



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

40E JAARGANG | JUNI 2018 | NUMMER 3

Praktische hulp
voor werknemer
en werkgever



**Jobcoach
is van
vele
markten
thuis**



Congres
verslag!
Pagina 20

Uitgespeeld...

Specifieke beroepsziekten bij podium artiesten

→ Inauguratie
Roland Blomk

→ Bewegen op het
werk

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Beweeg meer op het werk!

Op de Swopper zit je nooit stil

Gratis
30 dagen
op proef

De Swopper:

- ✓ Stimuleert een actieve zithouding
- ✓ Zorgt voor een betere doorbloeding
- ✓ Traint je rug- en buikspieren

Health²Work
Hart voor de werkomgeving

vragen

Wat boeit René Berghout
(Movir) aan het arbeidsdes-
kundig vak?

Kijk op pagina 32

Colofon

40e jaargang nummer 3
Juni 2018

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

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

Hoofdredacteur → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt,
Agnes Lammers, 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: Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

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

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD



Jobcoach

Jobcoaches houden verschillende ballen in de lucht. Zij bieden zeer praktische hulp op de werkplek, zorgen voor goede randvoorwaarden bij een plaatsing en houden zich vaak ook bezig met het zoeken naar passend werk.

4

Eerst de kunst, dan de klachten

Artiesten zijn een speciaal slag mensen. Ze laten zich niet zo snel uit over fysieke pijn of psychische problemen – bang om hun collega's in de steek te laten, bang om te worden vervangen. Maar wie wordt overvallen door podiumangst is toch echt even uitgespeeld.

10

Meer bewegen op het werk

Bewegen is de nieuwe norm op het werk. Wat begon met een lunchwandeling groeit de laatste jaren steeds vaker uit tot een beweegwerkplek waarbij zitten, staan, lopen en fietsen afgewisseld kunnen worden.



28

En verder...

Wetenschappelijk: Congres inauguratie Roland Blonk	14
Juridisch	26
Afscheid Monique Klompé als voorzitter AKC	30



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen in uniform. Dit keer, Adriaan Gijsbrechts (54), hovenier bij De Groene A.

18



Repareer het dak als de zon schijnt

De laatste tijd mogen we niet klagen. Het is middenin de lente al hoog zomerweer. De terrassen zitten vol en de maand juni moet nog beginnen. Mei 2018 gaat de boeken in als de warmste meimaand in 300 jaar. Ook de economie draait als een tierelier. Voor het eerst in lange tijd is er groei in alle eurolanden tegelijk. En de voorspellingen voor het volgende jaar blijven optimistisch. Overal is werk genoeg, de werkloosheid daalt gestaag en de concurrentiepositie van ons land blijft sterk. Ons landje staat in de jaarlijkse prosperity index op nummer 4 van de wereld, achter Zweden, Singapore en Nieuw-Zeeland.

Ook de NVvA gaat crescendo. Het aantal leden neemt toe en de vereniging heeft zich ontwikkeld tot de autoriteit op het vakgebied van de arbeidsdeskundige. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) is mede dankzij de inspanning van gedreven NVvA-leden uitgegroeid tot de belangrijkste kennisbron voor het arbeidsdeskundig handelen. Monique Klompé was negen jaar voorzitter van het AKC. Op 1 juli neemt zij afscheid. In deze AD Visie licht zij het belang van het AKC toe. Ook de congressen worden onverminderd enthousiast bezocht. De belangstelling voor het NVvA Van der Wal congres op 5 juni was ongekend groot. Er hadden zich meer dan 800 leden aangemeld. Een mooie reden om met een extra dik nummer uitgebreid terug te kijken op dit aan Johannes van der Wal opgedragen congres.

Kan overal de vlag uit? Helaas nog niet. Veel mensen waarvoor wij ons inzetten, hebben het moeilijk. Het beoogde doel van de Participatiewet is nog lang niet bereikt. Er zijn te weinig banen voor mensen met beperkingen en teveel arbeidsgehandicapten vallen tussen de wal en het schip. Er is nog veel werk te verzetten om iedereen een volwaardige kans te geven, juist nu het op zoveel fronten goed gaat. In de bouwwereld hebben ze daar een uitdrukking voor: je moet het dak repareren als de zon schijnt. De arbeidsdeskundigen moeten nú de ladder op.

Geert Beckers

Robotisering

Voor 2 op de 5 bedrijven (40%) zijn robotisering en kunstmatige intelligentie een ver-van-hun-bedshow. Bijna de helft van directeurs van organisaties (45%) identificeert de kansen die robotisering en kunstmatige intelligentie kunnen bieden zelfs nog helemaal niet. Een kwart van hen (25%) geeft aan dat er helemaal geen kansen liggen voor hun organisatie op deze gebieden. Dit blijkt uit Benchmarkonderzoek van HR-dienstverlener Raet. Directeurs verwachten dan ook niet dat er binnen 3 jaar veel functies verdwijnen. Slechts 9% geeft aan dat naar verwachting een groot aantal functies over 3 jaar niet meer bestaat. Ruim 17% van de directeurs denkt in de toekomst met aanzienlijk minder managers toe te kunnen. Dit geldt met name in de financiële dienstverlening. 48% van de HR-professionals in deze branche verwacht dat er straks minder managers nodig zijn door robotisering.

Gezondheidsvaardigheden

Ruim een op de drie Nederlanders heeft lage gezondheidsvaardigheden, blijkt uit recente cijfers van het Nivel Consumentenpanel Gezondheidszorg. Mensen met onvoldoende of beperkte vaardigheden kunnen bijvoorbeeld minder goed omgaan met ziekte, maken vaker fouten met het innemen van geneesmiddelen en hebben meer moeite om de informatie van de zorgverlener te begrijpen. Bron: nivel.nl

Gevaarlijke stoffen op het werk

Half mei ging de overheidscampagne Veilig Werken met Gevaarlijke Stoffen van start. De campagne vraagt aandacht voor gevaarlijke stoffen op het werk. Een relatief onbekend, maar groot probleem, want volgens TNO, CBS en RIVM hebben ruim 1 miljoen Nederlanders ermee te maken. Dat betekent dat 1 op de 6 werknemers het risico loopt om ziek te worden omdat ze in een omgeving werken waar zij in aanraking kunnen komen met gevaarlijke stoffen. Veelvoorkomende aandoeningen die zich kunnen ontwikkelen zijn astma, COPD en



longkanker. Uit cijfers van TNO, CBS en RIVM blijkt dat het jaren kan duren voordat ziekteverschijnselen door werken met

gevaarlijke stoffen optreden. Van alle sterfgevallen door werken met gevaarlijke stoffen bestaat 80 procent uit gepensioneerden en 20 procent uit werknemers. De instanties schatten dat Jaarlijks 4100 mensen door beroepsziekten sterven, waarvan bijna 3000 mensen door gevaarlijke stoffen. Het gaat om bijvoorbeeld kwartsstof op bouwplaatsen, houtstof in meubelmakerijen, dieselrook in garages, lasrook in metaalbedrijven of meelstof in bakkerijen. Het risico is het grootste in de sectoren landbouw, industrie en zorg.

Handreiking vaststellen begeleidingsnoodzaak

Het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid en APE ontwikkelen een handreiking voor professionals waarmee die kunnen vaststellen of cliënten met een functionele beperking begeleiding

bij werk nodig hebben. De handreiking helpt professionals om te oordelen over de inhoud, vorm en duur van de begeleiding. De handreiking 'Vaststellen begeleidingsnoodzaak' gaat specifiek over cliënten met een structureel functionele beperking van wie nog niet bekend is welk werk ze gaan doen. De handreiking is ontwikkeld in samenwerking met een groot aantal professionals in de praktijk. Ook het nut en de bruikbaarheid is

onderzocht in de praktijk. Het instrument helpt professionals, zoals arbeidsdeskundigen, de professionele oordeelsvorming over de inhoud, omvang en duur van de begeleiding te bepalen. De handreiking bestaat uit een Exceltool en toe-lichting inclusief tips en tricks. De handreiking en het onderzoeksrapport over het ontwikkeltraject zijn gratis te downloaden via www.ape.nl.



Meer aandacht voor psychisch kwetsbaren en werk

Er komt meer aandacht, samenwerking en geld om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan werk te helpen. Eind mei ondertekenden Divosa, GGZ Nederland, UWV, gemeenten, professionals en



cliëntorganisaties afspraken die er voor moeten zorgen dat mensen met een psychische kwetsbaarheid vaker aan werk komen en dat werk ook houden. NVvA-voorzitter Monique Klompé ondertekende het convenant namens MMM Mensen met mogelijkheden. In Den Bosch overhandigden de partijen hun plannen aan staatssecretaris Tamara van Ark van Sociale Zaken en Paul Blokhuis van Volksgezondheid. Zij ondersteunen de samenwerking en zetten samen met UWV nog eens 1,5 miljoen euro extra in die moeten helpen bij de toeleiding naar werk, onder meer via Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en pilots bij werkgevers.

De ondertekenaars met midden achter staatssecretaris Tamara van Ark

JOB COACH is van vele markten thuis



Jobcoaches houden verschillende ballen in de lucht. Ze zijn van groot belang voor het verduurzamen van plaatsingen.

TEKST | HANS KLIP

Wouter van der Elst heeft net afgesproken dat hij een ochtend gaat meedraaien in een boekhandel om een nieuwe klant te helpen. Ook vult hij samen met een jongere vakken in een supermarkt. Daarvoor kreeg hij eerst zelf les van de bedrijfsleider. "Het hoort erbij als jobcoach", vindt Van der Elst. "In de beginperiode is het belangrijk om aan te voelen wat de belastbaarheid van de werknemer is. Deze kennis deel ik met de werkgever, zodat die er het juiste gevoel bij heeft. Het gaat erom dat de klant ruimte voor zijn beperking heeft op de werkplek."

Van der Elst is met zijn 24 jaar en 3,5 jaar ervaring een 'jonkie' in het werkveld. Hij werkt bij het re-integratiebedrijf JobUp. "Het is mooi om een plek voor mensen te vinden waar ze hun kwaliteiten kunnen inzetten", zegt Van der Elst. "Ik heb zelf een fysieke beperking en dat maakt mijn betrokkenheid bij de doelgroep nog een tikje groter."

Dankbaar werk

Even enthousiast klinkt Marea de Bruijn. Zij is ruim twaalf jaar actief als jobcoach, sinds begin 2014 vanuit haar eigen bedrijf LaMarea Coaching. "Als ik een goede match tussen klant en werkgever weet te bewerkstelligen, is het erg mooi en dankbaar werk. De kunst is om oplettend naar werkgever en klant te luisteren." Net als Van der Elst loopt De Bruijn af en toe mee met de klant. "Op deze manier neem ik een deel van het intensievere inwerken over van de collega's."

De Bruijn is bestuurslid van Noloc, de beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches. Hierin is vorig jaar de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland opgegaan. Er zijn ongeveer vierhonderd jobcoaches aangesloten bij Noloc. Jobcoaching is een relatief nieuwe discipline, vertelt De Bruijn. De jobcoach fungeert vaak als spin in het web van professionals. Jobcoaching was aanvankelijk gericht op mensen met een verstandelijke beperking, maar de reikwijdte wordt steeds breder. Jobcoaches begeleiden bijvoorbeeld ook mensen

met niet-aangeboren hersenletsel, kanker of een burn-out."

Aanspreekpunt

Van der Elst en De Bruijn houden zich bezig met zowel het zoeken naar een passende baan als het begeleiden van een klant op het werk. Dat geldt volgens De Bruijn voor de meeste jobcoaches. "Veel werkgevers vinden het fijn om tijdens het hele traject één aanspreekpunt te hebben. Al zijn er ook jobcoaches die alleen coachen op de werkplek, omdat daarin hun kracht ligt."

Bij Randstad Participatie zijn de dertig jobcoaches eveneens vanaf het begin betrokken bij plaatsings-trajecten. Marleen van Arkel licht toe: "Onze ervaring leert dat dit later de begeleiding op de werkplek ten goede komt. Want je bent in de wervings- en selectiefase al aan het coachen. Een ander voordeel is dat wanneer werk ophoudt of een plaatsing niet werkt, de jobcoach gelijk kan gaan zoeken naar een andere baan voor de kandidaat."

Van Arkel is operationeel directeur van Randstad HR Solutions, waartoe Randstad Participatie behoort. Dit onderdeel richt zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. "De dienstverlening start bij de werkgever", benadrukt Van Arkel. "Eerst zoeken we naar passend werk of werk dat passend te maken is, daarna naar geschikte kandidaten. Dat is omgekeerd van wat meestal in de markt gebeurt. In onze visie is het voorbereiden van mensen op werk pas van waarde als dat werk er ook daadwerkelijk is." Jobcoaching is volgens haar van groot belang voor het verduurzamen van plaatsingen. "De jobcoach moet een duidelijk beeld hebben van wat een werkgever beweegt. Dat vraagt niet alleen om goede coachingsvaardigheden, maar ook om organisatie-sensitiviteit en oplossingsgericht werken."

Juiste balans

Van der Elst omschrijft de essentie van zijn werk als het vinden van de juiste balans tussen werkgever en werknemer. "Ik begeleid iemand op een heel praktische manier, maar zorg tegelijkertijd voor begrip en geduld bij de werkgever. Met zijn drieën bespreken we taken en begeleiding door de werkgever en hoe iemand zelfstandiger kan worden. Bij deze doelgroep is grote behoefte aan een duidelijk overzicht



Jobcoach Wouter van der Elst



Marea de Bruijn is jobcoach en bestuurslid van Noloc



Marleen van Arkel (Randstad Participatie)

DRIE ROLLEN ARBEIDSDESKUNDIGE

UWV hanteert de Leidraad Jobcoach voor de aanvraag, verantwoording en toetsing van een jobcoachvoorziening. Dit document is in eerste instantie bedoeld voor arbeidsdeskundigen. De leidraad is ontwikkeld door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum. De drie belangrijkste rollen die de arbeidsdeskundige kan hebben, staan centraal: aanvrager van jobcoachondersteuning, toetser van een aanvraag en adviseur over een deelaspect van de onderbouwing van de jobcoacha aanvraag. Elke rol brengt weer andere opdrachten met zich mee. Kijk voor meer informatie op de site www.arbeidsdeskundigen.nl (rubriek Kennis).

van taken."

