



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

40E JAARGANG | FEBRUARI 2018 | NUMMER 1



Chronisch ziek
**Mede-
regisseur
in eigen
traject**



Chronisch
Werkt
Pagina 14

Voorzieningen:

Hulpmiddelen nemen
vele vormen aan

→ Health Impact Bond
financiert re-integratie

→ Ot-Groep in beeld

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Training vaststellen taakfunctieanalyse agrarische beroepen met PUBAS

Voor arbeidsdeskundigen die te maken hebben met beroepen in de agrarische sector bestaat een geautomatiseerd systeem om de arbeidsbehoefte van het bedrijf alsook de taken van de ondernemer daarin vast te stellen. Met de uitkomst van de analyse worden de arbeidsbelastingen per taak en eventuele taakverschuivingen en/of de inzet van voorzieningen/hulpmiddelen vastgesteld. Daarna wordt de mate van uitval bepaald. Bij uitstek een taak voor de arbeidsdeskundige. Om dit geautomatiseerd systeem, genaamd PUBAS, goed te (kunnen) gebruiken is door Wageningen Livestock Research in samenwerking met bureau Terzet een trainingsdag opgezet. Gedurende deze dag leert u:

- Het bepalen van de noodzakelijke gegevens om het geautomatiseerd systeem Pubas correct te kunnen gebruiken.
- Het vaststellen van arbeid in diverse taken en uren per jaar en/of periode.
- Het vaststellen van de kenmerkende arbeidsbelastingen per taak.
- Het beoordelen van uitval per taak en de (totale) uitval in casu het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- Het vaststellen van mogelijke taakverschuivingen en/of kunnen toepassen van hulpmiddelen/voorzieningen.
- Het zichtbaar maken van verbeterde arbeidsmogelijkheden voor de betreffende ondernemer/werknemer en van mogelijke schadelastreductie.

De eendaagse training wordt gehouden op:

- 26 maart 2018
- 3 september 2018
- 8 oktober 2018

Locatie en tijd:

Terzet bureau voor arbeidsgeschiktheidsvraagstukken, Nijverheidsstraat 9, 3861 RJ Nijkerk

Tijd: de training start om 09.00 uur en eindigt om 17.00 uur.

Voor lunch, koffie en thee c.a. wordt gezorgd.

Trainer:

De heer W. van Hekken

P.E. punten NVvA: 4

Kosten: € 250,-

Aanmelden: via arbeids@terzet.nl U ontvangt dan een Aanmeldingsformulier en na aanmelding en voldoen van factuur ontvangt u de Handleiding ter voorbereiding.

Automatisering pakket: voor cursisten biedt Wageningen Livestock Research een speciale prijs.

Bij aanschaf van 1^e licentie betaalt cursist (zijn bedrijf/werkgever) € 1.500,- (normaal tarief is € 3.450,- per jaar).

5 vragen

Wat boeit Charlotte Boersma (Work & Wellness) aan het arbeidsdeskundig vak?

Kijk op pagina 28

Colofon

40e jaargang nummer 1
Februari 2018

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee →

Sanne Besteman, Jolanda van den Braak, Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

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

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD



Coverstory

Chronisch ziek

Werkgevers weten vaak niet goed wat ze aan moeten met werknemers die chronisch ziek zijn. Daarom is het zaak dat de werknemer zich proactief opstelt in het re-integratieproces. De arbeidsdeskundige kan hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

4

Voorzieningen

Er is veel mogelijk om werknemers weer aan het werk te helpen en vitaal te houden. Van spraakherkenningssoftware voor mensen die hun computer niet handmatig kunnen bedienen tot serious games om managers inzicht in hun manier van leidinggeven.

11

8 Vragen over Health Impact Bonds

ArboNed en re-integratiebureau Re-turn gaan in twee jaar tijd 140 werknemers die kanker hebben (gehad) duurzaam re-integreren naar werk. ABN AMRO financiert het project via een zogeheten Health Impact Bond.

20



En verder...

Kennisbibliotheek Chronisch Werkt	14
Juridisch	24
OT-Groep in beeld	30



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen in uniform. Dit keer cheffok Maurice Sopjes (36)

18



Donorregistratie en OT

Terwijl ik dit stukje schrijf wordt er in de Eerste Kamer gedebatteerd over het wetsvoorstel over donorregistratie. Ik had mij er niet zo in verdiept. Mijn standpunt was al bepaald. Ik had immers al jaren een donorcodicil op zak. Handig als met dit wetsvoorstel straks iedereen automatisch orgaandonor is, dacht ik. Maar nu ik de nodige tegengeluiden heb gehoord, ben ik gaan twijfelen. Er zijn heel wat redenen om tegen het wetsvoorstel te zijn. Wil je bijvoorbeeld dat jouw orgaan het leven redt van een aanslagpleger? Of stel dat jouw orgaan wordt weggenomen in de veronderstelling dat je hersendood was, terwijl dat niet het geval was? Of dat je uit religieuze overwegingen best een orgaan wil afstaan na je dood, maar dat je als teken van naastenliefde dat graag zelf kenbaar wil maken. Ik heb nu geen uitgesproken mening meer. Misschien dat we uit respect voor de overtuiging van de tegenstanders het bij een voorstel moeten laten.

Het wetsvoorstel gaat over orgaandonatie na overlijden. Maar er zijn natuurlijk ook mensen die tijdens hun leven een orgaan afstaan. Een werknemer heeft als orgaandonor na de operatie recht op een ziekte-wetuitkering van UWV. De impact op het werk kan voor een orgaandonor groot zijn en zelfs leiden tot arbeidsongeschiktheid. Eigenlijk besteden wij in ons vak hier weinig aandacht aan. Hoe ga je als arbeidsdeskundige om met deze uitzonderlijke vorm van arbeidsongeschiktheid? Dit is zeker een onderwerp om eens verder uit te diepen. Misschien iets voor de OT-groep? We staan er niet bij stil, maar er zijn ruim 300 OT-groepen actief die de meest uiteenlopende onderwerpen bespreken. AD Visie is benieuwd waar zij zich zoal mee bezighouden. Staat bijvoorbeeld de orgaandonor wel eens op de agenda? Vanaf dit nummer staat in elke editie een OT-groep in de spotlight.

Geert Beckers

Geen zorgen

Het gaat economisch goed in ons land. En dat blijkt ook uit de Randstad Werkmonitor. **86%** van de werkenden houdt zich niet of nauwelijks bezig met een mogelijk verlies van hun baan. **71%** geeft ook aan dat men in **2018** financiële groei verwacht bij hun werkgever. Ruim **50%** van de ondervraagden, met uitzondering van **32%** van de **55-plussers**, vindt hun uitgangspositie goed genoeg voor het vinden van nieuw werk. Ondanks het feit dat werknemers de toekomst positief inzien, zorgt **67%** ervoor dat zij werkervaring opdoen die ook in ander werk relevant kan zijn. Vooral jongeren en hoogopgeleiden doen dit in grotere aantallen. Circa **54%** van de werkenden houdt relevante arbeidsinformatie in de gaten. Circa **42%** van de werkenden is bewust bezig met het uitbreiden van het eigen netwerk en zorgt voor een up-to-date cv.

Zelfmanagement

Een buurt met veel sociaal kapitaal biedt mensen met een chronische ziekte meer mogelijkheden om gezond te blijven. Chronisch zieken vinden dat buurtgenoten belangrijke vormen van praktische hulp en emotionele steun bieden. Dit blijkt uit onderzoek van NIVEL. Buren dragen met name praktisch bij aan het zelfmanagement van chronisch zieken. Zo doen zij bijvoorbeeld klusjes in en om het huis, werken in de tuin en helpen met boodschappen tillen. Hierdoor kunnen mensen met een chronische ziekte langer zelfstandig thuis wonen.

80-plussers op de loonlijst

Steeds meer ouderen kunnen in grote vitaliteit hun niet-arbeidzame leven consumeren, stelt het CBS. Ze fietsen, zwemmen, gaan op stap met de kleinkinderen en maken verre reizen. Maar een klein aantal werkt gewoon door.

Afgelopen jaar hadden 2700 werknemers van 80 jaar of ouder betaald werk. Zo'n 2300 van hen (85%) hadden een vast arbeidsverband, 400 werkten met een flexibel contract. Alles bij elkaar staat 0,35% van alle 80-plussers nog op de

loonlijst, daaronder zijn ruim drie keer zoveel mannen als vrouwen. De meeste dienstverbanden vinden we in de groot- en detailhandel en de financiële dienstverlening.

In de gezondheidszorg en het onderwijs is het aantal oudere werknemers relatief gering. Relatief hoog is het aantal ouderen in de verhuur en het beheer van onroerend goed en in de landbouw, beide relatief kleine bedrijfstakken. Een mogelijke reden dat bijvoorbeeld boeren langer



doorwerken, is dat zij moeilijk iemand kunnen vinden aan wie zij het bedrijf over kunnen doen.



Gezonde werkplek voor laag opgeleiden

De Universiteit Maastricht gaat onderzoeken hoe je laag opgeleide medewerkers kunt laten meepraten over een gezonde werkplek. Dankzij subsidies van ZonMw en het Kenniscentrum voor Sociale Werkgelegenheid SBCM starten twee onderzoeksprojecten op het terrein van 'gezond werk voor laag opgeleiden'.

Het gaat om onderzoeken en interventies die zijn gebaseerd op dialoog en participatie. In het eerste project gaan onderzoekers

samen met werknemers en werkgevers in twee tot vier arbeidsorganisaties een gereedschapskist ontwikkelen met tools voor de ontwikkeling en implementatie van gezondheidsinterventies die zijn afgestemd op de ervaringen en het perspectief van laagopgeleide werknemers. De dialoog met werknemers staat in dit project centraal. Het tweede project betreft etnografisch onderzoek naar de alledaagse cultuur van werknemers in een fabriek met ploegendiensten en een beschermde sociale werkplaats. Samen met werknemers wordt onderzocht wat gezondheid en veerkracht betekenen, en hoe die verbeterd kunnen worden. De ideeën van werknemers zullen in de praktijk worden uitgetest en geëvalueerd. De resultaten van beide onderzoeken – een dialogische en participatieve stijl van gezondheidsbevordering onder laagopgeleide werknemers – zullen vervolgens landelijk worden geïmplementeerd in arbeidsorganisaties.

TECHNOLOGIE HELPT ARBEIDSPARTICIPATIE

Meer mensen met een beperking kunnen aan de slag als huidige en toekomstige technologische mogelijkheden beter worden benut. Dit blijkt uit onderzoeken die UWV mogelijk maakte.

In een onderzoek dat werd uitgevoerd door het Athena Instituut van de VU zijn vier scenario's uitgewerkt om kansrijke technologische toepassingen in te zetten voor mensen met een licht verstandelijke beperking. De scenario's laten zien hoe de toepassing van serious gaming, augmented reality,

een activiteitentracker en omgevingssensoren deze werknemers bij hun werk kan ondersteunen.

Uit een ander onderzoek, uitgevoerd door Technopolis en SEOR, zijn acht veelbelovende technologische voorzieningen naar voren gekomen die kansen bieden voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Het gaat om (sociale) robotassistenten, digitale assistenten, telepresence robots, (gemotoriseerde) exoskeletten, autopersonalisatie van com-



puters, tools voor live ondertiteling en vertaling, spraakgestuurde apparaten en gepersonaliseerde producten.

Blijven werken van groot belang
voor chronisch zieken

Mederegisseur van het eigen traject

Werkgevers weten vaak niet goed wat ze aan moeten met werknemers die chronisch ziek zijn. Daarom is het zaak dat de werknemer zich proactief opstelt in het re-integratieproces. De arbeidsdeskundige kan hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

TEKST | Hans Klip

Ongeveer 2,3 miljoen mensen tussen de 15 en 65 jaar hebben een chronische ziekte. Dat komt neer op 20 procent van de potentiële beroepsbevolking, blijkt uit een berekening van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Omdat mensen steeds langer doorwerken, neemt het aantal chronisch zieke werkenden alleen nog maar toe. AD Visie vroeg vier deskundigen wat werk voor deze groep betekent: Cécile Boot, Diane van Herk, Ragna van Hummel en Karin van der Maas. Veel wordt duidelijk uit hun verhalen.



Karin van der Maas, manager bij Whiplash Stichting Nederland: “Geef mensen **voldoende ruimte**”



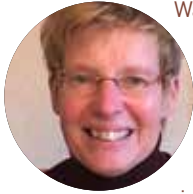
De duurzame inzetbaarheid bij chronische ziekte is volgens Karin van der Maas bij alle patiëntenorganisaties een belangrijk thema. Om dat te stimuleren is voor werknemers het online leerprogramma Mijn Re-Integratieplan geïntroduceerd.

