover wil praten met iemand met een vergelijkbare ervaring. De vraag kan telefonisch, per mail of via sociale media worden gesteld. Binnen twee dagen reageert een beheerder. Die legt verbinding met

We vroegen 4 mensen naar hun mening over zelfredzaamheid

Anne-Marie van Bergen: 'Kwetsbare mensen kunnen niet alles zelf doen'



"De overheid legt bij zelfredzaamheid sterk de nadruk op zelf doen en eigen verantwoordelijkheid. Dat is een

forse tegenreactie op de betutteling van de voorgaande decennia. Het is echter niet reëel om te verwachten dat mensen met een beperking alles zelf kunnen doen. Vooral bij de Wmo en zorg zijn de eisen vaak te hoog."

Anne-Marie van Bergen is senior adviseur Sociale Zorg bij Movisie, het landelijk kennis- en adviesinstituut voor het sociaal domein. Ze noemt een aantal aspecten die bepalen of mensen steun kunnen organiseren. "Zij hebben zicht op hun competenties en wat ze belangrijk vinden. Ook beschikken mensen over een netwerk dat ze aan zich kunnen binden. Het is verder van belang dat zij de ruimte krijgen om zelf keuzes te

maken. Wie bijvoorbeeld diep in de schulden zit, heeft deze ruimte niet."

Ze pleit ervoor dat professionals bij gemeenten en UWV een duidelijk onderscheid maken tussen niet kunnen en niet willen en bij het laatste rekening houden met waarom mensen niet willen. "Kijk naar persoonlijke voorkeuren. Wanneer werk voor gaat, kan het zijn dat iemand met beperkte energie door een beperking of kwetsbaarheid zijn gezin niet kan verzorgen. Dan valt het te begrijpen dat deze persoon niet wil werken."

Hoe kan een professional het vergroten van zelfredzaamheid stimuleren? "Sta echt open voor iemand en sluit je aan bij zijn persoonlijke motivatie en verandermogelijkheden", raadt Anne-Marie van Bergen aan. "De kern is: met welke oplossing kan iemand een stap maken? Hiervoor is motiverende gespreksvoering nodig. Geef iemand de ruimte om toe te groeien naar een bepaalde keuze." Dat vraagt om professionele eigen-

wijsheid. "Je moet voor een goede oplossing soms een beetje ongehoorzaam zijn tegenover je eigen organisatie en afwijken van het protocol."

Contact met lotgenoten

Van Bergen wijst erop dat bij arbeidsre-integratie van kwetsbare mensen het vaak zinvol is om de hulpverlener erbij te betrekken. Ze noemt de positieve ervaringen die met Individuele Plaatsing en Steun (IPS) zijn opgedaan. Daarbij maakt de trajectbegeleider deel uit van een ambulant ggz-team. "IPS zorgt voor een enorme verbetering van de werkmogelijkheden van mensen met ernstige psychische aandoeningen." Andere tips van Van Bergen: regel voor iemand een maatje op de werkvloer en zorg waar mogelijk voor lotgenotencontact. "Kwetsbare mensen kunnen bij het zoeken en behouden van werk veel hebben aan een zelfhulpgroep. Vooral om het werk vol te houden."

een ervaringsdeskundige in het netwerk van de Zelfregietool. Het contact met deze ervaringsdeskundige kan digitaal of face to face verlopen. Op de site staat ook veel praktische basisinformatie over een breed scala aan onderwerpen, zoals autisme, eetstoornis, schuldsanering en de omgang met een

puber. Tevens zijn er sociale kaarten met nuttige organisaties en activiteiten in de buurt te vinden.

Andere interessante instrumenten en sites zijn: Scan Werkvermogen, ontwikkeld onder regie van het Arbeidsdeskundig Kennis

Centrum. Dit instrument biedt werkzoekenden inzicht in hun eigen situatie en geeft richting bij het zoeken naar betaalde arbeid. Hiermee wordt hun individuele verantwoordelijkheid gestimuleerd. De scan is opgenomen in de rubriek Kennis op de site www.arbeidsdeskundigen.nl.

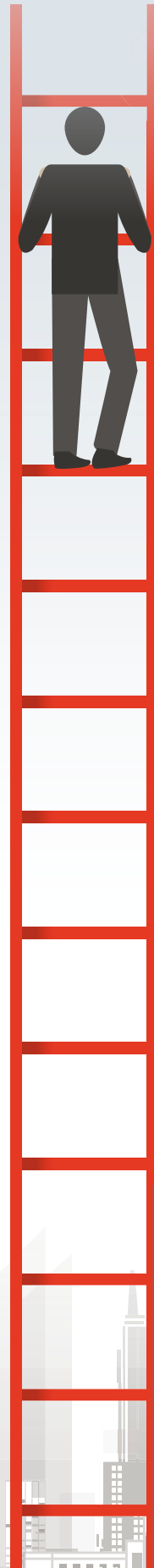
www.movisie.nl: hier zijn tal van documenten en instrumenten in verband met zelfredzaamheid gratis te downloaden. Zoals de brochure over QueZ, vragen voor het gesprek over zelfregie. www.blikopwerk.nl www.platformggz.nl

Nieuwe tool begeleidt levensloop voor mensen met autisme

Ontwikkel een bruikbaar instrument voor mensen met autisme dat hen helpt in het proces van naar school gaan/studeren en het zoeken, vinden en behouden van een plek op de arbeidsmarkt. Dat was in het kort de opdracht die het AKC gaf aan de onderzoekers van het UMCG. Het resultaat: er ligt een blauwdruk voor een levensloopbegeleidingstool waarmee mensen met een autismespectrumstoornis zelf aan de slag kunnen.

TEKST | Diederik Wieman

Onderzoeker dr. Jeanet Landsman vertelt dat oorspronkelijk het plan was om een checklist te maken voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. "Maar ondertussen kregen we de Participatiewet die ook voor veel mensen met autisme grote gevolgen heeft. Zij kunnen vaak niet meer bij UWV terecht omdat ze wel arbeidsmogelijkheden hebben en moeten nu aankloppen bij gemeenten. De hele situatie veranderde dus." Bij de eerste bijeenkomst van experts



en ervaringsdeskundigen kwamen de onderzoekers prof. dr. Sandra Brouwer, drs. Hanneke Vervoort en dr. Jeanet Landsman al tot de conclusie dat er iets ontwikkeld moest worden voor mensen met ASS zelf. "Vooral omdat ze met de huidige wetgeving en het maatschappelijk veld met zoveel verschillende actoren te maken krijgen. De overgang naar volwassen-ggz, studiekeuze, de stap naar arbeid. Ze krijgen te maken met klantbegeleiders van gemeenten, zorgverleners, werkgevers. Daarom wilden we een soort rugzak ontwikkelen met tools die ze bij dit alles ondersteunen. Een blauwdruk voor dit instrument is nu klaar en we hebben het 'Persoonlijk Profiel' als werktitel gegeven."

Wat het bijzonder maakt is dat de persoon in kwestie er zelf mee aan de slag kan. Jeanet Landsman: "Ze kunnen beroepskeuzetesten of competentietesten invullen en daardoor steeds beter een beeld van zichzelf krijgen én van zichzelf leren. Merken waar je tegen aanloopt, waar je hulp bij nodig hebt. Zien wat wel en niet bij je past." Het is in feite een lopend dossier dat regelmatig wordt bijgehouden en aangepast aan levensgebeurtenissen zoals het vinden of veranderen van baan, een verhuizing, of een relatie.

Mensen met ASS kunnen het Persoonlijk Profiel zelf invullen, maar er ook voor kiezen dit samen te doen met een ouder, leerkracht op school, jobcoach of iemand anders die ze hierbij in vertrouwen kunnen en willen nemen. "Ook is het de bedoeling dat ze uit dit instrument overzichten kunnen halen in de vorm van een cv en vragenlijstjes of modellen waarmee je bijvoorbeeld een sollicitatiegesprek kunt voeren, een eerste gesprek met een psychiater of een intakegesprek met de klantmanager van de gemeente."

Het is volgens de onderzoekers een uniek instrument. "Er zijn wel gelijksoortige initiatieven en producten die erop lijken, maar die zijn dan alleen beschikbaar voor mensen die bij de organisatie in behandeling zijn die het ontwikkeld heeft. Of het is voor iedereen beschikbaar maar kost geld. Er zijn ook websites waar je informatie op kunt vinden, maar het aanbod is groot, versnipperd en de informatie is niet altijd even autismevriendelijk."

Ervaringsdeskundigen

Autismevriendelijk was overigens het sleutelwoord bij de ontwikkeling van de tool. Daarom zijn vanaf de start ervaringsdeskundigen bij het project betrokken. "We werken al vele jaren op deze manier", vertelt Jeanet Landsman. "Een keer heb ik de fout gemaakt ze er niet

NOODZAAK

Uit meerdere bronnen blijkt dat maar zo'n 25-30% van mensen met ASS boven de 18 jaar inkomen uit arbeid als belangrijkste inkomensbron heeft, terwijl dat percentage voor de totale beroepsbevolking op meer dan 93% ligt (CBS 2016). De onderzoekers hopen dat het percentage participerende ASS'ers met behulp van de tool flink kan stijgen. Jeanet Landsman hierover: "Het potentieel inschatten is heel lastig, want er zijn altijd mensen die het gewoon niet redden. Maar er is ook een groep die heel graag kan en wil maar die het niet lukt. Wij schatten die in op 40%, dus zouden we uiteindelijk wel richting de 60 tot 70% kunnen gaan."



Dr. Jeanet Landsman is senior onderzoeker bij Toegepast GezondheidsOnderzoek van Gezondheidswetenschappen aan het UMCG met als expertise autismespectrumstoornis (ASS)

bij te betrekken en dan sla je uiteindelijk toch de plank mis. Mensen met ASS denken anders en interpreteren dingen die ik opschrijf soms niet zoals ik ze bedoeld heb. Daar word ik nog regelmatig door verrast. Het is niet makkelijk om zodanig te schrijven dat een tekst maar voor één uitleg vatbaar is." De ervaringsdeskundigen hebben richting gegeven aan het resultaat. "Vanaf het begin hebben zij gezegd: 'We zitten niet te wachten op de zoveelste checklist of tool voor verzekeringsartsen. Er moet iets komen voor mensen met autisme zelf.' Daar hebben ze dus zeker invloed gehad. Maar ook op concrete onderdelen die voor ons een blinde vlek waren. Zo leidde hun input tot meer aandacht voor relaties en intimiteit. Niet iedereen realiseert zich dat het hebben van werk al zo'n groot ding is dat ze daarvoor minder of niet in staat zijn om een sociaal leven te leiden. Er blijft minder energie over voor andere dingen →

AUTISMESPECTRUMSTOORNIS

In Nederland is 1% van de bevolking gediagnosticeerd met ASS. Daarvan is iets meer dan de helft normaal tot hoogbegaafd. Jeanet Landsman denkt echter dat de groep groter is omdat er veel ondergediagnosticeerd wordt. "Zeker in de huidige werkende beroepsbevolking lopen veel mensen tegen problemen aan terwijl ze niet weten dat ze een autismespectrumstoornis hebben. Daar komt bij dat het in de huidige maatschappij veel ingewikkelder is om met ASS te functioneren dan een aantal jaren geleden. De veranderingen gaan veel sneller en de eisen die aan mensen worden gesteld zijn hoger."