Er komt veel kijken bij jobcoaching, vervolgt Van der Elst. Hij noemt als voorbeeld de begeleiding van de jongen die als vulploegmedewerker in de supermarkt werkt. "Ik ondersteun hem bij het stap voor stap aanleren van vaardigheden. Tegelijkertijd heb ik de werkgever geadviseerd over hoe hij het arbeidscontract moet opstellen. Ik ben dus ook bezig met juridische aspecten en de aanvraag van voorzieningen." Waarop Van der Elst meteen relateert: "De rol van de jobcoach moet niet belangrijker worden gemaakt dan die is. Het gaat om het creëren van de juiste voorwaarden voor een goede arbeidsverhouding en -omgeving. Belangrijk is dat kandidaat en werkgever goed worden ondersteund."

Dat laatste wordt beaamd door De Bruijn. Zij ziet het als haar taak om de rollen en verantwoordelijkheden van de mensen op de werkvloer helder te krijgen voor alle partijen. "Ik stimuleer de werknemer om te vertellen wat voor soort begeleiding hij nodig heeft. Ook coach ik de werkgever of collega die de klant op de werkvloer begeleidt. We hebben de ontwikkeldoelen samen bepaald en beschreven in de aanvraag voor jobcoaching. Op basis daarvan maken we gezamenlijk een plan. Ik vind het prettig om regelmatig even met werkgever en werknemer de voortgang te evalueren. Waarin is iemand gegroeid en hoe is dat nog te verbeteren?" Aan de →



start van een traject heeft de werkgever niet altijd een idee waaraan hij begint, merkt De Bruijn op. “Je kunt de werkgever nog zo goed informeren, maar hij merkt in de praktijk pas echt hoe het is.”

Meebewegen

Hoe zit het met de contacten tussen jobcoaches en arbeidsdeskundigen? Die nemen volgens De Bruijn toe. “Ik vind dat prettig. Zo zijn arbeidsdeskundigen van UWV goed bereikbaar bij vragen, bijvoorbeeld over aanpassingen op de werkplek of onduidelijkheden in het plan dat de arbeidsdeskundige heeft opgesteld. Ik meld het wanneer een klant geregeld afzegt of niet meewerkt en vraag wat we moeten doen. Dan kan het helpen wanneer de arbeidsdeskundige de klant uitnodigt voor een driegesprek.”

De ervaringen van Van der Elst met arbeidsdeskundigen van

“Arbeidsdeskundigen zijn oplossingsgericht en proactief”

UWV zijn grotendeels positief. “Zij kennen de praktijk goed en zijn oplossingsgericht en proactief. Het is soms wel lastig dat hun mogelijkheden bij het vaststellen van een begeleidingsregime worden beperkt door de huidige wet- en regelgeving voor voorzieningen. Werkt iemand bijvoorbeeld 24 uur, dan hoort daar een redelijk beperkt aantal uren begeleiding bij. Je kunt dan een klant met complexe problematiek niet de begeleiding geven die eigenlijk nodig is.” Volgens Van Arkel is er bij een goede samenwerking sprake van een win-winsituatie. “De arbeidsdeskundige voegt waarde toe ten aanzien van beoordeling van belasting en belastbaarheid en de loonwaardemeting en de jobcoach bij

EFFECTIVITEIT JOB COACHING

Marloes de Graaf (UWV):

‘Meer weten over praktijk van jobcoaching’

Hoe effectief is jobcoaching eigenlijk? Naar deze vraag doet UWV onderzoek. Daarvoor wordt eerst onderzocht wat er in de praktijk gebeurt met mensen die begeleiding krijgen van een jobcoach. Senior kennisadviseur Marloes de Graaf van UWV licht toe.

“Er is nog veel te weinig bekend over de effectiviteit van de re-integratiedienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking. Daarom heeft UWV samen met het ministerie van SZW een groot kennisprogramma opgetuigd. Ik ben verantwoordelijk voor het project over jobcoaching. Jobcoaching is een van de grootste uitgavenposten van UWV in het kader van de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Ik ben aan het nagaan wat we hierover wel en niet weten.

Volgens onze regeling begint jobcoaching met een zwaar regime dat geleidelijk wordt afgebouwd. Het uiteindelijke doel is dat iemand zelfstandig met alleen begeleiding van de werkgever kan functioneren. Idealiter neemt zijn loonwaarde zodanig toe dat hij zelfs niet meer onder de doelgroep valt. Maar hoe gebruikelijk is zo’n traject in de praktijk? Dat is nooit kwantitatief onderzocht.

Wij weten dat veel tijdelijke contracten in de huidige flexibiliserende arbeidsmarkt niet worden verlengd. We horen geluiden dat dit ook geldt voor mensen met een jobcoach. Dan moet er een nieuwe baan worden gezocht en begint jobcoaching opnieuw. Hierin voorziet de UWV-regeling niet expliciet, vooral niet in de begeleiding bij het

zoeken naar een nieuwe baan. In een recent onderzoek van RegioPlan wordt dat een zwakke schakel genoemd in het streven naar duurzame arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. We willen weten hoe vaak arbeidscontracten in de praktijk ophouden en wat er dan gebeurt. Dit is een van de startvragen waarop we antwoord willen hebben.

De heilige graal is een effectiviteitsanalyse: in hoeverre zorgt de hulp van jobcoaches ervoor dat mensen langdurig aan het werk komen of blijven? Daar gaat echter een stap aan vooraf. Er is eerst een beschrijving nodig van de patronen op de arbeidsmarkt in combinatie met jobcoaching. Pas als je de patronen kent, weet je waarnaar je in een effectiviteitsanalyse moet kijken: wat zou de

Er zijn ongeveer **400 jobcoaches** aangesloten bij Noloc

de realiteit van de arbeidsmarkt. Houd altijd het doel voor ogen: is er een weg naar werk en draagt dat werk ook bij aan de doelen van kandidaat en werkgever? Daarvoor moet je soms meebewegen of een procedure versnellen. Wees daarin ondernemend.”

Lastige situatie

Jobcoaching wordt dikwijls betaald door UWV of een gemeente. UWV kent een landelijke regeling voor externe jobcoaching waarbij de begeleiding op de werkplek door een erkende jobcoachorganisatie wordt vergoed. De subsidie geldt doorgaans voor maximaal drie jaar en wordt in deze periode geleidelijk afgebouwd. De werknemer dient zelf de aanvraag in. UWV beoordeelt elk halfjaar of de jobcoach nog nodig is.

UWV heeft verder een landelijke subsidieregeling voor

interne jobcoaching. Dan komt de aanvraag van de werkgever. De jobcoach is in loondienst of de werkgever huurt een externe jobcoach in voor meerdere werknemers. Interne jobcoaching is een relatief nieuw verschijnsel dat aan populariteit wint, constateert Marea de Bruijn. “Deze ontwikkeling maakt duidelijk dat werkgevers het belang van extra begeleiding voor bepaalde werknemers inzien. Maar er kan een lastige situatie ontstaan bij een conflict, omdat de interne jobcoach rapporteert aan de werkgever. Daarom zou ik graag zien dat de inzet van in- en externe jobcoaching in de toekomst wordt gecombineerd, omdat ze elkaar versterken. Helaas is dat volgens de huidige regels van UWV niet mogelijk. Het is het een of het ander.”

Na de invoering van de Participatiewet zijn de gemeenten steeds nadrukkelijker in beeld gekomen. Probleem is dat hun beleidsregels voor jobcoaching uiteenlopen, zegt Van der Elst. “Bij de ene gemeente is meer mogelijk dan bij de andere. Ook worden we als JobUp regelmatig halverwege een traject ingeschakeld, omdat intensievere coaching nodig blijkt. Soms moet ik dan als jobcoach een inhaalslag maken. De verschillen tussen gemeenten zorgen voor onrust bij de doelgroep en de werkgevers. Gelukkig wordt de situatie wel beter, omdat gemeenten inzien dat dit niet wenselijk is.”

Onbelangrijk

Wanneer heeft de jobcoach zijn doel bereikt? In de visie van Randstad Participatie wanneer de werkgever en de werknemer het ten slotte zelf kunnen. Marleen van Arkel: “Dat is niet voor iedereen mogelijk, maar voor veel kandidaten wel. Het hoeft niet drie jaar te duren. Als de jobcoach vindt dat zijn toegevoegde waarde niet groot meer is, wordt de frequentie van zijn inzet beperkt of draagt de jobcoach zijn rol over aan de werkgever.”

Wouter van der Elst zegt eigenlijk hetzelfde in andere bewoordingen. “Op een gegeven moment is mijn rol afgelopen, soms al snel. Ik verzorg alleen nog een licht nazorgtraject voor als er vragen over veranderingen zijn. Jobcoaching heeft vooral als doel om zo onbelangrijk mogelijk te worden. Dat klinkt een beetje populair maar zo is het wel.”



uitkomstmaat moeten zijn waarop we het effect van jobcoaching willen meten? We verwachten dat de eerste onderzoeksresultaten in de loop van 2019 bekend zijn. Op basis daarvan

bepalen wij hoe we de effectiviteit van jobcoaching het beste kunnen onderzoeken.

Arbeidsdeskundigen hebben een belangrijke rol bij jobcoaching omdat zij vaststellen of mensen dit nodig hebben. We zijn benieuwd naar hoe arbeidsdeskundigen zich opstellen tijdens het coachingstraject. Hebben ze tussentijds nog contact of alleen op de momenten dat jobcoaching formeel moet worden verlengd? Hoe beoordelen zij de kwaliteit van de jobcoaching? We horen graag wat arbeidsdeskundigen hiervan vinden en welke ervaringen ze hebben. Dan kunnen we deze kennis meenemen in het effectiviteitsonderzoek.”

Mail naar marloes.degraaf@uwv.nl



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

Ergonomisch adviseur en leverancier



Kom langs in onze showroom of bestel via www.backshop.nl

010 - 470 26 11
Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl
backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

Kom
verder

SAXION



Arbeidsdeskundige Geef een boost aan je loopbaan

- Persoonlijke mentor
- Inbreng eigen casuïstiek
- Intervisie
- Top docenten

**Schrijf
je nu in!**
Start najaar 2018

saxion.nl/mensenarbeid

Eerst de kunst, dan de klachten

Artiesten zijn een speciaal slag mensen. Ze laten zich niet zo snel uit over fysieke pijn of psychische problemen – bang om hun collega's in de steek te laten, bang om te worden vervangen. Maar wie wordt overvallen door podiumangst is toch echt even uitgespeeld.

TEKST | Jolanda van den Braak

Een organist met lage rugpijn, een drummer met een muisarm, een trombonist met nek- en armklachten. Onder muzikanten komen uiteenlopende, vrij specifieke klachten voor, vertelt Erik Biermans, fysiotherapeut bij Fysiotherapie De Jong in Eindhoven, waar mensen met muziekgerelateerde klachten uit de wijde regio hem weten te vinden. “Muziek maken kan een fijne uitlaatklep zijn, maar als je na een dag achter de computer nog uren

achter een drumstel of keyboard kruipt, dan liggen fysieke klachten op de loer.” Biermans kan er uit eigen ervaring over meepraten. Buiten werktijd hangt hij met enige regelmaat een basgitaar om zijn nek. “Ik speel nu wat minder dan een tijd terug, maar ik heb jarenlang in een band gezeten; twee repetities en een optreden in de week was niet uitzonderlijk. En dat was gaaf, maar ook pittig, want de muziek kwam boven op het werk, dat ook al een behoorlijke belasting voor mijn armen is. Het was dubbelop.” Een tennisarm was het gevolg. “In het begin moest ik minderen, daarna kon ik een tijd helemaal niet spelen. Dat vond ik vreselijk. Niet alleen vanwege mijn liefde voor de muziek, maar ook door het gevoel dat ik mijn band in de steek liet.” Biermans herkent die psychosociale component bij een deel van zijn cliënten. Voor wie muziek maken meer is dan ‘gewoon een hobby’ kan ook de mentale belasting groot zijn; een van de redenen →



‘Podiumangst kan voelen als een doodsb bedreiging’



Fysiotherapeut en bassist Biermans: ‘Ik kon een tijd helemaal niet spelen, vreselijk; ik had het gevoel dat ik mijn band in de steek liet’



Psycholoog Drewes: ‘Podiumangst kan voelen als een doodsb bedreiging’

waarom Biermans zich gespecialiseerd heeft in de haptonomie, een fysieke behandeling die inspeelt op de gevoelsbeleving. “Muzikanten zitten vaak meer in hun hoofd dan in hun lijf.”

Snel het podium weer op

David de Boer is huisarts in Amsterdam en sinds 1999 medisch adviseur van het Concertgebouworkest. Zijn praktijk is gevestigd in het Museumkwartier, op nog geen tien minuten lopen van het Concertgebouw. Toch geeft die korte afstand geen garantie dat de musici hem snel een bezoek brengen. “Deze professionals zijn afhankelijk van hun muziek. Het is hun passie, hun werk en hun leven. Velen zijn er al op 4-jarige leeftijd mee begonnen en gaan door tot hun 67ste. Ze willen, nee, móeten presteren en dat zie je terug in hun ziekteverzuim. Bij een regulier bedrijf is dat gemiddeld ongeveer 7 procent, bij het Concertgebouworkest ligt het een stuk lager.” De musicus die toch voor De Boer verschijnt, wil doorgaans zo snel mogelijk het podium weer op. “Mijn taak is het om hem of haar daarin te remmen.”

‘Speciale mensen’, noemt De Boer hen. “Met hun onmetelijke ambitie en perfectionisme zijn ze nietsontziend. Alles draait om die diepe passie. Ze moeten hun instrument tot in de finesses beheersen, kunnen niet af en toe even verslappen zoals jij en ik, maar moeten voortdurend pieken. En dan doen de meesten er nog allerlei optredens op persoonlijke titel naast, vaak ook in het buitenland; een jetlag is hen niet vreemd. Ze hebben een zwaar beroep.”

