



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | AUGUSTUS 2017 | NUMMER 4



IPS De kunst van **zorgvuldig matchen**

Het Toverbaltheater

Geloven in de kracht van de
kwetsbare mens

Congres
verslag!

Pagina 20

→ AKC Kennisagenda

→ Zitten kan gezonder

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Regie op Verzuim

dé studie voor
arbeidsdeskundigen

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

Regie op Verzuim is door de NVvA als bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd met 21 punten.

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



Meer dan het leren van een vak
Het gaat over jouw ontwikkeling

Zorg dat je blijft

IVA Opleidingen biedt exclusieve bij- en nascholing voor arbeidsdeskundigen. De trainingen zijn afzonderlijk in te kopen of als onderdeel van een aantrekkelijk abonnement.

Ons aanbod

De ontwerpers van de bij- en nascholing en de docenten en sprekers zijn vooraanstaande gespecialiseerde professionals uit de sector. De bij- en nascholingen zijn geaccrediteerd door de NVvA en gecertificeerd door Cedeo. Deelname aan elk dagdeel garandeert ten minste 2 PE-punten. Het aanbod voor komend jaar is onder meer:

- Rapporteren: Interessant of relevant
- Update sociale wetgeving
- Oriëntatie van de letselschade in de praktijk
- Morele burn-out, hoe herken je het?
- Bekijk ons volledige aanbod via www.ivaopleidingen.nl

Hoe werkt het?

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

Kijk en meldt u aan op: www.ivaopleidingen.nl

“Beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige / casemanager”

Kijk op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. U vindt hier informatie over de verzekeringen. Stel uw eigen verzekering samen en bereken vrijblijvend uw premie. Vraag gerust een offerte aan.



De verzekering is een combinatie van beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid en is speciaal ontwikkeld voor de zelfstandige arbeidsdeskundige en/of casemanager.

De verzekeringsvoorwaarden zijn afgestemd op de praktijk van de professionele arbeidsdeskundige. Zo zijn (neven)werkzaamheden als loopbaan-coaching, training, mediation en casemanagement meeverzekerd.

www.cover-arbeidsdeskundige.nl is een initiatief van Multimediair BV; intermediair voor dienstverlenende beroepen en voor professionals zoals u. Met ruime ervaring en kennis van beroepsaansprakelijkheid en arbeidsdeskundigen.

vragen

Wat boeit Loes Bernaert
(staf arbeidsdeskundige
UWV Bezwaar &
Beroep) aan het arbeids-
deskundig vak?
Kijk op pagina 22

Colofon

39e jaargang nummer 4
Augustus 2017

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereni-
ging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofdredacteur → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt,
Agnes Kroes, Anjo van Soest, Diederik Wieman
(Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Hans van der
Holst (UWV SMZ), Linda ten Kate-Stigter,
Hans Klip

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Soenar Chamid,
Healt2Work, 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 administratie-
kosten): € 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 toestem-
ming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Coverstory

IPS: Individuele plaatsing en steun

Ook nu de economie aantrekt, blijft het voor mensen
met ernstige psychische aandoeningen erg lastig
om betaald werk te vinden. Individuele
Plaatsing en Steun is een kansrijke uitweg.
De kracht van deze methode is dat iemand
snel in een baan wordt geplaatst.

6

Gezond zitten

Zitten is het nieuwe roken, wordt wel gezegd. Feit is dat zitten wel wat
gezonder kan. Gelukkig zijn er genoeg preventieve en curatieve ergonomi-
sche oplossingen, blijkt uit het betoog van ergonoom Linda ten
Katen.

10

Toverbal- theater

Ina Cornelissen, oprichter van het
Toverbaltheater gelooft in de kracht van
de kwetsbare mens. Of je nu
Downsyndroom hebt, NAH, een verstan-
delijke of fysieke beperking: iedereen is welkom bij het Toverbaltheater.



28

En verder...

Wetenschappelijk: AKC kennisagenda	14
Verslag NVvA congres	20
Verslag installatie Shirley Oomens	24



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar
aandacht aan beroepen achter de schermen.
Dit keer: cameraman Alex van Knippenberg (39)

18



Summer Of Love en de WAO

Het zal bijna niemand ontgaan zijn dat het 50 jaar geleden is dat de legendarisch zomer van 1967 plaatsvond. De weekbladen hebben coverstory's over de Summer Of Love en veel festivals staan deze zomer in het teken van het hippietijdperk. Ik was in 1967 acht jaar, te jong om enige notie te hebben van wat er gaande was. Pas jaren later zag ik de documentaire over het Monterey popfestival dat in 1967 in California plaatsvond. En dat maakte veel indruk op mij. Niet alleen door de geweldige muziek van Janis Joplin, Jimi Hendrix, The Who en de weergaloze Otis Redding, maar ook de voorbereidingen van het festival en de sfeer tijdens de optredens. Wat nu normaal is, was in 1967 volstrekt nieuw. Een paar jongens die 100.000 mensen op de been weten te brengen die vervolgens drie dagen op een festival blijven hangen. Het is nauwelijks voor te stellen dat dit 50 jaar geleden is. Door alle aandacht voor de hippies, zouden we haast vergeten dat er nog wat te vieren valt.

In 1967 is de WAO in werking getreden, ook alweer een halve eeuw geleden dus. En dat is voor ons toch echt iets om stil bij te staan. Want, met de inwerkingtreding van de WAO was de geboorte van de arbeidsdeskundige zoals we die nu kennen een feit. Toen was het nog echt pionieren. In de 50 jaar die volgden is er veel gebeurd. Kijk alleen maar eens naar de onderwerpen in dit nummer van AD Visie. Lees over de intreedrede van Shirley Oomens, onze eerste lector op het gebied van arbeidsdeskundigheid. Of over de onderzoeksthema's op de Kennisagenda van het AKC. En over de uitdagingen die arbeidsdeskundigen kunnen aangaan om een geschikte functie te vinden voor mensen met psychische aandoeningen. Het vak van arbeidsdeskundige is volwassen geworden. Ik wens jullie allemaal een mooie zomer toe. Mijmer aan het strand over ons mooie vak en luister ondertussen naar al die prachtige muziek uit 1967!

Geert Beckers

Banenquotum

Ook in 2016 hebben werkgevers meer banen voor arbeidsbeperkten ingericht dan met het kabinet is afgesproken. De overheid daarentegen heeft de doelstelling niet gehaald, blijkt uit de tweemeting van het ministerie van SZW. Eind 2016 zijn in totaal 22.554 banen voor deze doelgroep ontstaan en dat is meer dan de doelstelling: 20.500 totaal, waarvan 14.000 in de marktsector en 6500 bij de overheid. Het bedrijfsleven realiseerde 18.957 banen, de overheid slechts 3597, fors minder dan de afgesproken 6500. Omdat in de publieke sector vorig jaar minder banen voor mensen met een beperking zijn gerealiseerd dan is afgesproken, zet staatssecretaris Klijnsma de voorbereidingen in gang die nodig zijn voor het activeren van een quotumregeling.

Schaarste op de arbeidsmarkt

De huidige economische groei zorgt voor steeds meer krapte op de arbeidsmarkt. Randstad voorziet vooral problemen in ICT-, technische en commerciële functies. Geschikt personeel voor bepaalde beroepen is schaars, maar ook technologische ontwikkelingen gaan hard waardoor er onvoldoende kennis is. Het adequaat opleiden van werkenden en toekomstig werkenden is essentieel om in de pas te kunnen blijven lopen met de economische groei.

Ondernemers hebben geen vakantie



De zomervakantie is volop in gang, maar volgens MKB Belangen worden de stranden en resorts niet door ondernemers bevolkt. De organisatie onderzocht de vakantieplannen van ondernemers en kwam tot een opmerkelijke conclusie: ondernemers zijn nooit écht vrij van hun bedrijf. Bijna 30% van de ruim 2000 ondervraagde ondernemers gaat helemaal niet op zomervakantie en 90% van alle ondernemers checkt tijdens de vakantie dagelijks de e-mail. Voor een deel

geldt dat de vakantieperiode juist cruciaal voor de eigen onderneming is (bijvoorbeeld horecaondernemers). Maar voor een kwart van de thuisblijvers geldt dat het simpelweg financieel niet haalbaar is. Ondernemers krijgen geen vakantiegeld, en de inkomsten lopen ook niet door als de zaak dicht is of als er geen uren gedeclareerd worden. Slechts 13% keert zichzelf tóch een beloning uit de zaak uit terwijl de zaak dicht is tijdens de vakantie.

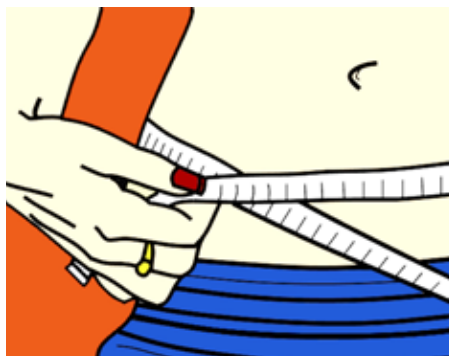
Week van de Toegankelijkheid

Van 2 t/m 7 oktober 2017 is de jaarlijkse Week van de Toegankelijkheid. Met het campagnethema 'Aan tafel!' wil de organisatie bereiken dat mensen met een beperking of een chronische ziekte overal kunnen eten, uitgaan en elkaar kunnen ontmoeten zonder belemmeringen. Meer informatie: www.weekvandetoegeankelijkheid.nl.

12,5 miljoen euro voor gezonde werknemers

Het ministerie van SZW stelt € 12,5 miljoen beschikbaar voor projecten om mensen langer gezond en vitaal aan het werk te houden. De subsidie kan worden aangevraagd door Onderwijs & Ontwikkelingsfondsen en samenwerkingsverbanden van sociale partners. Daarmee kunnen zij plannen financieren die gaan over gezond en veilig werken, goed werkgeverschap en arbeidsmobiliteit. Subsidieaanvragen kunnen van 25 september tot en met 13 oktober worden ingediend bij het Agentschap SZW. De subsidiabele kosten bedragen per aanvraag maximaal € 500.000 en zijn altijd 50% van de totale projectkosten.

De subsidieaanvrager dient dus de helft van de projectkosten zelf te dragen. (www.agentschap-schapszw.nl)



GELEZEN



Leuke baan boven topsalaris

Millennials kiezen fun op het werk massaal boven keiharde cash: zeven op de tien Europese jongeren zouden een saaie baan die een ton per jaar verdient afslaan voor een leuke, modaal betalende job. (uit: Young Capital New Generation Recruitment Guide)

ZZP-pensioen

Veel ZZP'ers zijn volgens Jetta Klijnsma 'tegen wil en dank' voor het ondernemerschap gegaan en 'in de aap gelogeed', omdat ze niet genoeg verdienen om pensioen op te bouwen. "Maak gewoon een verplichte pensioenvoorziening voor ZZP'ers." (uit: de Volkskrant)

Overheid veroorzaakt schulden

José Manshanden (Raad van de volksgezondheid) vindt dat de overheid toeslagen moet afschaffen. "Ze zijn bedoeld voor mensen met lage inkomens, die vaak ook laagopgeleid zijn. Juist zij hebben moeite om het systeem te begrijpen. Toeslagen worden vooruit betaald op basis van het geschatte inkomen. Veel mensen vinden het lastig om hun inkomen in te schatten of ze hebben wisselende baantjes. Als het dan later niet blijkt te kloppen, moeten ze het geld terug betalen dat vaak al uitgegeven is." (uit: Algemeen Dagblad)

Individuele plaatsing en steun (IPS)

De kunst van **ZORGVULDIG MATCHEN**

Ook nu de economie aantrekt, blijft het voor mensen met ernstige psychische aandoeningen erg lastig om betaald werk te vinden. Individuele Plaatsing en Steun is een kansrijke uitweg. De kracht van deze methode is dat iemand snel in een baan wordt geplaatst.

TEKST | Hans Klip

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is een uit de Verenigde Staten afkomstige interventiemethode die in ons land binnen de geestelijke gezondheidszorg aan populariteit wint. IPS is bedoeld voor mensen met ernstige psychische aandoe-

ningen (EPA) zoals schizofrenie, bipolaire stoornissen, ernstige depressies en persoonlijkheidsstoornissen, die graag willen werken. De methode is gebaseerd op vaste principes. Zo staat de voorkeur van de cliënt centraal en is betaald werk het doel. Ook



wordt snel gezocht naar een echte baan en krijgen cliënt en werkgever langdurige ondersteuning. Cris Bergmans, stafmedewerker Individuele Plaatsing en Steun bij kenniscentrum Phrenos, heeft het over een goed omschreven, gestandaardiseerde methode. "IPS is geschikt voor iedereen met een ernstige psychische aandoening die wil werken. Er wordt niet gezegd dat je iets niet kunt, maar gewoon gestart. Heel krachtig."