Jaarlijks lopen vijftien- tot twintigduizend mensen door een ongeval een whiplash op. Mensen willen dan graag blijven werken, vertelt Karin van der Maas die manager is bij de Whiplash Stichting Nederland. “Er is in de samenleving gelukkig steeds meer aandacht voor doorwerken met een chronische ziekte. Wel zien we als patiëntenor-

ganisaties dat het Poortwachtermodel erg leidend is geworden. Het voldoen aan regels staat soms voorop in plaats van een succesvolle re-integratie. Het is belangrijk om mensen de ruimte te geven om binnen de eigen mogelijkheden hun werkzaamheden op te bouwen.” Om de werknemer te helpen heeft de Whiplash Stichting Nederland samen met een aantal andere patiëntenorganisaties het online leerprogramma Mijn Re-integratieplan ontwikkeld. Dit richt zich op de eerste twee jaar van ziekte. Het programma legt niet alleen de rechten en plichten van de werknemer en andere partijen uit, maar bevat ook allerlei praktische adviezen. Van der Maas licht toe: “We hebben Mijn Re-Integratieplan gemaakt op basis van ervaringsdes-

Diane van Herk, arbeidsdeskundige bij UWV:

“Werknemer moet heft in handen nemen”



Wanneer Diane van Herk voorlichting geeft aan werknemers met multiple sclerose, is haar belangrijkste boodschap: wees mederegisseur van je eigen re-integratieproces en

denk samen met je werkgever in oplossingen.

Arbeidsdeskundige Diane van Herk verzorgt samen met twee UWV-collega's sinds een aantal jaar voorlichtingsbijeenkomsten aan werkenden bij wie multiple sclerose is vastgesteld. Zij behandelen het hele traject vanaf ziekmelding tot aan de UWV-beoordeling na twee jaar arbeidsongeschiktheid. De bijeenkomsten worden georganiseerd door patiëntenorganisaties als het Nationaal MS Fonds en MS-Anders. “Wij geven tegenwoordig ieder kwartaal wel ergens in het land voorlichting”, vertelt Van Herk. “Het is niet onze kerntaak maar we vinden het leuk om te doen.”

MS komt in allerlei verschijningsvormen voor, zegt Van Herk die de ziekte zelf ook heeft. “Daarom is het lastig in het algemeen te zeggen wat mensen nog kunnen. Dit blijkt pas in de praktijk en hangt samen met de

combinatie van klachten en soort werk. Zelf heb ik bijvoorbeeld nooit een dag hoeven verzuimen vanwege mijn ziekte. Dat ik ook ervaringsdeskundige ben, praat gemakkelijk tijdens de bijeenkomsten.”

Bij Van Herk werd de ziekte in 2009 vastgesteld. “Daarvoor had ik al geruime tijd vage klachten maar die belemmerden me niet. Hoewel ik wel een vermoeden had, kwam de uiteindelijke diagnose toch hard aan. Ik heb het lang aan bijna niemand verteld, zodat ik niet gelijk als zieke zou worden behandeld.” Van Herk heeft mobiele beperkingen; zij heeft vooral last van haar rechterbeen. “Ik heb sinds ongeveer anderhalf jaar een aangepaste auto. Ook heeft mijn werkgever een parkeerplek geregeld in de garage van het kantoor. Een simpele oplossing waardoor ik geen problemen heb om op mijn werk te komen.”

Mederegisseur

Van Herk drukt de deelnemers aan de voorlichtingsbijeenkomsten op het hart om zelf het heft in handen te nemen. “Zorg ervoor dat je mederegisseur van je eigen traject bent. Daarmee zorg je dat je mogelijk-

heden worden benut en laat je geen kansen liggen door te veel aan de zijlijn te staan. Probeer zo veel mogelijk open kaart te spelen met de werkgever.”

Diane van Herk merkt wel dat veel mensen de weg kwijtraken door de hoeveelheid informatie en de bureaucratie. “Zij vragen zich af waar ze welke informatie vinden en wie welke taak heeft. Ze zijn blij dat we hen helpen om door de bomen het bos te zien.”

Faciliteren

“Veel werkgevers worden bang en denken dat iemand niets meer kan. Tegelijkertijd geldt dat de meeste werkgevers medewerkers die willen doorwerken, daarin faciliteren. Als de bereidheid hiervoor ontbreekt, waren er vaak eerder andere oorzaken los van de ziekmelding.”

Volgens Van Herk draait het bij MS net als bij elke andere chronische ziekte om de simpele vraag: hoe gaat de werknemer met zijn beperkingen om? “Je zult altijd moeten zoeken naar oplossingen, bijvoorbeeld aanpassingen in het werk of minder uren. Dat is bij uitstek het terrein van de arbeidsdeskundige.”

kundigheid en met input van professionals zoals bedrijfsartsen. Waar lopen mensen in de praktijk tegenaan? Van daaruit is het leerprogramma ingevuld en dat maakt het uniek. Alle zieke werknemers kunnen het programma gebruiken. Voor een aantal aandoeningen is extra informatie toegevoegd.”

Het programma stimuleert zieke werknemers om de eigen regie te nemen, zegt Van der Maas. “De gebruiker kan in het programma op een interactieve manier uitzoeken wat hij wil doen. Daarbij staat het denken in mogelijkheden centraal. Er zijn heel veel handvatten opgenomen, bijvoorbeeld voor het voeren van een goed gesprek met de arbeidsdeskundige.”

Nek uitsteken

Voor professionals is er een handleiding over hoe ze werknemers bij het gebruik van Mijn-Re-integratieplan kunnen ondersteunen. Van

der Maas: “Het is natuurlijk voor de professional fijn als iemand goed is geïnformeerd, want dan kun je veel sneller naar de kern gaan. Mensen weten bijvoorbeeld vaak niet wat een arbeidsdeskundige doet. Dat wordt toegelicht in het programma.”

Volgens Karin van der Maas blijkt uit de praktijk dat arbeidsdeskundigen vaak hun nek uitsteken voor zieke werknemers. “Deze werknemers zien en waarderen dat. Mijn tip is om samen met werknemer en werkgever aan de slag te gaan. Je kunt hierbij met het arbeidsdeskundig onderzoek een belangrijke bijdrage aan een succesvolle re-integratie leveren. Geef mensen dan wel voldoende ruimte, vertrouwen en tijd.”

Kijk voor meer informatie op de site www.mijnreintegratieplan.nl of neem contact op met Karin van der Maas via info@mijnreintegratieplan.nl.



Cécile Boot, universitair hoofddocent Arbeid en Gezondheid bij VUmc: “**Veilige en open cultuur** heel belangrijk”



De rol van een veilige en open organisatiecultuur mag volgens Cécile Boot niet worden onderschat. Want preventie is alleen mogelijk als een werknemer zijn ziekte snel durft aan te kaarten.

De samenleving besteedt bij chronische ziekten vooral aandacht aan de zorg. Het aspect van werk komt er in de ogen van Cécile Boot nog altijd bekaaid vanaf. “Als het om een chronische ziekte gaat, wordt er te weinig gekeken naar het geheel. Daar zet ik in mijn onderzoekswerk juist op in.” Boot houdt zich met het thema bezig als universitair hoofddocent bij de afdeling Sociale Geneeskunde van VUmc. Ook is zij voorzitter van het Landelijk Netwerk Chronisch Ziekten en Werk en lid van de Programmaraad van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.

Goed nieuws

De Sociaal-Economische Raad heeft het onderwerp de laatste jaren in het vizier. In 2016 publiceerde de SER een advies over werken met een chronische ziekte en vorig jaar is een speciale werkgroep ingesteld. “Het advies was goed nieuws”, zegt Boot. “Al is het nog afwachten wat er nu concreet mee gebeurt. Het advies is sterk gericht op preventie en dat is wat ikzelf ook beoog.” Boot noemt verder de richtlijn Chronisch Ziekten en Werk uit 2016. “De informatie en aanbevelingen zijn interessant voor een grote groep professionals. Het is de eerste richtlijn die zich richt op alle chronische ziekten. Het AKC heeft de informatie toe-

gankelijk gemaakt voor arbeidsdeskundigen in de nieuwe kennisbibliotheek Chronisch Werkt.” (Zie het artikel op pagina 14.)

Angst

Binnen de werkende populatie komen volgens Boot twee soorten chronische ziekten het vaakst voor: problemen met het bewegingsapparaat – met name rugklachten – en chronische psychische problemen. “Wanneer zo’n ziekte wordt vastgesteld, is het vaak in het belang van de werkende om dit aan zijn leidinggevende en collega’s te vertellen. Veel mensen vinden dat echter lastig.”

De rol van een veilige en open cultuur in organisaties wordt onderschat, vindt Boot. “Als iemand niet aan zijn manager durft te vertellen dat hij ziek is, heeft-ie een goede reden, zoals angst voor zijn baan. De ziekte komt vaak pas op tafel na een periode van verzuim. Liever voorkom je verzuim door een preventieve aanpak. Hierbij gaat het om de vraag: wat is ervoor nodig om werkend de AOW-leeftijd te halen?”

Vaak blijkt er veel meer mogelijk dan een werknemer denkt. “Zeker als het gaat om een informele werkaanpassing, zoals twee korte pauzes in plaats van één lange. Zoiets hoef je meestal alleen met jouw leidinggevende te regelen, in tegenstelling tot een formele werkaanpassing waarbij iets moet worden gekocht of op een hoger niveau geregeld.”

Klein

De professional komt volgens Cécile Boot vaak pas in beeld bij een aantoonbaar

probleem zoals ziekteverzuim. De uitdaging is om dat voor te zijn. “Mijn belangrijkste boodschap is preventie. De arbeidsdeskundige kan zo’n preventieve rol goed op zich nemen. Zeker de arbeidsdeskundigen die voor werkgevers werken, hebben een veel betere feeling met de werkvloer dan bedrijfsartsen.”

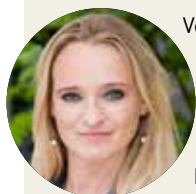
De arbeidsdeskundige heeft de vaardigheden om creatief over mogelijkheden na te denken, merkt Boot op. “Vaak zijn geen ingewikkelde of dure oplossingen nodig, maar ontbreekt het begin. Met een simpel gesprek met de werknemer bereik je al veel. Begin dus klein.”



2,3 miljoen mensen tussen de 15 en 65 jaar hebben een chronische ziekte

Ragna van Hummel, directeur van re-integratiebureau Re-turn:

“Kanker op zich is geen reden om te stoppen”



Veel werkgevers willen liever niets te maken hebben met kanker. Daarom is bij terugkeer uiterste zorgvuldigheid vereist, zegt Ragna van Hummel.

Jaarlijks krijgen veertigduizend werknemers kanker.

Die mogen we met zijn allen niet afschrijven, vindt

Ragna van Hummel. Zij is directeur van Re-turn, het enige bureau in Nederland dat volledig is gespecialiseerd in verzuim en re-integratie bij kanker. “Wij hebben als vertrekpunt dat werken gezond is, ook voor mensen met kanker. We gaan uit van wat er al voor iemand is geregeld en voegen daaraan onze specialistische kennis toe.”

Kanker op zich is medisch gezien geen reden om helemaal te stoppen met werken, zegt Van Hummel. “Maar het duurt vaak lang voordat je terug kunt keren. Als je meer dan zestien weken uit de running bent, sluit het systeem zich en moet je dat zelf weer openbreken. Als de werknemer tijdens zijn ziekte (deels) aan boord blijft, is bij re-integratie al heel veel gewonnen.”

Pittige tijd

Van Hummel weet uit ervaring waarover ze praat. In 2005 werd bij haar borstkanker geconstateerd toen ze acht maanden zwanger was. Van Hummel maakte een ‘pittige tijd’ door, zoals ze het nuchter omschrijft. Er volgde de geboorte van haar kind en daarna een lange periode van behandeling en revalidatie.

Zij had in die tijd een communicatiefunctie bij een IT-bedrijf. “Het werk was voor mij een van de weinige dingen dat juist niet veranderde. Na anderhalf jaar keerde ik terug. Mijn leidinggevende en ik hadden bij het re-integratieproces eigenlijk geen idee van wat we moesten doen. Ik kreeg carte blanche om mijn werk aan te passen, maar door het gebrek aan kennis bij mij en mijn manager kwam dat niet uit de verf. Uiteindelijk werd ik na twee jaar ziekte wegens onvoldoende re-integratie ontslagen.”

Van Hummel gooide het over een andere boeg, waarbij haar eigen

ervaringen goed van pas kwamen. “Ik kreeg via mijn netwerk de mogelijkheid om een jaar lang bij een re-integratiebureau in de keuken te kijken. Dat heeft me geholpen om in 2009 Re-turn op te richten.”