(Semi)professionele musici – maar ook dansers, zangers en acteurs – zijn geneigd hun klachten ondergeschikt te maken aan de kunst. Ook omdat ze hun collega’s er niet mee lastig willen vallen en omdat ze de concurrentie in hun nek voelen krijgen. ‘Voor jou tien anderen’ wordt misschien niet letterlijk gezegd, maar als de leadgitarist of eerste violist uitvalt, zal er toch naar een vervanger omgekeken moeten worden. The show must go on.

Bang voor de bühne

‘Niet lullen maar poetsen’ mag dan de mentaliteit zijn van veel performers, maar voor de mensen die psy-

TIPS VOOR WERKGEVERS

Vraag werknemers naar hun hobby’s en passies. Zorg dat je een totaalbeeld van hen hebt. Speelt je accountant in een band of zingt je teamleider in een koor? Probeer te begrijpen dat dit voor hen wellicht niet zomaar een tijdsbesteding is en dat er vaak veel meer bij komt kijken: de band leiden, optredens regelen, de pr verzorgen. Neem dat serieus. En vraag je eens af of je die organisatorische, communicatieve en creatieve competenties misschien ook op de werkvloer kunt inzetten. Doe er je voordeel mee!

... voor werknemers

Realiseer je dat je jezelf dubbel belast als je overdag urenlang achter een beeldscherm of in een vrachtwagencabine zit en ‘s avonds en in de weekenden fanatiek gitaar speelt of drumt. Houd daar rekening mee. Zorg dat je fit bent en blijft en bespreek met je werkgever de ergonomie van je werkplek.

... voor professionele artiesten

Artiesten leven van en voor de kunst, maar moeten zich op gezette tijden realiseren (of eraan herinnerd worden) dat er meer is tussen podium en publiek, anders gaat het vroeg of laat een keer mis. Besteed ook als groep aandacht aan de fysieke en mentale impact van het vak. Hoe meer openheid, hoe lager de drempel om klachten te uiten en hoe minder hoog de pijn en spanning hoeft op te lopen

... voor impresario’s en managers

Maak artiesten niet te belangrijk. Geef hen de ruimte om te herstellen na een (reeks) optreden(s).

... voor (bege)leiding, adviseurs en arbeidsdeskundigen

Let goed op burn-outverschijnselen en patronen van vermindering of ziek melden. Dat kan een teken zijn dat er meer aan de hand is. Geef vertrouwen en ga hierover in gesprek.



choloog Marleen Drewes sprak voor haar boek Podiumhelden – zangers, acteurs, een danser, een dj en ook een topchirurg – was er een tijdje niets meer te poetsen. Allemaal vielen ze op enig moment ten prooi aan een verlamme angst die de uitoefening van hun vak onmogelijk maakte. Podiumangst. “Deze mensen stellen zich bij elke auditie of voorstelling – of operatie, in het geval van de chirurg – kwetsbaar op. Keer op keer moeten zij een topprestatie neerzetten, wordt hun optreden onder een vergrootglas gelegd en wordt er na afloop over hen gepraat. Ze weten dat ze waanzinnig goed zijn in wat zij doen, maar raken overmand door een enorme paniek zaaiende twijfel. ‘Ben ik wel goed genoeg? Wat als het me niet meer lukt?’ Podiumangst kan voelen als een doodsb bedreiging, heb ik van hen begrepen.”

Wie erdoor overvallen wordt, richt alle aandacht op zichzelf en op de fysieke verschijnselen van de paniek. Drewes: “Je kunt je nergens anders meer op focussen dan op je hartkloppingen, je trillende ledematen, je overslaande stem en daaruit trek je dan de conclusie: ‘Zie je wel, het gaat helemaal mis, ik krijg een hartaanval.’ Daardoor gaat je hart nog heviger tekeer, ga je zweten en raak je nog verder in paniek.” Huisarts De Boer vertelt dat blazers van het Concertgebouworkest er gemiddeld genomen vaker last van hebben dan bijvoorbeeld violisten. “Zij moeten vaker een solo spelen.”

SPECIALE POLI

Het is goed te weten dat veel fysieke en psychosociale klachten die het artiesten bestaan met zich mee kan brengen, prima te behandelen zijn. Door de fysiotherapeut, de huisarts of psycholoog. Of bij de speciale muziekpoli's van de academische ziekenhuizen in Utrecht, Amsterdam, Maastricht en Leiden. Medisch Centrum Haaglanden in Den Haag heeft een landelijk expertisecentrum voor de arbeidsgerelateerde klachten van dansers en musici.

Dankbaar publiek

Ook over podiumangst wordt nog niet bepaald open gesproken. Zonde, vinden De Boer en Drewes, want door er niet over te praten, loopt de druk verder op. Terwijl de angst goed te behandelen is. Drewes: “Met cognitieve gedragstherapie lukt het me doorgaans om hun in een week of acht te leren hoe zij hun angst beter kunnen verdragen. Being comfortable with the uncomfortable, waardoor die minder overrompeld wordt. Daarnaast reik ik manieren aan om hun focus te verleggen van interne processen als trillende stem of handen naar de taak zelf: muziek maken of de inhoud van hun rol in het verhaal.”

Voor performers die op het podium een echt schokkende ervaring hebben opgedaan – een stem die het begeeft, een black-out, uitgejouwd worden door het publiek – zet Drewes weleens EMDR in, een korte traumabehandeling. “Daarover zijn velen dan weer wél openhartig tegen collega's, heb ik gemerkt; omdat ze verrast zijn dat het zo goed aanslaat. Dat hebben de artiesten trouwens voor een groot deel aan zichzelf te danken. Het zijn enorm gemotiveerde mensen. Ze maken braaf het huiswerk dat ik geef en ze werken voor de volle 100 procent mee. Artiesten zijn een heel dankbaar publiek.”



HULPMIDDELEN

Professionele orkesten verstrekken gehoorbeschermende oordoppen aan hun musici en plaatsen soms geluidsschermen om hen te beschermen tegen een deel van de decibellen die zij met elkaar produceren. Je zult maar voor de trombonist zitten. En ook hulpmiddelen als een ergonomische kruk voor pianisten en een 3D-geprinte duimsteun voor fluitisten kunnen veel leed verzachten. Net als voor veel beroepsgroepen is het zinvol op zoek te gaan naar maatwerk voor muzikanten, zowel voor de amateurs en semiprofessionals die er een reguliere baan naast hebben, als voor de professionals.

Symposium Inclusieve Innovatie van Arbeid

Op 6 april hield prof. dr. Roland Blonk zijn inaugurele rede voor de leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid. Voorafgaand vond het symposium Inclusieve innovatie van Arbeid plaats met drie sprekers over de laatste stand van op inclusie gerichte innovaties en de betekenis daarvan voor het arbeidsdeskundig vak en de relatie mens-arbeid.

TEKST | Diederik Wieman

Prof. dr. Fred Zijlstra:
“Stem werk af op wat mensen kunnen”



“Arbeid is de afgelopen decennia complex geworden. De lat komt steeds hoger te liggen en we moeten daarom niet verbaasd zijn dat steeds meer mensen niet over die lat heen komen”, zegt Fred Zijlstra, hoogleraar Arbeids- en Organisatiepsychologie aan Maastricht University. De oplossing? Maak werk geschikt voor mensen, in plaats mensen geschikt voor werk. Nederland is uitgegroeid tot een dienstverlenend land. En dat heeft grote consequenties voor het werk. In het industriële tijdperk was er vooral veel maakwerk terwijl in de huidige diensteneconomie juist cognitief veel van werknemers wordt gevraagd. “De prestatie is heel anders. Het gaat niet meer om hoeveel producten je maakt, maar om wie je bent, wat je doet, hoe je je gedraagt en hoe je communiceert.” Verder speelt technologie een bepalende rol, vindt Zijlstra, die behalve hoogleraar ook wetenschappelijk directeur Expertisecentrum voor Inclusieve Arbeidsorganisaties is. “We zijn voortdurend

bereikbaar en worden ook bereikt. Daarmee verleng je de werkdag en blijft er minder tijd over voor ontspanning en om fit te worden voor de volgende werkdag.” De druk neemt ook toe door de huidige managementtechnieken. “Teams zijn zelfsturend. Werknemers krijgen uitdagende targets opgelegd en worden daar ook op afgerekend. Kortom, er ligt meer verantwoordelijkheid bij het individu.” Ook benoemt hij trends in organisaties. “Eenvoudig werk is verdwenen. Althans, de mensen die dat uitvoerden. De taken zijn verschoven naar hoger opgeleiden die daardoor tijd besteden aan werk waarvoor ze zijn overgequalificeerd.”

Druk op sociale zekerheid

Wat betekent dat alles voor de arbeidsmarkt? Zijlstra:

“Aan de ene kant ontstaat meer werk voor mensen met een hoog probleemoplossend vermogen en grote interpersoonlijke vaardigheden. Er is daardoor veel vraag naar hbo- en wo-geïsschoolde mensen. Aan de onderzijde van de arbeidsmarkt zie je een afnemende vraag naar mensen met laag probleemoplossend vermogen en geringe interpersoonlijke vaardigheden. Het aantal mensen in de groep ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ wordt daardoor steeds groter.” Dat zijn volgens hem overigens niet alleen laagopgeleiden, maar ook oudere werknemers die moeite krijgen met het tempo, complexiteit of gevraagde flexibiliteit.

“Het is een ontwikkeling die we ons niet kunnen permitteren”, aldus Zijlstra. “De druk op het socialezekerheidstelsel neemt toe en ook de demografische ontwikkelingen maken dat we iedereen nodig hebben. Bovendien draagt werk bij aan de (mentale) gezondheid van mensen. Er moet dus nieuw beleid komen waarin het draait om participeren in plaats van compenseren.” Om dat te realiseren heb je inclusieve organisaties nodig. Bedrijven en instellingen die – zoals Zijlstra het omschrijft – in staat zijn om een grote verscheidenheid aan capaciteiten op te nemen. Zijn boodschap: analyseer werk en werkprocessen en herontwerp deze zodat je weer functies op verschillende niveaus krijgt. “Op deze manier kun je organi-

saties creëren die daadwerkelijk inclusief zijn. Organisaties die in staat zijn om mensen met verschillende capaciteiten en mogelijkheden op te nemen. Die anders selecteren, want mensen met een beperking kunnen niet concurreren met gezonde werknemers. Die interventies doen om beide groepen werknemers duurzaam inzetbaar te houden.”

Prof. dr. Ruud Muffels: “Maak mensen zelfredzaam”



“In de bijstand zitten veel mensen met fysieke of mentale beperkingen. Het is erg lastig om die aan het werk te krijgen”, stelt prof. dr. Ruud Muffels (leerstoel Labour Market and Social Security aan Tilburg University). Hij doet wetenschappelijk onderzoek naar het vertrouwensexperiment waarmee de gemeente Tilburg de uitstroom vanuit de bijstand wil bevorderen.

Muffels schets kort het probleem: “Veel mensen lopen vast in de bijstand. Driekwart heeft geen startkwalificatie. De re-integratie verloopt moeizaam, met name voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Na de laatste crisis is het aantal bijstandsgerechtigden sterk toegenomen terwijl – nu het goed gaat met de economie – het aantal maar mondjesmaat daalt. De uitstapkans naar werk is gewoon erg laag. En als mensen werk vinden is dat vaak flexwerk en zijn ze binnen een halfjaar weer terug in de bijstand.” Uit onderzoek van een masterstudenten naar de bijstandspopulatie in Apeldoorn en Epe kwamen ook verontrustende gegevens naar voren. Muffels: “53% is gefrustreerd en ontmoedigd om werk te zoeken. Dat is meer dan de helft, daar schrok ik van.”

De problematiek wordt breed erkend en daarom kregen – na veel discussies – Groningen, Ten Boer, Wageningen, Deventer en Tilburg vorig jaar toestemming van het ministerie van SWZ om gedurende een periode van twee jaar anders om te

gaan met de uitvoering van de regels in de bijstand. Dit gebeurt in de vorm van ‘vertrouwensexperimenten’ met meerdere onderzoeksgroepen om in de praktijk te kunnen vaststellen hoe mensen vanuit de bijstand het best kunnen worden gemotiveerd of begeleid om (weer) een plek op de arbeidsmarkt te vinden.

Belonen, niet straffen

Ruud Muffels: “We hebben het mensen heel moeilijk gemaakt met kortingen en sancties terwijl er geen werk was. Je neemt daardoor hun zelfvertrouwen weg. Gedrag kun je op andere manieren beïnvloeden: met positieve financiële prikkels of goede voorbeelden. Ook in de sociale zekerheid. Stel de mens nu eens centraal en kijk of dat leidt tot een betere of intrinsieke motivatie.” Essentieel is het om mensen zelfredzaam te maken. “Dat leidt tot welbevinden en motivatie om dingen te doen. Wij noemen dat zelfregie en positieve gezondheid. We denken en verwachten dat deze positieve sociale benadering beter werkt.

Dat betekent dat mensen in de bijstand meer persoonlijke begeleiding moeten krijgen, ze de weg gewezen wordt in de maatschappij en de kans moeten krijgen om hun capaciteiten te ontwikkelen. Het klinkt logisch, maar is lastig uitvoerbaar. Klantmanagers en coaches vinden het soms ingewikkeld, want ze moeten een relatie aangaan met de cliënt. Het is niet meer vrijblijvend.”

Bij het Tilburgse vertrouwensexperiment is niet alleen de uitstroom van bijstandsgerechtigden bepalend voor het succes. “De bedoeling is om ook te onderzoeken of mensen gelukkiger en gezonder worden in een ander systeem en of zij dan minder behoefte hebben aan bijvoorbeeld (medische) zorg.”

Prof. dr. Michiel de Looze: Technologie maakt werk toegankelijk



Hoe kunnen robotisering en andere nieuwe technologieën bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt? Dat is de kernvraag die prof. dr. Michiel de Looze bezighoudt. Aan de hand van praktijkvoorbeelden liet hij zien hoe nieuwe technologieën werk toegankelijk maken, de inzetbaarheid van mensen vergroot en drempels wegneemt bij potentiële werkgevers.

Michiel de Looze is hoogleraar Productie Ergonomie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam en senior onderzoeker bij TNO en daarmee al vele jaren een collega van Roland Blonk. De laatste jaren focust hij zich op drie speerpunten die werk toegankelijker maken en/of de belasting verminderen:

- collaboratieve robots (robots die veilig tussen én met mensen werken);
- cognitieve ondersteuning (digitale werkinstructies, augmented reality enz.);
- exoskeletten (ter ondersteuning of ontlasting in werksituaties).