Poort groter

"De poort van de ggz naar de werkende wereld was klein", zegt Anke van Eerd, IPS-coach bij re-integratiebedrijf Wij 3.0. "Door IPS wordt de poort groter." Marion Schmied, manager van Reakt, haalt de huidige visie op gezondheid aan. "Hierin gaan zorg en sociaal herstel veel meer hand in hand dan voorheen. Arbeid is het beste medicijn, wordt wel gezegd. IPS past daarbij. Je neemt iemands werkwens serieus."

Robert Boxem, arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf in Groningen, is naar eigen zeggen fan. "Door de combinatie van arbeid en behandeling zetten mensen sneller stappen. Werk is voor hen vaak een zelfoverwinning. Vóór IPS deden we bij UWV WERKbedrijf eigenlijk niet zo veel met deze groep."

Phrenos richt zich op het kennis delen over herstel, behandeling en participatie bij ernstige psychische aandoeningen. Volgens Bergmans heeft IPS de beste papieren van alle arbeidsintegratiemodellen. "De methode is effectiever dan traditionele benaderingen. Er is in Nederland onderzocht hoeveel mensen met een IPS-traject na dertig maanden een betaalde baan hadden. Het resultaat was 44%. Beduidend meer dan de 25% bij de controlegroep."

Boxem geeft een cijfer uit de regio Groningen. "Bij ons ligt het aantal plaatsingen zeker rond de 50%. Daarbij zitten absoluut ook duurzame plaatsingen."

Reëel

Van Eerd is een van de tien IPS-coaches bij Wij 3.0, een groot re-integratiebedrijf in de regio Utrecht. Zij doen mee aan de FACT-teams van ggz-instelling Altrecht. Deze teams richten zich op de behandeling en begeleiding van mensen die redelijk stabiel zijn; FACT is de afkorting van *flexible assertive community treatment*. Van Eerd vindt de kracht van IPS dat niemand wordt uitgesloten. "Iedereen die aangeeft te willen werken, krijgt een gesprek. Mijn houding is: oké, vertel. En dus niet: ja, maar. Mensen hebben geen irreële wensen."



Anke van Eerd,
IPS-coach bij
Wij 3.0



Marion Schmied,
manager bij Reakt



Cris Bergmans,
stafmedewerker
IPS bij Phrenos



Robert Boxem,
arbeidsdeskundige
bij UWV Werk-
bedrijf

Een ander sterk punt is het praktische karakter van de methodiek, zegt Van Eerd. "IPS is wijsheid opdoen door actie. Binnen dertig dagen is er contact met de werkgever. Een duidelijk verschil met de oude re-integratie, waarin je eerst uitgebreid met de cliënt praatte. Wanneer je zover was dat je naar werk kon zoeken, was het traject soms al afgelopen."

Vertrouwen

Anke van Eerd komt met het voorbeeld van iemand die vroeger in de ICT werkte, maar vanwege een psychose was gestopt. De kandidaat wilde graag weer werken, maar wist niet wat zijn kennis nog waard was. Van Eerd: "Ik zei meteen in het eerste gesprek: zal ik iemand uit mijn netwerk bellen die er verstand van heeft? Dat wilde de kandidaat wel. De gesprekspartner bood aan om het te proberen bij zijn bedrijf. Dat gaat zo goed dat de kandidaat in aanmerking komt voor een contract."

Natuurlijk gaat het niet altijd zo, erkent Van Eerd. "Maar er zijn genoeg succesverhalen. De kunst van IPS is heel zorgvuldig matchen. Je moet iemand op een goede werkplek zetten, want anders gaat het keer op keer mis." Wat voegt zij als IPS-coach toe? "Mijn arbeidsmarktkennis, werkgeversnetwerk en actiebereidheid. Ook geef ik iemand vertrouwen dat het gaat lukken. En ik blijf in de buurt op het moment dat iets niet lukt."

Valkuil

Zitten er geen nadelen aan IPS? "Een goede vraag", zegt Cris Bergmans. "Nee, eigenlijk niet. Behalve misschien dat de methode gericht is op regulier betaald werk. Sommige mensen willen een zinvolle dagbesteding of vrijwilligerswerk doen. Voor hen is IPS niet geschikt."

Boxem wijst op de valkuil dat iemand te veel hooi op zijn vork neemt. "Mensen zijn erg gemotiveerd. Het komt geregeld voor dat iemand om meer werk vraagt en de werkgever dat geeft. Met het risico dat de werknemer thuis niets meer kan doen." De balans tussen werk en privé verdient daarom veel aandacht tijdens het IPS-traject, stelt Boxem. "Dat aspect kan de coach het beste al van tevoren met de werkgever bespreken."

Reakt, waar Schmied werkt, is een onderdeel van de Parnassia Groep. Deze ggz-instelling – de grootste van

FEITEN EN CIJFERS

Het grootste deel van de gespecialiseerde geestelijke gezondheidszorg doet mee met IPS, evenals vier Regionale Instellingen voor Beschermde Wonen. In totaal gaat het om 27 instellingen.





Nederland – zet vol in op IPS. “Wij houden ons bij Reakt bezig met participatie en re-integratie”, vertelt Schmied. “We hebben ongeveer 25 IPS’ers die meedraaien bij de FACT-teams. Het voordeel hiervan is dat behandelaars sneller aan arbeid denken.” Voordat een cliënt met een IPS-traject start, is er een voortraject. Dat bestaat uit maximaal acht gesprekken.

FEITEN EN CIJFERS

Zo’n 281.000 mensen (1,7% van de Nederlandse bevolking) kampt met ernstige psychische aandoeningen (EPA), bijvoorbeeld een persoonlijkheidsstoornis, een zware depressie of schizofrenie. Van hen wordt 75% in de zorg behandeld.

Schmied: “Dan heb je voldoende zekerheid om iemand voor een IPS-traject aan te melden. Iemand moet bereid zijn om hierin te investeren, al is het maar in tijd, en zich veilig voelen bij de IPS’er.”

In de IPS-methode wordt gehamerd op modeltrouw, omdat dit tot betere resultaten leidt. Zo is het niet de bedoeling om van regulier werk af te zien. Een goede benadering, aldus Schmied. “Je voorkomt ermee dat de begeleider dagbesteding of vrijwilligerswerk als doel oké vindt. Maar modeltrouw is wel een uitdaging. Tijdens het traject is er sprake van een op- en neergaande beweging bij mensen. Het is een zaak van lange adem, waarbij soms een tussenstap nodig is.”

Modeltrouw betekent niet dat IPS een statische methode is, merkt Bergmans op. “Er kunnen bepaalde elementen aan het werken met IPS worden toegevoegd, die de werking van IPS voor cliënten versterken en in combinatie ermee hen kunnen ondersteunen. Een voorbeeld is het maken van een eigen herstelplan.”

Actief

Robert Boxem stelt zich als arbeidsdeskundige actief op bij de IPS-trajecten van de Groningse ggz-instelling

FEITEN EN CIJFERS

IPS bereikt ongeveer 5% van de mensen met EPA. Ook jonge volwassenen die net een eerste psychose achter de rug hebben, kunnen hierbij baat hebben. In de periode 2008-2016 zijn tussen de 7000 en 9000 IPS-trajecten gestart.

Lentis. Hij is aanspreekpunt voor de door UWV gefinancierde trajecten en neemt deel aan het IPS-team waarin verder zeven coaches zitten. “Ik spring op meerdere

momenten in”, vertelt Boxem. “Heeft een werkgever belangstelling om iemand in te schakelen? Dan ga ik langs om de mogelijkheden te bespreken. Ook een werkplekonderzoek hoort er vaak bij. Ik doe verder mee met de contractbespreking en bekijk onder meer welke subsidieregeling het beste past. Bij een voorval op het werk ga ik met de werkgever praten, als dat zinvol is. Het is leuk om er zo bij betrokken te zijn.”

Pakken andere arbeidsdeskundigen het net als hij aan? Dat verschilt, zegt Boxem. “Een deel zet zich op dezelfde manier in voor IPS, maar er is ook een deel dat af en toe of helemaal niet meedoet. Dan laat je kansen liggen. Gelukkig merk ik dat steeds meer collega’s enthousiast zijn.” Ook Bergmans is blij met de steeds grotere belangstelling voor IPS vanuit arbeidsdeskundige hoek. “De arbeidsdeskundige denkt erg mee en brengt zijn kennis over wet- en regelgeving in. Andersom kan de arbeidsdeskundige een beroep doen op de expertise van behandelaars en meer leren over de doelgroep.”

Marion Schmied benadrukt het belang van een goede samenwerking en korte lijnen tussen alle betrokken partijen. “Dat geldt ook voor de arbeidsdeskundige. We hebben van oudsher een goed contact met de ‘dedicated’ arbeidsdeskundige van UWV. We stimuleren dat onze IPS’ers met de arbeidsdeskundige overleggen.”

Kosteneffectief

Niet onbelangrijk is natuurlijk de financiële kant van IPS. “Een traject is duur omdat de methode heel intensief is”, vertelt Bergmans. “Wel wordt het voortraject van maximaal acht gesprekken betaald vanuit de

Per jaar worden **500** trajecten betaald, in totaal dus **2500** trajecten tot en met eind 2021

Zorgverzekeringswet." Toch is het totale financiële plaatje gunstig, aldus Bergmans. "De methode is kosteneffectief, blijkt uit onderzoeken. Er wordt bespaard op zorg- en uitkeringskosten en de deelnemer verwerft zich een hoger inkomen."

De meeste IPS-trajecten worden betaald door UWV. Op 1 januari 2017 is een nieuwe regeling met een looptijd van vijf jaar ingevoerd: de onderzoeksubsidieregeling Individuele Plaatsing en Steun. Per jaar worden 500 trajecten betaald, dus in totaal 2500 trajecten tot en met eind 2021. Ggz-instellingen kunnen de aanvraag indienen. "Hiervoor is veel belangstelling", zegt Bergmans. "De regeling is dit jaar overtekend."

Op de kaart

Gemeenten lopen nog sterk achter. Volgens Bergmans trekken nu in ieder geval tien gemeenten geld uit voor IPS-trajecten. "Alleen Amsterdam, Den Haag en Nijmegen kopen groot in. Het is voor gemeenten lastig om de financiering rond te krijgen. Ik verwacht wel dat het aantal gemeenten dat IPS financiert, zal groeien. Dit is ook nodig."

Hij wijst op de nieuwe kaderregeling Impuls Regionale Samenwerking GGZ en Werk & Inkomen. "Elke arbeidsmarktregio kan een bedrag van 90.000 euro in twee jaar krijgen. Dit bedrag is vooral bedoeld om de samenwerking tussen gemeenten, ggz en UWV te stimuleren. Je kunt het geld gebruiken om IPS verder op de kaart te zetten bij gemeenten."

Drie jaar

In Den Haag is in 2015 en 2016 een pilot gehouden. Hierbij is voor het eerst systematisch bekeken of de IPS-methode werkt voor mensen met een bijstandsuitkering die worden behandeld in de geestelijke

FEITEN EN CIJFERS

IPS wordt in ons land soms ook in de verslavingszorg toegepast. Verder wordt overwogen of de methode kan worden toegepast voor andere doelgroepen, zoals mensen met een lichte verstandelijke handicap en psychische problemen of mensen uit de maatschappelijke opvang.

FEITEN EN CIJFERS

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de IPS-methode effectiever is dan een traditionele benadering. Bij een Nederlands effectonderzoek had 44% van de cliënten met een IPS-traject na dertig maanden een reguliere baan. In de controlegroep was dat 25%.

gezondheidszorg of maatschappelijke opvang. Er deden 56 mensen mee. De conclusie is dat IPS het beste werkt bij ggz-cliënten. Bij cliënten van een maatschappelijke opvanginstelling is vaak sprake van zulke sterke belemmeringen dat voor hen een alternatieve, meer geleidelijke aanpak geschikter is. Na de pilot heeft Den Haag een eigen gemeentelijke regeling voor IPS ingevoerd, die aansluit bij de landelijke UWV-regeling.

De pilot duurde een jaar. Te kort, stelt Schmied. "Tijdens de pilotperiode had 20% van de cliënten van de Parnassia Groep op enig moment betaald werk. Best een goed resultaat als je bedenkt dat veel mensen met ernstige psychische aandoeningen meer dan een jaar nodig hebben om aan betaald werk te komen. UWV gaat niet voor niets uit van een termijn van drie jaar bij een IPS-traject. Dat is nu ook in de gemeentelijke regeling opgenomen. Een

FEITEN EN CIJFERS

Het kenniscentrum Phrenos verzorgt in Nederland de opleiding voor IPS-trajectbegeleider. Er zijn 440 IPS'ers opgeleid. Phrenos voert ook modeltrouwingen uit bij de instellingen die werken met IPS.

andere uitkomst van de pilot is dat opname in het doelgroepregister (voor mensen die onder de landelijke Banenafspraken vallen, red.) de werkkansen van een cliënt vergroot. Dat is echter niet bij iedereen mogelijk."