“Het is een uniek instrument geworden”

en dat heeft uiteraard invloed op de kwaliteit van leven.” Daarom is flexibiliteit van het werk als belangrijk aspect in de tool ingebouwd. “Wanneer er grote veranderingen zijn of als het thuis even wat minder gaat, is het belangrijk dat je daar qua werktijden of werkdagen rekening mee kunt houden. Juist dat zijn de onderwerpen die je moet aankaarten als je op zoek gaat naar werk en ook als je werk hebt en wilt behouden.”

Eyeopener

“Ons uitgangspunt was het maken van een tool die mensen met ASS kunnen gebruiken bij het contact met professionals. Maar gaandeweg kwamen we erachter dat het invullen van het Persoonlijk Profiel ook een bewustwordingsproces voor mensen met ASS kan zijn. Dat was voor ons een eyeopener. Hoe meer informatie je invult en toevoegt, hoe beter je komt te weten hoe je zelf in elkaar zit en wat belangrijk voor je is.”

De bewustwording van mogelijkheden, onmogelijkheden en hulpbehoeften moet ertoe leiden dat ASS'ers betere hulp kunnen vinden en passende keuzes kunnen maken. En dat ze – eenmaal aan het werk – dat werk ook kunnen behouden.

“Onze verwachtingen over de tool zijn hooggespannen, maar er zijn wel wat hobbels te nemen om ervoor te zorgen dat het in de praktijk gebruikt wordt. Zoals de financiering regelen om de tool te bouwen in samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Autisme en de werkgroep arbeidsparticipatie van de Academische Werkplaats Autisme 'Samen Doen!'. We willen sowieso mensen met ASS inzetten om het gebruik te stimuleren. Daarnaast zullen we ook de professionals ervan moeten overtuigen dat dit een mooi en effectief middel is. Het is ieder geval gebaseerd op een wetenschappelijke aanpak, dus ze weten dat het niet zomaar iets is.”

Nieuwsgierig naar het onderzoek en de blauwdruk van de tool? Ga naar www.arbeidsdeskundigen.nl/akc en download het cahier!



Roy Houtkamp: “De maatschappij heeft een stereotiep beeld van mensen met autisme”

Ervaringsdeskundige Roy Houtkamp: “Ik ga de tool zeker inzetten”

Vanuit zijn persoonlijke ervaring met ASS startte psycholoog Roy Houtkamp zijn eigen trainings- en adviesbureau. Met Autistic! wil hij niet alleen mensen met autisme ondersteunen, maar ook de samenleving informeren over ASS. Met andere woorden: kwaliteiten versterken en obstakels in de maatschappij wegnemen. Roy was een van de ervaringsdeskundigen die aan het onderzoek ‘Eigen regie voor opleiding en werk’ meededen. Hij gaat de tool zeker voor zijn klanten inzetten.

Je studeerde toegepaste psychologie. Waarom koos je voor deze studie?

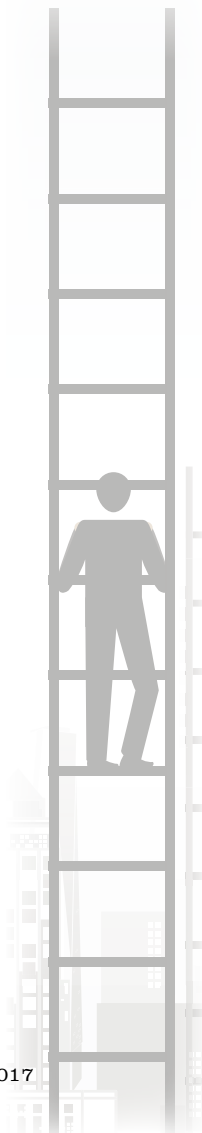
“Ik vind het heel fijn om communicatief bezig te zijn en mensen te helpen. Bovendien kan ik door mijn ervaringsdeskundigheid en de psychologiestudie, andere mensen met autisme helpen. Dat geeft mij een fijn gevoel.”

Psychologie is misschien niet het eerste waar mensen aan denken in combinatie met ASS?

“Dat is een van de problemen. De maatschappij heeft een stereotiep beeld van mensen met autisme. Mensen beseffen niet dat er een enorm grote variëteit is. Ik voldoe niet aan het stereotype, maar beschouw mezelf wel degelijk als iemand met autisme. Ik zocht na mijn studie ook werk in de richting van ASS. Ik had toen ook al de nodige ervaring opgedaan met begeleiding van mensen met ASS. In het begin kon ik goed werk vinden, maar later werd dat door bezuinigingen lastig. Toen dacht ik: ik kan thuis op de bank gaan zitten of voor mezelf beginnen en opdrachten binnenslepen. Dat laatste heb ik gedaan en dat is een goede keuze geweest.”

Wat vind je van de tool die ontwikkeld gaat worden?

“Wat ik goed vind is dat de onderzoekers ons als ervaringsdeskundigen hebben ingeschakeld om erachter te komen waar behoefte aan is. Er zijn al super veel tools natuurlijk, het punt is dat de meeste tools niet altijd even goed beschikbaar of voor iedereen toegankelijk zijn. Bedrijven die een tool hebben, zeggen meestal: je moet klant zijn bij ons, of je moet ervoor



betalen. Het goede van deze nieuwe tool is dat die gratis en voor iedereen beschikbaar is.”

Ga jij hem ook gebruiken zodra hij beschikbaar is?

“Voor de klanten van mijn bedrijf zeker. Maar voor mijzelf op dit moment niet omdat ik nu in een goede situatie zit. Maar wanneer de omstandigheden veranderen, bijvoorbeeld als ik weer op zoek naar werk zou moeten, of er gebeurt iets anders, dan zal ik ook zeker de tool gaan gebruiken. Je moet het zien als een soort cv, die update je ook regelmatig.”

Wordt het met de tool makkelijker voor autisten om werk te vinden en te houden?

“Werk te behouden wel, maar werk vinden is een ander probleem. Dat komt omdat het instrument een ‘autismestempel’ heeft. Het helpt je wel inzicht te krijgen en betere keuzes te maken. Tegelijk, kom je met dat instrument naar een sollicitatiegesprek, zit er meteen het labeltje autisme op. En daar zijn bedrijven nog steeds huiverig voor, omdat ze het stereotype beeld van autisten hebben dat niet klopt. De beeldvorming is wel wat beter geworden, maar nog niet zodanig dat je zo’n instrument openlijk kunt gebruiken in een sollicitatieprocedure. Misschien moet het label ‘autisme’ daarom van het instrument af als het gebouwd gaat worden. Als iemand een baan heeft, zie ik het nut zeker: je kunt het dan als aanleiding gebruiken voor een gesprek met je werkgever om dingen te veranderen zodat het voor jou een nog betere werkplek wordt.”

Denk je dat de tool wordt opgepakt?

“Ik zal het zeker aan mensen met ASS adviseren want het voegt zeker iets toe. Maar het helpt ook wanneer autisme wat meer begrepen en geaccepteerd wordt. Kijk, er worden veel instrumenten voor mensen met ASS gemaakt, om het makkelijker en duidelijker voor hen te maken. Maar we moeten de andere kant niet vergeten: hoe kunnen we bij mensen die geen ASS hebben, duidelijk maken wat het is en hoe ze er mee om kunnen gaan? Die balans ligt wat mij betreft nog wat scheef. Daar zou dit instrument ook zeker een rol in kunnen spelen.”



Wim ten Brinke: “De tool is actueel en veelbelovend”

Ervaringsdeskundige Wim ten Brinke: “Integrale tool maakt veel inzichtelijk”

ICT-specialist Wim ten Brinke is via Autentict gedetacheerd als adviseur bij Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Daarnaast is hij actief als vrijwilliger bij de Nederlandse Autismevereniging met als speciaal aandachtgebied autisme en werk.

Wat vind je van de werkgroep en doelstelling om een tool te ontwerpen?

“Alle initiatieven die kunnen bijdragen aan het helpen van mensen met een ASS zijn waardevol. Jeanet Landsman heeft natuurlijk een naam in de kenniswereld betreffende ASS en dus is het altijd fijn om te kunnen bijdragen aan projecten waarin zijzelf participeert. De doelstelling om een digitale tool te ontwerpen die mensen met een ASS ondersteunt in al hun levensfasen en life events is in deze tijd natuurlijk heel actueel en veelbelovend. Blijft wel als aandachtspunt dat mensen met een ASS eigenlijk altijd wel een vertrouwenspersoon nodig hebben die hen helpt stappen te zetten!”

Waarom heb je als ervaringsdeskundige meegedaan?

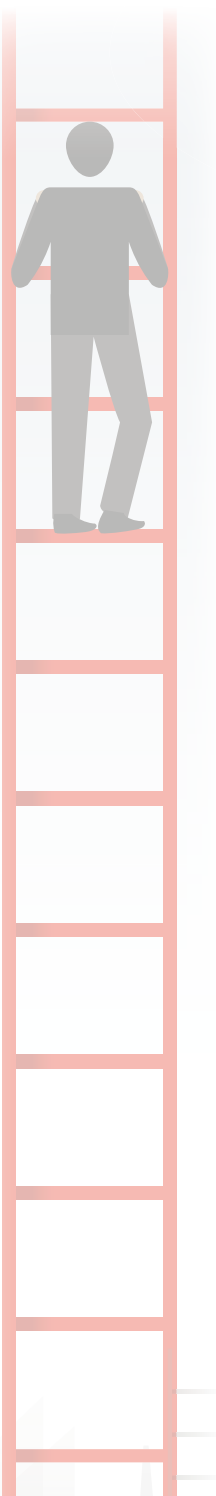
“Sinds een aantal jaren werk ik op de telefonische hulplijn bij de NVA. Daarbij heb ik mij gespecialiseerd in werk en autisme. Van daaruit is mij gevraagd om deel te nemen aan de werkgroep. Uiteraard heb ik dat aanvaard en met veel plezier gedaan.”

Wat is jullie invloed geweest op het eindresultaat?