“Naar alle drie de onderwerpen zijn verkennende studies gedaan. Twee door UWV en één door het AKC”, vertelt De Looze, die zelf betrokken was bij het AKC-onderzoek ‘Robotisering en de gevolgen voor arbeidsbelasting en het arbeidsdeskundig vak’. “Maar ik denk dat we vooral

kunnen leren door technologieën bij de hoorns te vatten en er in de praktijk mee aan de slag te gaan.”

Dat is ook precies wat TNO momenteel doet. Het bedrijf testte een cognitief supportsysteem bij een onderdeel van sociale werkvoorziening Amfors dat ledstraatlantaarns produceert. Bij de onderneming krijgen werknemers werkinstructies via een beamer die tekst, kleuren en afbeeldingen op de werkbank projecteert. Zonder het systeem hebben de medewerkers continu begeleiding nodig. In de pilot trokken de begeleiders zich juist zoveel mogelijk terug en lieten ze het systeem de taken uitleggen. “In totaal deden zeventien mensen mee aan de pilot, de meerderheid was tevreden over het systeem er waren eigenlijk geen negatieve reacties. De meerderheid van de medewerkers vond het fijn om minder uitleg te krijgen, met name in de zwakste groep. Maar tien procent vond het juist niet fijn.” Positief was ook dat het systeem de medewerkers helpt om hun aandacht bij het werk te houden. “De overgrote meerderheid zei dat het systeem ook helpt om moeilijker werk aan te kunnen.”

Feedback

Ook de begeleiders gaven feedback. Zij constateerden dat bij een groot deel van de medewerkers de beperkingen op het gebied van geheugen, concentratie en gestructureerd werken door het systeem werden weggenomen. Slechts een klein deel hield ook met het systeem problemen. Amfors als organisatie gaf aan dat er minder begeleidingstijd nodig is, de kwaliteit en de flexibiliteit toenemen en dat zij meer werk kan aannemen van klanten. Michiel de Looze: “De voorlopige conclusies zijn dat de inzetbaarheid van deze groep mensen toeneemt. Ze kunnen meer taken met minder persoonlijke begeleiding uitvoeren. Ook de productiviteit neemt toe, ondanks het feit dat er geen begeleider bovenop zat. Daarnaast, maar dat is een hypothese, verwachten we ook persoonlijke groei: wanneer mensen minder begeleiding nodig hebben, kan het geloof in eigen kunnen toenemen.”

De boodschap van Michiel de Looze is dat technologie veel kan toevoegen, maar dat er geen kant en klare oplossing is. “Je zult altijd applicaties moeten ontwikkelen om een technologie goed te laten werken. Dat vraagt om mensen die verstand hebben van technologie, om professionals die verstand hebben van mensen met beperkingen, zoals arbeidsdeskundigen, en om SW-bedrijven en sociale ondernemingen waar we nieuwe technologieën kunnen testen.”



AKC-bestuursleden Bert van Swam, Monique Klompé en Diederike Holtkamp, samen met AKC directeur Tjeerd Hulsman en de zojuist geïnaugureerde bijzonder hoogleraar Roland Blonk

Inaugurele rede Roland Blonk: Vertrouwen en motivatie cruciale succesfactoren bij re-integratie van werkzoekenden

Vertrouwen in eigen kunnen en een sterke motivatie zijn de belangrijkste succesfactoren bij het vinden van een baan bij werkloosheid of bij re-integratie. Trainingen die zich alleen op vaardigheden richten blijken niet voldoende. Dat stelde Roland Blonk in zijn oratie bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar in de Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University.

Hoewel de economie weer op volle toeren draait, daalt de langdurige werkloosheid amper. En ook mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, vinden maar moeilijk een passende baan. En dat is jammer want werk is uitermate belangrijk voor het welzijn van mensen. Bij werklozen gaat de gezondheid vaak achteruit en zodra men weer aan de slag kan neemt de gezondheid toe. Werk kun je dus zien als een medicijn. Hoe creëren we werk voor deze groep werkzoekenden, toch zo'n miljoen mensen in Nederland? En dan niet zo maar werk, maar werk waar de persoon waarde aan ontleent en talent optimaal de kans krijgt. Ofwel: hoe realiseren we inclusieve innovatie van arbeid? Dat is de zoektocht die Blonk gaat verrichten en waarbij arbeidsdeskundige kennis een grote rol speelt.

In zijn rede noemde Roland Blonk arbeidsdeskundigheid een belangrijke schakel in het overbruggen van de afstand tussen individu en arbeidsmarkt. Voor die overbrugging is kennis nodig over het begeleiden van zowel individu als werkgever. Het zijn immers de werkgevers die banen leveren; zij bepalen wie wordt aangenomen en zij moeten de ruimte bieden voor herstel. Het zogeheten integratieve gedragsmodel stelt motivatie centraal en biedt handvatten voor de professional om te interveniëren.

Lerende organisaties

Volgens Roland Blonk moeten uitvoeringsorganisaties meer opereren als lerende organisaties. Dat betekent meer methodisch werken, waarin diagnostiek, interventie en het systematisch meten van verandering op gedragsaspecten de basis zijn. Dat biedt handvatten voor een meer op het individu toegesneden begeleiding, voor het sturen op kwaliteit van handelen. UWV en steeds meer gemeenten maken die beweging al, door systematisch onderzoek te doen, samen te werken met kennisinstellingen en methodisch werken te implementeren.

De complete tekst van Roland Blonk's inaugurele rede is te lezen op www.arbeidsdeskundigen.nl/actueel.



COLUMN

Vakantie

Heerlijk, de zomervakantie staat er weer aan te komen. Tijd om afstand te nemen van stress, sleur, drukte, gejaagdheid, verplichtingen enzovoort. Zo'n drie à vier weken en met een beetje mazzel nog wat langer, zoeken we ontspanning en afleiding in bijvoorbeeld avontuurlijke buitenlandse reizen of dagtochten in ons eigen land. Gaan we energie opdoen door extra sportief te zijn of laden we weer op van het uitrusten tijdens een strandvakantie.

Het is belangrijk om je bewust een periode te richten op iets anders dan de eisen van je werkgever, de targets, tijdigheid, de verplichtingen van alle dag en lopende afspraken. Ik verheug me nu al op een lange fietstocht in de bergen en de lange wandelingen met onze pas aangeschafte huisgenoot (een lieve, prachtige en vooral ondeugende asiel beagle). Genieten dus en bijtanken.

Maar zijn de meeste weken van het jaar dan alleen maar een kwestie van overleven in plaats van leven? Ik realiseerde me laatst weer eens tijdens een klantgesprek, dat genieten van elke dag een 'must' is. Hij sprak uit dat de toekomstplannen vanwege zijn beperkingen flink gedwarsboemd werden. Altijd veel energie in zijn eigen zaak gestoken met veel passie en plezier. Maar dan overkomt je wat... Een eerder gehoorde uitspraak 'elke dag een vakantiedag', is voor mij een waarheid. Ik probeer me hier regelmatig bewust van te zijn. En hoewel 'leven bij de dag' me niet zoveel zegt, beseft ik dat het niet verkeerd is om in te zien welk luxe bestaan ik en veel anderen met mij leiden. Het duurt nog even voor mijn zomervakantie begint maar voorlopig zijn de fietstochten naar en van mijn werk een mooi alternatief, geniet ik van de balans tussen mijn werk (ook dat zou ik niet willen missen) en privé en zelfs van het sloopwerk van een ondeugend hondenmonster.

Annet de Grunt

Redactielid en arbeidsdeskundige

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen die werken met werkkleding, zoals een uniform. In deze aflevering: **Adriaan Gijsbrechts (54), hovenier bij De Groene A.**

“Steeds beter in los laten”

TEKST en foto's | Sanne Besteman

Beschrijf je werk

“Het aanleggen en onderhouden van tuinen. Veel onderhoud, snoeien, onkruid weghalen, bomen onderhouden, terras aanleggen, alles wat er bij een tuin komt kijken.”

Welke werkkleding gebruik je?

“Een stevige werkbroek, die beschermt, soepel is en veel zakken heeft. En goede veiligheidsschoenen, niet van die zware klossen. Als ik nu een steen op mijn schoen krijg is er niks aan de hand. Handschoenen en een shirt of fleecetrui met mijn bedrijfslogo voor de herkenbaarheid. Afhankelijk van wat ik aan het doen ben, een veiligheidsbril, kniekappen, een helm, een zaagbroek of gehoorbescherming.”

Hoe ben je bij dit beroep gekomen?

“Tijdens mijn studie geschiedenis heb ik een tentoonstelling gemaakt. Daar ervaarde ik de combinatie van denk-doe: ik bedenkt iets en dan ga ik dat gewoon doen.

Zo ben ik gestopt met mijn studie geschiedenis en ben ik kunstacademie gaan doen.

Tijdens die studie kreeg ik al allerlei opdrachten als ontwerper, en dat werden er meer en meer. Toen ik dus deed wat ik wilde doen, ontwerpen, ben ik (mede door tijdgebrek) met mijn studie gestopt en heb ik jarenlang als grafisch ontwerper gewerkt. Ik vond het altijd al leuk om met mijn handen te werken. Een tijd geleden ben ik, in rustige periodes, in tuinen gaan werken. Dat werd steeds meer, en sinds een paar jaar doe ik alleen nog dit. Ik doe nu hetzelfde als mijn vader, die was ook hovenier. Zo is het cirkeltje weer rond.”

Wat is er leuk aan?

“Buiten bezig zijn. Als ontwerper was ik aan het eind van een dag gaar, maar nu ben ik fysiek moe. Het is eerlijk werk en dat geeft een andere voldoening. Ook geniet ik van een tuin als ik later nog eens langs fiets. Maar ook de verwondering van de natuur. Je knipt alles in de herfst terug en nu komt het weer op. Het gaat steeds maar door, wat dat betreft is het oneindig werk. Als je ermee stopt neemt de natuur het over. Als je doorgaat kun je het in toom houden, maar de natuur wint altijd.”

Welke eigenschap is onmisbaar in dit werk?

“Je moet vooral fysiek fit zijn. Goed kunnen communiceren met je opdrachtgever en doorzettingsvermogen hebben. Een klus moet natuurlijk wel af, je kan niet halverwege een zware klus stoppen omdat je geen zin meer hebt. Liefde voor het vak, voor groen, heb je ook nodig. Als je niets met planten of buiten werken hebt kan je beter ander werk gaan doen.”

Waar ligt jouw grootste toegevoegde waarde?

“Je maakt mensen blij. Ze hebben een vraag en je komt hun tuin mooi maken. Je krijgt ook een leuke band met mensen, het is heel sociaal. Bij een bepaald stel mensen nemen we altijd extra lang pauze om mooie gesprekken te kunnen voeren. Daar betalen ze niet voor. Vind ik mooi.”

Op welk moment ervaar jij werkdruk?

“Als ik iets ga doen wat ik nog nooit heb gedaan. En ik kan wel eens wakker liggen als een planning in de war loopt. Als het straatwerk nog niet klaar is en het gras is al



besteld. Maar verder niet, als er lekker gewerkt kan worden zie ik wel wat er op m'n pad komt.”

Gebruik je hulpmiddelen?

“Recent heb ik een beugel aangeschaft om tegels op te pakken en te verplaatsten, zodat dat minder belastend is voor mijn rug. Je moet verder zorgen dat je goed gereedschap hebt. Ik heb een blessure



aan mijn arm omdat ik een slechte ketting-zaag heb gekocht, goedkoop is wat dat betreft echt duurkoop. Ik heb ook een hoogsnoeier; een klant heeft een meidoornhaag van 100 meter, in plaats van trapje op, trapje af, gaat het nu sneller en heb ik minder last van al die stekels.”

Wat doe jij om dit werk vol te blijven houden?

“Eigenlijk niks, door het werk blijf ik fit. Na de winter is het wel altijd even inkomen maar na het voorjaar merk ik dat ik beter in m’n vel zit.”

Kan en wil jij dit beroep tot je pensioen volhouden?

“Ik weet niet of ik dit tot mijn pensioen volhoud. Onderhoud van tuinen wel, maar de aanleg van tuinen niet, dat is echt veel

zwaarder. Ik kan altijd mijn tempo aanpassen, maar ik neem het zoals het komt.

Misschien, als er een kans komt om meer de ontwerpkant op te gaan doe ik dat wel. Ik zit er niet aan gebakken. Als het moment komt dat het niet meer goed lukt kan ik het wel loslaten. Ik word sowieso steeds beter in loslaten.”



NVvA Voorjaarscongres

Johannes van der Wal Congres trekt recordaantal bezoekers

Het NVvA Johannes van der Wal congres dat op 5 juni in de Nieuwe Buitensociëteit in Zwolle werd gehouden, heeft een recordaantal arbeidsdeskundigen getrokken. Nooit eerder kwamen op een NVvA voorjaarscongres meer dan 650 arbeidsdeskundigen af. Het was dan ook een even gevarieerd als interessant congresprogramma.