Tot slot, hebben de vier nog wensen of tips? Als het aan Schmied ligt, komt er een korte IPS-variant voor mensen die tijdelijk zijn uitgevallen met een psychische stoornis. "Het is zonde dat deze groep nu niet kan meedoen."

Van Eerd raadt arbeidsdeskundigen aan om zich meer te laten zien. "Jouw vak doet ertoe bij IPS." Bergmans heeft een vergelijkbare tip. "Kom naar bijeenkomsten over IPS en sluit je aan bij het IPS-teamoverleg." Boxem adviseert zijn collega's om niet te snel te denken dat mensen met ernstige psychische aandoeningen iets niet kunnen. "Deze mensen zijn vaak creatief en hebben bijzondere ideeën. Speel daarop in. Laat je verrassen!"

MEER WETEN?

Kijk op de site
www.werkenmetips.nl

ZITTEN kan gezonder

Fysieke klachten worden niet altijd veroorzaakt door werk, maar beïnvloeden het werk wel. Een goede werkplekinrichting helpt bij het terugkeren in de werksituatie, waar een slechte werkplek dit juist tegen kan werken. Gelukkig zijn er genoeg preventieve en curatieve ergonomische oplossingen, blijkt uit het betoog van ergonoom Linda ten Katen.

TEKST | Linda ten Katen-Stigter*

Als we naar de trends kijken, zien we dat de zitduur per werkdag toeneemt. Gemiddeld zit een Nederlandse werknemer 7 uur op een werkdag. Zitten brengt gezondheidsrisico's met zich mee. De belangrijkste risico's van inactiviteit zijn:

- vroegtijdig overlijden;
- verhoogd risico op ziekten zoals diabetes en hart- en vaatziekten;
- klachten aan het bewegingsapparaat;
- ongezonde metabole processen.

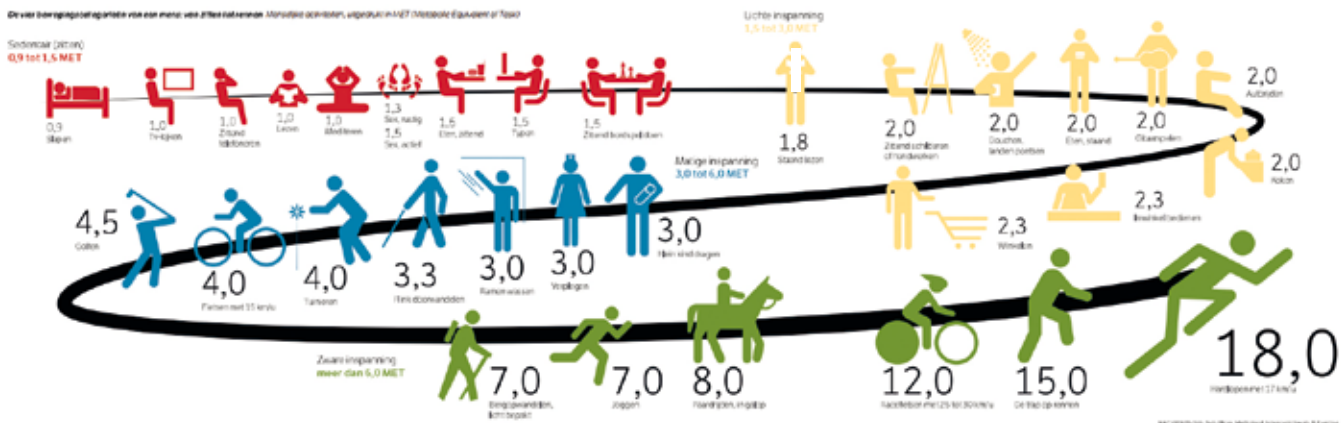
De gevolgen van zitten

Veelvoorkomende klachten zijn rugklachten en KANS-klachten (klachten arm, nek, schouder). Veelal zijn klachten arbeidsgerelateerd. Niet iedere klacht wordt veroorzaakt door zitten. Ook als de oorzaken elders liggen, kan dit grote invloed hebben op het werk.

Veelvoorkomende klachten zijn;

- lage rugklachten (zoals hernia);
- klachten aan het SI gewricht;
- bekkeninstabiliteit;
- hoofdpijn en concentratieproblemen;
- nek- en schouderklachten;
- elleboogproblemen;
- polsklachten;
- handproblematiek.





Als we gaan staan dan verhoogt onze metabole activiteit naar lichte inspanning (gele zone). Als je gaat fietsen op een bureaufiets verhoog je de metabole activiteit tot matige inspanning (blauwe zone). In deze zone komt de stofwisseling volledig op gang.

Gezond zitten

Een gezonde zithouding voorkomt (toename van) klachten. Belangrijke aandachtspunten bij zitten zijn:

- **Rughouding.** Rechtop zitten is veelal moeilijk vol te houden. Dit wordt veroorzaakt door veel factoren, waaronder de vorm van de stoel, lengte van spieren, voorkeurshoudingen en beeldschermafstand.
- **Stand van het bekken.** Een onderuitgezaakt bekken heeft een negatief effect op de belasting van de onderrug en SI-gewricht.
- **Ontspannen schouders.** Het is moeilijk om met ontspannen schouders te werken. De oorzaak is vaak te hoge armleggers, spanning en afsteunen op het bureau.
- **Reikafstand.** Voorkom reiken naar bijvoorbeeld de muis die buiten de comfortzone (schouderbreedte) ligt.
- **Voeten op de grond.**
- **Dynamiek.** Door een stoel dynamisch te gebruiken stimuleren je de doorbloeding. Zitten wordt minder statisch.

De vijanden van een gezonde houding

De zwaartekracht. De zwaartekracht is een grote vijand bij zitten. Er treedt snel houdingsverval op. Houdingsverval ontstaat doordat de zwaartekracht aan ons lichaam trekt. Een voorbeeld: een hoofd weegt ongeveer 5 kg en wordt gedragen door een klein gewricht in de nek. Op het moment dat

het hoofd niet recht boven het lichaam is,
ontstaat er een grote statische belasting.

Werk. Werken leidt ons af van ons gevoel. Tijdens werkzaamheden maakt ons lichaam hormonen aan waardoor je discomfort niet waarneemt.

Gewoonten. Gewoonten zijn ingesleten. We denken niet bewust na over een gezonde zithouding. En al ben je je er bewust van, het blijft moeilijk om automatismen te doorbreken.

Arbeidsdeskundigen en ergonomie

Ergonomische producten spelen een grote rol bij het voorkomen van langdurige uitval en succesvol terugkeren op de arbeidsmarkt. Hoe groot een beperking ook is, er zijn altijd mogelijkheden. De werkplek heeft meer invloed op het lichaam dan we ons kunnen voorstellen. Soms lijkt een werkplek in orde, maar blijkt na werkplekonderzoek dat deze werkhervatting toch in de weg staat. De aandacht voor ergonomie groeit. Ook de rol van arbeidsdeskundigen verandert. Steeds vaker worden zij betrokken bij ingewikkelde casuïstiek en voor preventie. Omdat arbeidsdeskundigen de gevolgen van een slechte werkplek kennen, is het een logische stap om preventief de juiste maatregelen te nemen.

Preventie

Bedrijven krijgen meer aandacht voor

preventie. Ook bij arbeidsdeskundigen staat het steeds meer op de agenda. Het is prachtig om mensen terug te begeleiden naar het werkproces en medewerkers aan het werk te houden of zelfs klachten te voorkomen.

Op dit moment wordt er in veel organisaties zittend gewerkt. Medewerkers zitten langer dan 6 uur per dag achter een beeldscherm. Bedrijven zijn medeverantwoordelijk voor de gezondheidsrisico's van werknemers ten gevolge van langdurig zitten. Tijdens zitten staat onze stofwisseling nagenoeg stil en verbruikt ons lichaam weinig energie (1 MET). Als wij onze stoel dynamisch gebruiken, zou dit energieverbruik 1,5 MET kunnen zijn.

Nuttige (en leuke) feiten

- Staand vergaderen is 34% effectiever dan zittend vergaderen, met behoud van kwaliteit en besluitvorming.
- Zit-stabureaus verminderen de zitduur zonder dat dit effect heeft op de productiviteit
- Bewegend leren gaat sneller dan stilzittend leren.
- Werk twee uur per dag staand en combineer dit met af en toe lopen, traplopen of fietsen en je verbruikt per jaar evenveel energie als bij het lopen van 5,4 marathons, drie Elfstedentochten schaatsen of tweemaal de Noordzee overzwemmen.

Minder zitten op een werkdag

Beweging is goed te combineren met werk. We noemen dit dynamisch werken. Dynamisch werken begint bij eenvoudige, gratis beweegmomenten:

- neem vaker de trap;
- ga bij voorkeur samen koffie halen en niet voor elkaar koffie halen;
- gebruik de dynamische stand van je stoel;
- plaats de prullenbakken verder weg, dit daagt uit tot een wandeling;
- maak een lunchwandeling;
- heb eens een overlegwandeling;
- ga lopend bellen.

Dynamisch zitten

Zitten kan anders. Bij dynamisch zitten wordt een dynamische component toegevoegd. De eenvoudigste vorm is de dynamische stand van de bestaande bureaustoel. Er zijn verschillende producten beschikbaar die naast deze tweedimensionale mecha-

CASUÏSTIEK

Mevrouw Krom is 38 jaar, administratief medewerker/commerciële binnendienst, is bekend met lage rugklachten, nek-, schouderklachten en uitstralingspijn in de arm. Mevrouw heeft deze klachten al meer dan 15 jaar en is niet eerder onder behandeling geweest. Ze zag de klachten als een zwak punt van haar lichaam.

Twee jaar geleden is het bedrijf overgenomen en hierdoor ontstond stress binnen de organisatie. Collega's zijn ontslagen en de werkdruk is toegenomen. Ze heeft lang doorgewerkt ondanks haar klachten. Op een gegeven moment lukte dit zelfs met pijnmedicatie niet meer. Inmiddels is duidelijk dat er diverse pathologieën ten grondslag liggen aan haar klachtenpatroon. De klachten zijn inmiddels hanteerbaar. Mevrouw heeft een vorm van reuma en door overbelasting zijn de klachten sterk toegenomen. Mevrouw heeft een scoliose die op het eerste oog niet zichtbaar is, maar wel resulteert in een asymmetrische en grote statische belasting in de nek en schouders. Mevrouw wil terugkeren bij haar huidige werkgever. Op dit moment werkt ze 6 uur per week, dit wil ze graag uitbouwen.

Analyse

Mevrouw is gedreven en heeft letterlijk en figuurlijk een te actieve werkhouding. Pauze neemt mevrouw zelden en ze voelt zich zeer verantwoordelijk voor haar werk en maakt lange dagen. Dit levert stress

op. Als we kijken naar haar zithouding dan zien wij een te actieve houding, met een hoge statische belasting in de bovenrug. Daarnaast ontstaat er spanning in de lage rug. Er zijn grote reikafstanden tijdens muis- en toetsenbordgebruik.

Oplossingen

- Aanleren van nieuwe gewoonten, pauzes en pauzemomenten.
- Bewustwording van spanningsopbouw met behulp van EMG (myofeedback).
- Passende bureaustoel.
- Compact toetsenbord; dit voorkomt reikafstanden bij muisgebruik
- Een verticale muis voorkomt spanningsopbouw en statische belasting van de handheffers.
- De kijkafstand is gereduceerd. Hierdoor is het mogelijk dat mevrouw naar het beeldscherm kijkt zonder haar nek uit te steken.
- Na een aantal weken vindt een evaluatie plaats, waarbij ook de inzet van een zit-stabureau is besproken. Dit bureau maakt houdingsvariatie mogelijk en vermindert de statische belasting

De passende bureaustoel

Gezien de scoliose en ernstige klachten in de nek en schouders is het van groot belang een passende stoel te selecteren. De stoel moet aan een aantal eisen voldoen:

- De rugleuning sluit aan bij de rug en scoliose.
- De rugleuning is traploos in hoek verstelbaar. De stoel heeft een kantelverstelling voor meer ontspanning in de nek en schouders, waardoor ook houdingsverval wordt voorkomen.
- Dynamische stand van de bureaustoel, waarbij de rug volledig ondersteund blijft. Hiervoor is een kantelmechaniek nodig. Andere mechanieken bieden onvoldoende steun in de rug.
- Gepolsterde armleggers faciliteren het aannemen van een gezonde houding. Door de reumatische klachten is het belangrijk om druk op de ellebogen te voorkomen.
- De zitting heeft een goede contour, waarbij bekkenkanteling gestimuleerd wordt.
- De rugleuning geeft voldoende bekkensteun.