Kanker heeft volgens Van Hummel veel parallellen met chronische aandoeningen als reuma en HIV. Maar sommige zaken zijn anders. “Kanker wordt geassocieerd met dood en lijden. Tevens is de ziekte erg ongrijpbaar en zijn het verloop en herstel grillig. Kanker kan altijd terugkomen. Veel werkgevers en collega’s willen er liever niets mee te maken hebben, want dan kun je het niet onbedoeld verkeerd doen.”

Daarom is bij de terugkeer grote zorgvuldigheid vereist. “Het is belangrijk om werkzaamheden naar vermogen en tijdcontingent op te bouwen en hierover effectief te communiceren. De werknemer moet echt leren omgaan met vermoeidheid en cognitieve beperkingen.”

Warm hart

Re-turn heeft enkele arbeidsdeskundigen in dienst en werkt daarnaast veel samen met externe arbeidsdeskundigen. Van Hummel draagt de beroepsgroep een warm hart toe. “Arbeidsdeskundigen zijn altijd gericht op de praktijk en daarmee mensen tot grote steun. Ik merk ook dat klanten veel waarde hechten aan de arbeidsdeskundige rapportage. Mijn belangrijkste advies aan arbeidsdeskundigen is om niet af te wachten bij kanker. De voorbereiding op werk is net zo belangrijk als het werken zelf.”

In samenwerking met het AKC en de NVvA organiseert Re-turn de komende tijd een aantal kennissessies. Van Hummel: “We behandelen hierin werken met kanker, want dat komen arbeidsdeskundigen veel tegen. Ook vertellen wij over de nieuwe kennisbibliotheek Chronisch Werkt, waarin kanker een belangrijk onderwerp is. Ik vind het leuk om op deze manier kennis te verspreiden.”

Dit jaar zijn er vier sessies waarin Re-turn arbeidsdeskundigen informeert over Kanker en Werk

21 maart: Utrecht 16.00-19.00 uur

13 juni: Rotterdam 16.00-19.00 uur

13 september Groningen 16.00-19.00 uur

12 december Eindhoven 16.00-19.00 uur

meer informatie: www.re-turn.nl





DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDESKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com
T: +31 (0)10 2922 810
W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL



Nieuwe
3-daagse
opleiding

Arbeidsdeskundige Verzuim & Inkomen



Regie op Verzuim toegespitst op arbeidsdeskundigen:

- Wat zijn de financiële effecten van verzuim en re-integratie?
- Welke rol kunt u spelen om te komen tot schadelastbeheersing voor alle partijen?
- Hoe neemt u regie op een snelle activering van de werknemer?

Door de NVvA als bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd met 21 punten.

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

NIEUW



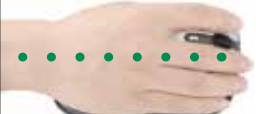
NEWTRAL 2

ERGONOMISCHE MUIS

“Een betere manier van werken”

Ergonomische RSI Preventie Muis:

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



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

Probeer nu 15 dagen gratis en ervaar het verschil.

TEST&match®

www.backshop.nl



BACKSHOP™

ENJOY ERGONOMICS

010 - 470 26 11 • info@backshop.nl

Vareseweg 43 • 3047 AT Rotterdam



NAH

reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

internet: www.nah-reintegratie.nl

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

Hulpmiddelen nemen vele vormen aan

Waarom zitten die **MANAGERS** daar te **GAMEN?**

Bureaustoelen die je aan alle kanten kunt instellen. Spraakherkenningssoftware voor mensen die hun computer niet handmatig kunnen bedienen. En ook: serious games om managers inzicht te geven in het effect van hun manier van leidinggeven op de werkdruk. Er is veel mogelijk om werknemers weer aan het werk te helpen en vitaal te houden.

TEKST | Jolanda van Braak

Er was eens een medisch operateur met een oogandoening. Hij ondervond hiervan zo veel hinder tijdens het opereren, dat hij zijn werk niet meer naar behoren kon uitoefenen. De reflectie van de felle OK-lampen op zijn glanzende instrumenten beperkten hem. Opereren ging niet langer. Joseph Wouters kreeg het verzoek om bij de man langs te gaan om de mate van arbeidsongeschiktheid vast te stellen. Samen bezochten ze de operatiekamer en al snel constateerde Wouters: hier is niets aan de hand wat we niet kunnen oplossen. Hij regelde dat het lichtplan in de OK werd aangepast en liet alle chirurgische instrumenten van een matte laag voorzien. Weg schittering, weg pijnlijke ogen, weg arbeidsongeschiktheid. En de chirurg werkte nog lang en gelukkig.

Nog een sprookje? Er was eens een jonge slager die nog maar net de zaak van zijn vader had overgenomen toen hij een ongeluk kreeg. Hij herstelde gelukkig en kon weer aan het werk, maar met zijn uitbeenmes kon hij niet goed meer overweg. Het ontbrak hem aan kracht in zijn duim om het zware mes stevig vast te houden. Wat nu? Ook hier werd Wouters ingevlogen. Hij keek naar de jonge slager, keek naar het uitbeenmes en bedacht de oplossing. Hij maakte een wasafdruk van de duim en bracht die aan op het heft van het uitbeenmes. Dat gaf op de juiste plekken de juiste ondersteuning, waardoor de slagerszoon kracht kon zetten zonder zijn aangedane duim te gebruiken – en hij het bijltje er niet bij neer hoefde te gooien. Eind goed, al goed.

Wouters heeft voorbeelden te over. Hij is eigenaar van Terzet, bureau voor arbeidsgeschiktheidsvraagstukken, ergonoom en gerechtelijk deskundige en staat bekend om zijn creatieve, innovatieve oplossingen. Zo werken tandart-

sen wereldwijd met een speciale bril die hij ontwikkeld heeft; een bril met een prisma in het onderste deel van de glazen, waardoor de tandartsen naar beneden kunnen kijken terwijl zij rechtop zitten. Zij hoeven niet meer steeds →

ROBOTCOLLEGA

Een robot als collega. Het is misschien iets minder gezellig bij de koffieautomaat, maar kan wel een hoop werkgerelateerde klachten voorkomen.

Robots die samenwerken met mensen worden cobots genoemd, collaborative robots. De cobot kan taken voor zijn rekening nemen als het hijsen van zware voorwerpen of het tillen van onderdelen uit diepe bakken. De inzet van cobots kan het ziekteverzuim van bijvoorbeeld een productiebedrijf flink terugdringen. Of het de werkgelegenheid baat of schaadt – beide scenario's worden heftig ter discussie gesteld – is voer voor een heel ander artikel.



voorovergebogen over hun patiënten te hangen, wat een boel nek- en schouderklachten scheelt.

De bril komt trouwens niet alleen de tandartsen goed van pas. Wouters verhaalt over de dominee die vanaf zijn kansel in de Bijbel kan lezen zonder het hoofd te buigen, van de concertpianist die zijn rug brak en dankzij de bril zonder pijn kan schakelen van zijn klavier naar zijn bladmuziek en terug, en van de coupeuse die niet langer nekkklachten heeft nu zij haar patronen knipt en stoffen naait met de bril van Wouters op haar neus.

Vitaal vakmanschap

Paulien Bongers is hoogleraar Arbeid & Gezondheid aan de Vrije Universiteit in Amsterdam en richt zich als directeur Kennis bij TNO op het thema Gezond Leven, met als belangrijkste aandachtsgebieden jeugd, leefstijl en arbeid. Zoomen we in op arbeid, dan ligt haar focus op de duurzame inzetbaarheid van mensen op de werkvloer gedurende hun hele loopbaan. Bongers spreekt van vitaal vakmanschap. "Duurzame inzetbaarheid gaat niet alleen over gezondheid, maar heeft ook alles te maken met kennis en kunde. Om gezond en plezierig te kunnen werken, moet je over de juiste vaardigheden beschikken, een leven lang leren, gemotiveerd zijn en betrokken blijven. TNO ontwikkelt uiteenlopende sociale en technologische hulpmiddelen die daarbij van waarde kunnen zijn (zie ook de kaders)."

Bij hulpmiddelen denk je misschien allereerst aan concrete producten: een muis, een stoel, een speciale lamp, een prothese; aan oplossingen voor fysieke klachten en beperkingen. Maar laten we niet voorbijgaan aan de kwaal waarmee steeds meer werknemers kampen: stress. Uitval door stress leidt gemiddeld tot 167 dagen verzuim (uitval door burn-out zelfs tot gemiddeld 242 dagen). Een fiks probleem dat om aandacht schreeuwt. "Stress wordt veroorzaakt door een discrepantie tussen wat er van je gevraagd wordt en wat je in staat bent om te doen", legt Bongers uit. "Anders gezegd: de eisen die



Joseph Wouters (Terzet): "In je dagelijkse drukte denk je niet altijd in oplossingen."

NACHTDIENST

17 procent van de Nederlanders werkt in nachtdienst, wat niet gezond is.

Nachtwerken verstoort het bioritme en leidt tot slechter slapen en ongezond eten. TNO werkt aan een evidence based app die nachtwerkers helpt vitaal te blijven: de app geeft aan wat een gezond slaapritme is, adviseert over gezonde voeding en laat zien hoe mensen in nachtdienst zichzelf fit kunnen houden. De app die TNO ontwikkelt houdt – anders dan andere apps – rekening met individuele fysiologische verschillen, bijvoorbeeld of iemand meer een dag- of een nachtmens is en of iemand aandoeningen als suikerziekte heeft.



aan je gesteld worden, de regel mogelijkheden die je hebt en de hulpbronnen die je kunt aanboren moeten in balans zijn. Is dat niet het geval, dan loopt de druk op. Steeds een beetje verder, tot het niet meer gaat."

Restaurantje spelen

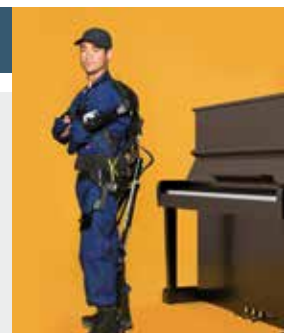
In haar Game Lab ontwikkelde TNO een serious game om managers inzicht te geven in de gevolgen van hun manier van leidinggeven op de werkdruk. In het spel moeten zij een restaurant runnen. Bongers: "We hebben bewust gekozen voor een compleet andere werksetting dan zij gewend zijn, zodat zij niet allerlei mitsen en maren kunnen aanvoeren bij de keuzes die zij maken." In het restaurant moeten de managers alles op orde zien te houden: de keuken, de tafels, de voorraden, de financiën, noem maar op. "Zij moeten zorgen dat alles op rolletjes loopt, dat de klanten tevreden zijn én dat de energietankjes van het personeel niet leeg raken."

KRACHTPATSER

Een exoskelet is een uitwendig geraamte van buizen, platen, beugels en scharnieren dat je aantrekt als een pak. Het ondersteunt de spieren en voegt daar extra kracht aan toe; een uitkomst

voor werknemers in zware beroepen die het ziekteverzuim fors kan terugdringen. Ga maar na: 95 procent van de rugklachten is niet het gevolg van een lichamelijke ziekte of afwijking, maar wordt

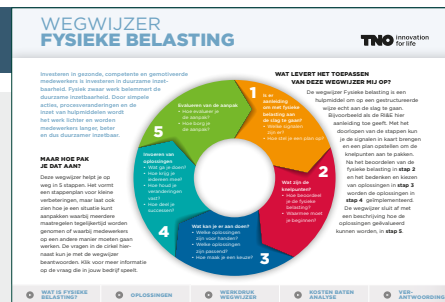
veroorzaakt door overbelasting. Rugklachten staan hoog in het rijtje redenen voor verzuim en zijn verantwoordelijk voor 15 procent van de verzuimdagen in Nederland.



OVER- EN ONDERBELASTING

38 procent van het werkgerelateerde ziekteverzuim en 21 procent van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Nederland zijn het gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat en lichamelijke overbelasting. Onderbelasting is echter ook een groot probleem. Wie weinig beweegt en langdurig zit – kantoorwerkers, chauffeurs – heeft een verhoogd risico op vroegtijdig overlijden

en diabetes type II. De inzet van hulpmiddelen als dynamische kantoormeubelen en bestuurderscabines met meer bewegingsruimte biedt uitkomst. Maar het werkt alleen als er ook iets verandert in de werkroutine en mentaliteit van werknemer en werkgever. Op www.fysiekebelasting.tno.nl vind je een verzameling gratis hulpmiddelen om fysieke belasting op het werk te beoorde-



len en een wegwijzer om direct aan de slag te gaan met het aanpakken van fysieke belasting.

Managers spelen de game individueel en gaan er daarna met elkaar over in gesprek. Na een discussie over hun aanpak en of het ook anders kan, spelen zij de game nog een keer. “Je ziet dan dat het een leerzame ervaring is geweest; een reality check. De spelers krijgen inzicht in werkdruk, bevoeggenheid, de effecten van maatregelen en de manier waarop zij hier zelf invloed op hebben. Ze leren hoe ze zelf kunnen beïnvloeden dat hun medewerkers minder stress ervaren en gemotiveerd en bevoegen blijven. In de waan van de dag blijkt dat een ontzettend moeilijke opgave.”

