



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

40E JAARGANG | AUGUSTUS 2018 | NUMMER 4



Zie niet alleen
maar beren op
de weg:

Transgenders op de arbeidsmarkt



Handig hulpmiddel

Handreiking begeleidings- noodzaak voor professionals

→ Phing-Thing:
geluksverspreiders

→ Interview AKC-
voorzitter Hans Spigt

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



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



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

Zorg dat je blijft

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

Ons aanbod

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

- Maak kennis met duurzame inzetbaarheid
- Verzuimcijfers analyseren
- De stand van zaken: privacy bij ziekte
- Time management voor arbeidsdeskundigen
- Werkhervatting bij kanker
- Bekijk ons volledige aanbod via www.ivaopleidingen.nl

Hoe werkt het?

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

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

Kom
verder



Nieuw: Masterclasses (bij- en nascholing) Arbeidsdeskundige

- Bovenwettelijke regelingen
- Invoering BWP
- Juridische procedures
- Jezelf branden als professional
- NVvA certificering

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

saxion.nl/mensenarbeid

vragen

Wat boeit Nienke van der Linden, AD bij a.s.r. aan het arbeidsdeskundig vak?
Kijk op pagina 28

Colofon

40e jaargang nummer 4
Augustus 2018

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee → Saskia Andriessen, Sanne Besteman, Jolanda van den Braak, Karen Nieuwenhuijsen, Marjol Nikkels, Maria Schouten, Stefan van der Veen

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

ISSN 1382-7162



Coverstory

Transgenders op de arbeidsmarkt

De aandacht voor en acceptatie van transgender personen neemt toe, maar hun positie op de arbeidsmarkt is niet te benijden. Wat is daaraan te doen?

6

Handreiking begeleidingsnoodzaak

Met de handreiking begeleidingsnoodzaak kunnen professionals vaststellen op welke aspecten een cliënt met beperkingen werkaanpassing en begeleiding nodig heeft als hij of zij aan het werk gaat. De handreiking is vooral bedoeld voor toepassing aan het begin van een arbeidstoeleidsings- of re-integratieproces.

11

Geluksverspreiders

Ze zijn gemaakt in sociale werkplaatsen en verspreiden geluk. Dat is de overtuiging van Gert-Jan Vlaming, de man achter Phing-Thing.



20

En verder...

Wetenschappelijk: Nieuwe onderzoeken van start	14
Juridisch	22
Interview met nieuwe AKC-voorzitter Hans Spigt	24



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan beroepen in uniform. Dit keer Maurice Steennis (45), 1e monteur bij Saab Arnhem.

18



Andere regels

'Het is weer voorbij die mooie zomer, die zomer die begon zo wat in mei. Je dacht dat er geen eind aan zou komen...', zong Gerard Cox ooit. In het vorige nummer van AD Visie schreef ik dat de terrassen vol zaten en dat juni nog moest beginnen. Het is nu begin augustus en de zon schijnt sindsdien onafgebroken. Ik ben in Frankrijk en vandaag ben ik bij 39°C het zwembad uitgezet. Het blijkt dat mijn bij een Franse sportwinkelketen in Amsterdam aangeschafte zwembroek model boxershort verboden is. Pas nadat ik bij dezelfde winkelketen ter plaatse een strakke broek had aangeschaft, mocht ik alsnog het water in. Dat in Italië een badmuts verplicht is, kan ik begrijpen. Maar wat schort er aan een zwemshort? En waarom verzint men toch steeds overal nieuwe regels? Het WK-voetballen deze zomer in Rusland moest ook anders. De videoscheidsrechter werd geïntroduceerd. Is het voetbal daarmee leuker geworden? Nooit meer uitvoerig napraten of de bal nu wel of niet over de lijn was. En de regels van de Tour de France moesten ook bijgesteld worden. Met kleinere ploegen zouden de etappes aantrekkelijker worden. Is het er beter op geworden? Zelden zo'n saaie tour gezien als dit jaar. Team Sky domineerde als vanouds tot aan Parijs.

Arbeidsdeskundigen worden ook regelmatig geconfronteerd met andere regels, omdat het beter moet. De laatste grote wijzingen waren naar aanleiding van de Wet Bezava en de Participatiewet. Hebben deze wetten geleid tot minder uitkeringen en meer werk? Dat valt nog te bezien. Na het zomerreces van de regering is het altijd spannend. Kunnen wij het komende jaar grote veranderingen verwachten? Misschien moeten we pleiten om zoveel mogelijk bij het oude te laten en meer respect te tonen voor bestaande regels. Daarover is in het verleden namelijk meestal goed over nagedacht.

Geert Beckers

Visueel beperkt

Ongeveer **60 procent** van de mensen met een visuele beperking is tevreden over hoe ze kunnen meedoen aan de samenleving. Wel zijn er nog veel verbeteringen mogelijk. Dit blijkt uit het Nivel-onderzoek onder **393** visueel beperkten. **70%** van de mensen met een visuele beperking heeft moeite met reizen en zich verplaatsen. Ruim **50%** worstelt op het gebied van gevoelens, tijd en energie. **41%** ervaart problemen met opleiding, werk en geld. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om solliciteren en het uitvoeren van taken op het werk. Het best gaat het op de gebieden huishouden, vrijetijdsbesteding en zelfverzorging. Met het huishouden heeft **32%** moeite, met vrijetijdsbesteding **16%** en met zelfverzorging **1%**. Oplossingen zijn de ontwikkeling van een hulpmiddel (bijvoorbeeld om de post te kunnen lezen), een verandering in de houding van de maatschappij (begrip vanuit de omgeving) en ondersteuning door een naaste (bijvoorbeeld bij het reizen met het openbaar vervoer).

Loket tolkvoorziening

Het ministerie van VWS heeft UWV aangesteld als uitvoerende organisatie voor de tolkvoorziening. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) vielen als uitvoeringsorganisatie af omdat UWV de meeste kennis van zaken heeft wat betreft de tolkvoorziening.

Overgang leidt tot veel verzuim

Nederland telt circa 2 miljoen vrouwen tussen de 45 en 60 jaar, waarvan driekwart werkt. Bovendien is 60% van hen (ook) mantelzorger. In deze leeftijdsfase hebben vrouwen ook te maken met de gevolgen van de overgang. Uit recent onderzoek van NOS Nieuwsuur blijkt dat een derde van het verzuim in deze leeftijdscategorie kan samenhangen met overgangssymptomen. Welke dat zijn en in welke mate is uiteraard voor elke vrouw anders. Van de welbekende opvliegers heeft driekwart van de vrouwen last, maar ook

angst- en paniekaanvallen komen voor, net als duizeligheid, hoofdpijn, spier- en gewrichtspijn, vergeetachtigheid en onzekerheid. Het werk is de eerste plek waar uitval dreigt als er geen passende, op overgangsklachten gerichte actie ondernomen wordt. Op tijd en goed geïnformeerd zijn is essentieel voor alle betrokkenen: op de eerste plaats de vrouwen zelf, maar ook leidinggevend en HR-professionals. De Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS) heeft in het kader van de 'Week van de overgang' diverse publicaties over dit



onderwerp gepubliceerd. Ze zijn te downloaden op www.raadvsv.nl/actueel.

Inspectie gaat op discriminatie controleren



Het ministerie van SWZ wil de Inspectie SWZ inzetten om bedrijven aan te pakken die discrimineren. Staatssecretaris Van Ark onderzoekt bijvoorbeeld of het mogelijk is om de inspectie werving- en sollicitatieprocedures te laten controleren. Zij denkt daarbij onder andere aan het scannen van vacatureteksten of het inzetten van mystery calls en mystery guests. Daarnaast overweegt de staatssecretaris ondernemingen te vragen een paragraaf in hun jaarverslag op te nemen waarin zij de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in hun organisatie transparant maken. De uitwerking van deze ideeën volgt dit najaar. Nederlanders met een migratieachtergrond hebben nog altijd een achterstand op de arbeidsmarkt. Net als jongeren, (zwangere) vrouwen en ouderen. Een deel van die achterstand kan verklaard worden door gebrek aan ervaring, opleiding, professioneel netwerk of beheersing van het Nederlands. Maar een deel is ook te wijten aan discriminatie op de arbeidsmarkt.

Arbeidsbeperkten aan de slag bij AH

Achttien gemeenten in Zuid-Limburg hebben een samenwerkingsovereenkomst gesloten met Albert Heijn over het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat vooral om mensen met een arbeidsbeperking die een uitkering krijgen van de gemeente, die bij zeventien Zuid-Limburgse vestigingen van AH aan de slag kunnen en daarbij intensief worden begeleid door medewerkers van de supermarktketen. Albert Heijn heeft in de zeventien (eigen) Zuid-Limburgse vestigingen rond de zeventig plekken beschikbaar voor

mensen met een arbeidsbeperking, waarvan er al 57 worden ingevuld. De Werkgeversservicepunten in Zuid-Limburg kunnen vanaf nu ook mensen aandrazen voor een van deze plaatsen. Het gaat om vier verschillende soorten werkzaamheden bij AH, variërend van vakkenvullen tot kassawerk. "We richten ons bij Albert Heijn op wat mensen kunnen, niet op wat hun beperking is", aldus Gemma de Beer van Albert Heijn. "We bieden perspectief, een leeromgeving en het gevoel erbij te horen." Het gaat om betaalde banen voor minimaal zes maanden,



den, met tussen de 13 en 28 contracturen per week. Elke kandidaat die een baan krijgt, wordt begeleid door een ervaren medewerker van Albert Heijn. De Werkgevers Servicepunten (WSP'en) betalen de kosten hiervan.