Het vervolg

Door de juiste begeleiding van zowel arbeidsdeskundige, werkgever, jobcoach en door goede voorzieningen wordt het mogelijk het aantal uren geleidelijk op te bouwen. In overleg is besloten dat mevrouw terugkeert voor 24 uur verdeeld over 4 dagen. Werktaken en werkomgeving zijn aangepast. Mevrouw neemt meer pauzes. Vanaf de eerste dag heeft mevrouw profijt van haar nieuwe werkplek. De houdingsvariatie en de betere zithouding voorkomen overbelasting.



Voorbeelden van verantwoord staand en zittend werken

niek ook driedimensionaal bewegen uitlokken.

Staand werken

Zitten en staan afwisselen is gezond. Staand blijft echter statisch. Het is aan te bevelen om dynamiek toe te voegen. Onderzoek toont aan dat bij goed gebruik van een zit-stabureau de productiviteit met 10% kan toenemen. Staand is natuurlijk, maar moeilijk om lang vol te houden. Het is belangrijk om producten in te zetten die overbelasting voorkomen en uitnodigen tot beweging.

Bewegend werken

Bewegen kan op kantoor! Reduceer de zitduur en voeg dynamiek toe. De doorbloeding wordt gestimuleerd. Dit zorgt voor een betere beschikbaarheid van zuurstof en voedingsstoffen voor spieren en hersenen. Er is aangetoond dat de activiteit in het brein veel hoger is na een aantal minuten licht intensief bewegen. Het combineren van bewegen en werken is goed mogelijk, maar vergt enige gewenning.

Curatieve inzet van dynamische producten

Dynamische producten zijn geschikt om klachten te verminderen. Hieronder een overzicht van oplossingen die hierbij ingezet kunnen worden.

Fysieke overbelasting

In verschillende organisaties vinden naast zittende werkzaamheden ook andere fysiek belastende activiteiten plaats, bijvoorbeeld langdurig staan, duwen, trekken, tillen en bukken. Hierover zijn in de arbowetgeving regels opgesteld, maar deze worden in de praktijk niet altijd nageleefd. Onder invloed van werkdruk, cultuur en afwezigheid van ergonomie worden normen overschreden. Er zijn producten die het werk eenvoudiger maken:

- antivermoeidheidmatten;
- tilliften;
- schuifkrachten reducerende materialen;
- goede werkstoelen;
- zit/stahulpen;
- trainingen over bewustwording, houding en toepassen van hulpmiddelen;

- Laevo, exoskelet.

De Laevo biedt rugondersteuning tijdens voorovergebogen werk en het maken van tilbewegingen. Het helpt de rug te ontlasten en stimuleert een gezonde werkhouding. Het exoskelet vergroot de duurzame inzetbaarheid.

Conclusie

Door inzet van de juiste ergonomische oplossingen worden (klachten door) fysieke overbelasting voorkomen en wordt terugkeer naar werk eenvoudiger. Als arbeidsdeskundige heb je veel curatieve, maar ook preventieve mogelijkheden om de medewerkers aan het werk of in het juiste spoor te houden!



* Linda ten Katen-Stigter werkt als ergonomisch adviseur bij Health2Work en adviseert dagelijks over ergonomie in de breedste zin van het woord. Veelvoorkomende onderwerpen zijn fysieke belasting, zithouding, tillen en transfers, spraakherkenning, licht en akoestiek. Linda geeft ook workshops voor de Health2Work Academy.

Rugklachten	zit-stabureau	Lagere belasting van de onderrug.
	sta-ondersteuning	Voorkomt houdingsverval en voegt variatie in houding toe.
	Deskbike en deskwalk	De beweging en rotaties die ontstaan bij lopen en fietsen voorkomen statische (over)belasting van de onderrug.
Heupklachten	Zadelkruk	Zorgt voor een gezonde belasting van het heupgewricht.
	Zit-stabureau	Het heupgewricht wordt minder eenzijdig belast.
	Stoel met dynamische functie en rughoekverstelling	Voorkomt overbelasting g van het heupgewricht.
Knieklachten	ErgodeskBike	Een ErgodeskBike kan het gewricht sterk ontlasten.
Hoofdpijn, schouderklachten, nekkklachten	zit-stabureau	Meer ontspanning in de schouders en nek.

Zes onderzoeksthema's op AKC Kennisagenda

Op basis van een uitgebreide inventarisatie van kennisvragen uit het arbeidsdeskundig veld, heeft de AKC-programmaraad adviezen over zes kennisthema's en onderzoeksthema's uitgebracht. Dit najaar is de aanbesteding van de onderzoeken, die zullen bijdragen aan verdere verdieping en professionalisering van het arbeidsdeskundig vak.

TEKST | Diederik Wieman

Het AKC werkt op basis van de kennisvragen uit het arbeidsdeskundig veld. Dit jaar vond een uitgebreide inventarisatie plaats onder de belangrijkste stakeholders: de NVvA-leden en UWV. De thema's zijn uitgebreid besproken in de wetenschappelijke programmaraad. De adviezen die hieruit volgden zijn door het AKC-bestuur beoordeeld en gespecificeerd. Dit betekent dat er zes onderzoeksthema's in gang worden gezet, die wezenlijk bijdragen aan de verdere professionalisering van de arbeidsdeskundige beroepsgroep:

- mentale belasting van arbeid;
- robotisering;
- flexibilisering van arbeid;
- Duurzaam Werk(t);
- kosten- en batenanalyse van arbeidsdeskundige interventies;

- arbeid en chronische ziekte in relatie tot langer doorwerken.

Yvette van Woerkom, arbeidsdeskundig adviseur bij UWV en lid van de AKC-programmaraad: "We hebben de kennisvragen in verschillende sessies met de NVvA-leden opgezocht. Wat houdt ze bezig? Waar liggen de toekomstige uitdagingen? De verzamelde kennisvragen zijn vervolgens in workshops verder uitgediept. De thema's die we nu hebben verzameld, sluiten dus goed aan op de behoefte vanuit de arbeidsdeskundige praktijk."

Ook programmaraadvoorzitter **prof. dr. Lex Burdorf** (Erasmus MC) is enthousiast over de kennisagenda: "Er is heel zorgvuldig gekeken dat we geen onderzoeken doen die elders ook al plaatsvinden. Op een aantal gebieden slaan we echt andere wegen in. Er zijn nieuwe invalshoeken gevonden die goed bij de arbeidsdeskundige praktijk aansluiten."

Prof. dr. Sandra Brouwer (UMCG) vicevoorzitter van de programmaraad: "Alle projecten zijn belangrijk. Allereerst omdat ze voortkomen uit de vragende behoefte van de professional. Maar ook omdat het veelal gaat om een vervolg op eerdere onderzoeken. We kunnen dus goede vervolgstappen maken."

Invloed via begeleidingscommissies

De onderzoeksvragen komen uit de praktijk. Om ervoor te zorgen dat de antwoorden goed toepasbaar zijn, worden bij alle onderzoeken begeleidingscommissies met arbeidsdeskundigen ingesteld. De commissie kijkt mee met de opzet en de uitvoering van het onderzoek en geeft feedback aan de onderzoekers. Yvette van Woerkom: "Als arbeidsdeskundige heb je dus invloed op de uitkomsten van de onderzoeken. Je zorgt ervoor dat een onderzoek de goede kant op blijft gaan. Meedraaien in zo'n commissie is bovendien leuk en leerzaam omdat je betrokken bent bij wetenschappelijk onderzoek."

Prof. dr. Sandra Brouwer (UMCG): "Arbeidsdeskundigen draaien via de begeleidingscommissies in alle onderzoeken mee en zorgen ervoor dat de kennis goed bruikbaar is voor de beroepsgroep. Onderzoekers hebben die input ook echt van arbeidsdeskundigen nodig." Lex Burdorf vult aan: "De onderzoekers moeten ervoor zorgen dat de aansluiting met het arbeidsdeskundig veld daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Dat vraagt ook iets van de beroepsgroep. Als je er niet bij betrokken bent, kun je ook niet bijsturen. Ik hoop daarom echt dat de onderzoeksthema's onderdeel worden van de agenda van iedere arbeidsdeskundige."

THEMA 1 Mentale belasting van arbeid en mogelijke oplossingen

Als vervolg op de NVvA/AKC-sessie Kennisvragen van de toekomst werd over dit thema een specifieke sessie met arbeidsdeskundigen gehouden. Onder

leiding van lector Shirley Oomens en prof. dr. Roland Blonk werd geïnventariseerd welke kennisvragen onder de arbeidsdeskundigen over het thema mentale belas-



ting in arbeid leven. Twee kennisvragen kwamen bovendien. Zo is er behoefte aan een arbeidsdeskundige set van begrippen om in een concrete arbeidssituatie de factoren van de arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de arbeidsomstandigheden te beschrijven die bijdragen aan de mentale arbeidsbelasting van werknemers.

Het onderzoek moet leiden tot: Richtlijn met arbeidsdeskundige set van begrippen, mogelijk als aanvulling op de interactieve NVvA/AKC-tool 'Beschrijving arbeidsbelasting'. Kennisdossier Mentale Arbeidsbelasting. De tweede kennisvraag betreft een interventieprotocol, een soort arbeidsdeskundige

toolbox met interventies en aanpassingen in de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen die kunnen bijdragen aan het oplossen of voorkomen van een mentale disbalans. Vooral nog zal het onderzoek echter gericht zijn op beantwoording van de eerste kennisvraag.

THEMA 2 Robotisering en de impact op het arbeidsdeskundig vak

Vertrekpunt is het begin 2017 afgeronde AKC-onderzoekrapport 'Gevolgen van robotisering voor de arbeidsbelasting en het arbeidsdeskundig handelen' (AKC Cahier 21) en enkele suggesties voor vervolgstappen van de onderzoekers. Het rapport geeft een goed beeld van de wijze waarop robotisering invloed heeft op de fysieke en cognitieve arbeidsbelasting(eisen). Voor arbeidsdeskundigen is het hebben van inzicht in deze ontwikkelingen van groot belang. De AD-opleidingen zouden hier zeker aandacht aan moeten besteden. Een quick win zou kunnen zijn om samen met de AD-opleidingen de kennis in het rapport te ontsluiten met een mix van leervormen en didactische methoden. Het

AKC zou dat middels een subsidieproject kunnen faciliteren. Daarnaast kan onderzocht worden welke robotiseringsvormen een werkgever kan inzetten om mensen met arbeidsbeperkingen te ondersteunen. De andere vervolgstap is onderzoek naar robotiseringsvormen die kunnen bijdragen aan het oplossen van disbalansen bij mensen met een arbeidsbeperking.

Yvette van Woerkom: "Robotisering heeft een directe impact op de ontwikkeling van arbeid en dus op het arbeidsdeskundig vak. Het is niet alleen een bedreiging, maar het biedt ook kansen. Het is bijvoorbeeld heel



interessant om te onderzoeken wat de gevolgen van robotisering zijn voor de inzet van arbeidsbeperkten. Robotisering kun je immers ook inzetten om mensen aan het werk te helpen en te houden."

THEMA 3 Flexibilisering van arbeid

Geadviseerd wordt om meer oriënterende producten te laten ontwikkelen:

1. Een AKC-cahier gericht op vertaling van de bestaande kennis van flexibilisering van arbeid naar het arbeidsdeskundig perspectief met aandacht voor de 4 A's (arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen) en het arbeidsdeskundige handelen.
2. De bestaande Nederlandse en internationale rapporten, onderzoeken, factsheets en andere documentatie te systematiseren in een kennisdossier 'Flexibilisering van

arbeid' voor publicatie op www.arbeidsdeskundigen.nl.

Lex Burdorf: "Flexibilisering kan een positieve en negatieve rol spelen bij het behoud van werk voor mensen met een beperking. Een vrouw met reuma besloot ZZP'er te worden omdat ze dan veel beter de werkzaamheden rondom haar ziekte kan plannen. Dat is een gewenste vorm van flexibilisering, maar we kennen ook de vormen van ongewenste flexibilisering waarin mensen nulurencontracten krijgen en voortdurend



inkomen en baanonzekerheid hebben. Via dit onderzoek willen we inzicht krijgen onder wat voor condities flexibilisering een bijdrage levert aan participatie en wanneer dat absoluut niet het geval is."



THEMA 4 Duurzaam Werk(t). De rol van de werkgever

Het doel van onderzoeksproject Duurzaam Werk(t) is om meer zicht te krijgen op de factoren die de duurzaamheid van loopbanen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bepalen. De werkgroep heeft het globale voorstel dat er lag besproken en suggesties voor aanscherping gedaan. De focus komt te liggen op het monitoren van de duurzaamheid van loopbanen van mensen met een arbeidsbeperking. Daarvoor zullen plaatsingen bij werkgevers longitudinaal (3 tot 4 jaar in de jaren 2017-2021) gevolgd worden. Dat volgen gebeurt langs twee methoden. Een longitudinaal onderzoeksdesign en een geprotocolleerde monitoring van de duurzaamheid door arbeidsdeskundigen, waarbij de hypothese is dat arbeidsdeskundige

monitoring bijdraagt aan een duurzamer arbeidsparticipatie. Dit onderzoek steunt op een grote inbreng van de arbeidsdeskundigen zelf. Het onderzoek is belegd bij lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens en er is een onderzoeker op aangetrokken vanuit de HAN.