“Wat tijdens de sessies naar voren kwam is dat niet-autisten (neuro typicals) hun eigen referentiekader hebben over autisten. Vanuit hun ervaring weten ze veel en kunnen ze prima initiatieven ontplooiën die autisten helpen. Maar zich verplaatsen in autisten blijkt op bepaalde gebieden toch eigenlijk onmogelijk. En daar kan een ervaringsdeskundige helpen ontbrekende schakels in te vullen, verrassende ideeën te lanceren en soms zelf aannames te ontkrachten.”

Denk je dat er behoefte aan zo’n tool is?

“Er is zeker behoefte aan tools die mensen kunnen helpen. Een integrale tool die mensen met een ASS door hun leven ‘begeleidt’ maakt veel inzichtelijk voor onder →



meer hulpverleners, huisartsen en jobcoaches. Voor mensen met een ASS kan levensloopbegeleiding heel belangrijk zijn, deze tool biedt dan de mogelijkheid om dat inzichtelijk te maken."

Wat maakt het anders dan wat er al is?

"De tool heeft de ambitie integraal te zijn. De meeste tools gaan over deelgebieden."

Verwacht je dat ASS'ers het oppikken?

"Iedere persoon met ASS is anders. De een kan het makkelijker opbrengen regelmatig zijn 'levensloop' vast te leggen in een tool dan de ander. Hier komt de functie van de hulpverlener, huisarts, jobcoach of naasten om de hoek kijken. De persoon met ASS hoeft het niet alleen te doen. Iedereen heeft er baat bij dat de levensloop duidelijk is en dus kan iedereen het initiatief nemen deze bij te werken. Uiteraard moet de persoon met ASS wel de regie voeren (voor zover die dat kan) zodat de privacy gewaarborgd blijft."

Zal het effect hebben op vinden het behouden van werk?

"Het vinden en behouden van werk zal niet door deze tool worden bepaald maar de tool kan wel helpen. De maatschappij vraagt nu veel communicatieve vaardigheden. Maar er zijn gelukkig ook nog veel beroepen waar vooral de sterke kanten van mensen met een ASS worden gevraagd. De nevendoelstelling van dit project is dat werkgevers vertrouwen krijgen in de uitkomst van de tool en daardoor weten wie ze binnenhalen. De tool helpt ook om tot de juiste begeleiding te komen zodat mensen met een ASS hun werk kunnen behouden."

ONDERZOEKEN NAAR AUTISME

Het AKC heeft nu drie (wetenschappelijke) onderzoeken laten uitvoeren over autismespectrumstoornissen door de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG:

- Voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajong'ers met Autisme Spectrum Stoornis (2010)
- Autisme werkt. Participeren met een Autisme Spectrum Stoornis (2014)
- Eigen regie voor opleiding en werk. Zelfmanagement-instrument voor mensen met een Autisme Spectrum Stoornis (2017)

Alle drie de onderzoeken zijn te downloaden via www.arbeidsdeskundigen.nl/akc.



COLUMN

Asociale media

Ik heb wat met sociale media. En dan niet per se dat ik daar zo ontzettend druk mee ben en blij van word. Nee, eerder het tegenovergestelde. Ja, ik heb een LinkedIn-profiel en ja, ik heb ook een Facebook-account. En bij tijd en wijle herinneren anderen mij eraan dat als ik wil meedoen in deze techno-wereld ik toch echt 'mijn gezicht moet laten zien' op deze online ontmoetingsplekken. Gehoorzaam als ik ben deel ik eens een vacature op LinkedIn (die dan ook weer keurig geliket wordt) en zet ik een plaatje op Facebook van een geliefd huisdier, wat ook weer door iedereen geliket wordt. Want niet liken is geen optie. Voor je het weet word je onvriend op sociale media en misschien zelfs wel in de echte wereld.

Het legt nogal een druk op mij. Niet alleen door de tijd die het kost; je zou ook zomaar een bericht van iemand kunnen missen, niet liken en dan de gevolgen daarvan moeten dragen.

Het lijkt wel of niemand iets wil missen, want of ik nu met iemand uit eten ben, in een vergadering zit of op een feestje ben: iedereen is met zijn telefoon bezig. Ben je in gesprek, komt er een berichtje binnen en dan gaat de blik van je gesprekspartner direct(!) naar de telefoon. Weg is de aandacht. Het gesprek verstomt en omdat je de betrokkenheid van de ander mist gaat het gesprek ook niet meer de diepte in. Pling! Het volgende bericht komt al weer binnen.

Onlangs was ik op de eerste verjaardag van mijn neefje. Hieperdepiep hoera! En natuurlijk waren opa's, oma's, tantes, ooms, nichtjes, neefjes en andere dierbaren aanwezig om dit te vieren. De middag liep al een beetje ten einde toen opa opmerkte dat dit het eerste feestje sinds lange tijd was, waar niet iedereen heel druk met zijn telefoon bezig was. En ja, toen viel het inderdaad pas op dat niemand zijn telefoon in de hand had of in ieder geval dicht bij op tafel had liggen. Opa merkte op dat het eigenlijk gek is dat we het steeds maar hebben over sociale media, naar zijn mening was het eerder asociale media. Want mensen hebben geen oog meer voor degene waar we live mee in gesprek zijn. Opa heeft maar gelijk. We worden er met z'n allen niet socialer van, al die sociale media.

Agnes Kroes

redactielid en arbeidsdeskundige

Wat elke arbeidsdeskundige moet weten over taken en handelingen

Taakgericht denken!

Door de Participatiewet is voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn in het veld van claim, re-integratie of preventie taakgericht denken belangrijk geworden. In onderstaand artikel wordt uitgelegd waarom.

TEKST Ilonka Overberg * | Centraal Expertise Centrum UWV

Met de komst van de Participatiewet in 2015 is het functiegericht denken grotendeels losgelaten.

Jongeren met een beperking worden beoordeeld op arbeidsvermogen als ze een beroep doen op een uitkering in het kader van de Wajong. Niet alleen moet de jongere beschikken over basale werknemersvaardigheden, ten minste een uur aaneengesloten kunnen werken en vier uur per dag belastbaar zijn maar ook moet hij een taak kunnen uitvoeren in een arbeidsorganisatie.

Als beoordeeld wordt dat de jongere arbeidsvermogen heeft dan moet hij dit ook kunnen benutten. De manier waarop de arbeidsmarkt momenteel is ingericht is veelal niet geschikt voor deze groep jongeren. Een oplossing is om geschikt werk te realiseren. Dit kan bijvoorbeeld door 'job carving', het op maat maken van een specifieke functie voor een specifiek persoon door taakafsplitting. Maar je kunt ook stellen dat arbeidsorganisaties meer inclusief moeten worden om aan deze mensen een geschikte plaats te bieden. Dat kan door het zoeken naar geschikte taken in bestaande werkprocessen. Door herverdeling van taken ontstaat ruimte voor mensen met een arbeidsbeperking en weinig opleiding.

De persoon is geplaatst maar is dit ook duurzaam? Duurzame inzetbaarheid is een voortdurende afstemming van eisen in het werk aan de veranderende mogelijkheden van mensen. Zowel de jongere die gereïntegreerd is vanuit de Participatiewet als de zittende medewerker die tot 67+ moet

blijven doorwerken zijn gebaat bij passend werk. Het realiseren van passend werk kan leiden tot een duurzame plaatsing maar kan ook instroom in een (arbeidsongeschiktheids)uitkering voorkomen. De cirkel is daarmee rond.

Wat is een taak?

Een taak is een onlosmakelijk geheel van handelingen die door een medewerker worden uitgevoerd; een taak is erop gericht een vooraf gesteld doel te realiseren in het kader van de opdracht die de medewerker in de organisatie heeft. De taak heeft een duidelijk begin en een duidelijk einde. Het gaat altijd om bij elkaar behorende werkzaamheden.

Taken bij claimbeoordeling Wajong

UWV beoordeelt of een jongere die een Wajong-uitkering aanvraagt arbeidsvermogen heeft. Het antwoord op deze beoordeling is wel of geen arbeidsvermogen. Het criterium 'een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie' wordt beoordeeld met een bestand waarin ongeveer 60 taken zijn opgenomen. De taken in het Takenbestand zijn grotendeels elementaire taken. Elementaire taken zijn taken waar geen opleiding of specifieke werkervaring voor vereist is, die aan te leren zijn door te doen (training on the job), die routinematig zijn en waarin de mate van verantwoordelijkheid beperkt is. De taken sluiten bovendien zo veel mogelijk aan bij de belevingswereld van de jongere.

De taken gebeuren voor een groot gedeelte om ons heen. Denk aan honden uitlaten, groenstroken schoffelen, vakken vullen in de supermarkt, drinken serveren in een café.

Lastige situaties claimbeoordeling

Onder arbeidsdeskundigen van het UWV is een onderzoek geweest of het Takenbestand voldoende ondersteuning biedt om het criterium 'een taak uitvoeren in een





Wees creatief in het vertalen van taken: puzzelen vraagt ongeveer dezelfde vaardigheden als 'bestukken' (r)

arbeidsorganisatie' te kunnen beoordelen. De twee belangrijkste bevindingen zijn als volgt geformuleerd:

1. *'De taak kent geen belastingvervoering zoals bij functies in het kader van de claimbeoordeling WIA gebruikelijk is; bovendien sluiten bepaalde taken niet aan bij de belevingswereld van de jongere.'*

Uitgangspunt is dat als een jongere thuis bepaalde handelingen (mentaal dan wel fysiek) verricht, hij dezelfde handelingen ook in werk zou kunnen uitvoeren.

De meeste taken laten zich gemakkelijk vertalen van een privé- naar een werksituatie, zoals de afwasmachine in- en uitruimen, bed opmaken en broodjes beleggen. Maar niet alle taken zijn even makkelijk te vergelijken met taken en handelingen die een jongere in zijn privésituatie verricht. Soms moet de arbeidsdeskundige deze handelingen vertalen. In het Takenbestand zit bijvoorbeeld de taak: plaatsen componenten op een printplaat (bestukken). Deze taak komt niet in het dagelijkse leven van de jongere voor. De handelingen in de taak lijken echter sterk op de handelingen die gemaakt moeten worden als er gepuzzeld wordt:

Fysieke belasting:

- Zittend aan een (werk)tafel
- Reiken om kleine onderdelen met de handen te pakken en nauwkeurig

te positioneren

- Hoofd in een bepaalde stand houden door het kijken op het werkblad

Mentale belasting:

- Geconcentreerd werken aan de hand van een voorbeeld
- Uitzoeken van de juiste componenten/stukjes

Door op deze manier de handelingen thuis te vergelijken met werk sluiten de taken, ook in een productie-achtige omgeving, meer aan bij de belevingswereld van de klant.