Transgenders op de arbeidsmarkt

‘Zie NIET ALLEEN MAAR BEREN op de weg’

De aandacht voor en acceptatie van transgender personen neemt toe, maar hun positie op de arbeidsmarkt is niet te benijden. Wat is daaraan te doen?

TEKST | Jolanda van den Braak

‘Vanaf morgen ben ik Bo’, maakte de Vlaamse nieuwspresentator Boudewijn van Spilbeeck op 29 januari van dit jaar publiekelijk bekend. Om na haar eerste werkdag als transgender vrouw opgelucht vast te stellen: ‘Ik was gewaarschuwd voor negatieve reacties, maar ze zijn allemaal zo positief.’ “In de media komen de laatste tijd veel positieve verhalen voorbij over transpersonen en ook de transgender gemeenschap zelf wil graag laten zien hoe goed het gaat in vergelijking met jaren geleden”, vertelt Bregtje Visser, directeur van GenderTalent. “Maar als ik om mij heen kijk, moet ik tot mijn spijt vaststellen dat 85 procent van de transgender mannen en vrouwen nog elke dag aan het struggelen is.”



Bregtje Visser: ‘Soms komen transgender personen er tijdens hun transitie achter dat zij beter op hun plek zijn in een andere functie’

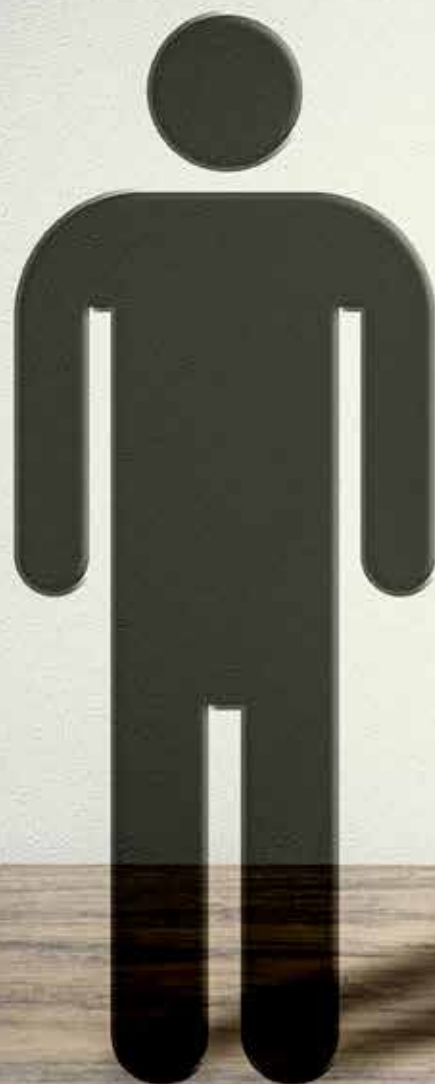


Tess Bens: ‘Voorkom dat je als werkgever – of bedrijfsarts of arbeidsdeskundige – gaat invullen wat het beste is voor de werknemer’

Harde cijfers

Wat cijfers uit rapportages van UWV, het SCP en Transgender Netwerk Nederland: slechts 61 procent van de transgender personen heeft werk. Van de werkenden is 30 procent ontevreden over zijn of haar positie op de arbeidsmarkt. Transgender mannen en vrouwen ontvangen bijna vier keer vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan de algemene beroepsbevolking en hebben, hoewel zij vaker hoger opgeleid zijn, een relatief laag besteedbaar inkomen. Een derde van de alleenstaande transgenders leeft onder de armoedegrens, tegenover 14 procent voor de rest van de bevolking.

Visser: “GenderTalent ondersteunt transgender mannen en vrouwen bij het vinden van geschikt werk, eventueel bij een nieuwe werkgever. We kijken wat voor soort werk bij iemand past en of diegene daar klaar voor is. Soms moet iemand eerst een paar extra stappen zetten. Daar helpen we bij, met coaching of een training. Ook als mensen hun coming out willen doen of



aan collega's willen uitleggen wat hun transitie met hen doet, kunnen ze bij ons terecht. Samen maken we een plan van aanpak en als dat gewenst is, gaan we mee naar belangrijke gesprekken met de werkgever. In geval van een conflict tussen een werkgever en transgender medewerker, spelen we een bemiddelende rol. Verder geven we trainingen aan klantmanagers, buurtteams en andere professionals in het sociaal domein en aan bijvoorbeeld baliemedewerkers en intercedenten. Ook

hebben we ambassadeurs die voorlichting geven bij bedrijven, maatschappelijke organisaties en scholen."

Ervaringsdeskundig

Visser en haar collega's zijn allen ervaringsdeskundigen.

"Dat is belangrijk om de juiste ondersteuning te kunnen bieden." Ze legt uit: "Soms komen transgender perso-

nen er tijdens hun transitie achter dat zij beter op hun plek zijn in een andere functie of op een andere afdeling, vanwege de verandering die zij doormaken. Zelf heb ik er bijvoorbeeld erg aan moeten wennen dat mijn energiepeil door hormoonbehandelingen daalde en dat mijn spierkracht afnam. Daar komt bij dat een nieuwe identiteit vaak om nieuw gedrag vraagt. Je oude gedrag is niet meer effectief of wordt niet meer goed begrepen. Bij GenderTalent weten we écht wat een transitie inhoudt, waardoor we een heleboel vragen niet hoeven te stellen." Visser vertelt hoe belangrijk het is om die aansluiting te vinden. "Als je mij vraagt bij wie ik echt tot rust kom, dan is het bij andere transgenders. Aan hen hoef ik niets uit te leggen."

Verschil maken

PostNL is een organisatie met vijftigduizend medewerkers van 118 nationaliteiten. Het bedrijf loopt voorop in het streven naar diversiteit en inclusiviteit, zegt programmamanager diversiteit en inclusiviteit Robert Takken. "PostNL staat midden in de maatschappij; iedereen is klant bij ons. En omdat we willen dat onze organisatie een afspiegeling van de samenleving is, streven we naar diversiteit op zes niveaus: leeftijd, sekse, culturele achtergrond, LHBTI, afstand tot de arbeidsmarkt en denkkraft." Met dat laatste bedoelt hij dat bij PostNL niet alleen ja-knikkers welkom zijn. Integendeel. "Ons credo is: juist met onze verschillen maken we het verschil."

Hoeveel transgender personen PostNL in dienst heeft, weet Takken niet. "Daar mogen we niet naar vragen en we mogen het niet vastleggen, maar om je een indicatie te geven: ons Pride Netwerk bestaat uit zo'n vierhonderd LHBTI-collega's: lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgenders en interseksuelen. Deze mensen dragen intern en extern uit dat je bij PostNL kunt zijn wie je bent en zijn raadgever en luisterend oor voor LHBTI-collega's, bijvoorbeeld als zij willen praten of advies willen over hun coming out of transitieproces."



GENDERDYSFORIE

Genderdysforie is het gevoel van onbehagen dat iemand ervaart als geboortegeslacht en genderidentiteit niet overeenkomen. Vaak gaat het samen met de wens om van geslacht te veranderen. Mensen met genderdysforie noemen we transgender personen. Kenniscentrum Movisie rapporteert dat 0,6 tot 0,7 procent van de volwassenen in Nederland transgender is.



Robert Takken: 'Ik kan nooit invoelen wat een transgender persoon voelt, wel kan ik zorgen dat de randvoorwaarden in orde zijn'

Takken vervolgt: "Uit ons onderzoek in 2016 naar diversiteit en inclusiviteit, waaraan twintigduizend werknemers hebben deelgenomen, weten we dat het overgrote deel van onze mensen zich geaccepteerd voelt en zichzelf kan zijn op de werkvloer." Hij wil niet beweren dat zich nooit vervelende situaties voordoen, maar verhalen over discriminatie of het pesten van transgender collega's hebben hem nooit bereikt. "Wel ken ik het voorbeeld van een man die het heel erg moeilijk vond om na zijn operaties, als vrouw terug te keren op de werkvloer. Zij kon met ieders instemming worden overgeplaatst naar een andere afdeling; dat is het voordeel van een grote organisatie."

Mogelijkheden zien

"Werkgevers kunnen veel doen om de arbeidsmarktpositie en acceptatie van transgender werknemers te verbeteren en bevorderen", zegt Tess Bens, promovenda aan de Radboud Universiteit en een van de ambassadeurs van GenderTalent. "Door een proactieve houding aan te nemen, door aan collega's het goede

voorbeeld te geven en door aan de buitenwereld te laten zien dat de organisatie tolerant is."

Idealiter faciliteert de werkgever het transitieproces van een werknemer. "Dat proces voltrekt zich niet van de ene op de andere dag. Iemand wordt meer en meer zichzelf, maar gaat zich anders gedragen, kleden en uitdrukken, krijgt een ander uiterlijk, een andere naam en een andere aanspreekvorm. Dat heeft veel impact; op de persoon zelf, op collega's en misschien op klanten. Het vraagt tijd, aandacht en een open blik. Probeer niet alleen maar beren op de weg te zien, denk in mogelijkheden. Ga het gesprek aan, kijk hoe je dit samen het beste kunt aanpakken en laat je goed informeren. Voorkom dat je als werkgever – of bedrijfsarts of arbeidsdeskundige – gaat invullen wat het beste is voor de werknemer. Zeg rondom een operatie bijvoorbeeld niet dat iemand het beter een tijdje rustig aan kan doen, maar vraag waar de werknemer behoefte aan heeft."