Sandra Brouwer: *"Bij kwetsbare doelgroepen gaat veel energie zitten in het vinden van werk en het plaatsen. Daar is ook de afgelopen jaren al het nodige onderzoek naar gedaan. Maar hoe je die plaatsing duurzaam krijgt is iets anders. Juist daar gaat dit onderzoek over: Wat kan een werkgever doen? Wat is de rol van een arbeidsdeskundige in dit proces? Hoe ga je om met*



arbeidscontracten, ambities, carrièreperspectieven? Terechte vragen die voor elke werknemer gelden en dus ook voor de doelgroep."

Yvette van Woerkom: *"Het is bij uitstek een thema dat de arbeidsdeskundige beroepsgroep goed op de kaart kan zetten. We kunnen onze toegevoegde waarde aantonen, bijvoorbeeld door plaatsingen te volgen en te onderzoeken waarom werkgevers wel of niet besluiten iemand met een beperking in dienst te houden."*

THEMA 5 MKBA van arbeidsdeskundige interventies

Uit het bijna afgeronde MKBA-project van Erasmus/SEOR blijkt dat de beoogde brede kosten- en batenanalyses op dit moment niet mogelijk zijn. Er bestaat echter nog steeds behoefte aan een methode om meer inzicht te krijgen op de toegevoegde waarde van AD-handelen voor diverse opdrachtgevers (verzekeraars en werkgevers) en klanten(groepen). Er lijkt een alternatieve aanpak mogelijk. De programmaraad ziet daarvoor meerdere praktijken die als referentiekader kunnen dienen voor een arbeidsdeskundig experiment. Het advies is een experiment te starten waarin wordt onderzocht of er een methode ontwikkeld kan worden met AD-bureaus en arbeidsdeskundigen die op termijn kan leiden tot inzicht in de (kosten)effectiviteit van arbeidsdeskundig handelen.

Lex Burdorf: *"Elke beroepsgroep zou veel meer moeten kunnen onderbouwen wat de opbrengst is van hun activiteiten. Dat kan in*

euro's zijn, maar in ons geval zou je heel sterk op maatschappelijke opbrengst moeten sturen, zoals gezondheidswinst en maatschappelijke cohesie. Er is schrikbarend

weinig informatie vanuit de arbeidsdeskundige praktijk. En die moet je hebben wil je als beroepsgroep verder professionaliseren. Een van de vragen is hoe we op een slimme manier gegevens uit de praktijk kunnen genereren en analyseren. Het innovatieve hieraan is dat je met die gegevens iets kunt zeggen over de kwaliteit van het arbeidsdeskundig handelen. Je zou zelfs tot een soort kwaliteitssysteem kunnen komen waarmee je het arbeidsdeskundig werk kunt onderbouwen. Als dat lukt zou dat een prachtige innovatie zijn."



Symposium Inclusieve innovatie van Arbeid en oratie van prof. dr. Roland Blonk

Save the date:
1 december 2017,
13:00-17:00 uur
Plaats: Universiteit
van Tilburg



13:00-15:00

Symposium Inclusieve innovatie van Arbeid. Met de laatste ontwikkelingen en inzichten van de mogelijkheden om werk aan te passen aan de mens.

15:30-16:30:

Oratie van prof. dr. R.W.B. (Roland) Blonk ter aanvaarding van de leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan de Tilburg University.

Een nieuwe mijlpaal voor het arbeidsdeskundig vak en dat vieren wij graag samen.

Wij nodigen u uit daarbij aanwezig te zijn. Noteer 1 december vast in de agenda.

De besturen van de NVvA en AKC

THEMA 6 Arbeid en chronische ziekte in relatie tot langer doorwerken

Met de Bibliotheek Arbeid en Chronische Ziekten heeft de beroepsgroep een zichtbare en gewaardeerde stap gezet in dit veld. Het vergroten van de expertise op dit terrein lijkt in het kader van duurzame inzetbaarheid verstandig, ook al is die vraag niet expliciet uit de enquête onder de beroepsgroep of de kennissessies gesteld. Het voorstel is een tweejarig project naar de rol van werkkenmerken bij arbeidsparticipatie bij werkenden (inclusief zelfstandigen) met een chronische ziekte (verminderde belastbaarheid) in brede zin: functioneren in werk, productiviteit, presentisme, doorwerken tot aan de AOW-leeftijd, verzuim, terugkeer naar werk na langdurige uitval. Uitgangspunt is gebruik maken van bestaande en beschikbare longitudinale datasets. Op basis van deze analyses kunnen instrumenten worden ontwikkeld voor een gewogen oordeel van het relatieve belang van individuele (ziekte) kenmerken.

Lex Burdorf: "Dit onderzoek kan leiden tot innovaties. Bij chronische ziekte en werk zijn de adviezen nu vooral generiek. Maar wanneer je de beschikbare informatie anders ordent en aanbiedt, kun je veel meer tot goed onderbouwde individuele adviezen komen. Dat is een spannende ontwikkeling."

Sandra Brouwer: "In vorig onderzoek is literatuur en kennis toegankelijk gemaakt in de Bibliotheek Arbeid en Chronisch Ziekten, die veel door arbeidsdeskundigen wordt geraadpleegd. In het vervolgonderzoek willen we gebruik maken van bestaande databestanden om de leemten in bijvoorbeeld kenmerken van werk, op te vullen. We denken dat we zo op relatief eenvoudige wijze kennis verzamelen die in de bibliotheek kan worden verwerkt."



COLUMN

Vasthouden

Iedereen is weleens boos, verdrietig of teleurgesteld, maar de vraag is: ben je het nu nog? Wetenschappers hebben onderzocht hoe lang het duurt voordat je lichaam de emotionele optater heeft verwerkt: negentig seconden. In deze anderhalve minuut wordt je lichaam overspoeld door het stresshormoon cortisol en nog een aantal andere chemische verbindingen die je wereld even totaal op zijn kop kunnen zetten. Het kost je lichaam negentig seconden om de negatieve emoties te verwerken en af te voeren. Daarna zou je de gebeurtenis feitelijk gezien achter je moeten kunnen laten. Feitelijk gezien dan. Mijn persoonlijke ervaring is dat het na die anderhalve minuut echt nog niet voorbij is. Het kan best lekker zijn om je te wentelen in allerlei wraakfantasieën. Maar eerlijk is eerlijk: beter worden de verhoudingen er niet van. Dat moet ik wel toegeven.

Maar even terugkomend op het onderzoek. Als je na die anderhalve minuut nog steeds boos, verdrietig, teleurgesteld enzovoort bent, dan houdt je dit zelf in stand. Je lichaam heeft de dreun inmiddels verwerkt maar je houdt zelf vast aan de negatieve emoties. Je roept ze als het ware voortdurend weer op. En dat is best een confronterende gedachte, vind ik. Mensen zijn blijkbaar gehecht aan bepaalde gevoelens, ook al zijn ze negatief. Ze wentelen zich erin alsof deze gedachten ook de realiteit zijn. Na die eerste anderhalve minuut bepaal je namelijk zelf hoe lang je deze negatieve gevoelens met je meedraagt. Als ik de vertaling maak naar mijn werk als arbeidsdeskundige dan kom ik in de praktijk toch redelijk vaak mensen tegen die boosheid of wraakgevoelens hebben naar hun werkgever en hierin ook volledig kunnen zwelgen. Dingen die gezegd zijn, dingen die niet gezegd of gedaan zijn, kansen die worden afgenomen of niet aangeboden. Soms heel terecht en soms ook helemaal niet. Het komt de re-integratie niet ten goede en soms houdt het het verzuim zelfs in stand. En dat is jammer. Want doordat deze rotgevoelens in stand worden gehouden raakt de realiteit steeds verder vertroebeld. Toen ik dit artikel las moest ik ineens aan mijn moeder denken. Geen wetenschapper, maar wel iemand van de rake gezegdes. Een van haar wijze levenslessen aan mij en mijn zus was: als je poep op je pad vindt, kun je twee dingen doen: EROVERHEEN stappen en doorlopen, of erin stappen, en de stank met je meedragen. Aan jou de keuze. En zo is het!

Agnes Kroes

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen achter de schermen.

Dit keer: eerste cameraman Alex van Knippenberg (39 jaar)

Camerawerk als levensstijl

TEKST | Diederik Wieman

“Ik volgde de destijds enige opleiding en liep in 1998 stage bij Cinevideogroep (het huidige United – red.) en daar ben ik ook niet meer weggegaan.”

“Zet mij niet van negen tot vijf op een kantoor, laat mij maar buitenspelen. In de regen of de bloedhete zon, het maakt mij niet uit. Het mooie van mijn werk is dat elke dag anders is. De ene keer sta je bij de koning, de andere dag bij het WK voetbal, Omroep Max of RTL Late night.”

“Het werk vraagt veel van je. Zowel fysiek als mentaal. Achter de camera heb je interactie met het publiek om je heen, maar ook met de regisseur, de presentator of commentator en de collega's met wie je samenwerkt. En je reageert continu op wat er in je omgeving gebeurt. Want alles kan door één beweging of één actie volledig veranderen. Het is ook fysiek werk. Je moet een goede oog-handcoördinatie hebben en je staat natuurlijk vrijwel de hele dag. En als je met een handcamera werkt, heb je twaalf kilo op één schouder. Verder moet je tillen met op- en afbouwen. Je werkt in weer en wind. Ik ben daarom altijd op alles voorbereid. Je kunt wel modieus op sneakers naar je werk, maar ik kies liever voor waterdichte schoenen. United regelt gelukkig een goede uitrusting: waterdichte, winddichte jacks, regenkleding, gehoorbescherming, want je staat veel in lawaaige omgevingen.”

“De werkdagen zijn lang, meestal tien tot twaalf uur. Soms sta je om twee uur 's nachts op, soms ben je om twee 's nachts thuis. En je hebt je voorbereiding thuis: hoe heten de militaire voertuigen die voorbijkomen op Veteranendag? Wat zijn de namen van de spelers? Welke bekende Nederlanders ken ik nog niet? Soms maak ik een smoelenboek dat ik uitprint en meeneem.”

“Natuurlijk ben je in dit werk veel van huis. Het kan oplopen tot tien weken als er Olympische Spelen zijn. Het betekent ook dat je dagen of weken achter elkaar op locatie moet eten. Goede voeding is echter belangrijk om dit werk te kunnen doen. Sommige collega's nemen zelf eten mee, zelf eet ik thuis zo gezond en gevarieerd mogelijk. Ook doe ik veel aan sport.”

“Als je regelmaat zoekt, moet je geen cameraman worden. Het is een levensstijl, je moet een beetje gek zijn om dit werk te doen. Maar mijn werk is mijn hobby dus vind ik het nog steeds erg leuk. Niet alleen vanwege de variatie en de vrijheid, maar ook door het teamwork. Van de algemeen assistent die de kabels trekt tot een geluidstechnicus; iedereen eromheen is waanzinnig belangrijk. In dit werk kun je niet zonder elkaar en ook dat maakt het bijzonder.”





www.united4all.nl

Startschot marketingcampagne

Kennis opdoen, netwerken en natuurlijk: de introductie van de marketingcampagne meemaken! Ruim 500 arbeidsdeskundigen wilden deze kansen niet missen en kwamen op 8 juni naar de 'uitverkochte' AD Parade in 1931 Congrescentrum Den Bosch.

Vooraf aan de parade was er een plenaire bijeenkomst waar NVvA-voorzitter Monique Klompé de marketingcampagne op enthousiaste wijze introduceerde. "100 jaar lang zijn arbeidsdeskundigen bezig om mensen weer aan het werk te helpen, hen te ondersteunen, want als je iets overkomt – ziekte of een arbeidshandicap – dan schrijven wij je niet af. Arbeidsdeskundigen kijken al 100 jaar naar wat iemand wel kan." En daarmee gaat de beroepsgroep door, want: "Er staat nogal wat op de agenda. Langer doorwerken, robotisering, globalisering. De arbeidsdeskundige lost elke dag weer macrovraagstukken op microniveau op. We maken werk geschikt voor mensen en mensen geschikt voor werk. We hebben een mooie, waardevolle boodschap die we bekend gaan maken bij een breed publiek", aldus Monique Klompé. Dat publiek bestaat uit negen miljoen mensen, de werkzame bevolking. "Onze ambities zijn hoog: de naamsbekendheid moet een boost krijgen. Van die negen miljoen mensen moet zeker een miljoen ons leren kennen en daarvan



Het NVvA-bestuur lost het startschot voor de marketingcampagne

moeten zeker 100.000 onze site bezoeken." De website arbeidsdeskundigen.nl is namelijk het landingspunt voor iedereen die meer wil weten over de beroepsgroep. Verder riep de voorzitter op actief mee te doen aan de campagne. "We hebben bijna 3000 leden, een actieve LinkedIn-groep en jullie zien ieder jaar zo'n 100.000 mensen in de spreekkamers. We hebben een slimme campagne ontwikkeld, doe mee en draag het uit. Deel flyers uit, hang posters op. Deel op LinkedIn, Twitter, Facebook en Instagram." Na de introductie van Monique Klompé loste het voltallige NVvA-bestuur het startschot voor de marketingcampagne, waarna de AD Parade van start ging.