TEKST | Diederik Wieman

Als eerbetoon aan de vorig jaar overleden Johannes van der Wal, stond het voorjaarscongres volledig in het teken van onderwerpen die hem na

aan het hart stonden. NVvA-voorzitter Monique Klompé opende het congres. "Waarom we het naar Johannes genoemd hebben, zult u zich afvragen? Al onze leden

zijn ons even lief. Maar Johannes was een speciale. Voor de ontwikkeling van het vak, maar ook voor onze vereniging. Hij was negen jaar lang bestuurslid van de NVvA, actief in Platform 11 en met de leidraden, het strategisch plan en de beroepsnorm. Een gepassioneerd arbeidsdeskundige. Actief, een stille kracht achter de schermen en nooit op de voorgrond." Monique stelde dat Johannes een duidelijke visie op het vak had, waarbij hij ook wel de randen opzocht. Zet je niet in voor 2 procent verzuimreduc-



tie, maar voor 5 procent competentieontwikkeling, was een van zijn motto's. Loon-doorbetaling? Heb het liever over passende arbeid! Poortwachter moet al voor verzuim beginnen. "Toen we in maart van dit jaar het congres voorbereidden, waren we er snel uit: we wilden de onderwerpen op de agenda hebben die bij Johannes pasten en voor hem van belang waren. Maar toen werd het ingewikkeld. Want het waren er veel: verzuim, duurzame inzetbaarheid, preventie, eigen regie, passende arbeid, privacy, RIV-toetsing, verzekeraars, letsel-schade. Wat paste eigenlijk niet bij hem? Johannes was een materiedeskundige met een enorm netwerk. Hij zette zich in voor het door-ontwikkelen van het arbeidsdeskundig vak. Iets dat gelukkig breed wordt opgepakt. Het is ook nodig, want er gebeurt veel in de wereld om ons heen. De participatiemaatschappij, chronisch zieken waarvan we verwachten dat ze mee participeren. We willen en moeten langer doorwerken. Maar hoe gaan we dat dan doen? Talloze onderwerpen die heel erg van belang zijn voor de arbeidsmarkt en waarin arbeidsdeskundigheid een belangrijke rol speelt. Arbeidsdeskundigheid is de aanjager van de B.V. Nederland."

Waaier

Met dank aan de interesses, betrokkenheid en het gedachtegoed van Johannes van der Wal konden de congresbezoekers kiezen uit een waaier aan onderwerpen. Tijdens het plenaire deel waren dat voordrachten van Jac van der Klink, hoogleraar psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid Tilburg University (Tranzo) en Erik Krikke, die met PTSS terugkwam van een missie in Afghanistan. Na de lunch gingen acht parallelsessies van start met onderwerpen variërend van privacy/AVG en passende arbeid tot 'Inzetbaarheid als service'. De dag werd afgesloten met een wervend optreden van hersenprofessor Erik Scherder en oud-KNHB voorzitter Johan Wakkie.



Monique Klompé: "Arbeidsdeskundigheid is de aanjager van de B.V. Nederland"

Werk als middel om je doel te bereiken

Jac van der Klink onderzoekt psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid met behulp van het Capability model van Amartya Sen. Deze Indiase econoom en Nobel-prijswinnaar stelde dat armoede niet alleen

een laag geldinkomen is, maar vooral een algemeen gebrek aan mogelijkheden voor mensen om het soort leven te leiden dat men wil.

Van der Klink schetste eerst in kort bestek hoe werk in de afgelopen decennia is veranderd. Hij herinnerde nog de tijd dat hij →



Professor Jac van der Klink: "Durf het aan om mensen ongelijk te behandelen"

als bedrijfsarts bij de PTT werkte. "Als je in die tijd door kantoororganisaties liep, zag je op geen enkel bureau een computer of laptop staan. Die dingen waren er eenvoudigweg nog niet. Tegenwoordig staat op elk bureau zeker een, maar meestal twee of zelfs drie beeldschermen. Werk is daardoor zowel organisatorisch als inhoudelijk veranderd. Na de Tweede Wereldoorlog werkten 85 procent van de mensen in de industrie en de agrarische sector. Werk was risicovol voor mensen in de zin van gezondheidsbedreigend. Mensen moesten beschermd worden tegen werk. Tegenwoordig werkt 85 procent van de mensen in de dienstverlening en is werk een belangrijk domein geworden voor verwerking van doelen, zingeving en uitdaging." Volgens Van de Klink is ook het risicoprofiel van werk veranderd. "Aanvankelijk was dat het risico op aanwezigheid van gezondheidsbedreigende factoren. Nu ligt het risico op de afwezigheid van gezondheids-



Erik Krikke "De stilte doorbreken. Daar gaat het mij om. Je kwetsbaar opstellen is geen teken van zwakte maar van kracht."

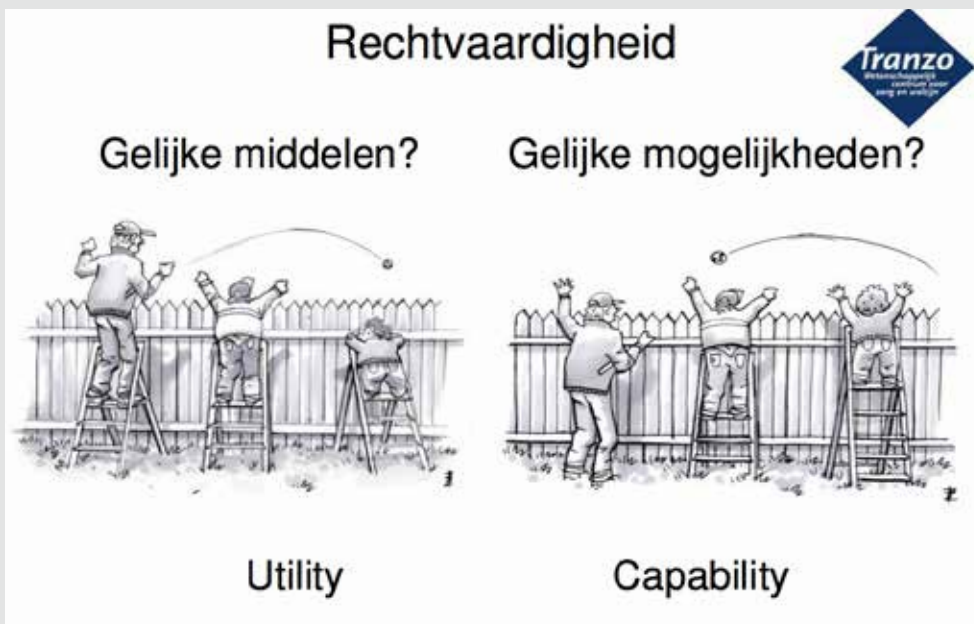
bevorderende factoren. Als je je doelen niet kunt realiseren loop je het risico op burn-out."

Fluitend naar je werk

Hoe moet werk eruitzien voor mensen om duurzaam inzetbaar te kunnen zijn? Hoe moet de werksituatie eruitzien om mensen daartoe in staat te stellen? En lukt het mensen ook om dat te realiseren? Het zijn precies de vragen die in het capability model van Amartya Sen worden gesteld. Van der Klink: "Hij heeft zijn leven lang nagedacht wat nu werkelijk belangrijk is voor mensen. Niemand wordt 's ochtends blij wakker omdat het bruto binnenlands product met een half procentpunt is gestegen. Mensen worden wel blij wakker wanneer ze hun kinderen naar een goede school kunnen sturen, als er goede gezondheidszorg is en maatschappelijke instituties op orde zijn. Als je het welbevinden breder trekt en naar werk kijkt, moet je je afvra-

CAPABILITIES

Capabilities zijn realiseerbare waarden. Als werknemers in staat worden gesteld deze waarden te realiseren en het lukt hen ook, blijkt dit bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid. Om mensen capabilities te geven moet je het aandurven om mensen ongelijk te behandelen. "Je kunt de beschikbare middelen alleen gelijk verdelen als iedereen ook gelijk is. Maar dat is per definitie niet zo. Ieder mens heeft andere behoeften. Heb daarom het lef om de middelen ongelijk te verdelen. Als je je richt op de individuele behoeften kun je wel tot voor iedereen gelijke uitkomsten komen. Dat is een belangrijke toevoeging van Amartya Sen: focus niet op gelijkheid van middelen, maar op



gelijke uitkomsten.

Zet de middelen zodanig in dat je mensen optimaal ondersteunt en maximaal compenseert op de gebieden waar dat nodig is."

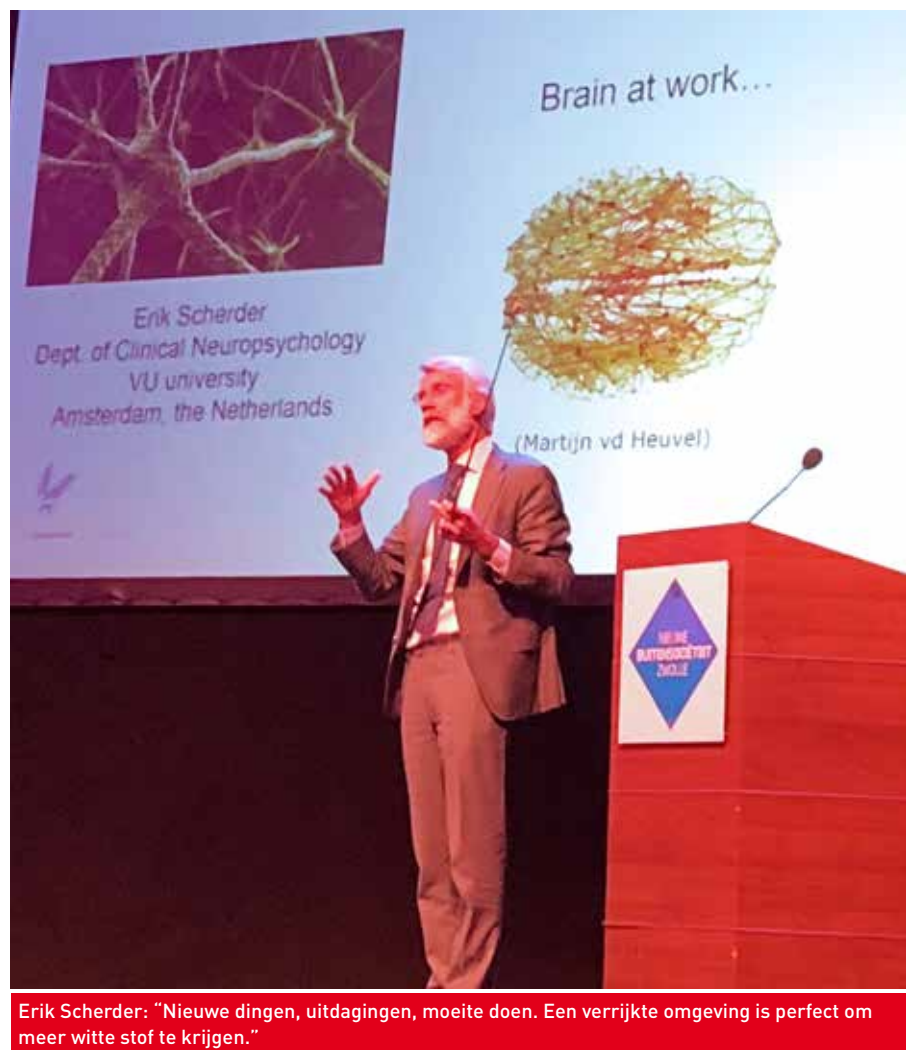
gen: wat maakt dat je 's ochtends fluitend naar je werk gaat? Onderzoek leidde tot een model waarin zeven werkwaarden voor Nederlandse werkenden werden geïdentificeerd:

- Kennis en vaardigheden gebruiken
- Kennis en vaardigheden ontwikkelen
- Betrokken zijn bij belangrijke ontwikkelingen
- Betekenisvolle werkcontacten met anderen hebben of opbouwen
- Eigen doelen stellen
- Een goed inkomen verdienen
- Een bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols

Belangrijk daarbij is de beantwoording van drie vragen: (1) welke van deze waarden is belangrijk voor je, (2) hoe wordt je gefaciliteerd om die waarden te realiseren en (3) in hoeverre realiseer je die waarden. Een korte enquête in de zaal leverde het volgende resultaat op hetgeen belangrijk is onder arbeidsdeskundigen: als antwoord op vraag (1): bijdragen aan iets waardevols (42%), en vragen (2) en (3): gebruik maken van kennis en vaardigheden 50% respectievelijk 56%.

PTSS

Wat er gebeurt als je niet meer in staat bent om je waardes en doelen via je werk te realiseren bleek uit het aangrijpende verhaal van Erik Krikke. Krikke brak zijn middelbare school af en ging als een van de laatste lichten werken als dienstplichtig militair. Toen hem werd gevraagd wat hij wilde zei hij: iets waar ik na de dienstplicht ook nog iets aan heb. Hij werd in gedeeld bij de geneeskundige troepen en dat beviel zodanig dat hij na zijn beroepsmilitair werd. "Ik maakte carrière en werd operatieassistent chirurgie. In die functie werd ik in 2007 voor drie maanden uitgezonden naar



Erik Scherder: "Nieuwe dingen, uitdagingen, moeite doen. Een verrijkte omgeving is perfect om meer witte stof te krijgen."

Afghanistan." Het werden drie maanden worden die de rest van zijn leven zouden bepalen. Want Krikke kwam terug, zo bleek na enkele jaren, met post traumatisch stress syndroom. "Toen ik hoorde dat ik op missie moest, dacht ik eerst: dit is geweldig. Oorlogschirurgie is vakinhoudelijk top. Met beperkte middelen moet je het maximale zien te bereiken." Maar achteraf kwalificeert hij zijn verblijf in Afghanistan vooral als 'gruwelijk interessant'. Zware verwondingen, militairen die niet te redden waren, werkdagen van 24 uur of langer. "Ik merkte dat slaapprobleem hele rare dingen met je doet. Het maakt je enorm kwetsbaar." Alle emoties en stress slikte hij in. Ook was er geen cultuur waarin dingen met elkaar werden gedeeld. "Daar was boven-

dien ook geen tijd voor." Ook toen hij weer thuis was sprak hij niet over de periode. Erik vond werk en verloor zichzelf daarin. "Als je dag en nacht werkt, heb je ook geen tijd om na te denken over wat je hebt meegemaakt." Het werd zo erg dat hij op een gegeven moment zelfdoding nog als enige uitweg zag.