Takken van PostNL: "Ik kan nooit invoelen wat een transgender persoon voelt of wat een transitie met iemand doet. Wel kan ik zorgen dat de randvoorwaarden in orde zijn." Zo behoort het transitieverlof tot de arbeidsvoorwaarden van PostNL: betaald verlof voor transgender werknemers als zij een medische transitie ondergaan of herstellen van een operatie. Doel ervan is om het baanbehoud en de baankansen van transgender personen te vergroten. Het transitieverlof is nog geen officiële regeling, maar steeds meer organisaties stellen het in. "In feite gaan wij met een behandeling of operatie tijdens de transitie niet anders om dan met een zwangerschap. De werknemer krijgt verlof en als het prettiger is als hij of zij vooraf of naderhand een tijd wat minder of vanuit huis werkt, dan proberen we dat te regelen."

Betrokken werknemers

Hoe haalt een bedrijf als PostNL nu eigenlijk die gewenste diversiteit aan mensen in huis, onder wie transgender mannen en vrouwen? "Wij letten er altijd op dat de shortlist van kandidaten voor een functie divers is. Mannen en vrouwen, Nederlandse en niet-

GOED OM TE WETEN

- Niet alle transgender personen maken hun transitie door in hun tienerjaren. Veel transgender mannen en vrouwen durven pas op latere leeftijd ervoor uit te komen of realiseren zich pas als ze ouder zijn dat ze liever als persoon van het andere geslacht door het leven gaan.
- De groep transgender personen en de manier waarop zij uitdrukking geven aan hun genderidentiteit is heel divers. Zo kiezen lang niet alle transgender mannen en vrouwen voor een geslachtsveranderende operatie.
- Gebruik nooit het woord 'ombouwen' als je een geslachtsveranderende operatie bedoeld.
- Niemand is wettelijk verplicht om zijn of haar transgender status kenbaar te maken.
- Houd rekening met de privacy van de betrokkene: vraag en deel niet meer dan nodig is.
- Maak niet het onderscheid tussen transgender personen en zij die dat niet zijn. Niet-transgender personen zijn cis of cisgender.

61% heeft werk. 30% is ontevreden over de arbeidsmarktpositie

Nederlandse achternamen, jong en oud. Bovendien worden onze recruiters getraind om voorbij te gaan aan hun confirmation bias, de voorkeur voor bevestiging die iedereen heeft. We zijn allemaal geneigd om mensen om ons heen te verzamelen in wie we iets van onszelf herkennen, maar ik durf te beweren dat we bij PostNL juist kansen zien in verscheidenheid." Takken geeft het fictieve voorbeeld van een transgender persoon op sollicitatiegesprek. "Als onze recruiters zien of vermoeden dat er een transgender man of vrouw tegenover hen zit, zullen zij, uiteraard zonder ernaar te vragen, duidelijk laten weten en voelen dat de deur bij PostNL voor iedereen even ver open staat."

Om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan, moeten alle vijftigduizend werknemers van PostNL hun handtekening zetten onder de business principles, waarin onder meer is vastgelegd dat alle medewerkers gelijkwaardig zijn en dat uitsluiting niet wordt getolereerd. "Denk niet dat dit zomaar wat goede bedoelingen zijn. Je speelt met je baan als je deze afspraken niet naleeft." Verder biedt het bedrijf leidinggevend en medewerkers diversiteitstrainingen aan, zoals interculturele communicatie en multicultureel vakmanschap. "We zien dat het werkt. Mensen passen echt hun gedrag aan als zij bewust gemaakt worden van verschillen tussen mensen en de meerwaarde daarvan."

Takken maakt er overigens geen geheim van dat het streven van PostNL naar diversiteit en inclusiviteit niet alleen een morele kwestie is, maar ook een 'harde' bedrijfseconomische kant heeft. "Als mensen zich geaccepteerd voelen, zijn zij loyaler aan de organisatie en gaat het ziekteverzuim omlaag. En hoe meer betrokkenheid bij onze werknemers, hoe meer tevredenheid aan de deur, bij onze klanten."

Investeren in hulp

Een tolerante werkgever en goedgezinde collega's zijn nog lang niet iedereen gegeven. 40 procent van de transgender personen die in 2016 deelnamen aan een online survey gaf te kennen op het werk weleens gediscrimineerd te zijn. Visser: "Bij GenderTalent begeleiden we regelmatig spoor 2-trajecten. Veel organisaties hebben weliswaar protocolen die moeten garanderen dat werknemers zichzelf kunnen zijn en veilig uit de kast kunnen komen op de

VRAGEN VOOR DE AD

Vragen voor werkgevers en arbeidsdeskundigen, opgesteld door UWV:

- Wil de medewerker graag in zijn of haar huidige functie blijven of wordt hij of zij liever overgeplaatst?
- Vanaf wanneer wil de medewerker in de gekozen genderrol verschijnen en zijn of haar persoonlijke gegevens en aanspreekvormen veranderen?
- Wil hij/zij collega's, teamleider, klanten of externe relaties zelf inlichten of dat jij dat doet? Wanneer en hoe informeer je hen? Is er behoefte aan uitleg door derden?
- Welke afspraken maak je over kledingvoorschriften, kleedkamers, gebruik van sanitair?
- Welke aanpassingen zijn nodig in de systemen en databanken?
- Waar kunnen collega's terecht met vragen of bedenkingen? Bij de medewerker zelf of bij een (externe) partij of persoon die hiervoor wordt aangeduid?
- Wat is de te verwachten tijdsduur en het verloop van het proces? Wat zijn de te verwachten afwezigheden en hoe plan je die samen in?
- Is de werknemer veilig door de bestaande maatregelen voor privacybescherming en tegen pesterijen? En anders: hoe pas je die aan?

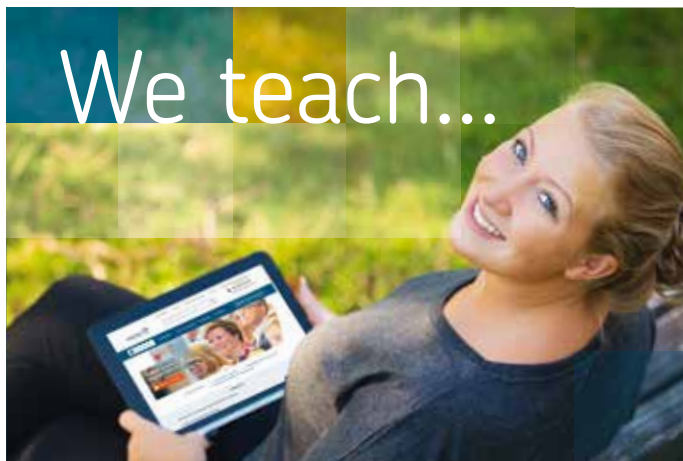
MEER INFO:

Transgender Netwerk Nederland heeft een gratis folder 'Transgender op de werkvloer' beschikbaar. Zie: www.transgendernetwerk.nl.

Raadpleeg voor meer informatie over re-intergratie, jobcoaching en mediation de stichting GenderTalent: www.gendertalent.nl.

werkvloer, maar de praktijk wijst nog vaak anders uit. Het volstaat niet om te zeggen: 'Bij ons kan iedereen zichzelf zijn.' Er is meer inspanning voor nodig." Overigens moet niet altijd naar de werkgever gewezen worden als het niet goed gaat, voegt Visser daar meteen aan toe. "Door de complexe problematiek waarmee behoorlijk wat transgender mannen en vrouwen worstelen, is hun eigen gedrag niet altijd helpend in de relatie met hun werkgever. Soms voelen zij zich buitengesloten of gediscrimineerd, terwijl het in feite hun onzekerheid is waarmee zij zichzelf buiten de groep plaatsen. Dergelijke belemmerende gedragspatronen proberen wij met coaching bloot te leggen. Daar hebben we soms meer sessies voor nodig dan de werkgever of gemeente gehoopt had, maar een investering in goede, gespecialiseerde hulp weegt ruimschoots op tegen de prijs van langdurig ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid of een bijstandsuitkering."

We teach...



PROJECTMANAGEMENT

12 en 26 september en 10 oktober 2018, Utrecht

AANSLUITING VINDEN BIJ JE DOELGROEP: ENTERTAINMENT EDUCATION VOOR GEZONDHEIDSBEDROEVING

11 oktober, 1 en 22 november 2018, Utrecht

AUTISME EN WERK

11 oktober 2018, Rotterdam

MASTERCLASS ARBEIDSPARTICIPATIE: MAAK KENNIS MET HET 'WAARDEREND ONDERZOEK'

11 oktober 2018, Utrecht

TRAINING DEBATTEREN EN DISCUSSIËREN

29 oktober 2018, Utrecht

PLOEGENDIENST: GEZONDHEID EN VEILIGHEID

30 oktober 2018, Utrecht

VERANDEREN, SAMENWERKEN EN PROCESMANAGEMENT

30 oktober en 13 november 2018, Utrecht

PARTICIPATIEWET

1 november 2018, Utrecht

JURIDISCHE ASPECTEN BIJ ARBEID EN GEZONDHEID

Verschillende thema's ook per dag te volgen

2, 9 en 16 november en 7 december 2018, Utrecht

WERKEN MET ADHD

13 november 2018, Rotterdam

...en nóg 170 modulen!

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



NSPOH
we teach health



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

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

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS



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

Handreiking begeleidingsnoodzaak: handig hulpmiddel

Sinds mei 2018 is de 'handreiking vaststelling begeleidingsnoodzaak' gratis beschikbaar. Met dit hulpmiddel kunnen professionals vaststellen op welke aspecten een cliënt met beperkingen werkaanpassing en begeleiding nodig heeft als hij of zij aan het werk gaat. De handreiking is vooral bedoeld voor toepassing aan het begin van een arbeidstoeleidings- of re-integratieproces: als nog niet bekend is welk werk de cliënt gaat doen. Professionals waren nauw betrokken bij de ontwikkeling.