De waan van de dag. Wouters weet ervan. “Ik heb een tijd geleden het scalpel van een chirurg onder handen genomen. De arts had handletsel waardoor hij het mesje niet meer goed kon hanteren. Door de vormgeving van het scalpel iets aan te passen, kreeg hij de grip weer terug. Het vergt multidisciplinair teamwork met een instrumentmaker in de hoofdrol om dit binnen de regels en normen te vervaardigen. Maar het is gelukt en de man werkt er naar volle tevredenheid mee. En nu komt het: ook zijn collega's werken veel liever met dit instrument. Terwijl de traditionele versie al driehonderd jaar oud is. Kennelijk heeft niemand zich ooit afgevraagd of er iets aan verbeterd zou kunnen worden. In je dagelijkse drukte denk je niet altijd in oplossingen.”

Menselijke maat

Wouters voorspelt een nabije toekomst waarin ons werk en de manier waarop we hulpmiddelen gaan inzetten drastisch is veranderd. “We zitten midden in de overgang van mechanische naar mentale arbeid en van fysieke naar cognitieve ergonomie. Een voorbeeld: het tandtechnisch lab verdwijnt grotendeels; met de hand gemaakte kronen en bruggen worden straks allemaal in 3D geprint. Metaal-

bewerkers verrichten straks geen handwerk meer, maar worden meer en meer programmeur van de machines die het werk doen. Heb je schouderklachten, dan neemt niet de fysiotherapeut je onder handen, maar stap je met een VR-bril op je neus op een loopband. Je wandelt dan bijvoorbeeld door een virtuele appelboomgaard met de opdracht om de appels boven je hoofd te plukken. Zo ga je over een paar jaar aan de gang met je schouderklachten. Handwerk wordt computerwerk. Al ons werk gebeurt steeds efficiënter. Over vijf tot tien jaar komen arbeidsdeskundigen niet meer bij de mensen over de vloer, maar leggen zij hun bezoeken af in de vorm van een hologram. Geloof me, ik heb het al gezien in Amerika. Je er tegen verzetten heeft geen zin, we moeten met de stroom mee. Maar wat we ook moeten: de menselijke maat in de gaten houden en af en toe een arm om iemand heen slaan. Daar kan geen hulpmiddel tegenop.”



TNO GAME LAB

In het Game Lab van TNO worden interactieve games ontwikkeld voor en met organisaties en bedrijven die op een nieuwe, inspirerende manier met hun klanten, cliënten, stakeholders en ketenpartners willen interacteren. Games worden nauwkeurig toegesneden op de situatie en de wensen van de opdrachtgever/spelers, zoals de serious game voor leidinggevendend waarover Paulien Bongers in dit artikel vertelt. “Voor arbeidsdeskundigen kun je bijvoorbeeld denken aan een dilemma-game voor verzuim. Zo'n game is een relatief eenvoudige manier om met elkaar in gesprek te gaan over moeilijke kwesties.”



Kennisbibliotheek vernieuwd en uitgebreid

Chronisch Werkt

De coverstory van deze AD Visie is gewijd aan belang van werk voor mensen met een chronische aandoening. De online Kennisbibliotheek Chronisch Werkt kan een belangrijke ondersteuning zijn bij het behoud van werk. De kennisbibliotheek biedt werkgevers, werknemers, zelfstandigen én professionals handvatten om samen het gesprek aan te gaan over de stappen die nodig zijn om aan het werk te blijven (of te komen) met een chronisch verminderde belastbaarheid.

TEKST | Diederik Wieman

Het aantal chronisch zieken neemt toe en deze tendens zet naar verwachting de komende jaren door. Nu al kampt ongeveer twintig procent van de potentiële beroepsbevolking met een chronische aandoening, zo blijkt uit berekeningen van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. En aangezien we steeds langer moeten doorwerken, zal het aantal chronisch zieke werkenden alleen maar toenemen. Het belang om aan het werk te blijven is groot. Allereerst natuurlijk voor het welzijn van de werkende zelf. Vanuit inkomensperspectief, maar ook omdat werk als medicijn fungeert. Fysiek, maar vooral mentaal: zelfwaardering, controle over het eigen leven terugkrijgen en gelukkig zijn.

Ook de maatschappij heeft er baat bij wanneer zo veel mogelijk mensen aan het werk (kunnen) blijven. De demografische voorspellingen liegen er niet om. Het CBS verwacht dat er tot 2050 ruim 1,1 miljoen mensen

bijkomen. Let wel: het aantal 75-plussers zal met 1,6 miljoen toenemen, terwijl het aantal jongeren stabiel blijft. De krimp zit vooral bij de 40- tot 70-jarigen. Dit betekent dat de potentiële beroepsbevolking tot 2050 met ruim een half miljoen zal afnemen. Dit kan leiden tot krapte op de arbeidsmarkt, waardoor bedrijven niet voldoende werknemers kunnen aantrekken, wat ten koste kan gaan van de economische groei. Het is dus zaak om ook vanuit economisch perspectief mensen met een chronische aandoening voor de arbeidsmarkt te behouden.

Kennisbibliotheek

Al sinds 2014 ontsluit de kennisbibliotheek wetenschappelijke kennis over arbeidsparticipatie bij chronische ziekte en werkgerelateerde interventies. De bibliotheek was in eerste instantie bedoeld voor arbeidsdeskundigen en aanpalende professionals. Uit diverse expertmeetings rond het thema

'Arbeidsparticipatie en Chronische Ziekte' kwam de vraag naar voren om een grote digitale bibliotheek te ontwikkelen waarin alle stakeholders de voor hun relevante informatie kunnen vinden. Aan die uitbreiding is sindsdien gewerkt door dr. Harald Miedema, lector Arbeid en Gezondheid bij Kenniscentrum Zorginnovatie (Hoge School Rotterdam) en onderzoekers drs. Elke Hagenaars en drs. Selma Huijzen. De testversie van de nieuwe bibliotheek is inmiddels online (kijk op <https://akc-bibliotheek.twtest.nl/>).

AKC-college

Tijdens een interactief AKC-college in Utrecht, presenteerden Harald Miedema en Selma Huijzen de kennisbibliotheek aan een groep arbeidsdeskundigen. Het college was niet alleen bedoeld ter introductie, maar vooral ook als praktische kennismaking. De arbeidsdeskundigen gingen in kleine groepjes met een zelf geformuleerde casus met de online bibliotheek aan de slag. Nadien gaven zij feedback op de opzet en inhoud van de bibliotheek.

Na een korte introductie van AKC-directeur Tjeerd Hulsman, gaf Harald Miedema toelichting op de totstandkoming van de kennisbibliotheek. "De hoofdvraag van het AKC was een website te maken die aansluit bij werkgevers en werknemers met een chronische ziekte of aandoening, met als doel om gesprek tussen die partijen op gang te helpen." Om aan deze hoofdvraag te voldoen werden verschillende focusgroepen samengesteld. "We hebben meetings gehad met twee groepen werkgevers, twee groepen werknemers en een groep zzp'ers. Want dat





KENNISBIBLIOTHEEK

OVER DE KENNISBIBLIOTHEEK CHRONISCH WERKT

De kennisbibliotheek is de opvolger van de 'Bibliotheek Arbeidsparticipatie en Chronische ziekte' voor professionals. De nieuwe Kennisbibliotheek biedt werkgevers, werknemers, zelfstandigen én professionals handvatten om samen het gesprek aan te gaan over de noodzakelijke stappen om aan het werk te blijven of te komen met een chronisch verminderde belastbaarheid. De content van de eerdere bibliotheek is opgenomen in de nieuwe onder de button Professional.

De Bibliotheek Chronisch Werkt zorgt ervoor dat werkgever, werknemer, zelfstandige of professional langs twee lijnen ondersteund worden bij het zoeken naar adequate oplossingen om arbeid aan te passen aan de mogelijkheden van de mens.

Allereerst kan vanuit de eigen positie als werkgever, werknemer, zelfstandige of professional gekozen worden voor informatie die zo veel mogelijk is toegesneden op de eigen positie. Ten tweede kan vanuit de informatie voor werkgever, werknemer of zelfstandige steeds doorgelinkt worden naar de informatie van de andere betrokkenen. Op deze manier beschikken alle partijen over toegesneden en gezamenlijke informatie. De informatie voor de professionals biedt op deelthema's een wetenschappelijke verdieping van de informatie voor de werkgever, werknemer en zelfstandige.

was een aanvullende vraag van het AKC: is er een specifieke informatiebehoefte bij zelfstandigen zonder personeel. Zij zijn immers werkgever en werknemer in één. Het is een omvangrijke groep, want in Nederland hebben we inmiddels zo'n 1 miljoen zzp'ers." De doelgroep is met name interessant omdat lang niet alle zzp'ers hier vrijwillig voor gekozen hebben. Tjeerd Hulsman: "Je ziet nogal eens dat mensen met een chronische aandoening voor het zzp-schap kiezen, bijvoorbeeld omdat ze dan beter in staat zijn om de rust- en werktijden in te regelen dan wanneer ze bij een werkgever in dienst zijn."

Vragen

Naar aanleiding van de bijeenkomsten met de focusgroepen hebben de onderzoekers een aantal vragen geformuleerd. Harald Miedema: "Acht vragen vanuit werkgeversperspectief en vijf vanuit de werknemer bekeken. Wat ons opviel is dat werkgevers geen of nauwelijks behoefte hebben aan ziektespecifieke informatie, maar veel meer aan informatie over hoe je met de beperkingen moet omgaan. Wat voor risico's en nadelen heb ik als ik een werknemer in dienst heb met een chronische aandoening?"

Wat voor ondersteuning of werkaanpassing heeft iemand nodig om taak of functie te kunnen uitoefenen? Ook viel op dat de werkgevers uit de focusgroepen een constructieve houding hebben en zoeken naar mogelijkheden."

De werknemersvragen lagen volgens Miedema wat dichterbij de persoon aan. "Het ging vooral om zaken als pijn- en energiemangement. Vermoeidheid. Hoe ga je daar in je werksituatie mee om, hoe kun je je werk het beste inrichten? En om het belang om een goed gesprek te kunnen voeren met de werkgever. Wat voor informatie heb je daar voor nodig? Hoe krijg je meer erkenning van de werkgever voor een aandoening waar je zelf niet om hebt gevraagd? Want een deel van de drempels die opgeworpen worden, vloeit voort uit gebrek aan erkenning en daardoor onvoldoende ondersteuning om het werk- of re-integratieproces beter te laten verlopen."

De onderzoekers doken vervolgens de wetenschappelijke literatuur in om evidence based informatie te zoeken waarmee de vragen konden worden beantwoord. Volgens Miedema werd het onderzoek breed aangevlogen: "Als je de relevante zoektermen

intikt, komen er meteen duizenden hits uit. Maar uiteindelijk hebben we 164 wetenschappelijke artikelen geselecteerd om te screenen, en uiteindelijk bleken er 47 geschikt om te gebruiken."





Voor werknemers zijn er vijf ingangsmogelijkheden

Achter de button Professionals, ten slotte, schuilt het professionele deel van de Kennisbibliotheek Chronisch Werkt zoals die werd ontwikkeld door onderzoekers van het Erasmus Medisch Centrum en het Universitair Medisch Centrum Groningen, in samenwerking met arbeidsdeskundigen.

Het mooie van de huidige site is dat er gemakkelijk in gezocht kan worden. Wie via de buttons op een van de factsheets terechtkomt, kan namelijk altijd via de rechterkolom navigeren naar een stuk verdieping of verbreding dankzij de links naar andere delen van de site of wetenschappelijke artikelen. De professionals zien in diezelfde rechterkolom meteen ook links naar relevante artikelen uit de 'oude' bibliotheek.



Achter elke button een schat aan informatie

Die 47 artikelen vormen de basis voor de factsheets die terug te vinden zijn in de bibliotheek. De factsheets maakt wetenschappelijk onderbouwde kennis toegankelijk over de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie en daarop gerichte interventies, bij een chronisch verminderde belastbaarheid in arbeid.

Overzichtelijk

De nieuwe Kennisbibliotheek Chronisch Werkt is mooi vormgegeven en overzichtelijk. Bezoekers kunnen op vier niveaus instappen: werkgever, werknemer, zzp'er en professional. Achter elke button gaan keuzemogelijkheden (factsheets) schuil.

Voor werknemers zijn dat:

- Werkhervatting
- Ondersteuning en erkenning
- Werkaanpassingen
- Contact met werkgever
- Pijn

Voor werkgevers:

- Voordelen
- Ondersteuning en gesprek
- Werkaanpassingen
- Werkmogelijkheden

De zzp'er heeft slechts één button (Werkaanpassingen) omdat er feitelijk nog nauwelijks of geen onderzoek is gedaan naar chronische aandoeningen bij deze doelgroep.