Veel keuze

En die parade bood ook dit keer weer enorm veel keuze. De workshops waren gegroepeerd rond drie centrale thema's: Een kijkje in de keuken van kennis, Duurzame inzetbaarheid, en Wet- en regelgeving. Verder liep de profilering van het vak en de arbeidsdeskundigen zelf als een rode draad door het programma. Zo konden arbeidsdeskundigen een profielfoto laten maken in een fotostudio, was er een workshop creatief denken en gaven de experts van Social Brothers persoonlijk advies over hoe je je het beste online kunt presenteren. In dat licht was ook de workshop 'Marketing van ons mooie vak en van jezelf' interessant. Na een introductie over de marketing-



ne op AD Parade



Het NVvA
congres trok
traditiegetrouw
een bomvolle
zaal

Promovenda

Ook binnen het thema wet- en regelgeving hebben we een promovenda: Ilonka Eekhoudt vertelde over haar onderzoek naar loonsancties en het (beoogde) effect daarvan. Om die loonsancties te voorkomen en de uitkomsten van de RIV-toets voorspelbaarder te maken, is er de nieuwe Werkwijzer Poortwachter. Een workshop hierover gaven Rineke Hoetmer, Ben van Lieshout, Ben Lindeman en Yvonne Cernohorsky. De laatste workshop werd gegeven door Karin Gasseling, Pieter Prosé en Mirjam van Zoest, respectievelijk projectmanager maatschappelijke participatie, UWV arbeidsdeskundige en klantmanager bij de gemeente Apeldoorn. Zij vertelden over de pilot in Apeldoorn waarin UWV en WMO-activering samen optrekken bij gezamenlijke klanten die onder de Participatiewet vallen.

campagne van Monique Klompé gaf Social Brothers een interessant inkijkje in de wereld van social media. Aan de zijkant van de congreshal was bovendien een marketingpromenade ingericht. Hoe je je profileert als arbeidsdeskundige heeft vele kanten. Ook een goede rapportage maakt daar deel van uit. José van Assem (UWV) en Margriet de Groot (Boertien Vergouwen Overduin), trokken volle zalen met hun workshop 'Het arbeidsdeskundig rapport als portfolio'.

Niet alleen in geschrift, maar ook in woord presenteert je je vaardigheden. Daarom was er ook veel belangstelling voor de workshop 'Motiverende gespreksvoering' van UWV-opleiders Mariska de Broekert en Hans Brouwer. En hoe anderen tegen het vak aankijken werd duidelijk in de workshop van advocaat sociaal zekerheidsrecht Bernard de Leest en bestuursrechter Dick van der Meer. Zij gingen in op de do's-and-don'ts in de rechtbank bij arbeidsongeschiktheidsprocedures.

Kennis

Het thema kennis kwam tot uitdrukking in de kennispromenade en natuurlijk in diverse interessante workshops. Zo gaf senior onderzoeker dr. Jeanet Landsman (UMCG) een uitgebreide toelichting op het AKC-onderzoek over autisme en werk. Promovendus Kor Brongers hield samen

met Dirk den Hollander een workshop over de re-integratie van klanten met meervoudige problematiek.

Duurzame inzetbaarheid is een onderwerp dat continu de aandacht heeft van arbeidsdeskundigen. De AD Parade besteedde er op diverse manieren aandacht aan. John Bakker en Huib Veldman bijvoorbeeld, vertelden tijdens hun workshop over de 'Methode Ik' die arbeidsverhoudingen duurzaam houdt. Verder gingen arbeidsdeskundige Erik Timmer en Herke de Blank (UWV) in op de leidraad Participatie en de Scan Werkvermogen Werkzoekenden en gaf AKC-directeur Tjeerd Hulsman samen met Etty Wielinga (HAN) een update over het Maatschappelijk Project Duurzaam Werk(t). Wat is nodig om werknemers en werkgevers zover te krijgen dat zij zelf de verantwoordelijkheid oppakken om iets te doen aan hun eigen duurzame inzetbaarheid? Daar ging het om in de vraag-en-antwoord expertsessie van Peter Langedijk en Catrion Funke van Blik op Werk. Karel Bootsman ten slotte, arbeidsdeskundige bij Tata Steel, trok een bomvolle zaal met zijn presentatie 'Werken, gezondheid, ontspannen, genieten'.

Belangrijk aspect

Wet- en regelgeving is een belangrijk aspect van het vak en daarom terecht veel aandacht hiervoor op de AD Parade.

Arbeidsdeskundigen konden kiezen uit maar liefst acht verschillende workshops. Advocaat Pascal Willems ging in op de privacy en Mark Diebels (advocaat arbeidsrecht) op vijftien jaar Poortwachter. Harm Rademaekers en Mark Schouten lieten hun licht schijnen over loonwaardebepaling en Lex Feij (arbeidsdeskundige bij het CEC) ging dieper in op de toepassing van SMBA bij beoordelingen in het kader van de Participatiewet.

Tussen alle interessante workshops door was er ook weer volop gelegenheid om – onder het genot van een Bossche bol – even bij te praten met collega's. En als vanouds werd de dag afgesloten met een gezellige en goed verzorgde netwerkbijeenkomst. ←

6 vragen aan

Loes Bernaert, staf arbeidsdeskundige UWV
Bezwaar & Beroep



1 Waarom heb je voor het vak gekozen?

"In 2000 was ik nog opleider binnen UWV en wilde graag meer doen dan alleen 'zenden' en lesmateriaal ontwikkelen. Zoals zovelen wist ik nog niet heel precies wat het vak inhield toen ik ermee begon. In ieder geval kon ikzelf weer nieuwe dingen leren en na jaren van fysiek onzichtbaar werk verrichten was het fijn 's avonds aan de stapel dossiers te zien wat ik gedaan had. Wat mij al snel aantrok in het vak is iets positiefs te kunnen betekenen (perspectief) voor de ander (klant) die vaak in een nare situatie zit."

2 Wat is voor jou de kern van het vak?

"Belasting en belastbaarheid, het wegen en adviseren. De kern van het vak is terug te vinden in de marketingcampagne. Er gebeurt iets waardoor je je werk (tijdelijk) niet meer kan doen. Er

is dan leed op diverse vlakken: financieel, werk en collega's kwijtraken, onzekerheid over de toekomst, opnieuw moeten beginnen. Ik vind het mooi dat ik als arbeidsdeskundige kan ondersteunen op het gebied van (wets)kennis, begeleiding en advies, zodat alle mogelijkheden ten volle worden benut."

3 Je neemt afscheid als NVvA-bestuurslid. Wat bracht dit je?

"Een schat aan ervaring. Als bestuurslid leer je besturen. Dat klinkt logisch maar ik moest dat echt wel leren. Adviseren, beslissingen nemen, werkgroepen oprichten en begeleiden en je komt op plekken waar je anders niet komt. Als bestuurslid was ik ook aangehaakt aan MMM... Mensen Met Mogelijkheden. Dit project is zo mooi omdat het zo duidelijk laat zien hoe het moet: de klant centraal stellen en luisteren. Niet pampere maar wel dromen waarmaken,

want werk biedt mensen de kracht en ruimte om zich verder te ontwikkelen. Doe jezelf een lol en kijk eens wat www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl te bieden heeft; een inspiratieboek en gratis online training waarmee PE-punten te verkrijgen zijn. Wat mij betreft is deze visie niet alleen toepasbaar op mensen met psychische kwetsbaarheden."

4 Op welk resultaat ben je het meest trots?

"Toen ik in het bestuur kwam was de ontwikkeling van CADO (curriculum AD-opleiding) net gestart. Inmiddels hebben we een centraal assessment ontwikkeld dat cursisten na de afgeronde opleiding toetst op hun competenties. De gecertificeerde opleidingsinstituten die de AD-opleiding aanbieden werken volgens CADO en bieden de cursisten, als ze zover zijn, aan voor het centraal assessment. We zijn begonnen met de

revisie van CADO en de resultaten van het assessment over een jaar gezien zijn veelbelovend."

5 Waarom beveel je bestuurswerk aan?

"Het moet gedaan worden. Dat klinkt niet uitnodigend maar is wel zo bedoeld. Ik draag ons vak een warm hart toe. Onze beroepsvereniging verricht ontzettend veel – voor de leden vaak onzichtbaar – werk om te laten zien waar onze expertise ligt en wanneer het zinvol is voor BV Nederland om deze in te zetten. Omdat ons vak niet beschermd is hebben we een systeem gebouwd waarmee de arbeidsdeskundige zich kan aanbieden als een deskundige die zijn kennis en ervaringen bijhoudt. Je leert veel tijdens het bestuurswerk en het is op zijn tijd heel gezellig met elkaar."

6 Waar liggende de toekomstige uitdagingen van de NVvA?

"We zijn net begonnen met het marketingproject. We hopen straks niet meer op verjaardagen uit te hoeven leggen wat een arbeidsdeskundige doet maar dat het een bekend beroep is en de 9 miljoen werkenden weten wanneer ze een arbeidsdeskundige kunnen inschakelen. We hopen dat onze leden de campagne ondersteunen en uitdragen om zo meer naamsbekendheid in Nederland te krijgen. Wees trots op ons mooie vak."

Baanbrekend

Het Delftse bedrijf Laevo BV heeft het eerste zelfmonteerbare exoskelet ontwikkeld. De Laevo is ontworpen om werkgerelateerde rugklachten te verlichten, te verhelpen of te voorkomen die ontstaan door een langdurig voorovergebogen werkhouding of veelvuldig buk- en tilwerk. De Laevo maakt het gebruik van één exoskelet door meerdere medewerkers nog eenvoudiger. Het hulpmiddel is eenvoudig aan te trekken en garandeert optimale bewegingsvrijheid. www.laevo.nl





SUPERVERSLAVEND



Auteur: Adam Alter

Maven Publishing

ISBN: 9789492493125

352 pagina's

Prijs: € 17,95 of € 9,99 (e book)

Superverslavend

Waarom smartphones, apps, en social media zo verslavend zijn

Hallo. Ik ben Adam Alter, universitair hoofddocent marketing en psychologie aan New York University en ik ben digitaal verslaafd. Alter zou het zomaar gezegd kunnen hebben op een meeting voor verslaafden. Maar zover kwam het niet, want hij greep bijtijds in.

Dat hij een probleem had met smartphones, games, mail enzovoort werd duidelijk toen hij niet meer kon stoppen met het spelletje Flappy Bird en hij tijdens een vlucht naar Australië non-stop '2024' speelde. Hij vertelde het tijdens een bijeenkomst in Amsterdam, ter gelegenheid van zijn nieuwe boek Superverslavend. Alter werd ook getriggerd door Steve Jobs. De Apple-topman is in 2010 lyrisch over de iPad, iedereen moet er een kopen. Maar later vertrouwt hij een journalist toe dat zijn eigen kinderen het apparaat niet mogen gebruiken. Dit alles leidde tot een lijvig boek over gedragsverslaving. Volgens Alter lijdt inmiddels zo'n 40% van de bevolking aan een op internet gebaseerde verslaving zoals e-mailen, gamen, Facebooken, Netflixen of porno. Mensen zijn gemiddeld 1 tot 4 uur per dag met hun smartphone bezig. Deel 1 van het boek gaat over het ontstaan van gedragsverslaving, hoe het werkt en wat het met mensen doet. Het tweede deel

beschrijft de ingrediënten van een gedragsverslaving: hoe komt het zover met een mens? Het derde en laatste deel werpt een blik in de toekomst en biedt een aantal oplossingen om gedragsverslaving in de kiem te smoren. Daarbij draait het om gedragsverandering en dat is niet eenvoudig. Grappig is dat apps niet alleen het probleem, maar ook onderdeel van de oplossing kunnen zijn. Veel app-toepassingen om slechte internetgewoonten te bestrijden staan echter nog in de kinderschoenen. Superverslavend is een populair-wetenschappelijk boek dat vooral gaat over het hoe en waarom van gedragsverslaving. Alter deed zijn research goed, wat leidt tot een aaneenschakeling van aangehaald (wetenschappelijk) onderzoek en ervaringen. Dit maakt het boek wat stroperig. De uitleg over wat verslaving is kan met minder woorden toe, de oplossingen om de verslavingen van deze tijd tegen te gaan juist met meer.