TEKST | Saskia Andriessen, Maria Schouten, Stefan van der Veen en Karen Nieuwenhuijsen *

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 kregen gemeentelijke sociale diensten voor het eerst op grote schaal te maken met cliënten met structureel functionele beperkingen. Die transitie van Rijk naar gemeenten ging samen met een bezuiniging op de bijbehorende middelen. Sindsdien is het voor gemeenten extra belangrijk om voorzieningen als jobcoaching verstandig in te zetten. Gemeenten zitten met vragen als: hoe groot is de begeleidingsnoodzaak van cliënten als ze gaan werken, en op welke punten hebben ze begeleiding nodig? Eerder UWV-subsidieonderzoek stelde de 21 belangrijkste aspecten vast waarnaar een professional onderzoek zou moeten doen, om een beeld te vormen van welke begeleiding de cliënt later op het werk nodig zou hebben.[1] Uit een evaluatie kwam naar voren dat deze aspectenlijst professionals nog onvoldoende praktisch houvast bood. Dat was voor UWV aanleiding de lijst te laten doorontwikkelen.

Praktijk betrokken

Het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid (AMC) en APE Public Economics ontwikkelden de lijst tot een in de praktijk bruikbare handreiking. De handreiking ondersteunt de professional om de belangrijkste onderwerpen te onderzoeken en om de oordelen te onderbouwen: wat heeft hij of zij gelezen, gehoord, gezien, geroken etc. om

tot een bepaald oordeel te komen? Zo'n 100 professionals (met ervaring in het vaststellen van begeleidingsnoodzaak bij cliënten met structureel functionele beperkingen die nog geen werkplek hebben) waren betrokken bij de ontwikkeling van het hulpmiddel: arbeidsdeskundigen, jobcoaches, een IPS-coach, klantmanagers, consultants, een psycholoog en transitiecoaches/ begeleiders vanuit het VSO. Zij werken voor gemeenten, UWV, re-integratie- en jobcoachbedrijven, VSO-scholen en grote werkgevers.

Professionals hebben gedurende de ontwikkeling opeenvolgende versies van de handreiking uitgetest. De onderzoekers hebben de deelnemende professionals geïnterviewd over hun ervaringen en suggesties. Ze hebben een aantal gesprekken



van professionals met cliënten mogen ob: erveren. Ook is een klein aantal cliënten geïnterviewd. Een focusgroepbijeenkomst met professionals leverde input over goede manieren van bevragen van cliënten: met behulp van een acteur die twee verschillende cliënten speelde, konden de deelnemers uitproberen welke aanpak en welke formuleringen het beste werkten voor bepaalde typen cliënten. Ook is een training voor gebruik van de handreiking ontwikkeld en is de consistentie van de oordelen na de training onderzocht[2].

De handreiking

De handreiking heeft de vorm van een Excelbestand. Voor 21 aspecten, over basisvoorwaarden, vaardigheden, persoonlijke kenmerken en executieve en cognitieve functies, beantwoordt de professional vragen over nut en noodzaak van werkaanpassing en/of begeleiding. Daarvoor zijn hulpvragen en suggesties beschikbaar die hij of zij naar eigen inzicht kan inzetten.

Het Excel geeft in pop-upvensters toelichting op aspecten en begrippen en biedt voorbeeldvragen. Er is een afzonderlijke toelichting met informatie over achtergrond, doel, toepassingsmogelijkheden en gebruik, en met handige tips en tricks van collega's. Beide zijn gratis downloadbaar (zie kader). De handreiking ondersteunt de professional in het beoordelingsproces. Hij structureert het proces van bevragen en rapporteren. Hij genereert dus geen 'automatische oordelen'. De expertise van de professional blijft nodig.

Input voor de beoordeling zijn zowel een of meer gesprekken met de cliënt als andere beschikbare informatie zoals een dossier en gesprekken met naasten of begeleiders. Na beoordelen van de aspecten genereert de handreiking automatisch een overzicht van de beoordelingen per aspect. Een aantal slotvragen helpt de professional om tot een eindoordeel te komen.

De handreiking kent een grote flexibiliteit in toepassing. Hij blijkt bruikbaar voor verschillende soorten professionals in verschillende settings, waaronder gemeenten, UWV, grote werkgevers en VSO-scholen. En bij allerlei soorten cliënten en leerlingen met beperkingen. Voor cliënten met alleen fysieke beperkingen lijkt de handreiking wat minder bruikbaar, maar om daar meer zicht op te krijgen is nader onderzoek nodig.

Flexibel bruikbaar

De professionals gebruiken de handreiking niet alleen om de begeleidingsnoodzaak vast te stellen aan het begin van een traject naar werk. Het blijkt ook een handig hulpmiddel voor jobcoaches en arbeidsdeskundigen om een aanvraag jobcoaching te onderbouwen en respectievelijk te beoordelen. Ook in een 1e/2e-spoortraject van een re-integrerende werknemer is hij toepasbaar. De handreiking zelf is ook flexibel bruikbaar: invullen tijdens of na het gesprek met de cliënt, in de gegeven volgorde of anders, al dan niet met gebruik van alle 21 aspecten.

De meeste deelnemende professionals beoordelen de handreiking als



nuttig en bruikbaar. Hij geeft een volledig en goed onderbouwd beeld van de begeleidingsnoodzaak met ook voldoende detail, het structureert het gesprek met de cliënt en is flexibel inzetbaar. Hij blijkt nuttig in overdrachtssituaties (zoals jobcoach-arbeidsdeskundige, UWV-gemeente etc.) en biedt daar een gemeenschappelijke taal. De benodigde tijd blijkt acceptabel (vaak tussen een half uur en een uur). Het automatisch gegenereerde samenvattend overzicht wordt als erg handig ervaren. Dat helpt, samen met de slotvragen, om de eindconclusie te formuleren. Professionals beoordelen de gebruiksvriendelijkheid van de handreiking over het algemeen als goed: gemakkelijk te hanteren, met handige voorbeeldvragen en flexibele navigatiemogelijkheden.

Doorontwikkelen

Natuurlijk is de handreiking in de huidige vorm niet hét definitieve antwoord op de vraag hoe je als professional de begeleidingsnoodzaak het beste vaststelt. Andere middelen zoals (praktijk)tests blijven nodig en de ontwikkeling en implementatie staan pas aan het begin. Er zal via praktijkervaring en onderzoek doorontwikkeling nodig zijn, o.a. naar het nut en de bruikbaarheid van de handreiking volgens cliënten, begeleiders en adviesaanvragers. Op dit moment onderzoekt APE de mogelijkheden voor doorontwikkeling en implementatie. Ook beschikbaar maken van een training voor gebruik van de handreiking lijkt van belang. UWV bekijkt in dit kader de toepassingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie.



Enthousiasme

De handreiking is door professionals met enthousiasme ontvangen. Aan het eind van het project werd de handreiking bij wijze van spreken 'onder de handen van de onderzoekers vandaan getrokken'. Hij blijkt te voorzien



De handreiking heeft de vorm van een Excelbestand

in de behoefte aan een bruikbaar hulpmiddel om de begeleidingsnoodzaak vast te stellen.

[1] Faber B, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW. Indicatie begeleidingsbehoefte voor een succesvolle arbeidsparticipatie. Verslag van het onderzoek naar aspecten die van belang zijn bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte bij mensen om succesvolle arbeidsparticipatie te realiseren. Amsterdam: Coronel Instituut voor Arbeid en gezondheid (AMC), mei 2015. https://www.uvw.nl/overuw/Images/Indicatie%20begeleidingsbehoefte_Eindrapport_def%20versie_mei2015.pdf

[2] Zie voor uitgebreide informatie over de onderzoeksopzet en resultaten de eindrapportage (zie kader).

* De auteurs maakten deel uit van het onderzoeksteam, met Karen Nieuwenhuijsen als projectleider. Saskia Andriessen is zelfstandig onderzoeker bij Andriessen Arbeidsparticipatie (sa@aaapar.nl). Maria Schouten werkt momenteel als promovenda bij Arkin. Stefan van der Veen is medior consultant bij APE Public Economics. Karen Nieuwenhuijsen is senior onderzoeker bij Academisch Medisch Centrum, Amsterdam Public Health research institute, Amsterdam.

Onderzoeksrapport, handreiking en toelichting zijn gratis beschikbaar via: http://www.ape.nl/nl/thema_s/default.asp?nID=2267



Onderzoek naar **UITVAL-PREVENTIE** van werknemers met psychische klachten

Hoe voorkom je dat werknemers met (milde) psychische klachten uitvallen? En dan vooral: wat draagt bij aan het behouden van werk? En hoe kunnen werkgevers hun werknemers ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven? Welke rol is hierbij voor arbeidsdeskundigen weggelegd? Dit zijn de kernvragen waarop promovenda Suzanne van Hees en postdoc onderzoeker Bouwine Carlier de antwoorden willen vinden. Shirley Oomens, bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid aan de HAN, schreef het onderzoeksvoorstel en begeleidt het onderzoeksproject dat financieel mogelijk wordt gemaakt door Instituut GAK.

In Nederland komt meer en meer aandacht voor het toeleiden en duurzaam aan het werk houden van mensen met psychische problemen. Werkgevers laten hun betrokkenheid zien en samenwerkingsverbanden groeien. Een mooi

voorbeeld is het convenant psychisch kwetsbaren en werk dat 11 partijen afgelopen voorjaar ondertekenden (zie het ook het artikel op pagina 26). Vaak is de wil vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid er wel om deze mensen te willen behouden voor de organisatie, maar ontbreekt de kennis. Bijzonder lector Shirley Oomens ontwikkelt arbeidsdeskundige kennis. Haar nieuwste project zal inzicht bieden in ondersteuningsbehoeften van werkgevers bij het in duurzaam aan het werk houden van werknemers met veelvoorkomende psychische problemen. Hiervoor heeft ze twee onderzoekers aangesteld die een arbeidsdeskundige handreiking voor werkgevers zullen ontwikkelen.