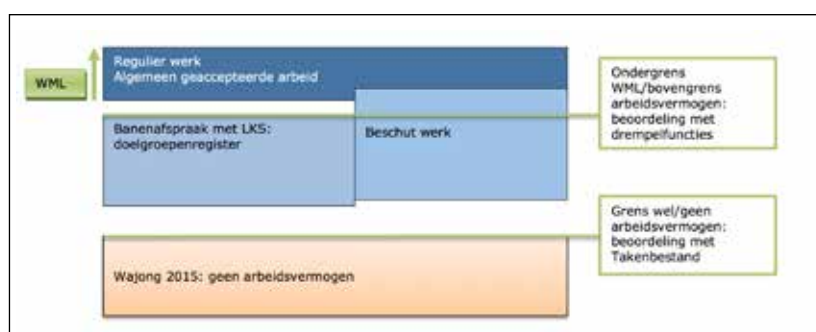
2. *'Taken worden vaak complex door ingewikkelde handelingen, eisen in werk en werkomgeving.'*

Het criterium is het uitvoeren van een taak in een arbeidsorganisatie. Het uitvoeren van een taak in een arbeidsorganisatie zal veelal extra eisen stellen. Niet alleen de handelingen kunnen verschillen maar ook de eisen die aan het werk en de werkomgeving gesteld worden.

Bij de taak broodjes beleggen in een arbeidsorganisatie moet de jongere letten op het principe van first-in-first-out en werkt hij conform standaarden of bestellijsten. Ook het werk en de werkomgeving stellen eisen die in het dagelijks leven niet direct voorkomen zoals hygiëne-aspecten, werken onder een leidinggevende en met collega's, werken onder tijdsdruk en blootstelling aan koude van een koelruimte. De handelingen en eisen staan beschreven in de taak van het Takenbestand. De arbeidsdeskundige beoordeelt of betrokkene conform zijn krachten en bekwaamheden aan die eisen kan voldoen.

Opstap

Indien de jongere arbeidsvermogen heeft, is de gemeente verantwoordelijk voor de re-integratie. Het is de bedoeling van de Participatiewet dat mensen zo veel mogelijk zelfstandig meedoen aan de samenleving en naar vermogen hun bijdrage leveren, bij voorkeur via



Indeling conform de banenafspraken

een reguliere baan. Om ervoor te zorgen dat deze groep in regulier werk aan de slag gaat hebben sociale partners met het kabinet in april 2013 enkele afspraken gemaakt. De banenafspraken is daar een van. Deze banen zijn bedoeld voor mensen met arbeidsbeperkingen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. De mensen die tot de doelgroep behoren worden opgenomen in een zogenaamd doelgroepenregister. Deze beoordeling (wel of niet in staat zijn om het WML te verdienen) gebeurt met drempelfuncties. Dit zijn reguliere functies die op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomen en waarvoor ten minste het WML betaald wordt.

Taken bij re-integratie

Arbeidsdeskundigen die bedrijfsanalyses verrichten in het kader van de inclusieve arbeidsorganisatie hebben al langer het functiegericht denken losgelaten. Functies zijn organisatorische keuzes die een bedrijf maakt om hun werkprocessen en onderliggende taken in te delen. De taken in de functies kunnen dus ook anders georganiseerd en verdeeld worden (inclusief herontwerp van werkprocessen) zodat een clustering van taken ontstaat die voor jongeren vanuit de Participatiewet maar ook voor andere doelgroepen geschikt is. Om te komen tot een herontwerp van werkprocessen gaan speciaal daarvoor opgeleide personen naar bedrijven om in bestaande werkprocessen elementaire taken op te sporen. Vervolgens wordt nagegaan of de elementaire taken aan bestaande functies kunnen worden onttrokken, zonder dat dit leidt tot verstoring van de werkprocessen of ongewenste neveneffecten voor andere werknemers. Combinatie van elementaire taken levert een taken-

pakket op, waarvoor vervolgens geschikte kandidaten uit de doelgroep worden gezocht.

Lastige situaties bij de analyse ten behoeve van re-integratie

Hieronder twee lastige situaties bij de analyse van werkprocessen en taken.

1. Onderscheid maken tussen taken en processen is niet altijd gemakkelijk.

Is schoonmaken van een schoolgebouw een taak of een proces? Schoonmaken op een school kan bestaan uit het schoonmaken van werk- en speelmaterialen maar ook de dagelijkse schoonmaakwerkzaamheden van klaslokalen en algemene ruimten (afstoffen, stofzuigen, dweilen) en het schoonmaken van de kantine en keuken (afwasmachine in- en uitruimen, koelkast reinigen) enzovoort. Een taak bevat handelingen die gericht zijn op één opdracht/op één doel. De samenhang tussen taken wordt duidelijk vanuit het proces. Een werkproces bestaat dan ook uit samenhangende werkzaamheden (taken, handelingen) van medewerkers waarmee producten, diensten of onderdelen daarvan worden gerealiseerd. In dit voorbeeld is schoonmaken het proces waarin de diverse schoonmaaktaken zorgen voor een schone werk- en leeromgeving.

2. Het onderscheidt tussen elementaire taken en taken die qua niveau hoger liggen is van belang voor het bepalen van de geschiktheid van de taken voor de participatiedoelgroep. Hoe bepaal je het niveau van de taak als het elementair+ is?

De arbeidsdeskundige kan het niveau van een taak bepalen door te kijken naar de mate van complexiteit van de taak. Onder complexe taken wordt

verstaan taken die meerdere en ingewikkeldere handelingen en beslissingsmomenten kennen, waarin de medewerker wordt geconfronteerd met wisselende en nieuwe situaties, waarvoor vakkennis nodig is, waarin de verantwoordelijkheid die de medewerker draagt groot is en waarvoor qua zelfstandigheid en probleemoplossend vermogen een hoog niveau geldt. Door de mate van bovenstaande aspecten in kaart te brengen, kan een taak bijvoorbeeld gekwalificeerd worden als elementair, elementair+, middelbaar of hoger. Het gaat hierbij om eisen die aan de taak worden gesteld en niet aan de gehele functie!

Taken bij duurzame inzetbaarheid

Bij duurzame inzetbaarheid denkt de arbeidsdeskundige al snel aan het bevorderen van de gezondheid en vitaliteit van de medewerker, een leven lang leren, (interne) mobiliteit of de inzet van voorzieningen. Het gaat echter ook om het realiseren van een passend takenpakket, afgestemd op de krachten en bekwaamheden van de individuele medewerker. Passendheid van werk kan voor de medewerker in de loop van de jaren veranderen. Werk moet zo verdeeld worden dat het voor de medewerkers uitvoerbaar blijft. Om duurzame inzetbaarheid effectief te laten zijn is een integrale HR-aanpak nodig waarin ook de taakbenadering essentieel is.

Ilonka Overberg is arbeidsdeskundig beleidsmedewerker bij het Centraal Expertise Centrum van het UWV. Ze was betrokken bij de opbouw van het Takenbestand voor de claim Wajong 2015. Tevens werkt ze voor het Centraal Expertise Centrum Inclusieve arbeidsorganisatie.

Meer weten?

- www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/compendium-participatiewet (claimbeoordeling Wajong)
- www.expertisecentruminclusievearbeidsorganisatie.nl (website inclusieve arbeidsorganisatie)
- www.capabelhogeschool.nl (opleiding tot analist inclusieve arbeidsorganisatie)

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen achter de schermen. De mensen zonder wie (theater)voorstellingen, concerten, festivals en opnames niet mogelijk zouden zijn.

De eerste aflevering: pianoverhuurder Hans Dam (56).

300 kilo op de kar

TEKST | Diederik Wieman

"Ik ben opgeleid als meubelmaker en **pianotechnieker** en kwam na wat omzwervingen terecht als pianotechnieker, restaurateur en meubelmaker bij Cristofori piano's en vleugels in Amsterdam. Ik heb er 18 jaar gewerkt, de laatste tijd als bedrijfsleider. Toen het in 2007 ophield te bestaan kon ik een aantal vleugels en piano's overnemen en ben ik met verhuur en stemmen onder de naam Pianoverhuur Amsterdam voor mezelf begonnen. Het is nu negen jaar geleden en het heeft goed uitgepakt. Voor de korte verhuur heb ik vijf vleugels en vier piano's. Ze gaan naar uiteenlopende klanten. Klassieke concerten, festivals, opera's, artiesten, maar ook naar bruiloften, feesten en partijen. Ook leverde ik tot voor kort de vleugel voor de tv-quiz 'Met het mes op tafel' en als Pauw een piano of vleugel in de uitzending nodig heeft, is die ook van mij. Ik werk alleen. Het vervoer doe ik met mijn transportbus waar met wat passen en meten precies drie vleugels in gaan. Voor het transport demonteer ik ze. Een poot eraf, dan kantel ik de vleugel op de transportkar, zodat de vleugel op de zijkant staat. Dan de andere twee poten en de pedalen eraf. Via de rijplaat dan het podium af en de bus weer in. Daar heb ik een lier om de vleugel of piano binnen te takelen. Het is behoorlijk belastend. Afhankelijk van het type weegt een vleugel minimaal 300 kilo. Goed tillen, daar begint het mee. Hoe ik dat precies doe? Geen idee, in ieder geval dusdanig dat het geen zeer doet. Ook de werktijden zijn onregelmatig. Gisteravond was ik om één uur thuis vanuit Doetinchem, vandaag – zondag – was ik om elf uur in de Stopera om de vleugel voor Opera per Tutti te installeren. Maar ik heb er plezier in. Het werk geeft je vrijheid, het is leuk om te doen en je hebt dankbare klanten. Of het werk is dat je tot je pensioen kunt doen? Nou, ik denk wel dat het op een gegeven moment eindigt. Of je moet veel geld investeren in hulpmiddelen zoals robots. Maar de marges zijn klein dus dat is niet haalbaar. Ik hoop het tot mijn 67e vol te kunnen houden. Maar ik ben nu ook druk bezig om in Amsterdam-Noord een huis met een bedrijfsruimte te bouwen. Met mijn achtergrond kan ik veel zelf. Als dat klaar is komt daar de opslag van mijn piano's en vleugels. Later, als ik tegen de pensioengerechtigde leeftijd aan zit, kan ik die bedrijfsruimte wellicht verhuren en zo m'n inkomen of AOW aanvullen."