Stilte doorbreken

Pas vier jaar na zijn uitzending kwam alles eruit. Dank zij zijn werkgever, ook een veteraan, die de problematiek bij hem herkende. Als onderdeel van de therapie kreeg hij de opdracht om zijn dagboek uit te werken. "Ik moest alles opschrijven. In de ik-vorm en in de tegenwoordige tijd." Wat hij schreef was pakkend en zijn therapeut

DE WORKSHOPS:

- Peter Tomesen gaf de workshop rouw en werkvermogen

- Pascal Willems gaf een toelichting op actuele jurisprudentie inzake Passende Arbeid in het civiele arbeidsrecht



- In de workshop van Erik Jan Wervelman stond de nieuwe privacywet centraal

- Rolf de Vries had het over netwerken en verbinden en nieuwe vormen van arbo-dienstverlening

- Van 3% verzuim naar 5% meer werkplezier en performance, het onderwerp dat Raymond Laenen in zijn workshop behandelde

- Inzetbaarheid als service' was de interessante gedachte van Herman Evers



- Yvette van Woerkom en (cohost) Paul Schaap gingen uitgebreid in op de vraag of passende arbeid een rekbaar begrip is



- Herstelgerichte dienstverlening stond centraal in de presentatie van Linda Renders



Erik Scherder (l) en Johan Wakkie

adviseerde hem om het als boek uit te geven. En dat gebeurde. Inmiddels is 'Operatie Geslaagd' aan zijn derde druk toe. In het boek vertelt Erik op rauwe en openhartige wijze de ervaringen die aanleiding gaven tot PTSS en de vernietigende impact die het heeft op een persoon en zijn omgeving.

Ook geeft hij theatervoorstellingen over het onderwerp en speelt hij in 7even Bridges, dat op muzikale wijze zijn verhaal vertelt. "De stilte doorbreken. Daar gaat het mij om. Je kwetsbaar opstellen is geen teken van zwakte maar van kracht. Als ik met mijn boek, liedjes en theatervoorstelling maar een iemand kan helpen, is mijn missie al geslaagd."

Afsluiting

De afsluiting van een succesvolle congresdag kwam voor rekening van 'hersenenprofessor' Erik Scherder en Johan Wakkie, voormalig directeur van de Hockeybond, oud-voorzitter Jeugdsportfonds Nederland en nu actief in driehoek Sport, Cultuur en Maatschappij.

Samen verzorgden ze een even leerzaam als interessant optreden waarin alle focus lag op het belang van beweging, muziek en



Sfeervol verlichte zaal in Zwolle

duurzame inzetbaarheid.

Hoogleraar klinische neuropsychologie Erik Scherder (Vrije Universiteit) ging als vanouds enthousiast los op zijn favoriete hersenonderdeel: de prefrontale cortex, de voorste hersenkwab, die het laatst in aanleg klaar is en de rest van de hersenen controleert. De prefrontale cortex veroorzaakt bij letsel dan ook veel en ernstige problemen op het gebied van werkgeheugen, planning, aandacht, initiatief nemen, motivatie en het wisselen van taken. Ook de hubs, de grote kruispunten in het brein die bestaan uit witte stof, zijn van groot belang. Ze verbinden de hersendelen met elkaar. "Hoe meer je er van hebt, hoe complexer je brein is", aldus Scherder. "En je krijgt er meer van als je in een uitdagende omgeving opgroeit. Muziek, sport, studie; allemaal fantastische uitdagingen om de synapsen, de witte stof, te laten groeien. Dat gebeurt overigens tot je dertigste. Daarna neemt het af. Bij ouderen zie je wat het betekent als het netwerk achteruit

gaat. Ze raken structuur kwijt, en ook de structuur uit hun leven. Ook mensen met hersenletsel ondervinden in min of meerdere mate deze problemen." Maar gelukkig is er ook iets aan te doen, aldus Scherder. "Je kunt het activeren door beweging, maar ook als je ergens moeite voor doet. Jezelf uitdagen door studie, of door dingen te doen die je anders niet doet." Hij pleit om twee redenen voor een actieve levensstijl. "Bewegen heeft een geweldig effect op remming. En dat is top! Waarom? Je werkgeheugen is beperkt, daarom filter je informatie waardoor je je kunt focussen op

wat je interessant vindt en dat kun je onthouden. Zonder remming, zonder filtersysteem, geen geheugen! Want dan wordt het een chaos in je hoofd." De tweede reden is dat witte stof die de hersendelen met elkaar verbindt, afhankelijk is van een goede doorbloeding. "Wanneer de doorbloeding van het lichaam minder wordt, heeft dat direct effect op functioneren van de hersenen." Scherder stelt dat door een actieve leefstijl veel winst te boeken is. Zelfs een mogelijk - zij het in beperkte mate - herstel van beschadigde netwerken. ←



Loonwaarde Expert



De loonwaardemeting heeft zijn waarde in de praktijk bewezen. Het is een onmisbaar instrument om grip te krijgen op (dis)functioneren, de WIA-prognose te onderbouwen en duidelijke keuzes te maken bij re-integratie.

Met deze opleiding leert u werken met de Dariuz loonwaardemeting en wordt u gecertificeerd Loonwaarde Expert. Zo kunt u een gedegen advies geven over de ontwikkeling van de werknemer en de duurzaamheid van een plaatsing.

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



Proefplaatsing en arbeidstherapie

Bij een proefplaatsing moet het gaan om werkzaamheden waarbij, naar het oordeel van UWV, een reëel uitzicht bestaat op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste een halfjaar. Werken op basis van arbeidstherapie wil zeggen dat de werknemer wel arbeid verricht, maar vooral in het belang van zijn herstel. Het hoeft daarom nog geen werk te zijn waarin hij kan of zal worden herplaatst en er hoeft ook nog geen loonwaarde aan te worden verbonden.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Proefplaatsing

Met de invoering van de nieuwe wet BEZAVA (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) per 1 januari 2013 is tevens de wijze van toekenning van de proefplaatsing gewijzigd. Dit is van toepassing voor alle wetten. Het is nu geen melding meer, maar er zal een aanvraag moeten worden ingediend bij UWV.

Voorwaarden

UWV geeft alleen toestemming voor de proefplaatsing, als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

Aan verzekerde is een uitkering toegekend.

Verzekerde heeft niet eerder in een functie bij werkgever gewerkt.

Het is niet van belang wie werkgever is.

Het feit dat de onbeloonde werkzaamheden in dat geval niet voor het uitzendbureau maar voor een andere (de inlenende) werkgever worden verricht is niet van belang. Het is natuurlijk wel van belang dat verzekerde aansluitend aan de periode van de proefplaatsing een dienstverband voor een periode van ten minste zes maanden krijgt aangeboden. Dit kan

een dienstverband zijn bij het uitzendbureau of bij de inlener.

Een persoon mag meerdere keren op basis van een proefplaatsing werken via hetzelfde uitzend- of detacheringsbureau, mits de inlener niet dezelfde is.

Om te voorkomen dat het inlenend bedrijf aan de uittener een tarief inclusief reguliere salariskosten betaalt, moet bij de proefplaatsing aangetoond worden dat de inlener ervan op de hoogte is dat de kandidaat met behoud van uitkering werkt. De inlener moet daarom meetekenen voor de aanvraag.

Verzekerde mag na proefplaatsing niet onder uitzendbeding werken.

Er kan geen toestemming worden gegeven voor proefplaatsing als de verzekerde na afloop van de proefplaatsing voor het uitzendbureau werkzaam zal zijn onder toepassing van het uitzendbeding.

Uitzicht op een aansluitende dienstbetrekking

Het moet gaan om werkzaamheden waarbij, naar het oordeel van UWV, een reëel uitzicht bestaat op een aansluitende dienstbetrekking voor ten minste

een halfjaar. Die dienstbetrekking moet dan dezelfde of grotere omvang hebben als de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing.

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

Onbeloond

Het moet gaan om onbeloonde werkzaamheden. De verzekerde mag voor de betreffende werkzaamheden niet worden betaald. Is dit wel het geval, dan eindigt de proefplaatsing. Gemaakte onkosten door de verzekerde mogen wel worden vergoed.

Passende werkzaamheden

De werkzaamheden op de proefplaatsing zijn in overeenstemming met de krachten en bekwaamheden van de verzekerde. Het werken mag niet ten nadele zijn van zijn gezondheid. De urenomvang hoeft niet dezelfde te zijn als de uren van de arbeidsomvang.

Verzekering

De werkgever waarbij de proefplaatsing plaatsvindt, moet een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering hebben afgesloten. Het is voldoende dat de werkgever dit verklaart door zijn medeondertekening van de aanvraag van proefplaatsing.



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



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

Aanvraag toestemming

De verzekerde die onbeloonde werkzaamheden wil verrichten, moet dit vooraf aanvragen bij UWV. De aanvraag dient twee weken voor aanvang van de proefplaatsing afgegeven te zijn bij UWV.

Vaststellen

Hoofddregel duur proefplaatsing: twee maanden.

Deze termijn komt overeen met de gemiddelde proefperiode bij een dienstverband.

Verlenging

Bij een proefplaatsing kan blijken dat na de afgesproken periode nog niet alle twijfel bij de verzekerde of de werkgever is weggenomen. Ook vooraf bij de aanvraag kan duidelijk zijn dat de periode van twee maanden te kort is. Als de verwachting is dat een verlenging van de periode wel tot succes zal leiden, kan UWV in overleg met de verzekerde en de werkgever een verlenging toestaan tot een totale proefplaatsingsperiode van maximaal zes maanden.

Wat is arbeidstherapie?

De kenniskring Arbeidstherapie omschrijft arbeidstherapie als volgt:

“Arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting.”

Gesteld kan worden dat arbeidstherapie dus niet een vorm is van werkhervatting. Een combinatie van gedeeltelijk werken met arbeidstherapie is wel mogelijk, om te onderzoeken of uitbreiding van de werkzaamheden ook mogelijk is.

AFSCHEID VAN HANS VAN DER HOLST

Bijna twaalf jaar lang schreef Hans van der Holst in elke AD Visie een artikel over de juridische aspecten van het arbeidsdeskundig vak. Zijn bijdragen werden hoog gewaardeerd, zo bleek telkens weer uit de jaarlijkse terugkerende lezersenquête. Helaas komt aan alle goede dingen een eind; per 1 juni is Hans met pensioen. Dat is natuurlijk fijn voor Hans, maar voor de lezers van AD Visie een gemis. Wij zullen het voortaan zonder zijn vaste bijdrage moeten doen. Ook UWV moet het zonder zijn kennis en kunde gaan stellen. Zo komt er na 27 jaar een einde aan het door hem geschreven ‘Handboek Alkmaar’ dat hij jaarlijks actualiseerde en binnen UWV en ver daarbuiten zeer gewild was. Hans, namens de redactie en alle lezers van AD Visie: hartelijk dank voor je waardevolle bijdragen en geniet van je pensioen!



Foto: Henk Kuwenhoven

Hans van der Holst voor 27 jaargangen Handboek Alkmaar

Duur van de arbeidstherapie

Arbeidstherapie duurt nooit lang en het toepassen hiervan moet meer uitzondering dan regel zijn. Het kan worden ingezet binnen een re-integratietraject. In professionele protocollen komt het begrip vrijwel niet voor. Hierdoor wordt arbeidstherapie regelmatig oneigenlijk ingezet. Arbeidstherapie heeft voornamelijk zin wanneer:

- er onduidelijkheid bestaat over de belastbaarheid van de medewerker;
- het als re-integratie-instrument voor korte tijd moet worden ingezet.

Volgens de werkwijzer STECR kan arbeidstherapie maximaal vier weken worden ingezet, maar ook een paar dagen kan voldoende zijn om de belastbaarheid in kaart te brengen.

UWV hanteert, conform de Werkwijzer Poortwachter 2017, een maximale periode van zes weken.

Tijdens arbeidstherapie wordt geen loon-

waarde aan de arbeid gekoppeld. De werknemer is dan nog formeel ziek. Arbeidstherapie is altijd een onderdeel van een al vastgesteld terugkeerplan waarin ‘wat, waar, wie, wanneer’ wordt vastgelegd met een vooraf vastgesteld resultaat. Ook de vervolgstappen bij wel of geen succes worden vastgelegd.

Bij twijfel over het inrichten van de arbeidstherapie kan worden geadviseerd tot de inzet van een (zelfstandige) arbeidsdeskundige of het aanvragen van een deskundigenoordeel. UWV benoemt de bovengenoemde werkwijzer in haar beleidsregel Werkwijzer Poortwachter 2017. Deze werkwijzer is opgesteld voor de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV voor de toetsing van de inspanningen van werkgevers en werknemers tijdens de re-integratie en is ook te vinden op internet. Als deze beleidsregel correct wordt gevolgd, legt UWV in ieder geval op dit punt geen loonsanctie op.

BEWEGEN op het werk, een duurzame inzet!

Bewegen is de nieuwe norm op het werk. Wat begon met een lunchwandeling groeit de laatste jaren steeds vaker uit tot een beweegwerkplek waarbij zitten, staan, lopen en fietsen afgewisseld kunnen worden. Deze verandering is pure noodzaak, vanwege de risico's van langdurig zitten.

TEKST LINDA TEN KATEN * | HEALTH2WORK

Doordat we steeds meer gefocust zijn op efficiëntie, digitalisering en automatisering verdwijnt beweging uit ons systeem en daarmee uit ons leven. Medewerkers vertonen frequent en langdurig zitgedrag op het werk. In Nederland zijn we kampioen zitten met gemiddeld 9½ uur per dag (TNO, Trendrapport bewegen en gezondheid, 2010/2011). Op een werkdag zit de gemiddelde Nederlander 7 uur (TNO, Trends in de arbeid in Nederland tussen 2000 en 2004, 2007) maar veel werknemers zitten nog veel langer. En thuis brengen we ook nog eens 85% van onze vrije tijd zittend door.

Groot effect

Sporten was eerder de gouden standaard. De Nederlandse Norm Gezond Bewegen en de Fitnorm adviseren volwassenen ten

minste 2,5 uur per week matig intensief of zwaar intensief te bewegen. Bewegen blijft noodzaak maar bewegen is meer dan sporten. Licht intensief bewegen werd niet meegenomen in vergelijkingen, onderzoeken en adviezen.

Vanaf 2012 werd duidelijk dat licht intensief bewegen ertoe doet en dat sedentair gedrag/inactiviteit gezondheidsrisico's met zich meebrengt. Sedentair gedrag bestaat uit alle activiteiten waarbij de metabole activiteit lager is dan anderhalf, het rust-metabolisme. Inmiddels zijn de beweegnormen gecombineerd en is minder zitten onderdeel van de norm (Gezondheidsraad, 2017).