“Werkgevers, maar ook collega’s vinden psychische klachten ingewikkeld en je ziet daarom soms een soort handelingsverlegenheid ontstaan”, zegt Shirley Oomens.



“De consequentie daarvan is dat die mensen relatief vaak uitvallen en vervolgens moeite hebben om weer terug te komen in het arbeidsproces.” Het onderzoek moet uitwijzen wat het goede moment is om in te grijpen en welke interventies het meest geschikt zijn zodat mensen die (milde) psychische klachten ontwikkelen geheel of gedeeltelijk aan het werk kunnen blijven. “Uiteindelijk willen we een handreiking opleveren die getoetst is en werkt. In feite moeten we tegen de werkgever kunnen zeggen: ‘als dit aan de hand is, kun je dat doen’.”

Rol arbeidsdeskundige

Ook gaat nadrukkelijk onderzocht worden wat de taak van arbeidsdeskundigen in dit proces zou kunnen zijn. De verwachting is dat die rol aanzienlijk is. “Aanpassing van de werksituatie in bijvoorbeeld uren, taken of hulpmiddelen kan bijdragen aan het werkbehoud. De kernexpertise van arbeidsdeskundigen is een goede, passende werksituatie creëren zodat de belasting past bij de belastbaarheid van de werknemer. We gaan natuurlijk onderzoeken hoe groot die rol van arbeidsdeskundigen is en waar werkgevers behoefte aan hebben.” De taken van de arbeidsdeskundige zullen daarbij meer op het

PREVENTIE EN DUURZAME INZETBAARHEID

Het is een maatschappelijk onwenselijke en bovendien steeds vaker voorkomende situatie: uitval door stress burn-out of depressie. Psychische klachten zijn inmiddels al in 1 op de 3 gevallen oorzaak van verzuim. Ook de arbeidsdeskundige beroepsgroep buigt zich al langere tijd over dit thema. Omgaan met psychische belasting is een thema waar arbeidsdeskundigen zelf aangeven meer ondersteuning op te willen krijgen. Ook ligt er een wens om meer op het preventieve vlak te kunnen doen en om een grotere betrokkenheid van arbeidsdeskundigen bij het duurzaam inzetbaar houden van mensen. Shirley Oomens schreef mede daarom het onderzoeksvoorstel dat de komende vier jaar door Instituut Gak gefinancierd wordt. Ze begeleidt de beide onderzoekers en samen met professor Roland Blomk ook het promotietraject van Suzanne van Hees.

gebied van preventie en duurzame inzetbaarheid liggen. “De interventies bij psychisch verzuim concentreren zich nu veelal op de verzuimkant en werkhervatting. We handelen eigenlijk pas als het probleem zich in alle ernst heeft geopenbaard. Maar het is mogelijk om in een eerder stadium in te grijpen. Vaak hoor je dat collega’s het al hadden zien aankomen. Dat het niet goed ging. We kijken nu nog teveel lijdzaam toe hoe mensen alle ballen in de lucht proberen te houden.” →



De promovenda: Suzanne van Hees

Als ergotherapeut en gezondheidswetenschapper is Suzanne van Hees altijd geboeid geweest door arbeid. Ze deed onderzoek naar de participatie van mensen met beperkingen en als ergotherapeut pakte ze samen met cliënten veel arbeidsvraagstukken op. "Vaak ging het om een combinatie van chronische lichamelijke en psychische klachten waardoor ze op het werk minder goed functioneerden, waren uitgevallen of waardoor de re-integratie moeizaam verliep. Ik heb uit de praktijk ervaren dat werk een van de belangrijkste zaken is om mee te kunnen draaien in de maatschappij. Daarom vind ik het erg leuk dat dit onderzoek zich

concentreert op werkbehoud van mensen." In dit onderzoeksproject ligt de nadruk op de rol van de werkgever. "We stellen ons de vraag wat de werkgever of de leidinggevende kan doen aan de arbeidssituatie doen om mensen met psychische klachten mee te laten draaien op het werk.."

Vierjarig traject

Omdat het voor Suzanne een vierjarig promotietraject is, zal zij vanaf de start tot het einde bij het onderzoek betrokken zijn. "We zijn gestart met de literatuurstudie waarin we op systematische wijze achterhalen welke factoren al dan niet bevorderend zijn voor het werkbehoud van medewerkers. Zo'n studie is nog niet eerder gedaan. Wel is er veel literatuuronderzoek gedaan naar

mensen met psychische klachten die al uitgevallen zijn op hun werk. Wij richten ons alleen op mensen die nog aan werk zijn en wat er voor zorgt dat zij prettig kunnen blijven werken."

De tweede fase is kwalitatief onderzoek waarin we reeds bekende factoren op het gebied van werkbehoud van mensen met psychische problemen voorleggen aan werkgevers, werknemers en professionals. "Samen met deze betrokkenen, waaronder arbeidsdeskundigen, bekijken we welke aanknopingspunten het beste opgepakt kunnen worden en gaan we tot slot ook handreikingen ontwikkelen en implementeren."

Methodische dienstverlening aan WIA-klanten

WIA-klanten regie op hun toekomst geven en ervoor zorgen dat zij hun arbeidsmogelijkheden optimaal benutten. Deze doelstelling staat centraal in onlangs gestart promotieonderzoek van Christa de Geus. Het vierjarig onderzoek moet een triage instrument en beslissing ondersteunend model opleveren dat UWV-professionals als handvat kunnen gebruiken bij het activeren van WIA-klanten met arbeidsvermogen.

TEKST | Diederik Wieman

Het promotieonderzoek valt binnen de leerstoel Academisering van de Verzekeringsgeneeskunde aan Amsterdam UMC (locatie VUmc)[prof. dr. Han Anema], het Kennis Centrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) en het AKC uitgevoerd. Promovenda is Christa de Geus, die vorig jaar afstudeerde met een research master bestuurskunde en organisatiewetenschappen aan de Universiteit Utrecht. Daarna begon ze als trainee bij UWV (landelijk team implementatie werkbedrijf). "Maar toen de vacature voor dit promotietraject voorbij kwam, was ik meteen geïnteresseerd", vertelt ze. Niet alleen omdat promoveren sowieso op haar wensenlijst stond, maar ook omdat het onderwerp haar aanspreekt. "Het trekt me aan om mensen te

helpen. Met dit onderzoek kunnen we WIA-klanten met arbeidsvermogen een extra steuntje in de rug geven. En dat geeft mij veel motivatie. Met het ontwikkelen van de instrumenten hopen we ook iets te doen voor UWV-professionals. Wat dat betreft is de organisatie mooi: je kunt mensen motiveren om hun werk beter te doen en leuker te laten vinden."

Drie fases

Het onderzoek bestaat uit drie fases. In het eerste jaar loopt Christa regelmatig mee met arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening. "Van de professionals hoor ik dat er veel behoefte is aan meer methodisch werken. Ze nemen me mee in de praktijk en ik krijg waardevolle feedback. Omdat ik ook klanten spreek weet je echt waar je het voor doet." Tegelijkertijd vindt in het eerste jaar ook uitgebreid wetenschappelijke literatuur onderzoek plaats naar belemmerende en bevorderende factoren voor de terugkeer naar werk. Ook wordt in kaart gebracht welke interventies er zijn en wat hun effectiviteit is. Uiteindelijk moeten de juiste interventies aan de juiste klanten worden gekoppeld. Christa: "Stel dat iemand niet gemotiveerd is om terug te keren naar werk, dan is het de bedoeling dat de interventie op dat aspect inspeelt. Dat gebeurt nu ook al vaak, maar het gaat dan meestal op basis van de ervaring van de profes-

De postdoc onderzoeker: Bouwine Carlier

Bouwine Carlier heeft psychologie en gezondheidswetenschappen gestudeerd en was vanuit die achtergrond altijd veel met gezondheidsbevordering bezig. Maar alleen aandacht aan gezondheid besteden is niet voldoende, vond ze. "Het is ook belangrijk dat mensen aan het werk zijn. Daarom ben ik verder gegaan richting arbeid en gezondheid en uiteindelijk gepromoveerd op de re-integratie van mensen met psychische problemen. Tijdens mijn promotieonderzoek merkte ik wel hoe lastig het voor die mensen is om aan het werk te komen, daarom is het heel fijn dat de mensen om wie het in dit

onderzoek gaat al een werkgever hebben en we ons richten op het voorkomen van uitval." Ook in haar eigen werkomgeving maakte Bouwine mee dat collega's bijvoorbeeld burn-out raakten en hoe lastig het is voor leidinggevenden of werkgevers om daar mee om te gaan. "Het luistert allemaal heel nauw. Hoe kun je het nu goed doen? Die vraag interesseert mij."

Bouwine is allereerst betrokken is bij de uitgebreide literatuurstudie. "Daarna gaan we die bespreken met ervaringsdeskundigen. Vervolgens komen ook de arbeidsdeskundigen in beeld. We willen hen erbij betrekken omdat het sleutelfiguren zijn die de opgedane kennis kunnen gaan toepassen. Zij weten de match te maken tussen de



Suzanne van Hees en Bouwine Carlier

belastbaarheid van mensen en de werkomstandigheden." De ontwikkelde interventies (voorlopig wordt het begrip 'handreiking' gebruikt) worden in de laatste fase van het onderzoek geïmplementeerd en geëvalueerd. "Voor die laatste fase hebben we een jaar de tijd. Na dat jaar kunnen we kijken of de interventies daadwerkelijk tot verbetering leiden."