De reportage kwam tot stand met dank aan www.operapertutti.eu en www.pianoverhuuramsterdam.nl







Begrip arbeid binnen de sociale verzekeringen

Binnen de sociale verzekeringen werken we met een groot aantal termen voor het begrip arbeid die lastig zijn om uit elkaar te houden. Daarom publiceert AD Visie een serie artikelen waarin de verschillende termen voor arbeid worden uitgelegd. Aflevering 1: een overzicht van wat komen gaat, gebaseerd op de stappen die voorkomen bij (claim)beoordelingen door UWV.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Maatstaf

Een van de voorwaarden voor het recht op ziekgeld is dat de verzekerde als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek ongeschikt is voor 'zijn arbeid'. Onder 'zijn arbeid' wordt meestal verstaan: de laatst feitelijk verrichte arbeid. Binnen de sociale verzekeringen wordt deze arbeid aangeduid met het begrip maatstaf. Bij de beoordeling kan sprake zijn van meerdere maatstaven. Hier komen we nog verder op terug.

Maatman WIA

In de wetgeving is het begrip 'maatman' omschreven als gelijksoortige gezonde persoon met soortgelijke opleiding en ervaring. Volgens de wet moeten we dus kijken naar wat vergelijkbare personen voor werk

kunnen verrichten. Het zal duidelijk zijn dat een precieze uitvoering van dit voorschrift vrijwel onmogelijk is. Daarom heeft de Centrale Raad van Beroep al heel lang geleden de volgende vuistregel vastgesteld: de laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid door betrokkene verrichte arbeid is maatgevend. Op dit uitgangspunt heeft de Centrale Raad van Beroep vervolgens diverse uitzonderingen geformuleerd.

Maatmaninkomenberekening

Het maatmaninkomen wordt omschreven als: het inkomen per uur dat gezonde personen met een soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar zij arbeid verrichten of laatstelijk hebben verricht, of in de omgeving daarvan met arbeid gewoonlijk verdienen. Het inkomen van de maatgevende arbeid wordt in principe vastgesteld aan de hand van een referteperiode van een jaar. Hierop geldt een aantal uitzonderingen. Vaststelling van het maatmaninkomen is nodig om de mate van arbeidsongeschiktheid te kunnen vaststellen voor de schatting, maar ook voor de berekening van het toepassen van bijvoorbeeld een eventuele korting.

Eerstejaars Ziektewet-beoordeling

Op 1 januari 2013 is de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (EZWb) ingevoerd met de Wet BEZAVA. Bij de beoordeling die hier aan de orde is, is aansluiting gezocht bij dezelfde beoordeling als bij de andere claimbeoordelingen in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten en met name bij de WIA. Over de maatman voor de WIA wordt in een ander artikel verder gesproken. Bij de EZWb komt er bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid een knelpunt om de hoek kijken, namelijk in de situatie dat er sprake is van samenloop met een loondienstbetrekking of bestaande WIA-uitkering.

Algemeen geaccepteerde arbeid

Bij bepaling van hetgeen een persoon nog met arbeid kan verdienen wordt onder andere het volgende in acht genomen: in aanmerking wordt genomen die algemeen geaccepteerde arbeid, waartoe betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee betrokkene per uur het meest kan verdienen. Deze arbeid wordt nader omschreven in de vorm van ten minste drie verschillende in Nederland uitgeoefende functies. Deze functies verte-



Hans van der Holst is adviseur arbeidsdeskundige bij UWV SMZ-Arbo/Claim.

Er zijn zeker 5 verschillende termen voor het begrip **arbeid**

genwoordigen ieder ten minste drie arbeidsplaatsen. De gegevens met betrekking tot de in aanmerking genomen functies, met alle daaraan verbonden specifieke aspecten inzake belasting, beloning en opleidingseisen mogen op het moment van de datum waarop de ter gelegenheid van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling gegeven beschikking betrekking heeft, niet ouder zijn dan 24 maanden. Daarnaast wordt ook als algemeen geaccepteerde arbeid gezien het eigen (aangepaste) werk, als de persoon hier geschikt voor is.

Drempelfuncties

De beoordeling in het kader van de Participatiewet blijft beperkt tot het beantwoorden van de vraag: kan iemand wel of niet het wettelijk minimumloon verdienen? Om dit te beoordelen wordt een beperkte set van functies gebruikt die uit het functiebestand van CBBS (Centraal Beoordelings- en Borgings Systeem) komt. Deze functies noemen we de 'drempelfuncties'. Een drempelfunctie bestaat uit een beschrijving van de inhoud van de te verrichten taken en een weergave van de belasting in het werk. Daarnaast is omschreven wat het vereiste opleidingsniveau is en wat de bijbehorende loonwaarde is. De drempelfuncties zijn functies uit het functiebestand van CBBS. Dat zijn dus bestaande en aanwijsbare functies.

Deskundigenoordeel

Dit deskundigenoordeel kan zich



voordoen als de werkgever of werknemer een oordeel willen hebben van UWV over de vraag of er passende arbeid voor de werknemer binnen het bedrijf aanwezig is. Beiden kunnen vervolgens aan UWV een deskundigenoordeel vragen.

De werkgever zal bedoeld oordeel doorgaans vragen in de situatie dat hij aan zijn werknemer een functie wil aanbieden die door de werknemer als niet passend wordt ervaren. De werknemer zal een oordeel van UWV willen hebben in de situatie dat hij mogelijkheden tot passende arbeid ziet binnen het bedrijf, terwijl zijn werkgever daar anders over denkt of dat hij deze mogelijkheden niet wil aanbieden.

Proefplaatsing en arbeidstherapie

Bij een proefplaatsing moet het gaan om werkzaamheden waarbij, naar het oordeel van UWV, een reëel uitzicht bestaat op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste een half jaar. Die dienstbetrekking moet dan dezelfde of een grotere omvang

hebben als (dan) de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing.

De werkgever mag in de aansluitende arbeidsovereenkomst geen proeftijd opnemen, omdat deze tijdens de proefplaatsing voldoende gelegenheid heeft gehad zich een oordeel te vormen over de geschiktheid van de werknemer voor de functie.

Werken op basis van arbeidstherapie wil zeggen dat de werknemer wel arbeid verricht, maar vooral in het belang van zijn herstel. Het hoeft daarom nog geen werk te zijn waarin hij kan of zal worden herplaatst, en er hoeft ook nog geen loonwaarde aan te worden verbonden. Arbeidstherapie mag in de regel niet langer duren dan maximaal vier weken. Daarna moet het verrichte werk of van betekenis zijn voor de re-integratie, of gericht zijn op het realiseren van loonwaarde. Is het werk vooral bedoeld om de belastbaarheid van de werknemer te onderzoeken, dan heet het geen arbeidstherapie, maar een proefplaatsing.



NVvA Voorjaarscongres: inbreng gevraagd!

Wet- en regelgeving op het gebied van arbeid. Dat wordt het thema van het NVvA Voorjaarscongres. Het congres wordt op 8 juni georganiseerd in de vertrouwde en succesvolle vorm van een Parade. Plaats van handeling: '1931 Congrescentrum Brabanthallen' in Den Bosch. Het wordt een dag waarop arbeidsdeskundigen zich op de hoogte kunnen stellen van de arbeidswet- en regelgeving. Zo is er onder meer aandacht voor de

vernieuwde Participatiewet en Wet banenafspraken (Praktijkroute), de nieuwe Arbowet en de uitwerking van de wetten SUWI, WIA, Wet verbetering poortwachter en Wet werk en zekerheid. Om het congres ook dit keer tot een succes te maken zijn we op zoek naar leden die over een van de onderwerpen een presentatie of workshop willen geven. Interesse? Bel of mail via 033-247 34 56 of nvva@arbeidsdeskundigen.nl.



10 jaar 'Gedragscode Behandeling Letselschade'

De Letselschade Raadsdag, die eind vorig jaar in Amersfoort plaatsvond, stond in het teken van tien jaar 'Gedragscode Behandeling Letselschade' (GBL). Een van de sprekers was Richard Heling, die in zijn toespraak de rollen van de arbeidsdeskundige en het belang van arbeidsdeskundigen bij letselschade benadrukte.

Dat belang wordt steeds beter onderkend, zo blijkt uit de feiten. Zo is de NVvA permanent lid van het platformoverleg, de zetel wordt ingenomen door Erwin Audenaerde. Verder zijn er arbeidsdeskundigen betrokken bij verschillende werkgroepen. NVvA-bestuurslid Ton van Summeren bijvoorbeeld, is als arbeidsdeskundig expert betrokken bij de werkgroep materiële normering. "De NVvA is een belangrijke partner van De Letselschade Raad, het geeft ons de kans om de beroepsgroep professioneel te manifesteren." Ook Richard Heling, voorzitter van het Platform AOV/Letsel binnen NVvA, consta-

teert dat de rol van de arbeidsdeskundige groeit. Tegelijkertijd signaleert hij dat er ook nog veel werk aan de winkel is. "Het slachtoffer staat nog 'niet altijd en overal' centraal", zei hij tijdens De Letselschade Raadsdag. Voor de toekomst had hij daarom een aantal suggesties: onderzoek de inzet van arbeidsdeskundigen, ontwikkel de gedragscode verder, leg de nadruk op herstelgerichte dienstverlening en communiceer meer.

"Richard schetste in zijn presentatie nog eens het belang van de inzet van arbeidsdeskundigen. En dat deed hij prima", stelt Ton

van Summeren. Overigens waren er meerdere sprekers die pleitten voor het meer centraal stellen van slachtoffers. Hoogleraar privaatrecht Maurits Barendrecht, een van de 'founding fathers' van de jubilerende GBL: "Het slachtoffer centraal stellen brengt met zich dat je met hem of haar aan tafel moet. Zowel verzekeraars, belangenbehartigers als toegevoegde dienstverleners, zoals arbeidsdeskundigen, moeten daarvan doordrongen zijn. Met vragenlijstjes per e-mail kom je er niet. Niemand bestrijdt dit, maar meewerken aan een goede werking is nog wel iets anders."



Prof. mr. Maurits Barendrecht



Richard Heling sprak namens de NVvA

Verkiezingsprogramma's over werk en inkomen

Met de Tweede Kamerverkiezingen van 15 maart in het verschiep draait het verkiezingscircus momenteel op volle toeren. De NVvA heeft de verkiezingsprogramma's van de belangrijkste partijen doorgenomen. Wat zijn hun standpunten over voor onze beroepsgroep belangrijke thema's als werk, inkomen en sociale zekerheid?

Flexibiliteit en gedwongen zelfstandigheid zijn bij alle partijen een belangrijk onderwerp. Vrijwel alle partijen willen het ongelijke speelveld tussen werkenden in loondienst en zzp'ers verkleinen. Mensen in vaste dienst nemen moet aantrekkelijker worden gemaakt. SP pleit voor lagere premies voor vast werk en hogere voor flexibel werk.