AppSoluut

Naam: Tikkie • Prijs: Gratis • Voor: Android en iOS

Voorgeschooten geld terugvragen? Dat kan nu heel eenvoudig met de door ABN Amro ontwikkelde app Tikkie. Je stuurt met Tikkie een betaalverzoekje via WhatsApp, Telegram, Messenger of sms. In het verzoekje staat een link waardoor je geen IBAN's hoeft uit te wisselen. Je vrienden betalen terug via iDEAL met hun eigen bank-app.



Bijzonder lector arbeidsdeskundigheid officieel geïnstalleerd

Symposium ‘(On)zeker werk’ over flexibele arbeidsmarkt

De jaarlijkse AKC-onderzoeksdag stond dit keer in het teken van de installatie van dr. Shirley Oomens als bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen. Voorafgaand aan haar intrede vond het symposium ‘(On)zeker werk’ plaats. Wetenschappers gaven daar hun visie op de steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt en wat dit voor het werk van arbeidsdeskundigen betekent.

AKC- en NVvA-voorzitter Monique Klompé opende het symposium. Ze stelde dat het vraagstuk (on)zeker werk zich op alle niveaus afspeelt. Werkgevers en werknemers hebben ermee te maken en ook de wetenschap buigt zich over de gevolgen ervan. (On)zeker werk heeft bovendien consequenties voor het arbeidsdeskundig vak.

Als eerste spreker gaf prof. dr. Nicolette van Gestel (TIAS, Tilburg University) in grote lijnen weer hoe ons sociale stelsel



zich ontwikkelt en wat de invloed van flexibilisering is.

“Het stelsel is in de vorige eeuw opgebouwd voor kostwinnaars met vast werk en niet ingericht op de veel diversere beroepsbevolking die we nu kennen. De realiteit is dat inmiddels een derde van de beroepsbevolking geen vaste job meer heeft.”

Aan sociale zekerheid wordt in Nederland ruim 78 miljard uitgegeven. “Het is onze grootste uitgavepost en alleen daarom al

een belangrijk onderwerp”, aldus de hoogleraar, die een tendens signaleert naar meer individuele verantwoordelijkheid voor werk, inkomen en inkomensbescherming.

Werk is niet voor iedereen een feestje

Prof. dr. Ruud Muffels (ReflecT, Tilburg University), signaleert een aantal risicovolle tendensen in de arbeidsmarkt: “De huidige arbeidsmarkt is geen feestelijk verhaal.

WERK IS MEDICIJN

De Intrede van Shirley Oomens had als titel ‘Organiseren van de inclusieve arbeidsmarkt’.

De volledige intrede is te lezen op www.arbeidsdeskundigen.nl.

Het bijzonder lectoraat Arbeidsdeskundigheid gaat zich richten op de vraag hoe een inclusieve arbeidsmarkt moeten

organiseren zodat mensen met een arbeidshandicap aan het werk komen en blijven. Welke ondersteuning hebben werkgevers en werkzoekenden hierbij nodig? En hoe kunnen arbeidsdeskundigen hierin ondersteunen? Het is volgens Shirley Oomens een complex vraagstuk waarin nog veel vragen liggen die tot

dusver niet of maar ten dele beantwoord zijn. “Door kennis te ontwikkelen over het optimaliseren van de duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap en de professionele ondersteuning die dit vraagt, draagt het lectoraat bij aan het versterken van het handelen van arbeidsdeskundigen.”



V.l.n.r.:
Lector Yvonne
Heerkens,
directeur
Wouter van
der Leeuw,
lectoren
Shirley
Oomens en
Josephine
Engels

Flexwerkers zijn niet de meest gelukkigen in hun werk. Niet alleen vanwege de onzekerheid, maar ook omdat het vaak laagwaardig werk is met weinig autonomie."

Volgens Muffels is flexwerk wellicht onontkoombaar, maar het is zeker geen wet van Meden en Perzen. "Het is een keuze van de samenleving. Werkgevers gebruiken flexarbeid als goedkope loonstrategie. Het was een strategie om met de crisis van de afgelopen jaren om te gaan."

De arbeidsmarkt is volgens Muffels doorgeschoten: "Er ontstaan banen aan de onderkant en aan de bovenkant, het middensegment verdwijnt. Uit die polarisatie volgt ongelijkheid. Ook ontstaat er veel druk op de werkenden. Zij moeten veel produceren in weinig tijd. Dat leidt tot meer stress en deze ontwikkeling zorgt dat 'mensen met en vlekje' minder kansen en mogelijkheden krijgen." Volgens Muffels moet er meer

gestuurd worden op de misfit tussen mensen en werk. Niet alleen voor mensen met beperkingen maar ook reguliere werknemers.

Parkinson en werkzekerheid

Als het over (on)zeker werk gaat, kan Xander van Ruijssen een woordje meespreken. In 2011 kreeg hij op 42-jarige leeftijd te horen dat hij de ziekte van Parkinson heeft. Hij lichtte zijn werkgever in, maar stuitte toch op onbegrip. Met name omdat hij last heeft van non-motorische verschijnselen. "Die zie je niet, maar bepalen in grote mate je emotionele functioneren. Ondertussen blijft de lat blijft hoog liggen, moet je alle bordjes hoog houden. Dan heb je iemand nodig die je werkgever duidelijk maakt wat je wel en niet kan." Hij schakelde Jacqueline Janssen in, arbeidsgeneeskundige gespecialiseerd in de ziekte van Parkinson.

Na een gezamenlijk gesprek met de werkgever, was het na anderhalf uur duidelijk; de werkgever wilde graag verder met Xander. "De mogelijkheden en beperkingen zijn in beeld gebracht, maar hoe organiseer je dat met de werkgever? Daar ligt een taak van de arbeidsdeskundige. Kom samen met de werkgever in actie voordat er een ziekmelding is."

Wat er kan gebeuren wanneer een werknemer langdurig ziek is, schetste arbeidsdeskundige Ilonka Eekhoudt. Ze doet promotieonderzoek naar de beoordeling van het re-integratieverslag (RIV-toets) door UWV (zie ook het artikel in AD Visie 3 van dit jaar).

Bijzonder moment

Na de pauze startte het Intreeredeprogramma van Shirley Oomens. Drs. Wouter van der Leeuw, directeur Instituut Vaktherapeutische en Psychologische Studies HAN, hield een kort welkomstwoord en introduceerde daarna dr. Bert de Jong, vicevoorzitter van Instituut Gak.

"Instituut Gak financiert vijftien leerstoelen op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Vandaag maken we voor het eerst een bijzonder lectoraat mogelijk aan een hogeschool. En dat is dus voor Instituut Gak een bijzondere gebeurtenis. Met dit bijzonder lectoraat erkennen we het belang van de discipline arbeidsdeskundigheid."



Tijdens de receptie na afloop van de inauguratie, overhandigt het NVvA en AKC bestuur de kersverse lector Shirley Oomens een passend geschenk.

Monique Klompé stelde dat Shirley Oomens geschiedenis gaat schrijven in het vak van arbeidsdeskundigen, want: "Zij is de eerste lector op ons vakgebied." Het is een cruciale volgende stap, nadat de rollen van de arbeidsdeskundigen zijn gedefinieerd en gewerkt is aan professionalisering van de beroepsgroep, wat onder meer uitmondde in certificering en de gedragscode.

Kijk voor een uitgebreid verslag van de dag en de intreerede van Shirley Oomens op www.arbeidsdeskundigen.nl.



Begrip arbeid binnen de sociale verzekeringen

Berekening maatmaninkomen

In een reeks artikelen legt Hans van der Holst de verschillende termen voor arbeid uit.

Aflevering 3: Berekening maatmaninkomen.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Het maatmaninkomen is het inkomen per uur dat soortgelijke gezonde personen met arbeid gewoonlijk verdienen. Het loon van de maatgevende arbeid wordt in principe vastgesteld aan de hand van een referteperiode van een jaar. Vaststelling van het maatmaninkomen en urenomvang maatgevende arbeid is nodig om de mate van arbeidsongeschiktheid te kunnen vaststellen.

De referteperiode

Voor de vaststelling de referteperiode van het maatmaninkomen en de maatmanomvang wordt in eerste instantie aangesloten bij de dagloonvaststelling. Het refertejaar eindigt op de laatste dag voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.



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

Het maatmaninkomen en de maatmanomvang worden vastgesteld op basis van de laatst uitgeoefende maatgevende arbeid. Dit bestaat uit een periode van minimaal één aangiftetijdvak en ten hoogste twaalf tijdvakken van een maand of dertien tijdvakken van vier weken. Het gaat erom dat de perioden een

representatief beeld geven van wat de persoon zou hebben gedaan als hij niet ziek was geworden.

Perioden waarin incidenteel of structureel overwerk is verricht, tellen gewoon mee.

Welke tijdvakken worden niet meegenomen

De volgende tijdvakken tellen niet mee:

- die niet volledig in de referteperiode vallen;
- waarover niet het volledige loon is betaald;
- waarin niet gedurende het hele aangiftetijdvak in de maatgevende arbeid is gewerkt;
- waarin niet (de gehele periode) in de maatgevende omvang gewerkt is.

Een andere periode van een jaar Als duidelijk is dat de aangiftetijdvakken die in het refertejaar liggen geen representatief beeld geven, maar ook in geval van twijfel, wordt een andere periode van maximaal een jaar vastgesteld. Deze periode kan geheel of gedeeltelijk buiten het refertejaar liggen.

Als voor de eerste ziektedag nooit (of slechts zeer kort) is gewerkt, kan (een gedeelte van) de referteperiode ook worden gebaseerd op aangiftetijdvakken die na de eerste ziektedag liggen.

Voorwaarde hiervoor is wel dat tijdens de ziekte het volledige loon is doorbetaald.

Refertejaar uit meerdere dienstbetrekkingen

Is er sprake van meerdere, naast elkaar lopende, dienstbetrekkingen en is de persoon van daaruit arbeidsongeschikt geworden, dan kan het lastiger zijn om het refertejaar vast te stellen als de ene werkgever aangiftetijdvakken van een maand hanteert en de andere werkgever aangiftetijdvakken van vier weken. Hiervoor geldt dat het refertejaar eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak dat het eerst voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid is geëindigd.

Het kan nodig zijn om meer referteperiodes te kiezen. Dit kan aan de orde zijn als de persoon gedeeltelijk werkzaam was en daarnaast een werkloosheidsuitkering heeft. In zo'n situatie wordt uitgegaan van het laatste werk in loondienst en de verdiensten die de persoon had voordat hij werkloos werd. Als er geen enkel aangiftetijdvak is aan te wijzen, dan wordt uitgegaan van het loon dat de verzekerde zou hebben verdiend.

Verplicht verzekerden

Uitgangspunt: SV-loon in referteperiode.

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

Bij de vaststelling van het maatmaninkomen wordt uitgegaan van het SV-loon zoals de werkgever heeft opgegeven. Door UWV wordt niet zelf een SV-loon geconstrueerd op basis van de verschillende loonbestanddelen.

De volgende inkomensbestanddelen zijn wel SV-loon, maar tellen niet mee:

- loon uit vroegere dienstbetrekking;
- loondervingsuitkeringen en eventuele aanvulling van de werkgever daarop;
- uitbetaling van het tegoed van de levensloopregeling.

Fooien en ander loon van derden

Fooien en ander loon van derden tellen mee voor zover er loonheffingen op moeten worden ingehouden. Als een werknemer in de horeca minder loon geniet dan waarop hij recht heeft, dan wordt hij geacht fooien te hebben genoten voor dit verschil.

Maatmaninkomen jeugdigen

Voor werknemers die nog onder een jeugdloonregeling vallen geldt een afwijkende methode om het maatmaninkomen vast te stellen. Het maatmaninkomen moet worden geactualiseerd bij het bereiken van een hogere leeftijd tot het moment waarop de jeugdige niet meer onder een jeugdloonregeling zou vallen.

Ander loon op verzoek van werknemer

Er is één uitzonderingsbepaling in het Schattingsbesluit opgenomen. Op aangeven van de verzekerde kan worden



uitgegaan van loon waarop (achteraf gezien) wel recht bestond in de referteperiode, maar waarover in de referteperiode geen aangifte is gedaan.

Hierbij wordt met name gedacht aan:

- cao-verhogingen die met terugwerkende kracht plaatsvinden na de referteperiode, maar wel (gedeeltelijk) betrekking op hebben op de referteperiode;
- overige nabetalingen van de werkgever die het gevolg zijn van een dispuut met de werknemer over het recht op dat loon(element);
- loon dat in de referteperiode wel vorderbaar, maar niet inbaar is (de werknemer moet de werkgever dan tijdig hebben 'gemaand' het hogere loon te betalen).