Christa de Geus



Maaïke Huysmans

sional zelf. Wij willen echter via het model de professionals telkens een aantal wetenschappelijk onderbouwde keuzes voorschotelen. Waaruit de professional vervolgens een passende interventie kan kiezen. We hopen dat de klanten daardoor nog beter geholpen worden en tevredener zijn."

Om tot het juiste model te komen blijft ook na het eerste jaar de band met praktijk sterk. In de tweede fase worden focusgroepen met professionals van UWV, cliënten en andere stakeholders ingezet om te kijken welke factoren zij belangrijk vinden, hoe de overdracht van de klant van SMZ naar WERKbedrijf en de communicatie beter kan. Na deze fase vindt er een consensusronde plaats en gaat het model vorm krijgen. In de laatste fase wordt de nieuwe dienstverlening getest in de praktijk door middel van een experiment. Christa: "In het ideale geval zullen klanten tevredener zijn over de

dienstverlening, sneller terugkeren naar werk en zal het model kosteneffectief zijn."

Samenwerking

Maaïke Huysmans is senior onderzoeker aan de afdeling sociale geneeskunde van Amsterdam UMC (locatie VUmc) en begeleidt Christa de Geus in haar onderzoek. "Het project is vrij uniek omdat er een nauwe samenwerking met UWV WERKbedrijf is aangegaan. Daar vindt immers de re-integratie plaats van mensen die op basis van de claimbeoordeling door SMZ arbeidsvermogen hebben. De klant wordt overgedragen aan WERKbedrijf waar arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening de re-integratie starten. Omdat het project voornamelijk gericht is op de inzet van de arbeidsdeskundige is er samenwerking met AKC gezocht. Zo loopt de werving van arbeidsdeskundigen (ook) via AKC en geeft AKC input voor de onderzoeksvraagstelling en de afstemming met andere AKC onderzoeksprojecten. Erg leuk is bovendien het enthousiasme binnen UWV voor dit promotieonderzoek. Er heeft zich al een aantal arbeidsdeskundigen gemeld die graag een steentje bijdragen. Ik ben aangenaam verrast door wat mensen willen en hoe nieuwsgierig ze zijn naar de uitkomsten. Het is aan ons om de nauwe band met de praktijk tijdens het onderzoek in stand te houden zodat het eindresultaat praktisch goed toepasbaar is."

Het onderzoeksprojectteam bestaat uit hoogleraar Han Anema, Jolanda van Rijssen (senior onderzoeker KCVG en CEC van UWV) en promovenda Christa de Geus. Senior onderzoeker Maaïke Huysmans (VUmc) is als dagelijks begeleider van de promovenda bij het project betrokken.

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die werkkleding of een uniform dragen voor hun beroep. In deze aflevering: **Maurice Steennis (45), 1e monteur bij Saab Arnhem.**

“Hoe vaak mij op een dag niet iets gevraagd wordt...”

TEKST EN FOTO'S | Sanne Besteman

Beschrijf je werk

Ik ben 1e Automonteur met apk-bevoegdheid. Daarnaast doe ik receptie- en magazijnwerk, vul ik airco's af. In principe doe ik dus het hele pakket: van bekleding tot schade, van banden tot olie. Je moet overal verstand van hebben.

Welke werkkleding gebruik je?

Polo's van Saab, sweaters, broeken, schoenen en sokken. In de winter ook nog een fleece jas, voor als je naar buiten moet. De speciale werkbroeken zijn voor de veiligheid, maar hebben ook extra opbergvakken voor sleutels, telefoon en apk-spiekbriefjes. Het is allemaal in het zwart zodat het niet opvalt als het vies wordt.

Hoe ben je bij dit beroep gekomen?

Van mijn vader, die was ook automonteur. Die had het volgens mij goed uitgedacht, dus ben ik dat ook gaan doen. Vanaf 1990 doe ik dit werk, ik ben begonnen in Arnhem. Ik heb ook een tijdje carrosseriebouw gedaan, maar dan lig je de hele dag op de grond, dat is nog veel zwaarder. Sinds 2010 werk ik bij Saab.

Wat is er leuk aan?

Het leuke contact met klanten en de positieve feedback die je van tevreden klanten krijgt. Maar vooral de variatie is leuk.

Welke eigenschap is onmisbaar in dit werk?

Je geduld bewaren, want het zit niet altijd mee. Het eigenwijze van Saab is dat het altijd net iets anders zit dan bij andere auto's. En daarvoor heb je technische kennis, inzicht en ervaring nodig. Vooral veel ervaring.

Waar ligt jouw grootste toegevoegde waarde?

Ik ben het lopende werkplaatshandboek. 80 à 90% van de vragen weet ik uit mijn hoofd en anders weet ik waar ik het kan vinden.

Hoe belastend is je werk?

Het kan best zwaar zijn, winterwielenwissels zijn bijvoorbeeld zwaar. Daar kijk ik het meest tegen op, dat zijn echt pieken in het jaar. Maar op je rug onder een dashboard duiken is ook geen pretje. Het werk van automonteur is fysiek zwaar werk, alleen al het aantal keer in en uit stappen, in een stoel kruipen. Je gaat toch zo'n 50 x per dag in en uit een auto, waarbij je op een been steunt.

Op welk moment ervaar jij werkdruk?

Als er iets verkeerd is gepland wordt, dan moet er even snel geschakeld worden. Of als iets niet goed past in de planning. Als klanten tussendoor komen met ingrijpende klussen, dan kan het wel vastlopen.

Gebruik je hulpmiddelen?

Rolkarretjes om wielen op te zetten, kussens



voor je knieën, hittebestendige handschoenen bij een hete motor, van alles. En mijn collega, voor als ik hulp nodig heb.

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

Niets bijzonders, gewoon goed eten en goed slapen. Af en toe voetballen met de



kinderen, maar eigenlijk is dit werk al sport.

Kan en wil jij dit beroep tot je pensioen volhouden?

Ik denk dat dit moeilijk wordt, omdat het fysiek zwaar is. Je moet echt op je houding letten. Vroeger ging ik nog wel eens scheef

onder een auto liggen, maar dat doe ik niet meer. Ik zet de auto net iets hoger, zodat ik er recht onder kan staan.

Wat is je volgende baan?

Tja, geen idee. Ik doe dit werk vanaf mijn 16e, dus zeg het maar. Op zich is er werk zat

in de autobranche. Ik ben gespecialiseerd en erg ervaren. Dus er komt vast wel iets op m'n pad. Hoe vaak mij op een dag niet iets gevraagd wordt...



GELUKSVERSPREIDER

Ze zijn gemaakt van gips, hout, als kaars en binnenkort van plastic uit de oceaan. Maar veel belangrijker dan de materiaalkeuze is h oe Phing-Things worden gemaakt: de gipsen exemplaren en de kaarsen worden gemaakt op sociale werkplaatsen in Nederland door mensen met een beperking. En de houtgesneden beeldjes door Indonesische houtsnijders op basis van fair trade. Phing-Thing draait om verspreiden van geluk. "Ze zijn mijn vehikel geworden om de wereld een beetje mooier te maken", zegt bedenker Gert-Jan Vlaming.

Tekst | Diederik Wieman

In 2005 was kunstenaar Gert-Jan Vlaming in China. Hij was met een bevriende interieurontwerper gevraagd om een servies te ontwerpen voor een porseleinfabriek. "Prachtig materiaal en een mooie fabriek, maar als staatsleverancier hadden ze geen innovatieve idee en, dus toen dachten ze: we halen wat ontwerpers vanuit Europa." Vierenhalve week verblijf leverde geen nieuw servies op. Wel had Gert-Jan wat nevenprojecten. Zo wilde hij een

porseleinen varkentje ontwerpen. "Maar de mal was niet goed, het beeldje loste niet goed waardoor de pootjes, oren en snuit afbraken. Je zou dus kunnen stellen dat Phing-Thing is ontstaan uit een mislukking. Maar wat overbleef, zo merkte ik, deed iets met mensen. Ze worden er vrolijk van, ze koesteren het. Ik denk dat het de combinatie van harde en zachte lijnen is, en de uitstraling." Omdat de beeldjes iets in mensen losmaakten, besloot Gert-Jan om ze in serie te gaan produceren. "Van gips, dat was qua serieproductie eenvoudiger dan porselein."

Wensen

Stap voor stap ontwikkelde Phing-Thing zich en bedacht Gert-Jan projecten om zijn boodschap te verspreiden. Hij

1000
Phing-Things
opgesteld in
een Londen
park





Boven: De gipsen Phing-Things werden gemaakt in vormgevingswerkplaats De Lente in Doesburg

Midden: Handgesneden houten Phing-Thing gemaakt in Indonesië op basis van fair trade

Onder: Beschilderde Phing-Thing van Yvonne Wayling

liet Phing-Things door kunstenaars beschilderen om ze daarna met de Ben Okely Gallery te veilen. De opbrengst was voor een hospice. Toen hij met zijn gezin in Londen

woonde, organiseerde hij een opstelling in Inner Temple Garden in Londen. Hij stelde duizend Phing-Things op met op hun rug hun wens. "Ik heb van tevoren mensen gevraagd wat ze een ander toe zouden willen wensen. Na een aantal dagen gaf ik de beeldjes weer weg. Op deze manier kregen de ontvangers niet alleen hun eigen geluksverspreider maar ook een mooie wens van een onbekende. De Nederlandse ambassade sponsorde het project."

Iets dergelijks wil Gert-Jan nu ook in Nederland realiseren. "Ik wil heel graag Phing-Things maken van plastic dat uit zee gevestigd is. Maar een mal om kunststof te persen kost al snel dertigduizend euro. Daar ben ik nu een crowdfunding voor begonnen en worden sponsors voor benaderd. Als de beeldjes er zijn, wil ik er duizend op het strand van Texel neerzetten om ze daarna weg te geven", aldus Gert-Jan die zelf afkomstig is van het Waddeneiland."