Iedereen moet vanaf de eerste maand al rechten opbouwen voor ontslagvergoeding. Deze moet bovendien worden verdubbeld. Het CDA wil kantonrechters meer ruimte bieden om arbeidscontracten te ontbinden, zodat de drempel lager wordt om mensen vast aan te nemen. Ook moeten meerjarige, tijdelijke arbeidscontracten worden toegestaan. De VVD vindt dat ook, maar is bovendien voorstander van kortere contracten die meerdere keren mogen worden verlengd. De PvdA wil de positie van flexwerkers versterken en de doorstroom naar vaste contracten vergroten. GroenLinks wil flex duurder dan vast maken: de werkgever betaalt voor flexibiliteit. Verder vindt de partij dat iedereen dezelfde sociale bescherming moet krijgen, of je nu werknemer bent, flex'er of zzp'er.

Langer doorwerken

Alle partijen zijn het erover eens: langer doorwerken is een noodzaak en zou mogelijk moeten zijn. Wel zijn er wat kanttekeningen. Zo wil de PvdA dat er keuze is. Vanaf 65 kun je stoppen, maar word je gekort. Langer doorwerken betekent een hogere AOW-uitkering. Ook van de SP mag je vanaf 65 jaar stoppen met werken. Negatieve inkomensef-



fecten moeten zo veel mogelijk gecompenseerd worden.

De VVD wil de AOW-leeftijd stapsgewijs verhogen en vanaf 2021 automatisch verhogen indien ook de levensverwachting toeneemt. Maar ook zij willen meer keuzevrijheid met daaraan gekoppeld een variatie in de hoogte van de AOW-uitkering. D66 vraagt aandacht voor demotie aan het einde van een carrière en afbouw van werklust. Ook wil de partij doorwerken na de officiële pensioenleeftijd eenvoudiger maken.

Arbeidsongeschiktheid

Het CDA pleit voor één basisarbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden en wil de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte flink inperken. Voor langere ziekteperiodes komt er voor MKB-werknemers een aparte regeling. Verder wil het CDA duidelijke afspraken maken om chronisch zieken beter bij de samenleving te betrekken, in hun werk, in vrijwilligerswerk of in de zorg voor hun naasten. Werknemers die door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kunnen werken, moeten kunnen rekenen op inkomensbescherming afgestemd op wat ze nog wel kunnen. De SP wil de lasten van het doorbetalen van ziek personeel eerlijker verdelen

zonder dat dit ten koste gaat van zieke werknemers. De VVD zoekt het vooral in vermindering van de administratieve rompslomp bij ziekte. Ook moet loondoorbetaling bij ziekte voor kleine bedrijven (tot 25 werknemers) worden verkort tot één jaar en moeten er meerdere toetsingsmomenten komen voor iedereen die arbeidsongeschikt is, zodat vaker gekeken kan worden naar wat iemand wél kan in plaats van wat iemand niet kan.

Re-integratie

Iedereen die zonder werk zit komt in aanmerking voor ondersteuning en begeleiding naar een volwaardige baan, vindt de SP. De SP wil ook de sociaaleconomische gezondheidsverschillen verkleinen en wettelijk vastleggen. Preventieve middelen waarvan het nut is aangetoond, komen in het verzekerde pakket.

D66 wil werkgevers meer duidelijkheid en betere ondersteuning geven inzake re-integratiebeleid.

Standpunt NVvA

De NVvA kijkt momenteel zorgvuldig naar de verkiezingsprogramma's van alle partijen. Uiteraard gebeurt dit vanuit een arbeidsdeskundige invalshoek. Op een later tijdstip komt de NVvA met een standpunt en een mogelijke reactie richting Den Haag. Vooruitlopend hierop nodigen we arbeidsdeskundigen van harte uit om hun visie te geven op wat de toekomstige arbeidsmarkt nodig heeft. Reageren graag via: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

6 vragen aan

Jan Wieman (62), arbeidsdeskundige UWV SMZ Breda, voorzitter AD Platform



1 Waarom ben je AD geworden?

"Mijn belangstelling voor mens, werk en inkomen ontstond aanvankelijk toen ik werkzaam was als bijstandsbemtenaar in Amsterdam en ik vervolgens als maatschappelijk werker in de gedwongen hulpverlening ging werken. Ik kreeg regelmatig te maken met arbeid gerelateerde zaken, moeilijk plaatsbare mensen, vaak veroorzaakt door multi-problematiek. Mensen die ogenschijnlijk gewoon konden werken, maar veelal tegen problemen aanliepen. Wat me toen al aansprak was de samenwerking met andere disciplines. Het AD-werk lag in het verlengde. Een voordeel vond ik het kortdurende contact en de meetbaarheid van de resultaten."

2 Beantwoordde het werk aan je verwachtingen?

"Je hebt een ideaalbeeld:

intensief contact met werkgevers en (arbeidsongeschikte) werknemers. In de jaren 90 bezocht je regelmatig werkgevers voor overleg (SMT's) gericht op herplaatsing. Maar het werkveld is behoorlijk veranderd omdat verplichtingen steeds meer richting werkgevers verschoven. De functie van AD is verder opgeknipt in re-integratie en claim. Alleen binnen UWV heb je al bijna vijftien verschijningsvormen. Twintig jaar terug kon ik niet vermoeden dat de functie van AD zo ingrijpend zou wijzigen. Ik zit nu veel meer op de beoordelende dan op de begeleidende kant. Dat is niet de oorspronkelijke reden waarom ik AD ben geworden, maar het huidige werk spreekt me wel erg aan. Met name het D.O. en de RIV-beoordeling vind ik hoogwaardig werk waarin je nauw samenwerkt met de verzekeringsarts maar waarin je als AD de lead hebt. Het vereist meer

inhoudelijke onderbouwing en inzichtelijk argumenteren zodat de klant, van laag opgeleid tot academicus, het goed begrijpt."

3 Wat zijn de uitdagingen voor onze beroepsgroep?

"We moeten oppassen dat we door verregaande specialisatie niet te veel afdwalen van de basis: het wegen van belasting en belastbaarheid, want daar draait het uiteindelijk om. Ook moeten we blijven zorgen voor een goede verbinding. Onderling, binnen UWV, tussen de uitvoering, lijn en staf. Maar op een hoger ambitieniveau ook de verbinding met de NVvA, het AKC, de SRA en certificeringsinstituten."

4 Hoe kijk je tegen langer doorwerken aan?

"Ik snap dat een bouwvakker niet tot na zijn 65e zwaar werk blijft doen. Aan de andere kant zijn er mensen die op 80e nog

heel goed cognitieve taken kunnen verrichten. Het is een goed onderwerp voor gesprekken tussen werkgevers en werknemers. Ook de Werkscan kan hier uitkomst bieden. Ik voel mijzelf nog voldoende uitgedaagd in mijn werk en inzet voor de beroepsgroep. Het mag voor mij nog wel even duren"

5 Wat doe jij zelf om fit en gemotiveerd te blijven?

"Ik houd werk en privé in balans. Verder geloof ik in beweging; ik speel competitievolleybal en tennis regelmatig. Gemotiveerd blijf ik door regelmatig rustmomenten in te bouwen en dingen te doen waar ik energie van krijg. Uit zelfbescherming zeg ik wat vaker nee. Energie haal ik vooral uit het uitvoerend werk en mijn activiteiten voor het UWV AD Platform. Daar zit heel veel (informeel) overleg in, en als je dan resultaat boekt levert dat veel energie op."

6 Heb je advies voor beginnend AD'en?

"Investeer in kennis en ontwikkeling. Stel de werknemer én werkgever centraal en bezoek met grote regelmaat werkplekken. En: blijf niet te lang hangen. Kijk ook eens naar andere AD-specialisaties of een andere organisatie. Veel collega's zijn gelukkig geworden door op het juiste moment de goede keuze te maken."

Baanbrekend

Een uitkomst voor mensen die in de buitenlucht werken (of sporten), deze Flux Climate Control handschoenen. De binnenzijde (palm en vingers) zijn van luchtdoorlatend mesh gemaakt. Bij een vuist dan sluit je de gaatjes af en stijgt de temperatuur door de bloedsomloop. Een open hand zorgt voor ventilatie en vochtafvoer. Dankzij de gepatenteerde constructie kan de temperatuur tot 5 graden worden beïnvloed. www.hyathletic.com





BOB DE STRAATKAT



Auteur: James Bowen

Uitgever: Overamstel Uitgevers

ISBN: 9789044349702

224 pagina's

Prijs: € 9,99 of € 5,99 (e book)

Bob de straatkat

Dit is een prachtig boek voor degenen die van dieren houden, geïnteresseerd zijn in mensen en in de bijzondere band die kan bestaan tussen mens en dier. Een autobiografie, waarin James Bowen vertelt over zijn verslavingsproblematiek en hoe hij door een straatkat grip op zijn leven krijgt.

Op een zekere dag vindt James in de portiek van zijn woning een zwervkat, die er slecht aan toe is. Hij ontfermt zich over het dier met de bedoeling dat dit van tijdelijke aard zal zijn. Want hoewel hij een zwak voor katten heeft, realiseert James zich dat hij als junk te veel problemen heeft om voor een huisdier te zorgen.

James merkt al snel dat deze slimme kat, die hij Bob heeft genoemd, een uitzonderlijk karakter heeft. Bob hecht zich aan James en is niet van plan afscheid te nemen. Ook James is al na korte tijd verknocht aan het gezelschap van Bob.

Tijdens zijn dagelijks werk als straatmuzikant in Londen, wordt James door Bob op de voet gevolgd. Bob krijgt een rol bij de optredens van James en hij beschrijft hoe toeschouwers en Bob op elkaar reageren. Toeristen en andere toevallige voorbijgangers zijn vaak aangenaam verrast door het intelligente gedrag van Bob. James en Bob beleven vaak positieve dagen, maar zo nu en dan ontstaan riskante situaties voor beiden. Zij doorstaan samen avonturen in een niet veilig bestaan op straat. Indrukwekkend is hoe deze

twee maatjes op elkaar ingespeeld raken, elkaar aanvoelen en ondersteunen.

Door dit alles ontstaat een hechte vriendschap tussen James en zijn maatje Bob, de straatkat.

Door Bob krijgt het leven van James structuur. James krijgt verplichtingen, voelt zich verantwoordelijk voor Bob en krijgt een doel in zijn leven. Hierdoor pakt hij het idee op om serieus aan zijn verslaving te gaan werken. Dit gaat stap voor stap en de weg van dit moeizame proces en de rol die Bob hierin heeft beschrijft hij op een reële, maar ook luchtige wijze.

Een succesverhaal waarin James en Bob een belangrijke, positieve rol in elkaars leven hebben. Je krijgt bewondering voor de wilskracht van de auteur en raakt ontroerd door de unieke band tussen James en Bob.