Zitten met mate is gezond. Bij langdurig zitten ontstaan gezondheidsrisico's:

- risico op vroegtijdig overlijden (Katzmar-

zyk, 2009; Matthews, 2012; Ploeg, 2012);

- verhoogd risico op diabetes, hart- en vaatziekten (Wilmot, 2012);
- klachten aan het bewegingsapparaat (WHO, 2003);
- ongezonde metabole processen en diensengevolge gezondheidsrisico's (Hamilton, 2008; Healy, 2012).

Positieve gevolgen

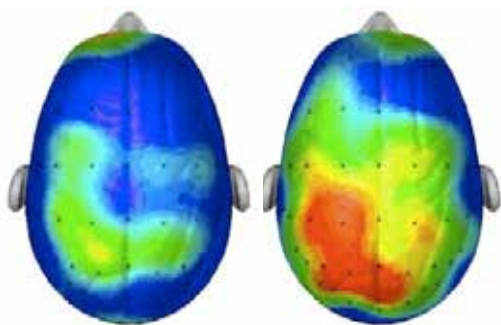
Bewegen is natuurlijk, ons lichaam heeft beweging nodig. Als we stappen is het been dat stilstaat het meest vermoeid. Een levend standbeeld krijgt zelfs betaald om stil te staan en onderschrijft daarmee dat stilstaan onnatuurlijk en moeilijk is en dat beweging juist comfortabel en natuurlijk is. In geval van chronische pijn bestaat vaak de angst voor bewegen. Dit belemmert het herstel bij de re-integratie van een chronische pijnpatiënt. Bij de patiënt staat het opnieuw en normaal leren bewegen op de voorgrond. Methoden als 'graded activity' en 'graded exposure' helpen bij het normaliseren van bewegen en verminderen van de



Activiteitenpatronen in combinatie met zitten

Welke is gunstiger voor de voorspellers van diabetes type II en hart- en vaatziekten





Links: hersenactiviteit na 30 minuten zitten.
Rechts: hersenactiviteit na 30 minuten bewegen

pijnbeleving.

Beweging helpt bij het benutten van de cognitieve functies. Onderstaande afbeelding illustreert dit. De linker afbeelding laat de actieve delen van de hersenen zien tijdens beeldschermwerk in zittende positie, de rechterafbeelding na 30 minuten bewegen. Bewegen leidt tot betere concentratie, toename van de productiviteit en betere aandacht. Staand vergaderen is zelfs 34% sneller met behoud van kwaliteit en besluitvorming (Bluedorn, 2003).

Beweeg op kantoor

Om de hersenen en het lichaam in actieve stand te krijgen kunnen we het zittend werk afwisselen met staan en bewegen. Veel organisaties stimuleren medewerkers om meer te bewegen met goede resultaten. Denk hierbij aan:

staan: zit-sta-bureaus en staand vergaderen;

dynamisch staan: door het toevoegen van dynamische componenten zoals een (wiebelende) sta-ondersteuning of een Steppie wordt staan nog actiever;

dynamisch zitten: gebruik de dynamische stand van de stoel, een schommelstoel. Of dynamisch zitten op een Swopper of een wiebelkruk, die meer dynamiek toevoegt en ondertussen de core-stability traint;

bewegen: met behulp van een bureaufiets of loopband matig intensief bewegen op kantoor.

Onterecht is de angst voor verlies van

“Langdurig zitten kan tot gezondheidsrisico's leiden”

productiviteit. Er is bewezen dat bij gebruik van een zit-sta-bureau medewerkers minstens even productief zijn (Chau e.a., 2015). Naast productiviteitsbehoud, productiviteitswinst en gezondheidswinst verwachten we dat meer bewegen op het werk effect heeft op de BMI. Bij kinderen is aangetoond dat actieve reken- en taallessen hieraan al daadwerkelijk bijdragen (Greeff, 2016).

Gedragsverandering

Ergonomisch dynamisch meubilair lokt beweging uit, maar goede begeleiding is noodzakelijk. Bewegen op het werk is een gedragsverandering. Het is van belang medewerkers hierbij te begeleiden. Met een pre-scan herken je in hoeverre een bedrijf klaar is voor dynamisch werken. Effectieve workshops verleiden medewerkers tot gezond gedrag en individuele coaching helpt de medewerker bij zijn of haar gedragsverandering.

Meer bewegen op het werk heeft positieve gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid op korte en lange termijn. Onderstaand een tweetal praktijkvoorbeelden waarbij bewegen op het werk effectief is gebleken.

Chronische rugklachten

Jan heeft specifieke rugklachten en wil graag werken, maar iedere keer als hij het aantal uren opbouwt valt hij terug in zijn verzuim. Ondanks pijnrevalidatie en werkplekadvies door een bedrijfsfysiotherapeut krijgt hij zijn klachtenpatroon niet onder controle. Het lukt hem niet om meer dan 12 uur per week terug te keren. Thuis kan Jan van houding wisselen wanneer hij wil en is hij veel in beweging. Een betrokken arbeidsdeskundige heeft een dynamische werkplek voorgesteld. Het bureau is vervangen door een zit-sta-bureau, zijn stoel door

een schommelstoel en Jan fietst op een bureaufiets. Na acht weken werkt Jan 32 uur. Jan is zeer tevreden met de dynamische werkplek. Hij kan wisselen van houding en is veel in beweging, waardoor hij minder pijn ervaart.

Revalideren tijdens het werk

Ans heeft een knieprothese gekregen. De chirurg adviseert een intensief revalidatietraject in het ziekenhuis. Ans wil graag werken en ziet de intensieve revalidatie als belastend en remmend voor het herstel. In overleg met de chirurg en de fysiotherapeut start ze een minder intensief revalidatietraject met een aanvullend fietsprogramma op het werk. Ans gebruikt een zit-sta-bureau met een bureaufiets. In overleg met de fysiotherapeut leest ze de fietsgegevens uit met een app en bouwt ze het fietsen, werken en zitten uit. Het herstel loopt volgens plan. De terugkeer op het werk verloopt sneller dan verwacht.

Conclusie

Bewegen is een zinvolle preventieve en curatieve interventie. Risico's als hart- en vaatziekten, diabetes, fysieke klachten en vroegtijdig overlijden worden gereduceerd. Licht intensief bewegen tijdens het werk heeft positieve invloed op de productiviteit en maakt het mogelijk langer en gezonder te werken.

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

Afscheid AKC-voorzitter Monique Klompé

Het AKC staat als een huis

Na negen jaar neemt Monique Klompé op 1 juli afscheid als voorzitter van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC). Ze kijkt met veel plezier terug op deze periode. “Het was prachtig om het te zien hoe het AKC uitgroeide tot een instituut dat niet meer weg te denken is. Het AKC legt een wetenschappelijke basis onder het beroep. Daardoor kunnen we als beroepsgroep gevalideerde oplossingen bieden voor de uitdagingen waar Nederland, werkgevers en (potentieel) werkenden voor staan.”

TEKST | Diederik Wieman

Op 1 juli 2009 werd het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum officieel opgericht. Onder toezien oog van een notaris en met de zegen van de toenmalige minister van SZW, Piet Hein Donner, zetten NVvA-voorzitter Monique Klompé en Joop Linthorst (destijds bestuursvoorzitter van UWV) hun handtekening onder de oprichtingsakte. Inmiddels zijn we bijna tien jaar verder en staat het AKC als een huis.

Hoe kijk je terug op de start?

“Even voor de goede orde: de credits voor de oprichting van het AKC liggen voor mijn

tijd. Grappig is dat onderzoek van Roland Blonk, de huidige bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid, een van de aanleidingen was. In opdracht van verzekeraars deed hij destijds onderzoek waaruit bleek dat inzet van arbeidsdeskundigen bij re-integratie in werk effectiever was dan van bijvoorbeeld psychologen. Het was het eerste wetenschappelijk onderzoek naar de beroepsgroep en wakkerde de discussie binnen de beroepsvereniging aan of er niet meer onderzoek gedaan moest worden naar ons vak. Gaandeweg ontstond het inzicht, gestimuleerd door Frans Nijhuis van Maas-

tricht University, dat evidence en gevalideerde methodieken de basis onder het vak moeten zijn. Uiteindelijk kreeg ik de opdracht om een businessplan te schrijven voor het op te richten kenniscentrum. De oprichting kon plaats vinden dankzij financiering van UWV en de NVvA.”

Wat heeft het AKC in de afgelopen bijna tien jaar voor de beroepsgroep betekend?

“Laat ik vooropstellen dat AKC geen academisch vak van arbeidsdeskunde wil maken. Het is en blijft een specialisme op HBO-niveau. Maar ieder specialisme moet ook deels gefundeerd zijn op wetenschap zodat je methodisch en nog professioneler kunt handelen. Het mooie is dat het AKC voor en door arbeidsdeskundigen is en de beroepsgroep als geheel dus bijdraagt aan die kennisontwikkeling. We hebben een kenniscyclus waarbij de arbeidsdeskundigen van begin tot eind betrokken zijn. AKC haalt kennisvragen op, vertaalt deze naar onderzoeksvragen en zet onderzoeken uit bij de wetenschap. De onderzoekers betrekken ook weer arbeidsdeskundigen bij hun werk en tenslotte worden de antwoorden op de onderzoeksvragen weer vertaald naar praktisch toepasbare oplossingen. AKC zorgt daarmee dat er stelselmatig kennis onder vak wordt gelegd om zo de toegevoegde waarde van het vak te vergroten. Je ziet daardoor ook dat arbeidsdeskundigheid steeds meer los komt te staan van de functionaris. Het is in de afgelopen tien jaar ontwikkeld tot een echt specialisme. En de buitenwereld kijkt daar ook zo tegenaan. Je ziet de groeiende maatschappelijke erkenning voor ons vak. AKC helpt daaraan mee.”

HANS SPIGT NIEUWE VOORZITTER AKC

Na een uitvoerige selectieprocedure heeft het AKC-bestuur Hans Spigt gekozen tot nieuwe voorzitter. Hans Spigt heeft veel kennis en ervaring op het sociaal vlak. Zo was hij onder meer wethouder van Werk, Jeugd en Inkomen in Utrecht en was hij vorig jaar nog op het NVvA congres in Ede als aanjager banenafpraak overheidswerkgevers. Spigt is momenteel ook voorzitter van Jeugdzorg Nederland en lid van de toetsingscommissie vangnet Participatiewet van het ministerie van SWZ.





Waarom is het belangrijk dat AKC zijn werk voortzet?

"We staan voor veel uitdagingen in de arbeidsmarkt. Werk wordt anders ingericht door onder meer technologisering en robotisering. Tegelijkertijd vinden we in de participatiemaatschappij dat iedereen mee kan doen. Mensen hebben in toenemende mate te maken met chroniciteit of zijn geboren met een arbeidshandicap. Van die mensen verwachten we ook dat ze gaan en blijven werken. Sowieso moeten wij allemaal ook langer doorwerken. Hoe doen we dat duurzaam zowel aan de kant van de werkgever als de werkende? Er liggen heel veel vraagstukken waar het arbeidsdeskundig vak oplossingen voor kan bieden. Je kunt die uitdagingen alleen succesvol aangaan als je ook de kennisvragen blijft ontwikkelen. Op die manier kunnen we toegevoegde waarde in de veranderende maatschappij blijven leveren en bijstellen."

Waar ben je het meest trots op?

"Teveel om op te noemen. Arbeidsdeskundigen die promoveren. Maar over de hele linie denk ik vooral de diversiteit en hoeveelheid van wat er gedaan is met beperkte middelen. Aan ene kant fundamenteel onderzoek,

aan de andere kant onderzoek dat zich vertaalt in praktische leidraden of een bibliotheek Chronisch Werkt. En natuurlijk de AD-Voorbeeldcasuïstiek. Daar komen er steeds meer van. Het zijn stuk voor stuk juweeltjes waarin arbeidsdeskundigen samen met de wetenschap reflecteren op praktijksituaties. Ik ben ook trots op het feit dat we nu zowel een lector als een bijzonder hoogleraar hebben. Het betekent ook erkenning van de wetenschap voor ons vak. Tijdens de inauguratie zaten er 22 hoogleraren uit het hele land in de zaal. Veel wetenschappers hebben inmiddels wel ontdekt wat de toegevoegde waarde van het beroep is. Maar het allerbelangrijkste vergeet ik bijna: de gretigheid waarmee arbeidsdeskundigen in toenemende mate meedoen in AKC en kennis tot zich nemen en gebruiken."

En wat zijn de uitdagingen?

"Het AKC wil de komende jaren drie ambities realiseren: invloed op de Nederlandse kennisagenda's Mens Werk Inkomen, interactief kennisgebruik voor en door arbeidsdeskundigen en een gezonde en toekomst vaste bedrijfsvoering van het AKC. Bij dat interactief kennisgebruik heeft de

NVvA een belangrijke rol. "Wat ik bijvoorbeeld persoonlijk nog steeds een uitdaging vind is de Werkscan. De Werkscan heeft alle stadia van de wetenschap doorlopen. Het is begonnen met de visie van de NVvA op preventie en duurzame inzetbaarheid. Vervolgens is met arbeidsdeskundigen en de wetenschap een sterk product ontwikkeld dat voortborduurt op de Workability Index (wai). Het is een prachtig product, gepilot, geëvalueerd en ook experts zeggen dat het een heel krachtig instrument is omdat het mensen echt empowered en zelfregie geeft. Meer dan andere instrumenten in de markt. Ik zag de Werkscan echt als een cadeau aan de B.V. Nederland, de maatschappij heeft het ook nodig. We kunnen van dit proces nog veel leren. Ik zou graag zien dat meer arbeidsdeskundigen en bedrijven er mee aan de slag gaan. Mooi nieuws wat dat betreft is dat een van de grootste Arbobedrijven van ons land al zijn arbeidsdeskundigen aan het trainen is om de Werkscan toe te passen."

Hoe kijk je terug?

"Ik heb met enorm veel plezier met de arbeidsdeskundigen en de wetenschap samengewerkt, met het AKC-bestuur en natuurlijk zeer intensief met Tjeerd Hulsmann. Het was een superbaan. Ik vervulde wel een dubbelrol omdat ik ook voorzitter van de NVvA ben. Enerzijds leidt dat tot een bepaalde mate van efficiency, maar anderzijds moet je ook conflicts of interest proberen te voorkomen. Ik heb het naar eer en geweten gedaan, maar na bijna tien jaar is de tijd rijp om beide rollen uit elkaar te trekken. Het AKC moet een onafhankelijk voorzitter hebben, zo staat het ook in de statuten. Ook met het oog op de continuïteit is het beter dat de samenwerking tussen AKC en NVvA onder verschillende voorzitters vorm krijgt. Samenvattend? Mijn hoofd zegt dat het prima is dat er een boegbeeld bijkomt die vertelt hoe belangrijk het arbeidsdeskundig vak is. Maar het hart snikt een beetje."