Geven

Verspreiden van geluk. Hij is er heilig van overtuigd dat de Phing-Things hun werk doen. "Het is mijn vehikel geworden om de wereld een stukje mooier te maken. Het gaat om geven in de breedste zin van het woord. Daarom wil ik ook dat ze gemaakt worden in sociale werkplaatsen, zodat mensen met een handicap ook via werk deel uitmaken van de maatschappij. En de houten versies worden gemaakt in Indonesië. Ik ben zelf in het dorp geweest, en ze worden op een eerlijke manier gemaakt. Ik zou dit niet kunnen doen als ik daarvoor mensen zou moeten uitbuiten. Sterker nog, ik denk dat de beeldjes dan hun kracht verliezen om mensen te raken en geluk te verspreiden. Dat ze dat nu wel doen heeft volgens mij echt te maken met de zuivere manier waarop ze gemaakt worden."



Phing-Thing bedenker Gert-Jan Vlaming



Anneke werkt in sociale werkplaats De Vonder in Heerhugowaard en vindt het leuk om de Phing-Things te maken. "Het is net alsof ik een pinguïn uit het ei haal."

'MISLUKT VAKENTJE'

De naam Phing-Thing is bedacht omdat het 'mislukte varkentje' wel iets weg had van een pinguïn. Gert-Jan verbasterde het tot Phing-Thing, een pinguïnachtig ding. "Het is gewoon een mooie naam: twee keer hetzelfde woord, met een letter verschil."

Phing-Thing is te koop via www.Phing-Thing.com



Voordeel voor werkgevers die arbeidsbeperkten in dienst nemen

De overheid wil graag dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen krijgen. Daarom zijn er voor werkgevers verschillende financiële tegemoetkomingen als ze deze mensen in dienst nemen. Sinds 1 januari 2017 kennen we het Lage-inkomensvoordeel en sinds 1 januari 2018 het Loonkostenvoordeel. Ook voor arbeidsdeskundigen is het goed deze regelingen te kennen. Maar de no-riskpolis is minstens zo belangrijk.

TEKST | Marjol Nikkels

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) is al per 1 januari 2017 ingegaan en is een tegemoetkoming als een werkgever mensen in dienst heeft met een laag loon:

- voor werknemers die tussen de 100% en 110% van het minimumloon verdienen (in 2018 tussen € 9,82 en € 10,81) krijgt de werkgever maximaal € 2.000 per werknemer per jaar.
- voor werknemers die tussen de 110% en de 125% van het minimumloon verdienen (in 2018 tussen € 10,82 en € 12,29) krijgt de werkgever maximaal € 1.000 per werknemer per jaar.

Verder geldt als voorwaarde dat de werknemer minimaal 1248 verloonde uren in een jaar heeft en dat hij nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het LIV kent geen maximumduur en is van toepassing zolang iemand aan de voorwaarden voldoet.

Een werkgever hoeft het LIV niet zelf aan te vragen. UWV bepaalt aan de hand van de loonaangiften voor welke

werknemers er recht is op het LIV. Het LIV wordt toegekend per werknemer, per verloond uur.

Het loonkostenvoordeel

Het Loonkostenvoordeel (LKV) houdt in dat de werkgever na afloop van het kalenderjaar een tegemoetkoming krijgt. Deze bedraagt per werknemer uit de doelgroep drie jaar lang maximaal € 6.000 per jaar.

Het Loonkostenvoordeel (LKV) kent vier doelgroepen:

- oudere werknemers: werknemers van 56 jaar of ouder die voor indiensttreding een uitkering kregen (o.a. WW, Wajong, WIA of bijstand);
- arbeidsgehandicapte werknemers

die nieuw in dienst komen;

- arbeidsgehandicapte werknemers die herplaatst worden;
- werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.

Voor elke groep gelden verschillende voorwaarden. Om aan te tonen dat iemand aan de voorwaarden voldoet, is een doelgroepverklaring vereist.

Die moet de werknemer zelf aanvragen bij UWV, binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing. Is de werknemer 56 jaar of ouder en ontvangt hij een uitkering op grond van de Participatiewet (bijstand), IOAW of IOAZ, dan moet hij de doelgroepverklaring bij de gemeente aanvragen. De werknemer kan de werkgever ook machtigen om namens hem een doelgroepverklaring aan te vragen.

Korte aanvraagtermijn

Die termijn van 3 maanden is



Marjol Nikkels is specialist sociale zekerheid en directeur CS Opleidingen

Voordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum per jaar	Aantal jaren
Oudere werknemer (56 jaar en ouder)	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3

Het is van belang dit proces heel strak te regelen

belangrijk. Wanneer een werkgever op 1 september 2018 een werknemer aanneemt die voldoet aan de voorwaarden voor LKV, dan moet dus voor 1 december een doelgroepverklaring door de werknemer zijn aangevraagd. Gebeurt dit te laat, dan heeft de werkgever pech. Het advies is dat de werkgever al voor de start van de indiensttreding aangeeft dat hij deze doelgroepverklaring wil ontvangen. En om de werknemer na tekening van het arbeidscontract ook de machtiging voor de doelgroepverklaring te laten invullen. Let op: de werknemer is niet verplicht hieraan mee te werken.

Twee maanden na indiensttreding is de werknemer wel verplicht op verzoek van de werkgever aan te geven of er sprake is van een arbeidshandicap of structurele functionele beperkingen. Dit is geregeld in artikel 38b Ziektewet. Het nadeel van pas na twee maanden uitvragen is echter dat de werkgever dan nog maar een maand de tijd heeft om een doelgroepverklaring aan te (laten) vragen. Het is dus van belang dit proces heel strak te regelen.

Hoogte en duur van het LKV

Het UWV berekent op basis van de loonaanbestedingen over 2018 voor welke werknemers de werkgever recht heeft op het LKV. Een werkgever profiteert dus niet direct van het LKV.

Het is niet alleen voor het LKV belangrijk om te weten of een werknemer een arbeidshandicap heeft. Dit is ook belangrijk om te weten of de werknemer recht heeft op de no-riskpolis. In dat geval betaalt UWV gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband een eventuele ziekteperiode van de werknemer. Ook mag een eventuele daaropvolgende WGA-uitkering niet aan de werkgever worden doorbelast in de gedifferentieerde premie Werkhervattings-



kas. Het doel van de no-riskpolis is om werkgevers over de streep te trekken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden.

De no-riskpolis geldt als een werkgever iemand in dienst heeft genomen:

1. met de status arbeidsgehandicapt
2. met structurele functionele beperkingen
3. uit het doelgroepregister banenafpraak
4. die Wajong heeft (gehad)
5. die een WSW-indicatie heeft

Voor groep 1, 2 en 3 geldt de no-riskpolis de eerste vijf jaar van het dienstverband. Voor de nummers 3, 4 en 5 geldt zelfs een onbeperkte no-riskpolis. De onbeperkte no-riskpolis geldt dus ook wanneer de

werknemer langer dan vijf jaar in dienst is. Uit onderzoek van het UWV blijkt dat veel werkgevers geen gebruik maken van de no-riskpolis. En dat is zonde, want het gaat om grote financiële belangen. Het is daarom belangrijk dat een werkgever altijd direct na twee maanden dienstverband aan de werknemer vraagt of er sprake is van een arbeidshandicap of structurele functionele beperkingen. De werknemer is verplicht deze informatie te verstrekken.

Dit is lonend voor elke werkgever! Het belang van het LKV loopt op tot € 18.000 euro, maar het belang van de no-riskpolis kan bij langdurige arbeidsongeschiktheid oplopen tot meer dan € 200.000!

WANNEER?

Iemand is in de volgende gevallen arbeidsgehandicapt:

- Als hij een Ziektewet, WAO/WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering heeft.
- Als een verzekeringsarts samen met een arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat zijn ziekte of handicap werken moeilijk maakt.
- Als de gemeente heeft vastgesteld dat zijn ziekte of handicap het vinden van werk moeilijk maakt.
- Als hij bij een bedrijf in de sociale werkvoorziening aan de slag kan, maar nog geen werk heeft gevonden.

De precieze voorwaarden zijn te vinden op uwv.nl. De term arbeidsgehandicapt werd gebruikt onder de Wet REA. Toen in 2006 de WIA werd ingevoerd, heeft de wetgever de term 'Structureel Functioneel Beperkt' geïntroduceerd.



Nieuwe AKC-voorzitter Hans Spigt:

Kennis is van collectief belang voor het arbeidsdeskundig vak

Na een uitvoerige selectieprocedure heeft het AKC-bestuur Hans Spigt gekozen tot nieuwe voorzitter. Op deze pagina's een nadere kennismaking met de voormalig aanjager banenafpraak overheidswerkgevers.

Tekst | Diederik Wieman



Hans Spigt kwam na zijn studie aan de sociale academie in Amsterdam terecht in de stadvernieuwing. Hij was betrokken bij bewonersgroepen, woningbouwcorporaties en de ontwikkeling van zowel sociale als commerciële woningbouwprojecten. Inmiddels woonde hij in Dordrecht en raakte hij voor de PvdA ook politiek betrokken bij de stad. Namens die partij was hij acht jaar wethouder sociale zaken en jeugd in de gemeente Dordrecht. Spigt combineerde dat werk met diverse nevenfuncties. Zo was hij voorzitter van het SW-bedrijf Drechtwerk, lid van de Raad voor Werk en Inkomen en voorzitter van de VNG-commissie Werk & Inkomen. Ook na deze periode bekleedde hij verschillende functies op sociaal-maatschappelijk terrein. Onder meer als commissaris van Blik op Werk en als wethouder Werk, Inkomen, Jeugd en Sport in Utrecht. Recent maakt hij naam als aanjager banenafpraak overheidswerkgevers. Behalve voorzitter van het AKC is Hans Spigt momenteel ook voorzitter van Jeugdzorg Nederland, lid van

de toetsingscommissie vangnet Participatiewet van het ministerie van SWZ en voorzitter van het Jeugdfonds Cultuur in Utrecht.