AD'en en andere professionals kunnen doorklikken naar evidenced based informatie

- Mooi overzicht van wetenschappelijke kennis. Dat is relevant, maar de werknemer heeft een probleem en zoekt een concrete oplossing.
- Er staan veel goede dingen in. Niet te veel



Onderzoeker dr. Harald Miedema tijdens het AKC-college



COLUMN

Tikkie

Het cadeau voor de jarige job voorschieten, een etentje betalen of de festivalkaarten bemachtigen. Dat neem ik wel voor mijn rekening. Dan is het maar geregeld. Altijd gevolgd door het grote terugbetaaldrama. Wat je ook gekocht hebt, geld terugvragen is altijd feest. Dat je geen diepe zucht hoort, komt omdat je via Whatsapp communiceert.

'Kan je anders niet even een Tikkie sturen?' Voor juni 2016 had niemand deze vraag begrepen. Nu weet iedereen wat je hiermee bedoelt.

Deze nieuwe manier van terugbetalen is blijkbaar wat we nodig hadden. Het opgebouwde adresboek in jouw mobiel bankieren app verzachtte al enigszins die opzoek- en verstuurpijn. Toch zijn apps als Tikkie pas echt de kers op de taart. Geen gedoe: gewoon één berichtje delen en klaar is kees. Voor zowel ontvanger als betaler. Als het goed is, tenminste. 'Uhm, kan je weer een nieuwe maken? Deze is verlopen.' Nóg maar een Tikkie sturen dan. Misschien een idee voor de makers om de binnen twee- weken-terugbetaal-limiet te verlengen, voor ons gemak?

Tikkie is wellicht een blijvertje. Aan de andere kant: het aantal apps blijft maar doorgroeien. Niemand weet bijvoorbeeld hoeveel apps Google Play telt. Men schat meer dan twee miljoen. Afgelopen jaar verwijderde Google er 700.000 uit haar store, maar ik heb daar niets van gemerkt. Ik heb er in de afgelopen jaren best veel geprobeerd die het leven gemakkelijker zouden (moeten) maken. Zo heb ik Evernote en Wunderlist gebruikt voor mijn to-do's. Alhoewel ik in eerste instantie laaiend enthousiast ben stop ik meestal na een aantal weken met de app omdat het dan toch niet zo efficiënt blijkt te zijn als ik had gehoopt en het bijhouden ervan ook een tijd kost. Ik blijf het gewoon proberen en wie weet vind ik een app die helemaal voldoet aan mijn wensen. Zo schrijvend bedenk ik me dat er misschien nog wel meer mogelijkheden zijn om Tikkie te gebruiken, bijvoorbeeld in je werk. Zou het niet fantastisch zijn om je facturen via Tikkie aan je opdrachtgever te sturen? Wat een uitvinding zou dat zijn!

Agnes Kroes

Redactielid en arbeidsdeskundige

of te weinig, fijn dat er door gelinkt kan worden. De opbouw van de factsheets is goed.

- De site is geen random zoekdatabase waar je met zoektermen in moet gaan zoeken. Zoek je antwoord op een specifiek item, ga dan naar Google. Maak goed duidelijk waar de website voor bedoeld is. Namelijk het gesprek over de problematiek mogelijk maken.
- Werkgevers en werknemers zijn vooral op de praktijk gericht. Hoe belangrijk is het dat een oplossing evidence based is? Als het werkt, werkt het.
- Klant gaat het niet om wetenschappelijk onderzoek, maar: 'ik ben ziek en hoe pak ik het aan?'
- Toegevoegde waarde ligt in achtergrondinformatie.

Tjeerd Hulsman sloot het AKC-college af. Hij was blij met alle waardevolle feedback. Een aantal zaken wordt zeker meegenomen. Tot slot benadrukte hij nogmaals het doel van de site. "Als je als arbeidsdeskundige nog beter je werk wilt kunnen doen, is het belangrijk dat werkgever en werknemer geïnteresseerd raken in de problematiek rondom chronische aandoeningen. Als jij daar als arbeidsdeskundige gefundeerde informatie bij kan aandragen is dat een waardetoevoegende rol als professional. Dat is waar de kennisbibliotheek Chronisch Werkt een belangrijke bijdrage aan kan leveren. ←

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen die werken met werkkleding, zoals een uniform. **De eerste aflevering: Maurice Sopjes (36), chefkok en eigenaar van 7Sins Bistro & More.**

“Een beetje stout, maar wel in de kerk”

Beschrijf je werk in 1 zin

“Uitdagend, creatief en veelzijdig. Als chef-kok en eigenaar ben ik bezig met inkoop, nieuwe receptuur, het bereiden van de gerechten. Je bent ook kapitein op het schip en moet zorgen voor structuur.”

Welke werkkleding gebruik je en waarvoor?

“Een koksbuis, een broek, een sloof en schoenen met stalen neuzen en antislipzolen. Geen muts, dat wordt mij te warm. De kleding is ter beveiliging, het is brandwerend, maar ook voor hygiëne. Daarnaast geeft het een professionele uitstraling en zit het prettig.”

Hoe ben je bij dit beroep gekomen?

“Vanaf de basisschool wist ik al dat ik kok wilde worden. Via mijn zus, die toen in een teppanyaki restaurant werkte, leerde ik daar de kok kennen. Hij heeft mij geïnspireerd om ook kok te worden. Het belangrijkste wat ik van hem geleerd heb is plezier hebben en vernieuwende dingen blijven proberen om lol te houden in wat je doet.

Na het volgen van een koksopleiding heb ik meerdere jaren in een keuken gewerkt. Maar ik kreeg last van mijn knieën, waardoor ik er mee moest stoppen. Na een herplaatsingstraject heb ik een aantal jaren bij een ingenieursbedrijf gewerkt

als engineer/werkvoorbereider. Na een praktische tip van een collega ben ik steunzolen gaan gebruiken, waarna mijn klachten verminderden en ik weer een wat actievere levensstijl kon oppakken. Ik ben gaan fietsen en sporten en kwam zo langzaam weer terug in mijn oude eigen ritme. Ik bleef altijd over het vak van kok praten. Toen het bedrijf waar ik werkte stopte, ben ik dan ook meteen weer als kok aan de slag gegaan. En nu heb ik samen met mijn vriendin en mijn moeder een mooie bistro met toegankelijk, eenvoudig en eerlijk eten. Het restaurant is gehuisvest in een voormalige jeugdkerk in Dieren. Het menu is een beetje stout, maar toch in de kerk. Vandaar ook de naam: 7Sins.”

Welke eigenschap is onmisbaar in dit werk?

“Doorzettingsvermogen en stressbestendig zijn. Niet alles lukt altijd zoals je wilt, en je moet op korte momenten kunnen pieken, ook al ben je de hele dag al bezig geweest. Het moment dat er gasten zijn is het belangrijkste, dat bepaalt of je goed bent.”

Waar ligt jouw grootste toegevoegde waarde?

“Door niet altijd de leider te zijn, maar op de achtergrond overzicht te houden en niet altijd met de vuist op tafel te slaan. Zo ontstaat ruimte voor anderen.”



Hoe belastend is je werk?

“Lichamelijk en mentaal is het heel zwaar. Het luistert heel nauw qua momenten, je moet op het goede moment pieken, wanneer er gasten zijn.

Lichamelijk werk je vaak in een verkeerde houding, maak maar eens 10 kg kriel klaar. Je kan dan wel even gaan zitten, maar toch sta je lang en vaak in eenzelfde houding.”



Gebruik je hulpmiddelen?

“Nee eigenlijk niet, ik zou niet weten wat. Je kan best even zitten als je bijvoorbeeld aardappels moet schillen. “

Op welk moment ervaar jij werkdruk?

“Als alles tegelijk komt en het restaurant vol zit. Het is vergelijkbaar met wedstrijdspanning. Net als sporters, die voelen pas

spanning als de wedstrijd begonnen is. Zo is elke avond een nieuwe wedstrijd.”

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

“Door feedback van de gasten en jezelf uit te dagen. Daarnaast door voldoende rust en afstand te nemen. Zonder afstand wordt het onoverzichtelijk, zelfreflectie is belangrijk. Hoe meer je over jezelf weet, hoe

meer je weet waar je eigen kracht zit en hoe je je zwakkere kant kunt verbeteren. “

Wat doe je aan loopbaanplanning?

“Mijn doel is om een tweede restaurant te openen. Binnen het 7Sins concept zouden we dan naast de huidige bistro & more stijl een tweede stijl kunnen aanbieden. Maar eerst beginnen we met een concept ‘share our sins’.”



Nieuwe financieringsvorm voor re-integratieproject

8 vragen over Health Impact Bonds

ArboNed en re-integratiebureau Re-turn gaan in twee jaar tijd 140 werknemers die kanker hebben (gehad) duurzaam re-integreren naar werk. Dit gebeurt via een nieuw ontwikkelde intensieve methode. Opdrachtgever is verzekeraar a.s.r./De Amersfoortse, ABN AMRO financiert het project via een zogeheten Health Impact Bond.

TEKST | Diederik Wieman

1 Wat is een Health Impact Bond (HIB)?

Bij een HIB financieren private investeerders, in dit geval ABN AMRO Social Impact Fund en Start Foundation, een interventie waarvan verwacht wordt dat deze gezondheidswinst en kostenbesparingen oplevert. Voor ABN AMRO is deze vorm van financieren niet nieuw. De bank heeft sinds 2013 geïnvesteerd in zes Social Impact Bonds (SIB), een vergelijkbare constructie waarbij

private investeerders betalen om een maatschappelijk vraagstuk op te lossen. Zo zijn er SIB's die ex-gedetineerden aan werk te helpen, jongeren naar werk begeleiden en werkzoekenden in Enschede ondersteunen bij het vinden van een baan in Duitsland. ABN AMRO wil op deze manier met haar financiële expertise een verschil maken. Door nu mee te werken aan een Health Impact Bond, krijgen medewerkers met of hersteld van kanker een nieuw ontwikkelde en meer

intensieve begeleiding terug naar werk. Als dit succesvol is kan de interventie worden opgeschaald en kunnen meer mensen worden geholpen. ANB AMRO krijgt dan ook haar investering met rendement terugbetaald door de partij bij wie besparingen vallen.

2 En bij wie vallen die besparingen?

Verzekeraar a.s.r./De Amersfoortse is de opdrachtgever van de HIB en dus ook de partij die uitbetaalt in geval van succes. De Amersfoortse betaalt alle kosten wanneer de werkwijze succesvol is; wanneer de werkwijze niet succesvol is betaalt de HIB de kosten, maar dan heeft de verzekeraar ook



niet de voordelen van de werkwijze en dus een langere loondoorbetaling.

3 **Waarom financiert De Amersfoortse het project niet zelf?**

Volgens de a.s.r./De Amersfoortse is financiering van re-integratieactiviteiten primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. Bewezen interventies worden standaard echter ook (deels) door verzekeraars vergoed. In dit geval betreft het een nieuwe interventie waarvan de effectiviteit nog onderzocht moet worden. Door een HIB af te sluiten zijn deze extra onderzoekskosten gedekt; bovendien is geborgd dat alle interventies binnen het project volledig vergoed worden. Wanneer de tweejarige pilot is afgelopen en de werkwijze zich heeft bewezen, komt de interventie standaard voor een vergoeding door De Amersfoortse in aanmerking.

4 **Voor de bank is het afwachten of de HIB rendert?**

Dat klopt. Een Health Impact Bond is vele malen risicovoller dan een lening of obligatie. Er wordt alleen terugbetaald als er ambitieuze doelstellingen bereikt worden. Maar financieel rendement is niet het enige dat telt, zegt ABN AMRO. 'Het mooie van deze Impact Bond is dat financieel en sociaal rendement hand in hand gaan. Dus als de interventie succesvol is krijgen wij ons geld terug inclusief rendement. Als het goed verloopt kunnen we maximaal 10% rendement per jaar halen, maar 8% is realistischer. Als het niet goed loopt is het risico voor ons en zijn we onze investering kwijt.'

5 **Hoe meet je het rendement?**

TNO en Tilburg University onderzoeken tot medio 2020 de effecten van de nieuwe re-integratiemethode. Na onafhankelijke meting door TNO wordt bekeken of patiënten die hebben deelgenomen aan de interventie



succesvol zijn gere-integreerd. Het aantal verzuimdagen van de deelnemers wordt vergeleken met het aantal verzuimdagen van de personen in een controlegroep die de reguliere behandeling aangeboden krijgt. Minder verzuimdagen betekent een besparing voor de verzuimverzekeraar. De investeerders worden door de verzuimverzekeraar uit deze besparing terugbetaald. Overigens is deelname door werknemers met of herstelend van kanker vrijwillig.