Indexcijfers afspiegeling algemene loonontwikkeling

Het SV-loon wordt altijd opgegeven over een afgelopen periode, met als gevolg dat niet meer (volledig) rekening kan worden gehouden met individuele loonsverhogingen in of na de referteperiode.

Om mogelijke nadelige effecten zo veel mogelijk te compenseren wordt het SV-loon niet vanaf het eind van de referteperiode, maar vanaf het begin van de referteperiode geïndexeerd. De indexcijfers zijn een afspiegeling van de algemene loonontwikkeling van alle werknemers in Nederland.

Wijze van indexeren

Het totale loon wordt vanaf het begin van het eerst in aanmerking genomen aangiftetijdvak geïndexeerd tot de ingangsdatum van de uitkering. Indexering gebeurt op basis van de eerst gepubliceerde CBS-indexcijfers totaal.

Er zijn bij de indexering tot de ingangsdatum van de uitkering twee situaties:

- Vindt het onderzoek plaats vóór de ingangsdatum van de uitkering, dan wordt het meest recente eerst gepubliceerde indexcijfer gehanteerd.
- Vindt het onderzoek erna plaats dan wordt uiterlijk het indexcijfer gehanteerd dat betrekking heeft op de maand waarin de ingangsdatum van de uitkering ligt.



GELOVEN in de KRACHT van de kwetsbare mens

Of je nu Downsyndroom hebt, NAH, een verstandelijke of fysieke beperking: iedereen is welkom bij het Toverbaltheater. Dagelijks trekt dan ook een bont gezelschap naar de voormalige beddenfabriek in Beneden-Leeuwen. “We maken het onszelf niet gemakkelijk door geen toelatingscriteria te hanteren”, zegt oprichtster Ina Cornelissen. “We moeten het bedrijf, het werk, geschikt maken voor mensen met een beperking. Zij moeten het kunnen behappen om er iets moois van te maken.”

TEKST | Diederik Wieman

“Iedereen wil gezien worden, zich nuttig voelen en iets kunnen doen waar een ander blij van wordt. Een plek hebben waar je hoort: ‘wat fijn dat je er bent.’ Zo simpel steekt het leven in elkaar, maar in de samenleving zijn we dat goeddeels kwijtgeraakt.” Ina Cornelissen biedt met haar Toverbaltheater al ruim vijftien jaar werk- en ervaringsplekken voor mensen met beperkingen. Dagelijks zijn dat er zo’n 45, waarvan som-

migen al vanaf de start. Het bedrijf heeft een uniek karakter, want behalve theaterwerkplaats is het ook een restaurant en kledingverhuurbedrijf. De ‘medewerkers’ komen dan ook van heinde en verre. “Als je als mens met een beperking graag in een theater wilt werken, is er niet zo heel veel keuze”, zo verklaart Ina Cornelissen de toeloop. Ook het feit dat er geen toelatingscriteria zijn en iedereen ongeacht zijn beperking welkom is, heeft een aantrekkende werking. “Er zijn mensen die elke dag anderhalf uur reizen om hier te komen.” Ze maakt het zich hiermee niet gemakkelijk. De taxikosten slokken een groot deel van het budget op en de variatie van mentale en fysieke beperkingen legt extra druk op de vijftien vaste begeleiders en de groep vrijwilligers die bij het Toverbaltheater werken. “We hebben zowel meervoudig gehandicapten die met alles geholpen moeten worden, als mensen met een vlotte



babbel en een gezond verstand. De begeleiders moeten binnen die range continu schakelen, want iedereen wil natuurlijk op zijn eigen manier ontwikkelen.”

Maar Ina Cornelissen bekijkt het altijd positief: “Omdat de medewerkers allemaal weer iets anders kunnen, kunnen we juist samen heel veel.” Of iemand veel of weinig kan, bij het Toverbaltheater is er altijd wel een talent waarin ze kunnen uitblinken. “In de loop der jaren hebben we telkens activiteiten toegevoegd waar behoefte aan was. De mensen kunnen daardoor alles doen wat binnen hun mogelijkheden ligt. Wil of durf je niet op het podium te staan? Dan kun je meehelpen met de decors, de techniek of de kleding. Of je werkt in het restaurant en de keuken. En in de kledingverhuur kun je naaiwerk doen, wassen en strijken.”

Levenswerk

Ieder mens heeft kwaliteiten, als de ander maar bereid is daarna te zoeken. Het is een van de motto's van Ina Cornelissen. Ze heeft er haar levenswerk van gemaakt. Kwaliteiten zoeken en mensen met een beperking letterlijk en figuurlijk in de schijnwerpers zetten. Vijftien jaar geleden begon ze aan het avontuur. Ze werkte destijds onder meer als projectmanager innovatie bij een zorginstelling en richtte zich op nieuwe

HET TOVERBALTHEATER

Iedereen heeft kwaliteiten en beperkingen. Daarom helpt het Toverbaltheater het beste in mensen naar boven te halen. Sinds de oprichting in 2003 is het Toverbaltheater uitgegroeid tot theaterwerkplaats, restaurant en kledingverhuurbedrijf in één. Er werken 45 mensen met een beperking, die zich kunnen bekwamen in dans, drama, gastheer/vrouw, kok, theater-techniek en kledingverhuur. Meer dan 140.000 mensen bezochten inmiddels een voorstelling. En ruim 42.000 gasten kwamen naar workshops, projecten of theaterdiners. Veel daarvan zijn uitgevoerd met scholen, bedrijven en maatschappelijke organisaties.

dagbestedingsprojecten voor cliënten. Het was de periode waarin participatiegedachte zich wortelde. “Speerpunt was dat mensen met een beperking een plek in de samenleving moesten krijgen. De poorten gingen open, er kwam begeleid wonen en iedereen moest ook aan het werk. Maar ik zag hoe dat ging: mensen die jarenlang in een instelling woonden werden bij een bedrijf neergezet en klaar. Maar bedrijven stonden er vaak niet voor open en de cliënten – die helemaal buiten hun groep tot weinig in staat waren – werden er ook niet gelukkig van.” Omdat ze ook parttime in het basisonderwijs werkte, zag Ina andere mogelijkheden. Ze startte een project waarin basisschoolleerlingen op bezoek kwamen in de instelling om daar samen met cliënten handarbeidles te volgen. Het was een succes en het groeide uit tot theatervoorstellingen met uitvoeringen op basisscholen.

Aapjes kijken

Groot was de verbazing toen de instellingdirecteur een streep door het project haalde. “Ik ontplofte toen ik de reden hoorde: theater maken met mensen met een beperking is ‘aapjes kijken’. Bovendien was ik niet integer en dacht ik alleen aan mijn eigen belang.” Ze was tot in het diepst van haar ziel gekrenkt. Want van jongs af aan voert ze al een strijd tegen onrecht en ongelijkheid. “Ik heb nooit kunnen verdragen dat mensen aan de zijlijn staan. Dat je afgewezen wordt omdat je niet goed genoeg zou zijn. Mijn vader kwam uit een groot gezin en woonde in een mindere buurt en moest al op jonge leeftijd werken in de fabriek. Hij was ondernemend en had zoveel kwaliteiten maar liep gewoon vast op feit dat hij nooit heeft kunnen studeren. Hij heeft zijn dromen nooit waar kunnen maken. Ik ben denk ik opgegroeid met zijn pijn en verdriet.” Achteraf is ze blij

JUBILEUM IN DELAMAR

Op uitnodiging van Joop en Janine van den Ende werd het vijftienjarig jubileum van het Toverbaltheater op 30 april gevierd met een bijzondere voorstelling in het Amsterdamse DeLaMar Theater. Van den Ende nodigde 600 gasten uit voor het theaterstuk ‘Omwarmen’ en de documentaire die over het Toverbaltheater werd gemaakt.



Ina Cornelissen
te midden van
medewerkers





SAMENWERKEN MET HET TOVERBAL- THEATER ?

Het Toverbaltheater draagt zijn visie graag uit en zoekt samenwerking met bedrijven en organisaties. Ook voor het arbeidsdeskundige werkveld kan dit interessant zijn. Het Toverbaltheater en restaurant Voorproefje kunnen als locatie worden ingezet voor symposia, teambuildingsdagen, scholing etc. Dit voor bedrijven die graag op een andere manier willen kijken en samen met de medewerkers van het Toverbaltheater willen voelen, proeven, ervaren, delen en beleven.

dat het vijftien jaar geleden escaleerde op haar werk. "Er was daarna geen houden aan voor mij. Ik moest dit gaan doen."

Na een aarzelende start werd het Toverbaltheater een succes. "Binnen no time kwamen de aanmeldingen binnen." De bestaande locatie werd te klein en verhuizing naar een voormalige beddenfabriek in Beneden Leeuwen volgde. Daar wordt nu niet alleen gewerkt met de oorspronkelijke doelgroep, ook zijn er inmiddels projecten voor bijstandsgerechtigden, vluchtelingen en de reclassering.

Verantwoordelijk

De overeenkomst van deze groepen is volgens Ina Cornelissen duidelijk: "Ze hebben allemaal het gevoel dat ze er niet toe doen, dat ze niet meetellen. Ze hebben zich rot-gesolliciteerd, zijn voor het gevaar gevluht. Wij hebben hier een plek gecreëerd waar je blij, boos of verdrietig kunt zijn, je kunt hier zelfs verliefd worden. Maar het is ook een plek waar een appèl wordt gedaan op je verantwoordelijkheid. Dat is zo belangrijk. Als niemand je aanspreekt op je taken en verantwoordelijkheden, zeg je eigenlijk: 'je doet er niet toe, je kunt niks, ga maar lekker zitten en zie maar hoe je de dag doorkomt.' Dat is ook de grote fout die gemaakt wordt bij mensen die moeten re-integreren. Als je mensen wél op hun verantwoordelijkheden aanspreekt, zie je dat ze in hun kracht

komen te staan. Dat hun gevoel van eigenwaarde stijgt. Dat is denk ik de kracht van het Toverbaltheater. We verzorgen en regelen niet alles. We geloven in de kracht van de kwetsbare mens."

Sommigen mensen werken al vijftien jaar bij het Toverbaltheater. "Als je dan met ouders praat blijkt de grootste winst te zitten in de sociale ontwikkeling van hun kind. Ze hebben geleerd verantwoording te nemen, gaan niet meer in de hoek zielig zitten zijn, weten wat het is om samen te werken en staan voor hun plek. Meegaan in de zieligheid werkt niet. Je wordt geen sterker mens als je alleen maar bevestigd wordt in wat je niet kunt."

Doen wat je kan, waar je goed in bent en vooral: wat je leuk vindt. Dat is waar het bij het Toverbaltheater om draait. Een boodschap die volgens Ina Cornelissen meer mensen ter harte moeten nemen. "Veel mensen zijn doodongelukkig in hun werk. Ze doen iets dat door een ander bedacht is, hebben promotie gemaakt of komen op een plek terecht waar ze niet tot hun recht komen. Blijf je daarom altijd afvragen hoe je voldoening kunt halen uit je werk en hoe je het leuk kunt houden. Als ik zelf niet goed uitkijk, ben ik alleen maar bezig met managementtaken. En ik weet dat ik daar heel ongelukkig van word. Het past mij niet om alleen maar directeur te zijn, daarom zorg ik ervoor dat ik ook voorstellingen blijf maken, mensen knuffel of samen een lied met ze zing."





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



NEWTRAL 2
ERGONOMISCHE MUIS

NIEUW

*"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

We teach...



MASTERCLASS ARBEIDSPARTICIPATIE: MENSEN MET MOGELIJKHEDEN VERSTERKT

7 september 2017, Utrecht

WIM ...

4-DAAGSE KERNTRAINING ARBEIDSPARTICIPATIE: MENSEN MET MOGELIJKHEDEN VERSTERKT

12 en 26 september, 10 en 24 oktober 2017, Utrecht

WIM ...

NIEUW

UITVOERING SOCIALE ZEKERHEID IN DE PRAKTIJK

12 september en 3 oktober 2017, Utrecht

VER-NIEUWD

INTRODUCTIE BOUW

11 september en 2 oktober 2017, Harderwijk

KENNISMAKEN MET EVIDENCE BASED PRACTICE

19 september 2017, Utrecht

OMGAAN MET CONFLICTEN EN SUCCESVOL ONDERHANDELEN

19 september en 3 oktober 2017, Utrecht

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES

25 september en 9 oktober, Zwolle

JE WERKDRUK DE BAAS!

28 september 2017, Utrecht

NIEUW

ARBEID EN DUURZAME INZETBAARHEID, OFWEL 'CAPABILITY'

Topclass Arbeid en Gezondheid

2 oktober 2017, Amsterdam

VER-NIEUWD

WERKADVISEUR BOUW

12 oktober, 2 en 30 november 2017, Amersfoort en Harderwijk

...en nóg 170 modulen!

Bekijk het volledige bij- en nascholingsaanbod op www.nspoh.nl. Of vraag de brochure aan.



NSPOH
we teach health

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



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