(Annet de Grunt)

Bob de straatkat is ook verfilmd en draait momenteel in de bioscopen.



AppSoluut

Naam: Dashlane • Prijs: gratis • Voor: android en iPhone

RTL Nieuws hackt socialemedia-accounts politici. Door slechte wachtwoorden is het zomaar mogelijk. Gebruik daarom een goede password manager zoals Dashlane. De gratis app genereert automatisch veilige wachtwoorden en onthoudt de inloggegevens. Je hoeft maar één wachtwoord te onthouden: dat van Dashlane zelf. Op de iPhone kun je echter ook met een vingerafdruk inloggen op de password manager.



Flexwerken: een WOLF in SCHAAPSKLEREN?

De laatste jaren is de arbeidsmarkt steeds flexibeler geworden. Dat is een grote verandering voor de oudere generaties. De jongere generatie is ermee opgegroeid en weet niet beter. Maar betekent dit dan ook dat een flexibele arbeidsmarkt goed past bij deze nieuwe generatie werkenden?

TEKST | dr. Cécile Boot, VUmc, afdeling sociale geneeskunde

Om meteen maar met de vraag uit het intro te beginnen: uit een studie van het Verwey Jonker instituut^{1,2} blijkt dat jongeren helemaal niet tevreden zijn over de hoge mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Terecht schrijven de onderzoekers: 'Wie clichépatronen ziet, moet ervoor waken om die als wens van een generatie te beschouwen.' In een interview met de NOS stelde Laura van der Geest, directeur

van het Centraal Planbureau, afgelopen september dat beleid de oorzaak is van de toegenomen flexibiliteit op de arbeidsmarkt³. Er zijn dan ook steeds meer geluiden dat de Wet Werk en Zekerheid – de Flexwet – een averechtse uitwerking heeft. In plaats van het vergroten van de zekerheid voor flexwerkers zorgt de wet juist voor een toename van de onzekerheid. En dat had minister Asscher vast niet voor ogen toen hij de wet ontwierp.

De wetenschap kent het verschijnsel dat nieuwe maatregelen soms andere effecten hebben dan vooraf verwacht. Als onderzoeker op het gebied van arbeid en gezondheid houd ik mij onder meer bezig met de evaluatie van nieuwe maatregelen in organisaties. Voordat een maatregel breed wordt ingevoerd, onderzoeken we eerst in een beperkte subgroep welke effecten deze heeft. Zo krijgen we goed inzicht in de effectiviteit van de maatregel en kunnen we in een vroeg stadium onbedoelde neveneffecten voorkomen of aanpakken. Wetgeving leent zich natuurlijk niet voor kleinschalige toepassing; het zou



KENNISONTWIKKELING: FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSMARKT

Dr. Cécile Boot, universitair hoofddocent Arbeid en Gezondheid bij het VUmc, volgt prof. dr. Allard van der Beek op in de programmaraad van het AKC. Boot brak op het congres 'Een nieuwe generatie, een nieuw geluid?' (georganiseerd door het Verwey Jonker Instituut op 3 november 2016) een lans om juist nu te starten met onderzoek naar de invloed van de steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt op werkenden. Ook in de NVvA/AKC-ledenenquête naar kennisbehoefte (oktober 2016) werd het belang genoemd van kennis over het thema flexibilisering van de arbeidsmarkt voor het arbeidsdeskundig vak.



onethisch zijn om nieuwe wetgeving toe te passen op een klein aantal mensen, terwijl anderen nog onder de oude wet vallen. Daarom is het van groot belang om de consequenties van wetgeving goed in kaart te brengen, zodat er in een vroeg stadium maatregelen kunnen worden genomen.

Arbeidsrisico

We weten dat de flexibele arbeidsmarkt gevolgen heeft voor een grote groep werkenden, maar we weten eigenlijk helemaal niet welke consequenties deze flexibiliteit heeft op de korte of de lange termijn. Wat we wel weten is dat juist de jongere generatie – de twintigers – veel kampt met mentale gezondheidsproblemen, zoals burn-out en depressie⁴. Wat we ook weten is dat mentale gezondheidsproblemen oorzaak nummer één zijn voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in Nederland⁵. Een belangrijke bevinding uit het onderzoek van het Verwey Jonker Instituut in dit verband is dat de behoefte aan vastigheid in werk, in de vorm van een vaste baan, vooral een behoefte aan zekerheid is¹. De flexibele arbeidsmarkt vermindert deze zekerheid, waardoor de onzekerheid toeneemt. Ander onderzoek laat ons zien dat onzekerheid over werk

een belangrijke determinant is van gezondheid⁶. De flexibele arbeidsmarkt vormt dus een potentieel gezondheidsrisico voor de werkenden in het algemeen, en de jongste generatie werkenden in het bijzonder.

Dubbel belast

We moeten zuinig zijn op de nieuwe generatie werkenden. Deze jonge mensen moeten immers nog een heel arbeidzaam leven mee. Maar juist zij lijken dubbel belast. Ten eerste worden ze vanaf hun eerste werkdag blootgesteld aan de flexibele arbeidsmarkt. Daarnaast behoren ze tot de generatie die naar verwachting tot minimaal hun 70ste moet doorwerken. Dan pas bereiken zij de AOW-leeftijd, omdat deze vanaf 2022 periodiek wordt vastgesteld op basis van de levensverwachting. Het naar boven toe bijstellen van de AOW-leeftijd lijkt een effectieve maatregel om tegenwicht te bieden aan de grote groep babyboomers die uit de arbeid stroomt. Maar het is natuurlijk wel de vraag of de nieuwe generatie werkenden de AOW-leeftijd überhaupt op een duurzame manier haalt.

Unieke kans

Het is dan ook van groot belang dat we de jonge generatie werkenden zo goed mogelijk ondersteunen in hun

werk. Ik pleit voor wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van de flexibele arbeidsmarkt op de gezondheid van de nieuwe generatie werkenden. Als we de effecten kennen, kunnen we gerichte maatregelen inzetten, dan wel ontwikkelen, om ervoor te zorgen dat ook deze nieuwe generatie op een duurzame manier de AOW-leeftijd bereikt. In Nederland hebben we juist nu een unieke kans, omdat de generatie die is opgegroeid in de context van de flexibele arbeidsmarkt op dit moment aan de start van haar carrière staat. Nu is het moment om te investeren in wetenschappelijk onderzoek naar de gezondheid van de nieuwe generatie werkenden. Wij staan in de startblokken!

Dr. Cécile Boot, universitair hoofddocent Arbeid en Gezondheid (VUmc), volgt prof. dr. Allard van der Beek op in de AKC-programmaraad.

Bronnen

- 1 Van der Klein M, Aussems C, Jansma A, De Gruijter M, Piets K. Een nieuwe generatie een nieuw geluid? Werkenden (in spe) over vaste en flexibele contracten. Utrecht: Verwey Jonker Instituut, 2016.
- 2 Stavenuiter M, Van der Klein M, Aussems C. Vast en flex in vele vormen. Werkgevers, bedrijven en sectoren aan het woord over flexibele arbeidscontracten. Utrecht: Verwey Jonker Instituut, 2016.
- 3 NOS, Interview met Laura van der Geest, Centraal Planbureau. Weblink: <http://nos.nl/artikel/2133855-cpb-vaste-banen-verdwijnen-door-beleid.html>, 2016.
- 4 Kessler RC, Birnbaum H, Bromet E, Hwang I, Sampson N, Shahly V. Age differences in major depression: Results from the national comorbidity survey replication (NCS-R) Psychol Med 12:225–37, 2010.
- 5 Weel I. Meeste uitval arbeidsmarkt door psychische kwaal. Trouw, 20 mei 2015.
- 6 Laszlo KD, Pikhart H, Kopp MS, Bobak M, Pajak A, Malyutina S, Salavecz G, Marmot M. Job insecurity and health: a study of 16 European countries. Soc Sci Med 70:867–874, 2010.

Stotteren kan loopbaan blokkeren

Niet vanzelfsprekend



Zangers Typhoon en Miss Montreal, acteur Waldemar Torenstra. Maar ook Tiger Woods, Bruce Willis en Mr. Bean. Het is een kleine greep uit de vele beroemdheden die stotteren of gestotterd hebben. Zij maakten carrière, maar toch rust er een groot taboe op stotteren. Veel mensen die stotteren schamen zich, voelen zich minderwaardig, hebben spreekangst en vermijden woorden en situaties.

TEKST | Diederik Wieman



Coen Winkelman

“Naar schatting 1% van de wereldbevolking stottert. Het gaat door alle landen, rassen, culturen en intelligenties heen”, vertelt Coen Winkelman. Sinds 1972 werkt hij als logopedist met als therapeutische specialisatie stotteren, broddelen (zie kader) en stemproblemen. Hij is coauteur van meerdere boeken over het onderwerp en docent aan de beroepsopleiding logopedie. “Vanaf dag één in mijn opleiding was ik geïnteresseerd in stotteren. Wat vooral

boeit is het approach-avoidance conflict (het afwegen van voor- en nadelen) van stotteraars: kies je ervoor om te spreken of houd je je mond? Beide is een probleem. Als je je mond houdt heb je een sociaal probleem, als je spreekt stotter je en word je weggezet als iemand met een spraakgebrek.”

De Nederlandse Federatie Stotteren vergelijkt stotteren met een ijsberg. “Het openlijk stotteren met zijn blokkades, herhalingen en ongewilde pauzes tijdens het spreken is goed merkbaar, dus boven water. Daarnaast bestaat er het zogenaamde verborgen stotteren. Dit deel blijft voor de buitenwereld onzichtbaar, maar kan een belangrijkere plaats innemen dan het openlijk stotteren.”

Coen Winkelman komt het vaak in zijn praktijk tegen. “Verborgen stotteren zie je vooral bij mensen met een lichte stotter. Ze gaan situaties of woorden vermijden. En dat kan grote vormen aannemen. Vaak gaat het lange tijd goed, maar op enig moment in het arbeidsproces wordt het een punt en krijgen ze stress, lopen ze de baan mis of blijven ze laag in het carrièrepad hangen. Stel, je komt in aanmerking voor een hogere functie. Dan moet je meer telefoneren, vergaderen, naar klanten toe. Noem alle spreek situaties maar op. Ze hebben hun hele leven trucs bedacht om stottersituaties of woorden

WAT IS STOTTEREN?

Stotteren is spraak die zich kenmerkt door veel voorkomende gespannen blokkades, herhalingen of verlengingen van klanken, lettergrepen of woorden met aarzelingen of pauzes. Het is voor een belangrijk deel erfelijk bepaald. Naast genetische factoren spelen ook neurobiologische, gedragsmatige, emotionele en omgevingsfactoren een rol. (Bron: www.stotteren.nl)

WEL OF NIET HELPEN?