6 **Waar gaat het om bij deze HIB?**

140 deelnemers krijgen de komende twee jaar een intensieve begeleiding aangeboden, uitgevoerd door ArboNed en Re-turn. Uitgangspunt voor de nieuwe aanpak is blijven bewegen, zowel op fysiek, mentaal als werkvlak. Dit varieert van het doen van bewegingsoefeningen tot het definiëren van doelstellingen en het leren omgaan met beperkingen. De deelnemers krijgen ondersteuning van coaches die hen met een intensief programma begeleiden. Ook de werkgever is intensief betrokken. Deze wordt begeleid bij het voeren van de dialoog met de werknemer. TNO en Tilburg University (Tranzo) doen onderzoek naar de interventie en naar de samenwerking tussen de deelnemende partijen.

7 **Bij ArboNed komt hiermee een flinke omzet binnen...**

Dat klopt, maar ArboNed plaatst daar wel een kanttekening bij. 'De omzet die wij genereren door een deel van de interventie zelf uit te voeren, is gering in verhouding tot de investeringen die wij doen en deels voor eigen rekening nemen. Daarbij kun je denken aan trainingen, inhuren externe trainers (arts en psycholoog) voor de training van ArboNed-bedrijfsartsen. Ook vragen de interventies om extra tijd en moeten er binnen de organisatie veel administratieve en ICT-aanpassingen worden gedaan om het project mogelijk te maken.' Omdat het onderzoek van TNO en Tilburg University aan de HIB gekoppeld is, kost ook dit veel extra uren voor ArboNed. Zelf zegt ArboNed: 'Als maatschappelijk betrokken organisatie hechten we veel waarde aan maatschappelijke projecten die bijdragen aan onze missie: werken aan een gezonder en vitaler werkend Nederland, zodat meer mensen aan het werk zijn en blijven.'

8 **En wat is de rol van Re-turn?**

Re-turn is volledig gespecialiseerd in verzuim en re-integratie bij kanker. Ervaringskennis speelt daarbij een grote rol. 'Onze missie is het behoud van werk, werkvermogen en inzetbaarheid van mensen met kanker. Door deel te nemen aan de HIB kunnen we onze missie op een nieuwe manier gestalte geven.' Alhoewel Re-turn steeds meer mensen bereikt, weten nog lang niet alle werknemers die kanker hebben (gehad) de weg naar gespecialiseerde ondersteuning te vinden. 'Door alle partijen in de HIB aan elkaar te koppelen krijgt een grote groep werknemers en werkgevers toegang tot gespecialiseerde ondersteuning. Door deze samenwerking komt die ondersteuning bovendien al heel vroeg beschikbaar én is die op maat. We kunnen dit als losse partijen geen van alle realiseren en daarmee voegt de samenwerking op zich al waarde toe.' ←

Johannes van der Wal Congres

Afgelopen zomer overleed Johannes van der Wal. Hij was niet alleen een actief, gewaardeerd en zeer kundig arbeidsdeskundige, maar ook een bestuurder en ambassadeur voor ons vak. Met zijn enthousiasme heeft hij veel bereikt voor het vak en de vereniging.

Reden genoeg om als eerbetoon het aankomend voorjaarscongres volledig in het teken te stellen van onderwerpen die hem na stonden en waar hij zich met veel enthousiasme en doorzettingsvermogen voor inzette. Tijdens het congres passeert een scala aan onderwerpen de revue waarop Johannes voor de NVvA een stempel heeft gedrukt. Duurzame inzetbaarheid bijvoorbeeld, ontwikkelingen in de eerste twee ziektejaren, voorkomen van uitval en hoe dit alles verzekerd is.

Eigen regie was ook een van 'zijn' thema's. Onder het motto 'Van 2% verzuim naar 5% méér competentie!' was hij een pleitbezorger voor het eigenregiemodel. Pas je het eigenregiemodel als werkgever én werknemer toe met de juiste visie en aanpak, dan kun je het springlevend maken, was zijn



visie. Ook passende arbeid en privacy zijn thema's die aan de orde komen tijdens het Johannes van der Wal Congres.

De keynotesprekers zijn hoogleraar neuropsychologie en bewegingswetenschapper Erik Scherder en oud-hockeyspeler en voormalig directeur van de KNHB Johan Wakkie. Samen verzorgen ze een even leerzaam als interessant optreden waarin alle focus ligt op het belang van beweging (en muziek!) en duurzame inzetbaarheid. Noteer alvast de datum: 5 juni 2018 of schrijf je alvast in via www.arbeidsdeskundigen.nl.

Het congres vindt plaats De Buitensociëteit in Zwolle.

JOHANNES VAN DER WAL CONGRES:

- Eerbetoon aan zijn werk als arbeidsdeskundige en bestuurder
- Keynotes prekers: prof. Erik Scherder en Johan Wakkie
- Beweging, eigen regie, nieuwe arbo-dienstverlening, privacy, passende arbeid, WGA, rouw
- Volledige programma volgt op de site en in de nieuwsbrief
- Datum: 5 juni 2018



Als het werk anders moet...



De arbeidsdeskundige werkt voor u!
www.arbeidsdeskundigen.nl

Vervolg marketing campagne

De naamsbekendheid en relevantie van het beroep arbeidsdeskundige verhogen onder iedereen die behoort tot de (potentiële) beroepsbevolking. Dat is in grote lijnen het doel van de tweejarige campagne die in juni vorig jaar van start ging. Centrale boodschap van de campagne: 'Als het werk anders moet' met als pay-off: de arbeidsdeskundige werkt voor u. Eerder al schreven we dat de cam-

pagne succesvol is en dat het beoogde aantal unieke bezoekers (100.000) in zicht is. Uiteraard wordt de marketingcampagne regelmatig geëvalueerd en waar nodig gewijzigd of uitgebreid. Zo zullen de pijlen de komende tijd ook gericht worden op werkgevers. Een eerste voorbeeld daarvan was een item over arbeidsdeskundigen in het programma Ondernemend Nederland op RTL7. In de uitzending vertelden

Nieuwe privacy-wetgeving

Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de hele Europese Unie.

De AVG vervangt vanaf dat moment de Nederlandse Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) en heeft voor iedereen die met persoonlijke data te maken heeft ingrijpende gevolgen. Ook voor arbeidsdeskundigen en zeker degenen die als zelfstandige ondernemen.

"Met name vanuit Platform 11 zijn dan ook veel praktische vragen binnengekomen", zegt Willemiek de Hoop, die Platform 11 in het NVvA-bestuur vertegenwoordigt. "Het gaat bijvoorbeeld over de aanpassing van de bedrijfsvoering, de interne processen. Moet je een privacyreglement hebben? Moet je je gegevensbestanden screenen? Maar ook: hoe

communiceer je met je opdrachtgevers?" Naast de interne processen spelen uiteraard ook externe zaken: want wat mag je nog wel en niet overleggen met opdrachtgevers als het om privacy gaat?

"We hebben alle concrete vragen op een rijtje gezet en de NVvA gaat daar de antwoorden op zoeken. Zodra deze bekend zijn worden ze op www.arbeidsdeskundigen.nl gepubliceerd." Overigens staat op de site al de nodige informatie over dit onderwerp. Wie binnen de site zoekt op Privacy, komt onder meer bij het document 'In tien stappen voorbereid op de AVG', een uitgave van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

De komende tijd zal er binnen de vereniging op diverse plekken aandacht besteed worden aan dit belangrijke onderwerp. Zo staat de komende Platform 11-bijeenkomst op 28 maart in het teken van privacy. Daar zal de arbeidsrechtadvocaat Erik-Jan Wervelman spreken. Ook op het komende voorjaarscongres is de nieuwe AVG een van de onderwerpen.



NVvA beheerder van AD-netwerk LinkedIn

Rob de Jager vond het tijd geworden om het beheer van ADnetwerk over te dragen aan de NVvA.

Rob startte de groep op LinkedIn in februari 2008. In dit eerste jaar sloten zich 57 arbeidsdeskundigen aan. Het idee sloeg aan, er kwam flinke groei en inmiddels zijn er meer dan 1800 deelnemers, wat neerkomt op zo'n 80% van alle geregistreerde arbeidsdeskundigen. De officiële overdracht vond eind januari plaats op het hoofdkantoor van UWV waar NVvA-bestuursleden Dianne Hafkamp (l) en Eli Van Den Heuvel (r) Rob de Jager bedankten met met een attentie.



Help mee!

voorzitter Monique Klompé en arbeidsdeskundige Monique Castricum aan de hand van een bezoek aan bakkerij Van Vessem meer over het vak van arbeidsdeskundige. Het programma is terug te zien via www.arbeidsdeskundigen.nl/actueel. Verder zijn ook nieuwe animatiefilmpjes en video's gemaakt die inmiddels op de website zijn te zien.

Social media vormen een van de pijlers onder de campagne, het is daarom belangrijk dat alle arbeidsdeskundigen de Facebook-pagina liken, delen of doorsturen. Dit helpt mee de bekendheid te vergroten. Verder zijn er ook posters en flyers verkrijgbaar om uit te delen. Heb je materiaal nodig? Neem dan contact op met het secretariaat.



Drempelfuncties in het kader van de Participatiewet

De beoordeling in het kader van de Participatiewet of iemand arbeidsvermogen heeft, blijft beperkt tot het beantwoorden van de vraag: kan hij of zij het wettelijk minimumloon verdienen? Om dit vast te kunnen stellen wordt gebruik gemaakt van een beperkt aantal functies uit het functiebestand van CBBS. Deze functies noemen we de 'drempelfuncties'.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Participatiewet en banenafspraken

Het is de bedoeling van de Participatiewet dat mensen zo veel mogelijk zelfstandig meedoen aan de samenleving en naar vermogen hun bijdrage leveren, bij voorkeur via een reguliere baan. Dit geldt ook voor mensen met een beperking, die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Om ervoor te zorgen dat deze groep in regulier werk aan de slag gaat hebben sociale partners met het kabinet in april 2013 enkele afspraken gemaakt. Die afspraken zijn vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, die op 1 mei 2015 in werking is getreden.



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

Een indicatie banenafpraak, afgekort IBA, kan worden aangevraagd door de persoon of door een gemeente. Deze beoordeling is erop gericht om vast te stellen of de persoon die valt onder de Participatiewet, wel of niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen.

Daarbij wordt gebruik gemaakt van een set van functies, de zogenaamde drempelfuncties. Deze functies markeren de ondergrens van verdien capaciteit in regulier werk voor mensen met (forse) beperkingen. Kan de persoon een van de drempelfuncties verrichten, dan wordt aangenomen dat hij hiermee het wettelijk minimumloon kan verdienen. Hij komt dan niet in aanmerking voor een indicatie banenafpraak.

Wat zijn drempelfuncties?

Drempelfuncties zijn bestaande functies die de ondergrens van verdien capaciteit markeren. Het zijn functies met een minimale belasting, zodat ze geschikt kunnen zijn voor mensen met forse beperkingen.

Een drempelfunctie bestaat uit een beschrijving van de inhoud van de te verrichten taken en een weergave van de belasting in het werk. Daarnaast is omschreven wat het vereiste opleidingsniveau is en wat de bijbehorende loonwaarde is. De drempelfuncties zijn functies uit het functie-

bestand van CBBS. Het zijn dus functies die echt bestaan op de Nederlandse arbeidsmarkt en aanwijsbaar zijn.

Samenstelling van de set drempelfuncties

Vastgesteld is dat bepaalde functies uit het functiebestand van CBBS frequent worden geduid voor mensen met bepaalde beperkingen omdat deze functies op het betreffende gebied een lichte belasting kennen. Zo wordt de functie telefoniste/receptioniste regelmatig gebruikt voor mensen met rugklachten. Deze functies krijgen daarmee een onderscheidend karakter en vormen een set van functies die mensen met ernstige beperkingen nog kunnen verrichten.

De beperkingen zijn onder te verdelen in vier hoofdgroepen:

1. **Bewegingsapparaat:** beperkingen in het functioneren van rug, romp, benen, armen en nek.
2. **Handen en vingers:** beperkingen in hand- en vingergebruik, beperking van handgrepen.
3. **Psychisch:** werkstress, sociale eisen, cognitief functioneren, begeleid werken.
4. **Autonomie:** initiatief nemen, zelfstandig functioneren, doelmatig handelen.

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

Onderhoud en beschikbaarheid van drempelfuncties

De drempelfuncties worden door UWV in dezelfde cyclus van actualiseren meegenomen als de (overige) functies in CBBS. Door gebruik te maken van de functies uit CBBS borgt UWV dat:

- de drempelfuncties functies zijn die algemeen worden aanvaard;
- het loon van de drempelfuncties ten minste op het wettelijk minimumloon ligt;
- de drempelfuncties actueel zijn (niet ouder dan 21 maanden);
- de drempelfuncties op meer plaatsen op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomen.