6 vragen aan

René Berghout (55), arbeidsdeskundige AOV bij Movir



1 Je bent van huis uit jurist, maar nu arbeidsdeskundige. Hoe is dat zo gekomen?

"Ik heb bedrijfsrecht gestudeerd en als onderdeel daarvan ook verzekeringsrecht. Vrij snel na mijn studie ben ik in de verzekeringen terecht gekomen. Eerst bij Zurich Verzekeringen, daarna bij de afdeling letselschade van RVS en vervolgens bij Juridische zaken en letselschade bij Nationale Nederlanden later als letselschade expert in de buitendienst bij Nationale Nederlanden. Door de omvangrijke letselschadedossiers zat ik echter steeds meer achter het bureau thuis of bij advocatenkantoren die ik inmiddels uit den treure kende. Na vijftien jaar was ik dus wel toe aan een nieuwe uitdaging.

In 2006 was de arbeidsdeskundigengroep binnen het bedrijf op zoek naar een nieuwe AD in mijn regio. Of dat iets voor mij was? Ik heb me laten overhalen en mijn manager van destijds zei: 'Daar krijg je nooit spijt van.' Hij kreeg gelijk. Tot op de dag van vandaag zeg ik: wat een prachtig vak heb ik."

2 Wat spreekt je in de AOV aan?

"Ik vind de AOV-verzekerde als mens interessant. Het zijn ondernemers. Soms hebben ze vijftig man in dienst, soms zijn het eenpitters. Maar ze hebben nagenoeg allemaal een passie

en zijn gemotiveerd om terug te keren in het arbeidsproces. Dat spreekt mij aan. Bovendien ben ik geïnteresseerd in economie en het bedrijfsleven, ik koos destijds niet zomaar voor de studie bedrijfsrecht. Verder is het ook altijd een uitdaging om de juiste verbinding te maken tussen de klant en de verzekeringsmaatschappij, in mijn geval Movir."

3 Wat is de toegevoegde waarde van de van de AD?

"Ik ben geen belangenbehartiger van de verzekerde, maar ik houd wel rekening met zijn of haar belangen, wat ook moet volgens de regels van de SRA. Als ik vind dat het niet meer in mijn macht ligt de wens of visie van verzekerde te volgen, zal ik niet nalaten hem te verwijzen naar een verzekeringsadviseur of zal ik een advocaat of rechtsbijstandsverzekeraar adviseren. Maar in eerste instantie wil je een brug slaan tussen verzekerde en verzekeraar. De toegevoegde waarde is dat je in goed overleg tot een re-integratie oplossing komt, mede op basis van de beperkingen die de arts heeft vastgesteld. De taak-functie analyse staat centraal, die vertaalt je naar de praktijk. Je moet daarbij goed invoelen waar de problematiek van de verzekerde zit. Zit het alleen in de aandoening of ziekte? Of ook in de persoonlijke omgeving, het bedrijf of de

bedrijfsstructuur? Is het een echte ondernemer, of meer een vakman en loopt hij daarom vast? Het is mooi om de behoefte van de klant centraal stellen. Er zit altijd een verhaal achter. Het gaat verder dan het toekennen van een uitkering.

4 Vraagt het specifieke kennis of vaardigheden?

"Je moet het beroep van de verzekerde kennen en specifieke kennis van belasting en belastbaarheid hebben. Vanuit die basis ga je de juiste betekenis toekennen aan de beperkingen. Dan doe je recht aan de verzekerde en de verzekeraar. Maar het is in het kader van herstelgerichte dienstverlening zeker ook van belang op de hoogte te zijn van de kennis en vaardigheden van de verschillende providers die ingezet kunnen worden. Daarom is het handig dat je de providers ook persoonlijk kent, dat werkt beter."

5 Wat voor uitdagingen zie jij voor de beroepsgroep?

"De beroepen van letselschade-expert en een AD werkzaam in de letselschadesfeer overlappen elkaar naar mijn mening waar het aankomt op de berekening van de schade als gevolg van verlies van arbeidsvermogen. Daarom dient iedere arbeidsdeskundige in deze sfeer in mijn optiek rekenkundig onderlegd te zijn. Naast

rekenvaardigheid moet je ook in staat zijn een 'would be scenario' te schetsen. Hoe zou het inkomen zijn geweest als iemand geen ongeval of letsel gehad zou hebben? Ik denk dat er binnen de beroepsgroep best nog wat meer aandacht aan rekenkundige vaardigheid besteed zou kunnen worden. Je ontkomt er niet aan om een cijfermatig onderbouwing neer te leggen, dat hoort impliciet tot de basisvaardigheden van de arbeidsdeskundige."

6 Hoe zie jij de toekomst?

"Voor mij en voor heel werkend Nederland geldt: je moet voortdurend kijken naar de werk-privé balans en je eigen employability. Je wordt opgeslokt door een combinatie werk, gezinsleven, sociaal leven, mantelzorg voor ouders, financiële druk en employability. Het is een gezamenlijke taak van overheid, werkgever en individu de balans in evenwicht te houden. Er wordt wel erg veel van ons verwacht. Maar het is ook zo dat sommige mensen te veel van zichzelf eisen en te veel willen. Focus verder niet alleen op je huidige functie, maar zorg altijd voor een plan B voor het geval jij je werk niet meer kan doen door werkloosheid, ziekte of gebrek. Zeker met terugtredende overheid een noodzaak om dat goed in de gaten te houden."





SCHRIJF JE LOOPBAAN



Auteur: Marianne Panneman

Uitgeverij: S2 Uitgevers

96 pagina's

ISBN: 9789492528230

Prijs: €16,50

Schrijf je loopbaan

In Schrijf je loopbaan betoogt auteur Marianne Panneman dat schrijven een krachtig instrument is om meer plezier en voldoening in leven en werk te krijgen.

Volgens de auteur, die al bijna 25 jaar loopbaan-coach is, helpen schrijfo opdrachten bij het leren kennen van je kwaliteiten en drijfveren en daarvoor ook bij het vinden van werk dat bij je past. Je gaat als het ware in gesprek met jezelf. Door je op papier uit te spreken, neem je jezelf en je behoeften serieus – je kunt er niet meer omheen – waardoor je betere keuzes zult maken en makkelijker in actie komt. In het boek zet ze met (levens)vragen lezers aan om 'vrijuit' te schrijven. Dat wil zeggen: associatief, intuïtief en reflectief.

De schrijfo opdrachten in het boek fungeren als triggers om te schrijven over hoe het gaat, wie je bent, waar je voor leeft en van droomt en uiteindelijk over de richting die je op wilt. Schrijf je loopbaan is daarmee een praktisch boek, met korte, speelse oefeningen die uitnodigen om pen en papier te pakken en te gaan schrijven.

(Diederik Wieman)



Baanbrekend

Wearable textiles

Sokken met sensoren die in een vroeg stadium ontstekingen signaleren bij diabetici. Een onderhemd dat de lichaamstemperatuur in de gaten houdt en voor koeling zorgt wanneer een vrouw opvliegers krijgt. Een robotvest dat de houding van de rug corrigeert. Er worden steeds meer 'smart textiles' ontwikkeld die de mens helpen om gezonder te leven. Het robotvest is gemaakt door ontwerper Hellen van Rees samen met TU Twente-onderzoekers Geke Ludden en Angelika Mader. Het vest is gemaakt van een soort vilt dat samentrekt wanneer de drager niet de juiste houding heeft. Overigens krijgt de drager geen 'levenslang'. Na drie weken is het gedragspatroon veranderd en kun je zonder.



AppSoluut

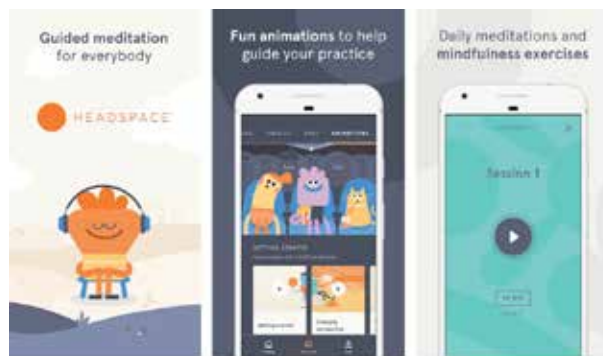
Naam: Headspace

Downloaden via Play en AppStore

Prijs: Gratis

Headspace

De hectiek van alledag even ontvluchten? Installeer dan Headspace op de smartphone. Het is een meditatie-app zonder vreemde of zweverige taal, zodat je thuis of bijvoorbeeld in de trein kunt mediteren via je smartphone. Headspace focust op ademhaling via concrete dagelijkse oefeningen van twee à drie minuten, maar ook SOS-oefeningen om grote stressmomenten te bestrijden.



BREED GEÏNFORMEERD dankzij OT-groep

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 Dok Zuid belichten.

TEKST | Diederik Wieman

De leden van OT-groep Dok Zuid, genoemd naar het Apeldoornse gebouw waar de groep in het verleden bijeenkwam, is zeer betrokken bij de beroepsgroep want leden zijn actief binnen het NVvA bestuur, twee NVvA platforms en de redactie van AD Visie. Er is geen vaste voorzitter, Carmenchita Willems, arbeidsdeskundige bij WERKbedrijf Flevoland doet het woord. "We zijn nog op zoek naar uitbreiding", zo begint ze. De groep bestaat nu vijf jaar en bestond bij de start uit negen mannen en vrouwen. "Door toeval zijn we nu overgebleven met zeven vrouwen, dus er mag wat ons betreft wel weer wat meer variatie komen. Ook wat achtergrond betreft."

Brainstormen

De plaats van samenkomst is Apeldoorn, op een gemakkelijk bereikbare locatie, vlak bij de snelweg. "We vergaderen vijf keer per jaar, op dinsdag van drie tot vijf. Aan het begin van het jaar maken we een planning. Daarin bepalen we in grote lijnen wie wanneer voorzitter en notulist is, ook brainstormen we over de onderwerpen die we gedurende het jaar willen bespreken."

"De bijeenkomsten hebben een vast stramien", vertelt Carmenchita. "De notulen van de vorige vergadering worden besproken, daarna is er aandacht voor wet- en regelgeving en komt een van de gekozen onderwerpen aan de orde. Zo hebben we het onlangs uitgebreid gehad

over de nieuwe privacywet." Daarnaast is er altijd ruimte voor een centraal onderwerp uit het vakgebied van een van de leden. "Dat vinden we het leuke van OT; dat je vanuit verschillende vakgebieden elkaar wat breder informeert. Je kunt op veel verschillende manieren en gebieden arbeidsdeskundige zijn, maar je deelt wel het denken in belasting en belastbaarheid. Dat is wat je onderling bindt." Verder worden gastsprekers uitgenodigd zoals recent iemand van UWV over het thema Werkvoorzieningen en een spreker vanuit de GGZ Centraal over IPS (Individuele Plaatsing en Steun). Casussen die besproken worden komen uiteraard uit

verschillende vakgebieden. "Vaak hebben mensen vanuit een bepaalde hoek inzichten waar een ander weer mee verder kan. Het is uitwisselen van kennis." Dat gebeurt overigens ook buiten de reguliere meetings om. Bijvoorbeeld via de WhatsApp-groep. "Er worden vragen gesteld en kennis gedeeld. Zo kun je ook tussendoor met elkaar meedenken."

Net als veel andere OT-groepen organiseert Dok Zuid jaarlijks een bedrijfsbezoek. Een diervoederfabrikant bijvoorbeeld, waar veel werk geautomatiseerd werd. "En afgelopen jaar zijn we naar een verpakingsproducent geweest. Dat was zeer interessant omdat daar veel aan personeelsbeleid werd gedaan. De arbeidsvoorwaarden zijn er zo goed dat iedereen die in dienst komt bij wijze van spreken ook niet meer weggaat. Daarom waren ze ook heel erg bezig met hoe mensen duurzaam inzetbaar gehouden kunnen worden."



SAMENSTELLING OT-GROEP

Agnes Lammers (Arbitrea, Huissen), Mirjam van Zoest (Lucrato Werkbedrijf, Apeldoorn), Brenda Boosten (UWV werkbedrijf Activerium, Apeldoorn), Willemek de Hoop (Eijkenaar & de Hoop, Spankeren), Carmenchita Willems (UWV WERKbedrijf Flevoland, Almere), Dineke van Dalen (Meerinzicht, Harderwijk). Niet op de foto het nieuwe lid Astrid Smeets (Sysseel, Heerde)





WIL JIJ EEN BETEKENISVOLLE BIJDRAGE LEVEREN VOOR MENSEN MET LETSEL?

Wij bieden een baan als Arbeidsdeskundige letsel schade voor de regio Noord-Holland. Als arbeidsdeskundige begeleid je personen die na een verkeers- of bedrijfsongeval klachten en beperkingen hebben opgelopen. Daardoor is hun dagelijks functioneren belemmerd. Jouw doelgroep bestaat uit werknemers, zelfstandigen en scholieren/studenten. Elk dossier kent haar eigen vragen, complexiteit en oplossingen. Met jouw creativiteit denk je mee in herstelgerichte oplossingen.

Pak je kans om hen te begeleiden naar perspectief!

We zijn op zoek naar een collega met:

- Minimaal een afgeronde HBO opleiding en een algemene aanvullende opleiding tot arbeidsdeskundige, geregistreerd en gecertificeerd.
- Minimaal 1 tot 2 jaar werkervaring.
- Een woonplaats in of nabij de regio Noord-Holland.

Meer weten?

Bekijk de vacature op werkenbijachmea.nl

DE TOEKOMST
EEN STAP
VOOR ZIJN!

werkenbijachmea.nl

AVÉRO ACHMEA
CENTRAAL BEHEER
FBTO
INTERPOLIS

achmea 



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