Het klassieke dilemma. Moet je stotterende sprekers wel of niet helpen als ze vastlopen? Coen Winkelman adviseert: "Normaal doen. Geef de stotteraar dezelfde aandacht als ieder ander waarmee je spreekt. Ga gewoon het gesprek over stotteren aan en vraag of hij wel of niet aangevuld wil worden." Ervaringsdeskundige Koen van Geesbergen voegt daaraan toe: "Vul alleen aan als je zeker weet wat iemand wil zeggen. Dan is aanvullen een soort van ontspannend moment. Als je gaat raden en fout raadt schiet de stotteraar nog meer in de kramp."

of letters te vermijden. En dat gaat dan niet meer.

Letterlijk zeggen ze dan: ik word het zo zat om de hele dag andere woorden te moeten zoeken."

Maar volgens Winkelman zijn juist deze verschijnselen goed aan te pakken. "Het zijn vaak mensen die voor 95% vloeiend praten, maar voor wie de 5% stotTERS in hun hoofd steeds groter wordt. Vaak hebben ze ook perfectionistische trekken. In de therapie moet je je daarom niet op de verbaal-motorische componenten richten (spreektechnieken), maar op cognitieve en emotionele componenten."

Underachievers

Voor arbeidsdeskundigen heeft Coen Winkelman nog wel wat tips. "Mensen die stotteren zijn vaak underachievers. Ze bereiken niet wat ze zouden kunnen omdat ze zich verbergen, en woorden of situaties vermijden. Ze worden in ieder geval gehinderd in hun loopbaan, daar zijn verhalen genoeg over. Maar ze hebben ook vaak de neiging om stotteren van alles de schuld te geven. Het is de grote boosdoener. Als arbeidsdeskundige zou je daarover het gesprek aan moeten gaan. Vraag bijvoorbeeld eens: 'Wanneer heb je er voor het laatst naar laten kijken?' Het kan maar zo zijn dat je als antwoord krijgt: 'Twintig jaar geleden, en toen zeiden ze dat het nooit zou overgaan.' Maar op je veertigste kun je er ook nog verder mee komen. Juist op basis van eerdere ervaringen met therapieën. De therapeut kan dan samen met de stotteraar bekijken wat niet en wel geholpen heeft. Met dat laatste ga je dan verder." Ook is het goed om uit te vragen in welke mate het de persoon in kwestie hindert. "Wat is de lijdensdruk van het stotteren? En wat zijn de ambities van stotteraar? Vervolgens kun je kijken welke vervolgstappen genomen kunnen worden."



Koen van Geesbergen

Koen van Geesbergen: "Klanten raak ik er niet door kwijt"

Mensen met een stotter. Ze kunnen zanger worden, golfer of acteur. Maar ook 'gewoon' arbeidsdeskundige. Koen van Geesbergen bijvoorbeeld. Al sinds 2005 is hij als zelfstandig ondernemer actief in de re-integratiebranche.

"Ik weet niet anders dan dat ik het heb. Tot mijn 25e zat ik wel in het circuit van hulpverlening. Spraaktherapie, logopedie, hypnose, haptonomie. Je kunt het zo gek niet bedenken of ik heb het gedaan. Een paar jaar geleden heb ik nog eens een laatste poging gedaan bij Del Ferro in Amsterdam. En daarna was ik er helemaal klaar mee. Stotteren is gewoon een onderdeel van wie ik ben. Een onderdeel dat ik graag kwijt zou zijn, daar niet van, maar het is ook mijn identiteit. Uiteindelijk ga je je minder aantrekken van de mening van anderen. Ik stotter gewoon. Ook als ik thuis ben of onder vrienden. Ik heb het meer met vlagen. Als ik minder goed in m'n vel zit praat ik slechter. Daar baal ik dan wel van. Dan zoek ik naar andere woorden om het stotteren te vermijden, maar ik heb ook weken dat het veel makkelijker gaat en ik er eigenlijk niet bij stil sta. Ik merk wel dat het gemakkelijker wordt naarmate ik ouder word. Ik ben nu 42 en het hoort bij mij. Ik ben er niet blij mee, maar het is zoals het is. Iedereen heeft wel wat, alleen bij mij valt het meer op."

Heeft het stotteren je beroepskeuze beïnvloed?

"Nee, niet echt. Ik ben direct na mijn opleiding in dit werk gerold. Natuurlijk zijn er dagen dat ik liever een weggestopte boekhouder ben, maar ik praat gewoon graag. En dat is wat ik nu ook de hele dag doe. Ik zou niet anders willen. Ik heb wel m'n momenten hoor. Dat ik denk: had ik toch niet iets anders moeten doen. Ik sta bijvoorbeeld niet graag voor een groep, dus geef als het even kan geen trainingen. Ik ben een drama in koude acquisitie en ook geen spontane netwerker. Ik kom het beste tot mijn recht in een-op-eengesprekken."

Stotteren heeft me niet weerhouden om dit werk te gaan doen. Het heeft mij zelfs een zetje in de goede richting gegeven. Mijn manager zag destijds niet veel potentie in mij door het stotteren. Daardoor ben ik op →

Hoor- of merkbare stotter symptomen vormen slechts het topje van de ijsberg



m'n 28e als zelfstandige gaan werken en dat is tot op de dag van vandaag een succes. Ik kan mezelf goed verkopen en door het stotteren werk ik misschien wat harder en heb ik meer bewijsdrang. Bovendien praat ik veel met klanten die iets mankeren. Het feit dat ik zelf ook iets heb, werkt misschien wel drempelverlagend.

Klanten raak ik er niet door kwijt. Als mensen aangeven dat ze het moeilijk vinden om met mij te praten, zoek ik daar een oplossing voor. Dan geef ik ze door aan een collega. Want als het niet klikt kan ik ze ook niet goed helpen."

Ben je extra gespitst op stotteraars of verborgen stotteraars?

"Ik kom weinig mensen tegen met een spraakgebrek en ze zoeken me ook niet op. Het is misschien vier, vijf

keer in mijn loopbaan gebeurd. Het is dan wel een onderwerp van gesprek. Ik kan alleen maar aangeven wat mijn ervaring is en misschien wat sleutelen aan het zelfvertrouwen: het begint met tevreden zijn met wie je bent. Die knop moet je vinden. Dat doet de tijd met je, of gebeurtenissen in je leven. Zolang je er tegen blijft knokken komt je dat niet ten goede. Het kost veel energie en levert niet veel op."

Heb je tips voor AD'en die het wel tegenkomen?

"Er zijn best veel mensen die huiverig zijn om stotteren bespreekbaar te maken. Maar als je het negeert, negeer je ook de persoon die erachter zit. Maak het dus bespreekbaar. Zegt de klant dan 'ik heb het ermee te doen en het is geen issue', laat het dan daarbij. Als het wel een issue is, kan het re-integratiebelemmerend zijn en zelfs een doorlopend probleem in iemands loopbaan. En dan is het zaak dat de AD er aandacht besteedt. Met beroepskeuzeadvies of doorverwijzing naar een behandelaar. Een in stotteren gespecialiseerde logopedist kan een optie zijn om nog resterende stotterangst kritisch te onderzoeken."

Kun je je voorstellen dat mensen door stotteren langs de kant komen te staan?

"Ja, wanneer je er totaal mee in de knel zit. Ik heb een normale jeugd gehad, ben door mijn ouders ondersteund en heb van jongs af aan alle hulp gekregen die ik nodig had. Ook op school ben ik goed begeleid. Maar als je uit een harder milieu komt of als het thuis genegeerd wordt, kun je andere keuzes maken en haal je niet alles uit je loopbaan. Op latere leeftijd gaat zich dat wreken. Ik ken iemand op HBO-niveau die als grondwerker aan de slag ging om werksituaties te vermijden waarin hij veel moest praten. Daar kwam hij later mee in de knel. Zonder stotteren had zijn loopbaan er heel anders uitgezien."

BRODDELEN

Broddelen is een andere manier van niet-vloeiend spreken die vaak verward wordt met stotteren. Wie broddelt is niet in staat zijn tempo aan te passen. Dit kan leiden tot een grote hoeveelheid normale niet-vloeiendheden, waardoor broddelen als specifieke stoornis vaak niet herkend wordt: fouten in ritme en pauzes, of in moeilijk verstaanbaar spreken. De broddelende spreker is zich niet bewust van deze symptomen. Bij broddelen is de zelfwaarneming gestoord: hij hoort de symptomen zelf niet. De spreker is zich er pas van bewust als hij 'wat zeg je' te horen krijgt. Als dat te vaak voorkomt kan dat leiden tot sociale angst.

(Bron: www.nedverstottertherapie.nl)

Meer weten?

- www.stotteren.nl is het portal van de Nederlandse Federatie Stotteren. Erkende therapeuten zijn aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Stottertherapie.
- www.nedverstottertherapie.nl
- www.demosthenes.nl is de belangenvereniging voor mensen die stotteren.



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.

Een nieuw thuis



Huisvesting en integratie van
statushouders

Cursus
Wanneer
Woensdag 15 maart

Waar
Congrescentrum In de Driehoek,
Utrecht

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

Studiedag | Coachend leidinggeven in de zorg



Kennis en vaardigheden voor
de coachend leidinggevende

Congres
Wanneer
Woensdag 22 maart

Waar
Leerhotel Het Klooster,
Amersfoort

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

Zilveren haren, gouden jaren



Competentiebeleid voor senior
medisch specialisten

Congres
Wanneer
Dinsdag 18 april

Waar
Antropia, Driebergen-Zeist

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

Ziek van zorg



Burn-out herkennen en werk-
plezier vergroten bij
verpleegkundigen

Congres
Wanneer
Donderdag 20 april

Waar
NH Hotel, Amersfoort

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

SOLK in de praktijk



De nieuwste inzichten
en ontwikkelingen voor
behandeling van patiënten
met onverklaarde lichamelijke
klachten

Congres
Wanneer
mei 2017

Waar
Leerhotel Het Klooster,
Amersfoort

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

Geschiedt / Ongeschiedt



Jongeren met een beperking
en Wajongers anticiperen!

Congres
Wanneer
Dinsdag 23 mei

Waar
NH, Amersfoort

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

**Speciaal
voor arbeids-
deskun-
digen!**



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij voorop lopen in je vak?

Haal je master of laws en erkend
diploma arbeidsdeskundige, en maak
het verschil voor mens en organisatie.



Capabel *Hogeschool*

Eerste in sociaal en zorg

Wil je meer weten? Kijk dan op www.capabelhogeschool.nl