Daarnaast geldt specifiek voor de drempelfuncties dat het vereiste opleidingsniveau maximaal op het niveau van de beginnend beroepsbeoefenaar is.

Drempelfuncties, urenbeperking en hoger opgeleiden

Iemand die per uur volledig productief is, maar door een verminderde duurbelastbaarheid niet in staat is een volle week te werken, zal per uur wel minimaal het wettelijk minimumloon betaald krijgen, maar zal door de medische urenbeperking in het algemeen niet het wettelijk minimumloon per maand verdienen. Deze persoon zou dan onder de doelgroep van de banenafpraak vallen.

Het spiegelen van hoger opgeleiden aan (drempel)functies met een loon-



waarde op of vlak boven het wettelijk minimumloon is niet realistisch. Door de aard van de drempelfunctie, vooral productieachtige functies met een laag loon, zouden ook hoger opgeleiden, als er een urenbeperking is, al snel behoren tot de doelgroep van de banenafpraak.

Om een betere vergelijking te kunnen maken met wat zij zouden kunnen verdienen (rekening houdend met hun belastbaarheid) wordt afhankelijk van de mate van urenbeperking een beoordeling gedaan.

UWV heeft in kaart gebracht wat het minimale aanvangssalaris per maand van de functies in CBBS is, behorend bij de verschillende opleidingsniveaus. Die aanvangssalarissen zijn afgezet tegen het wettelijk minimumloon. Uit dit onderzoek blijkt dat pas op opleidingsniveau 6 (hbo) en 7 (wo) het minimale aanvangssalaris per maand substantieel hoger ligt dan het wet-

telijk minimumloon. Bij opleidingsniveau 6 komt dit neer op ongeveer 130% van het wettelijk minimumloon en bij opleidingsniveau 7 op 150%. Bij een urenbeperking van 30 uur per week bestaat dus de kans dat de persoon hiermee het wettelijk minimumloon zou kunnen verdienen. In die situatie is dus een beoordeling noodzakelijk of de persoon ook een van de drempelfuncties zou kunnen uitoefenen.



Telefoniste/receptioniste is een drempelfunctie die regelmatig wordt gebruikt voor mensen met rugklachten

Inauguratie Roland Blonk

Symposium Inclusieve Innovatie van Arbeid

Op 6 april zal prof dr. Roland Blonk, bijzonder hoogleraar aan Tilburg University met zijn inaugurele rede zijn onderzoeksplannen ontvouwen voor de leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid. Voorafgaand vindt het symposium 'Inclusieve Innovatie van Arbeid' gehouden met de laatste stand van zaken over inclusie gerichte innovaties en de betekenis daarvan voor het arbeidsdeskundig vak en de relatie mens-arbeid.

Inclusieve innovatie gaat over de vraag: hoe kunnen we zo innoveren dat meer mensen die een afstand ervaren tot de arbeidsmarkt kunnen participeren op die arbeidsmarkt. Om die afstand te overbruggen is zowel ondersteuning van het individu als ondersteuning van werkgevers noodzakelijk. Het symposium belicht vanuit drie perspectieven hoe en waar vernieuwing kan leiden tot een meer inclusieve arbeidsmarkt.



Prof. dr. Fred Zijlstra spreekt vanuit het perspectief van de organisatiepsychologie, het aanpassen van de organisatie

en de arbeid en de ondersteuning van werkgevers daarbij. Hij is Wetenschappelijk Directeur Expertisecentrum voor Inclusieve Arbeidsorganisaties en Hoogleraar Arbeids- en Organisatie psychologie aan de Maastricht University.



Prof. dr. Michiel de Looze benadrukt het technologisch perspectief. Aan de hand van praktijkvoorbeelden laat hij

zien hoe nieuwe technologie, met name augmented reality en collaborative robots, de inzetbaarheid van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kan vergroten en tegelijkertijd drempels kan wegnemen bij potentiële werkgevers. De Looze is bijzonder hoogleraar Productie Ergonomie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam en senior onderzoeker bij TNO



Professor dr. Ruud Muffels behandelt het perspectief vanuit de gedragseconomie en het sociaal-economische

beleid en gaat in op bestuurlijke innovatie in het participatiebeleid (Participatiewet), waaronder de vertrouwensexperimenten waarin naast vertrouwen, eigen regie, een vraaggerichte aanpak, maatwerk en capaciteiten de basis vormen van deze innovaties. Hij bekleedt de leerstoel Labour Market and



Social Security aan Tilburg University en is tevens research fellow aan twee Duitse instituten: DIW-Berlijn en IZA-Bonn. Vanuit deze drie perspectieven wordt in het bijzonder gekeken naar de betekenis voor het handelen voor de professional. Dit geldt zowel voor de (arbeidsdeskundige) professional die zich richt op het ondersteunen van het individu als die zich richt op het ondersteunen van de werkgever.

BIJZONDERE LEERSTOEL

De Stichting Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) maakt de leerstoel mogelijk en wil met de leerstoel een extra impuls geven aan de noodzakelijke innovatie van evidence based kennis over inclusie voor de arbeidsdeskundige en aanverwante professies. De bijzondere leerstoel is ingebed in de Tilburg School of Social and Behavioral Sciences (TSB) en is verbonden aan Human Resource Studies en Tranzo (Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid).

VOOR DE AGENDA:

Inaugurale rede prof dr. Roland Blonk
Leerstoel Arbeidsdeskundigheid en
Inclusieve Innovatie van Arbeid
Datum: Vrijdag 6 april 2018
Tijdstip 16.15
Locatie: Aula van Tilburg University
Warandelaan 2, 5037 AB Tilburg

Aanmelden voor het symposium?
Ga naar www.arbeidsdeskundigen.nl/evenementen

Vacature Promovendus

(carrièrepad voor arbeidsdeskundige)

“Arbeidsdeskundige handreiking voor werkgevers in de omgang met werkenden met veelvoorkomende psychische problemen”

De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) zoekt voor de Faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij (GGM) op de campus in Nijmegen ten behoeve van het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid van lector Shirley Oomens een Promovendus (0,8 fte) voor het project “Arbeidsdeskundige handreiking voor werkgevers in de omgang met werkenden met veelvoorkomende psychische problemen”.

Standplaats: Nijmegen (Gelderland)

Aanstellingsomvang: 0,8 fte

Salaris: (€ 2.638,45 - € 3.994,25)

Functie-inhoud

U verricht promotieonderzoek ten behoeve van het project “Arbeidsdeskundige handreiking voor werkgevers in de omgang met werkenden met veelvoorkomende psychische problemen”. In dit project onderzoekt u hoe werkgevers ondersteund kunnen worden om werknemers met veelvoorkomende psychische problemen aan het werk te houden. Met het onderzoek willen we inzicht verwerven in factoren in de werkcontext die bijdragen aan werkbehoud van werknemers met veelvoorkomende psychische problemen en deze inzichten vertalen naar een handreiking ter ondersteuning van werkgevers die door arbeidsdeskundigen ingezet zou kunnen worden. Dit betreft een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek en wordt gefinancierd door Stichting Instituut Gak.

Uw takenpakket zal onder meer uit het volgende bestaan:

- Literatuuronderzoek naar factoren in de werkcontext die bijdragen aan werkbehoud voor mensen met veelvoorkomende psychische problemen
- (Kwalitatief en kwantitatief) empirisch onderzoek ten behoeve van ontwikkelen en toetsen van een handreiking voor werkgevers
- Uitvoeren van (statistische) analyses
- Publiceren van Engelstalige publicaties in peer-reviewed wetenschappelijke tijdschriften
- Schrijven van een Nederlandstalige handleiding van de handreiking
- Organisatie

Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid

Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid maakt deel uit van het Lectoraat Arbeid & Gezondheid. Het Bijzonder Lectoraat is ontstaan op initiatief van het arbeidsdeskundig veld en wordt ondersteund en gefinancierd door Instituut Gak. Het Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid verzorgt onderwijs en ontwikkelt kennis over het optimaliseren van duurzame arbeidsparticipatiemogelijkheden bij mensen met een (dreigende) beperking, meer in het bijzonder op de thema's: 1) het creëren van werksituaties in overeenstemming met de belastbaarheid van de mens voor een optimale individuele arbeidsprestatie, 2) het versterken van de arbeidsparticipatie van mensen met veelvoorkomende psychische problemen en 3) het versterken van de preventieve rol en het professioneel handelen van arbeidsdeskundigen.

Functie eisen

U hebt een afgeronde universitaire masteropleiding binnen de Sociale Wetenschappen (Sociologie, Psychologie, Gezondheidswetenschappen), bij voorkeur met een research master of ervaring met praktijkgericht onderzoek. U heeft affiniteit met het HBO en onderzoek in een HBO-context. U heeft de ambitie te promoveren op een interessant en complex praktijkgericht onderzoek waarin u met meerdere partijen samenwerkt. U beschikt over uitstekende communicatieve en organisatorische vaardigheden en bent in staat anderen te motiveren tot blijvende betrokkenheid bij het project. U heeft affiniteit met het arbeidsdeskundig vak en/of de arbeidsparticipatie van mensen met psychische problemen, en met het onderwerp van het project (werkgeversdienstverlening, arbeidsparticipatie kwetsbare werkenden). U bent flexibel en creatief in het reageren op omstandigheden die zich in het praktijkonderzoek kunnen voordoen.

Interesse? reageer dan vóór donderdag 1 maart 2018 naar email: shirley.oomens@han.nl of M 06 – 58 91 60 01.



5 vragen aan

5 vragen aan Charlotte Boersma (47),
zelfstandig arbeidsdeskundige bij Work & Wellness

1 Wat spreekt jou aan in het vak van arbeidsdeskundige?

"Wat mij bij ieder onderzoek boeit zijn de mensen. De werknemer, maar ook de werkgever en andere betrokkenen. Ik probeer mijn oordeel zo lang mogelijk uit te stellen, denk niet van tevoren: 'oh dat is er zo een' of 'het zal dat wel weer zijn'. Die openheid geeft mij de mogelijkheid om tijdens de gesprekken dienstbaar te zijn aan wat er speelt en mee te denken over oplossingen. Natuurlijk heb je niet zo veel tijd. Je komt in principe maar één, soms twee keer op gesprek en daarom bereid ik mij goed voor. Met de gewone voorinformatie en vaak met een korte meditatie, desnoods vooraf in de auto. Ook ben ik oprecht benieuwd: wat speelt hier? Ik merk dat ik met die voorbereiding in staat ben om in korte tijd een vertrouwensband op te bouwen. Telkens weer vind ik het bijzonder dat ik deel mag uitmaken van zo'n proces."

2 Wat zijn de uitdagingen voor de beroepsgroep?

"Binnen de beroepsgroep is veel aandacht voor professionalisering. Een groot deel draait daarbij om het vastleggen van procedures, richtlijnen

en hoe je aan de hand daarvan moet werken. Natuurlijk is dat belangrijk, maar wat mij betreft is dat maar een klein deel van wat professionaliseren inhoudt. In mijn optiek gaat professionaliseren in hoofdzaak over autonoom kunnen zijn in je werk en je adviezen. Dat vereist stevige zelfkennis en reflectie. We hebben in ons beroep met zoveel regels en juridische kaders te maken dat mensen al snel zeggen: 'het is zo, want dit is de wet'. De uitdaging voor de arbeidsdeskundigen is om zich te bewaamen in 'critical thinking'. Critical thinking gaat in de eerste plaats over jezelf: hoe ga je met informatie om? Laat je je verleiden tot snelle conclusies omdat er een deadline is? Ben je in staat je eigen ruimte te creëren (ook in de tijd die je neemt) en niet op te houden voordat het goed is? De regels moeten voor je werken, in plaats van dat ze je belemmeren. Ligt de oplossing van een probleem buiten de regels? Dan is creativiteit de enige optie. En die ontstaat meestal niet onder druk."

3 Wat vind je van duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid?

"Als je zoekt naar een oplossing, dan moet dat niet alleen

voor nu een goede oplossing zijn, maar ook voor de generaties na jou. Dat is in feite waar duurzaamheid om draait. Duurzame inzetbaarheid is iets anders. Er zijn veel oplossingen om mensen gezond en fit aan het werk te houden. Maar aan een financiële regeling om ouderen minder te laten werken zit niks duurzaam. Het is gewoon een financiële oplossing. Het is niet bestendig. Overigens moet je het belang van altijd maar door willen werken in het juiste perspectief zien. Zoals Covey al schreef: stel je voor dat je op je eigen begrafenis aanwezig bent. Wat hoop je dat de mensen dan over je zeggen? Dat het gaat over zaken als liefde, genegenheid, betrokkenheid of dat je herinnerd wordt omdat je elke dag zoveel uur op kantoor zat, of tot je zeventigste doorging met werken? Ieder mens moet voor zich de werkelijke waarden in het leven ontdekken."

4 Wat doe je zelf om duurzaam inzetbaar te blijven?

"In dat kader is het voor mij belangrijk om me te blijven ontwikkelen en open te staan voor nieuwe ideeën. Al jaren werk ik in een sabbaticalritme van zes weken werken en één week vrij. In die vrije week plan

ik niets. Soms werk ik wat achterstand bij, maar meestal vertrek ik (alleen) naar mijn favoriete plek in de natuur om te wandelen en te fietsen. Die regelmatige retraites zijn heerlijk, maar in wezen ook hard werken. Aan jezelf. In het begin heb ik dat wel moeten bevechten. Ga je nu al weer op vakantie? Ondanks die goede zelfzorg raakte ik in 2016 toch overwerkt. Het was een grote stap om te stoppen, maar verder eigenlijk een heel boeiende tijd, waarin ik me terug kon trekken en mijn verlangen naar klein, behapbaar en overzichtelijk heb kunnen vormgeven. Van directeur van LYTTON ben ik nu weer een vrije vogel als zzp'er. En toch heb ik geen seconde spijt gehad van het grote avontuur. Levenskunst is wat mij betreft dat je kunt omgaan met wat zich in het leven aandient. Met die instelling zie ik altijd mogelijkheden voor inzetbaarheid."

5 Wat neem je mee naar een onbewoond eiland?

"Als het geen mensen mogen zijn, dan neem ik het boek Een cursus in wonderen mee, een rijk boek waar je je de rest van je leven in kunt verdiepen."





DE KRACHT VAN
MIJN ONMACHT



Auteur: Joy van der Stel
Uitgever: Archipel Amsterdam
Antwerpen
ISBN: 978 90 6305 323 9
251 pagina's
Prijs: € 11,00 of € 7,91 (e-boek)

De kracht van mijn onmacht

Grijp de kansen die het leven je biedt

Joy wordt geboren in 1975 in een gezin van jonge ouders en een gezond broertje. Direct na haar geboorte krijgen haar ouders te horen dat hun dochter voor 80% spastisch is. Joy heeft een indrukwekkend en bondig autobiografisch boek geschreven. Zij vertelt hoe zij haar weg heeft gevonden en de strijd die zij hiervoor vaak heeft moeten aangaan.

Als lezer word je geconfronteerd met de heersende mentaliteit rond en na 1975 over mensen met een beperking. Het heeft mij doen beseffen, maar tevens verbaasd dat nog in deze tijd, mensen met een beperking extra en extra grote prestaties moeten leveren om voor vol te worden aangezien en om de hierbij behorende kansen te krijgen.

Joy van der Stel schrijft openhartig over haar fysieke en ook mentale ontwikkeling. Zij deelt haar idealen en doelen met je. Al van jongs af aan blijkt zij over veel wilskracht te beschikken en al snel wordt duidelijk dat zij doorzettingsvermogen heeft, flexibel is en goed bestand tegen problemen. Haar ouders omschrijft zij als mensen van de harde aanpak. Zij vertelt hoe zij dankzij deze opstelling veel bereikt heeft, maar vermeldt ook de nadelen die ze hierbij ondervond. Joy heeft

steeds gewerkt aan haar fysieke kracht en beschrijft ook haar eigen mentale groei. Haar assertieve karakter is haar goed van pas gekomen en zij beschrijft een aantal door haar ervaren levenslessen.

Haar levensverhaal is zonder meer een succes op alle fronten. Zij bereikt haar doelstelling om zelfstandig te leven in 'de grote wereld' zoals zij dit zelf noemt. Ze is niet afhankelijk van anderen in de 'kleine wereld' van het begeleid wonen. Haar wens om een volwaardig bestaan te leiden is uitgekomen. Ook het vinden van werk hoort hierbij en bij al haar acties is zij trouw aan zichzelf gebleven. Joy sluit af met een happy ending met het stichten van haar gezin; haar dochter wordt geboren in 2008. Zij is blij met alle kansen die zij heeft gekregen.

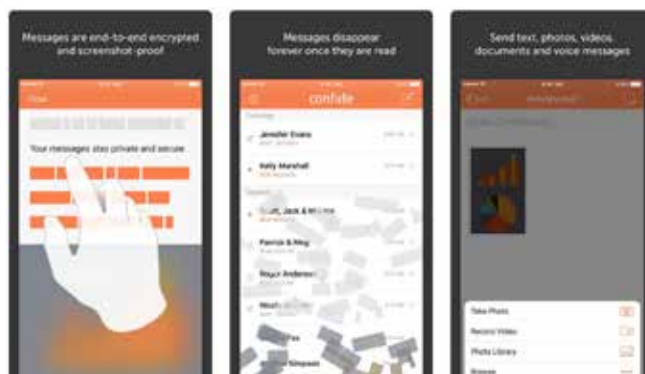
(Annet de Grunt) *

AppSoluut

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

Confide

Wie (privacy)gevoelige berichten wil versturen kan daarvoor de app Confide gebruiken. De chat-app gebruikt end-to-end-encryptie, zodat alleen zender en ontvanger het bericht kunnen lezen. Bovendien zijn de berichten uitsluitend regel voor regel te lezen, of zelfs woord voor woord als je dat liever wilt. Alle woorden zijn standaard afgedekt met een balkje. Horizontaal vegen laat zinnen woord voor woord zien, verticaal vegen laat ze zin voor zin zien. Na één keer lezen verdwijnen berichten ook onherroepelijk. En het is onmogelijk om screenshots van berichten te maken; het resultaat is een wit vlak. *



OT-Groep 't Gooi: Hoe gevarieerder, hoe INTERESSANTER

Verspreid over het land zijn er meer dan driehonderd OT (onderlinge toetsing)-groepen actief. Elke groep heeft zijn eigen samenstelling en werkwijze, zo blijkt uit deze rubriek 'OT-groep in beeld', waarin we dit keer OT-groep 't Gooi belichten.

TEKST | Diederik Wieman

De voorzitter van OT-groep 't Gooi is een arbeidsdeskundige van de jongere generatie: Richard Riemer (34), arbeidsdeskundige bij arbodienst A-REA. "Ik werkte hiervoor bij een verzekeraar op de afdeling Re-integratiemanagement. Daar kwam ik in aanraking met arbeidsdeskundigen en dacht: 'dat wil ik ook gaan doen.' Een keuze waarvan ik geen moment spijt heb gehad. Ik ben super blij met dit beroep." De opleiding volgde hij in 2013 en sindsdien is hij ook lid van OT-groep 't Gooi. De groep dankt zijn naam aan de begintijd, toen de OT-bijeenkomsten bij de Nierpatiënten Vereniging in Bussum plaatsvonden. Toen dat niet meer mogelijk was,

week de groep uit naar Almere. "Het is een gemêleerde groep van nu dertien arbeidsdeskundigen. Het leuke is dat we qua samenstelling steeds breder worden. Na de pensionering van enkele leden krijgen we een steeds bredere opbouw in leeftijd en man-vrouwverdeling." Ook de achtergrond wordt binnen de OT-groep zo divers mogelijk gehouden. "De meeste werkelden zijn vertegenwoordigd. We hebben arbeidsdeskundigen van UWV, arbodiensten, zelfstandigen en arbeidsdeskundigen die bij grote werkgevers zitten. Zo is onlangs een arbeidsdeskundige van de Nationale Politie lid van onze OT-groep geworden. Juist de verschillende werkelden maken het leuk. Je merkt dat ieder zijn eigen expertise en invalshoeken heeft. Wat dat betreft is het echt: hoe gevarieerder, hoe interessanter."

Casuïstiek

Die variatie komt uiteraard ook mooi van pas bij het bespreken van casuïstiek. Elke bijeenkomst, in totaal zes keer per jaar, brengt een van de OT-groepsleden een

casus in. Richard Riemer: "Het is dan natuurlijk mooi wanneer er door verschillende brillen naar een casus gekeken wordt. Juist omdat je vanuit verschillende disciplines werkt, zijn er veel eyeopeners; er vallen regelmatig kwartjes. Soms is iemand vastgelopen in een dossier en is van alles geprobeerd. Dan is het handig wanneer een arbeidsdeskundige van UWV er eens op reageert. Op die manier vindt niet alleen onderlinge toetsing plaats, maar help je elkaar ook."

De OT-groep 't Gooi komt ongeveer elke twee maanden bij elkaar. De meetings vinden plaats op dinsdag, tussen vijf en zeven in het pand van UWV in Almere. De sfeer is altijd los en ontspannen. "Iedereen heeft er op zo'n moment al een werkdag opzitten, daarom houden we het wat losser, niet zo strak georganiseerd. Wel hebben we altijd een vaste agenda. We bespreken eerst de notulen van de vorige vergadering, daarna delen we nieuws en mededelingen uit het vak en bespreken we een casus. Het is belangrijk dat je iets leert van de bijeenkomsten, maar natuurlijk is er ook altijd ruimte voor ontspanning en een grapje."

De OT-groep streeft ernaar om één keer per jaar een bedrijf te bezoeken. Afgelopen jaar was dat de gemeente Amsterdam, waar een kijkje werd genomen bij de groenvoorziening en afvalinzameling. Ook zijn bedrijfsbezoeken gebracht aan BMA Ergonomics en Health2work.

"En dit jaar gaan we naar AVI West, een afvalverwerkingsbedrijf in Amsterdam. We zoeken altijd een groot bedrijf, zodat we naar veel verschillende functies kunnen kijken. Samen een dag op pad en afsluiten met een hapje eten is natuurlijk ook gezellig en verstevigt de onderlinge band."

SAMENSTELLING OT-GROEP 'T GOOI



Richard Riemer, voorzitter (inzet) – AD bij A-REA, Ron Altena – AD bij UWV, Winny Bleikertz – AD bij UWV, Jan Doornbusch – zelfstandige, Wouter van Hekken – Terzet, Hesther Kuipers – AD bij UWV, Rik Hordijk – AD bij UWV, Wim van Soest – AD bij UWV, Janphilip Oudejans – AD bij gemeente Amsterdam, Jos Reiniers – zelfstandige, Annette Huizinga – AD bij de Nationale Politie, Annemiek Nan – AD bij Tredin, Ingrid van de Kamer – AD bij Arbounie

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

Aansprakelijkheid in de praktijk.

2 soorten aansprakelijkheid zijn relevant voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

- 1) **bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)**
- 2) **beroepsaansprakelijkheid (BAV)**

1) Bedrijfsaansprakelijkheid

(AVB) dekt materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden; U beschadigt een computer of andere 'zaken' van uw opdrachtgever; Een klant valt en loopt daardoor letsel op.

Uit jurisprudentie blijkt dat u als werkgever op grond van 'goed werkgeverschap' aansprakelijk kan zijn voor schade die een medewerker oploopt. Dit noemt men werkgeversaansprakelijkheid, ook wel Artikel 7:611 BW 'Goed werkgeverschap'.

2) Beroepsaansprakelijkheid

Als u of een ondergeschikte een fout maakt in uw advies en de klant loopt hierdoor financiële schade op, dan kan u aansprakelijk gesteld worden. Het betreft financiële schade die u als professional in uitoefening van uw werkzaamheden veroorzaakt. Denk hierbij aan het geven van verkeerd advies. Uw opdrachtgever claimt financiële schade te hebben geleden.



Cover-arbeidsdeskundige biedt een verzekering met een combinatie van bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief de werkgeversaansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is beschikbaar voor NVvA leden en is ontwikkeld voor en door arbeidsdeskundigen. U kunt vertrouwen op passende verzekeringsvoorwaarden tegen een aantrekkelijke premie. NVvA leden profiteren van aanzienlijke korting.



Bijzondere verzekeringsvoorwaarden NVvA

Veel arbeidsdeskundigen geven aan dat zij een veelzijdige praktijk vervullen. Dat maakt het werk juist zo boeiend. Opdrachten variëren van:

- individuele begeleiding naar ander werk/gever
- advisering en aanvragen subsidies;
- vaststelling loonwaarde bij herplaatsing;
- werkplekonderzoek en herstelcoaching;
- (loopbaan)coaching en training;
- case-management;
- mediation.

De meeste verzekeringsvoorwaarden hanteren een nauw begrip van de Arbeidsdeskundige." Dat betekent dat u voor sommige werkzaamheden niet verzekerd bent. Kijk daarom goed naar de hoedanigheid-omschrijving in uw polisvoorwaarden.

De NVvA-polisvoorwaarden bieden juist dekking voor alle genoemde hoedanigheden.

Kijk ook eens op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimediair BV. Professionals zoals u. Multimediair is gespecialiseerd in verzekeringen voor arbeidsdeskundigen, mediators, loopbaancoaches, case-managers en trainers.



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