Wat is jouw motivatie om actief te zijn in het sociaal domein?

"Het belangrijkste vind ik dat mensen met een fysieke en of sociale achterstand, ziekte of psychische beperking op een goede manier aan de maatschappij kunnen deelnemen. Zij kunnen er vaak niets aan doen dat ze een fysieke of psychische beperking hebben, of door een ongeluk of ziekte in een meer afhankelijke situatie terecht zijn gekomen. We moeten echt voorkomen dat zij door de samenleving worden afgeschreven. Ik vind dat dat nog te veel en te snel gebeurt en dat zij daardoor te makkelijk op een zijspoor van de samenleving terechtkomen."

Welke rol speelt werk daarin volgens jou?

"Kijk, als je mensen uitsluit, worden ze ook niet geprikkeld om mee te doen terwijl werk juist zo belangrijk is om volwaardig te participeren. Als wij er in slagen om werkplekken beter geschikt te maken voor mensen met een beperking en we kunnen voorkomen dat mensen door ziekte in hun werk vastlopen, dan kan de participatiemaatschappij pas echt vorm krijgen. We moeten daarom arbeidsorganisaties aanpassen zodat mensen met een fysieke, psychische of sociale beperking toch kunnen instromen of behouden kunnen

blijven voor de arbeidsmarkt en werk.”

We zijn daarmee toch al op de goede weg?

“Nee. Ik vind dat we dat het eigenlijk nog heel slecht doen. Er wordt te weinig creatief gekeken hoe mensen op een andere manier productief kunnen worden ingezet. Zo is er voor mensen met beperkingen, zeker als het om psychische beperkingen gaat, al heel snel geen plek. Werkgevers vinden dat ingewikkeld. Je zou verwachten dat door de aantrekkende economie bedrijven in hun werving en selectie meer naar de mogelijkheden zouden gaan kijken. Maar dat zie ik voor deze groep nog niet gebeuren. Bedrijven slagen er nog niet vaak in innovatiever te worden op dit vlak. Natuurlijk zijn er bedrijven die wel werkplekken hebben gerealiseerd voor mensen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Maar ook dan vraag ik mij af: wat is de horizon? Vaak krijgen ze maar een tijdelijke aanstelling en zijn zij de eersten die ook weer mogen vertrekken. Nee, er is echt nog een heel veel werk te verzetten.”

En wat kan het ACK daarin betekenen?

“Het ACK initieert wetenschappelijk onderzoek. Arbeidsdeskundigen kunnen mede op basis daarvan bij uitstek in staat zijn om zowel mensen als bedrijven te adviseren bij begeleiding en het aanpassen van hun organisatie, werk of werkplekken. Hier is grote behoefte aan omdat veel HRM-afdelingen onvoldoende over de kennis beschikken om hun organisatie te herontwerpen of in te richten op duurzame inzetbaarheid. Zeker in mijn functie als aanjager banenafpraak liep ik bij overheidswerkgevers heel vaak tegen dit probleem aan.”

Waarom heb je voor het ACK gekozen?

“Ik vind het een uitdaging om de kennis waar de beroepsgroep over beschikt breder verspreid te krijgen en bijvoorbeeld de beroepsvaardigheden beter onder de aandacht van gemeenten te krijgen.



Er is een spanningsveld tussen wetenschappelijk onderzoek en de toepassing ervan

Gemeenten hebben sinds de invoering van de Participatiewet veel te maken met arbeidsbeperkten in de bijstand. Toch zie ik dat gemeenten nog veel te weinig gebruik maken van de arbeidsdeskundige expertise. De promotie van het vak is natuurlijk vooral een taak van de NVvA. Maar het ACK voedt de beroepsgroep met praktisch toepasbare, wetenschappelijke kennis en vergroot daarmee de validiteit en de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige professie. Je kunt de twee daarom niet los van elkaar zien.”

Wat zijn wat jou betreft de uitdagingen?

“Alhoewel het onderzoek dat ACK initieert perfect aansluit op de praktijk is er toch een spanningsveld tussen wetenschappelijk onderzoek en de toepassing ervan. Ik denk dat vooral daar een grote uitdaging ligt. Ik wil eerst goed overal mijn licht opsteken voordat ik iets ga roepen, maar ik denk dat het vanuit ACK ook een kwestie van marke-

ting is. ‘Be good and tell it.’ De ene arbeidsdeskundige vertrouwt op zijn eigen ervaring, de ander wil graag iets leren. Maak het voor iedereen aantrekkelijk om ermee aan de slag te gaan. Ook kun je denken aan opleiding en bijscholing om ervoor te zorgen dat de beroepsgroep meer evidence based te werk gaat. Of je nu ZZP’er bent, arbeidsdeskundige bij UWV of in het bedrijfsleven: het is van collectief belang om het arbeidsdeskundig werk naar een nog hoger niveau te tillen. Maar er liggen ook andere uitdagingen zoals de continuïteit van de financiering van het ACK en ook willen we kijken naar de positie van het ACK in de B.V. Nederland. Hoe kunnen we andere partijen zoals VNO-NCW, het bedrijfsleven, gemeenten of arbeidsregio’s nog beter bij onze onderzoeken betrekken? Om welke interventies vragen bedrijven? Wat hebben zij nodig om het voor elkaar te krijgen dat mensen met een beperking of chronische ziekte aan de slag kunnen?”

Je hebt er dus zin?

“Jazeker. Het ACK is een stabiele organisatie met als belangrijkste kracht een groot netwerk in zowel de wetenschap als de praktijk. Ik neem met heel veel enthousiasme het stokje van Monique Klompé over en zal mij inzetten om de positie van het ACK verder uit te bouwen.”

Wetenschap en praktijk centraal tijdens Najaarscongres

Het aankomend AKC en NVvA Najaarscongres heeft twee centrale thema's: **Arbeid en chronische klachten** en **Technologie in arbeid**. Het duo-congres wordt op 8 november gehouden in Cinapolis te Utrecht.

Door de duale opzet krijgen zowel de wetenschap als de praktijk volop ruimte tijdens het

congres. Centrale vragen waarop een antwoord komt zijn: wat kan technologie betekenen voor arbeid? Wat is er al en wat komt er aan? En wat is het effect van chronische klachten op arbeid? Wat zijn de mogelijkheden? Verschillende inspirerende en uitdagende sprekers staan op het toneel. Tijdens de pauze, lunch en borrel is er volop gele-



genheid om bij te praten en te netwerken.

Aanmelden voor dit boeiende congres kan op de gebruikelijke manier via www.arbeidsdeskundigen.nl

Convenant psychisch kwetsbaren en werk:

Extra impuls voor MMM Mensen met mogelijkheden

Afgelopen voorjaar 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', en zit tevens in de stuurgroep. NVvA-bestuurslid Mirjam van Zoest neemt deel aan de projectgroep die zich bezighoudt met het uitwerken van de ideeën in concrete acties. "Het is heel goed dat alle partijen door het convenant bij elkaar komen en er extra aandacht komt voor deze doelgroep. In het project MMM zijn al 20 partijen met elkaar verbonden.

Impuls

Door dit convenant raken er nog meer organisaties bekend. Het geeft een nieuwe



boost aan het gedachtegoed van MMM dat perfect aansluit op de inhoud van het convenant.

Mirjam van Zoest: "Het is niet alleen goed dat alle neuzen nu dezelfde kant op staan, maar ook de dat ministeries extra geld hebben toegezegd om projecten te financieren." De ministeries van Sociale Zaken en Volksgezondheid zetten samen met UWV

nog eens 1,5 miljoen euro in die moeten helpen bij de toeleiding naar werk, onder meer via Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en pilots bij werkgevers. Inmiddels is de projectgroep samengekomen om de eerste concrete stappen te zetten. Kijk voor meer informatie op www.samen-voordekant.nl en www.mmm-mensenmet-mogelijkheden.nl/home

Regio Noord-Oost:

‘We doen het met plezier en overtuiging’

De NVvA kent een indeling van het ledenbestand in de regio's Noord-Oost, West en Zuid. In deze regio's zijn arbeidsdeskundigen uit alle geledingen vertegenwoordigd, waardoor de vereniging dicht bij haar leden kan staan en er regelmatig overleg kan plaatsvinden. De regio's hebben een belangrijke rol in de koersbepaling van de NVvA. In deze en de volgende edities van AD Visie laten we u nader met de regio's kennismaken. Dit keer doen we dat via Max Bentum, voorzitter van regiocommissie Noord-Oost.

Over het algemeen zijn het nuchtere mensen, de noorderlingen. Zo ook Max Bentum. Voorzitter wordt hij liever niet genoemd want: “We doen het hier met z'n allen.” En daarmee bedoelt hij de hechte club van zeven arbeidsdeskundigen die nu al zo'n acht jaar de activiteiten in de regio organiseren. “De bende van 7”, noemt hij het bestuur lachend. “We bedenken gezamenlijk wat we willen doen en gaan telkens per willekeurig samengesteld duo aan de slag om een bijeenkomst of bedrijfsbezoek voor te bereiden en te organiseren. En dat gaat eigenlijk best heel soepel. Het is ook gezellig en leuk. Je spart samen over het vak, hoort wat er bij anderen speelt. We doen het met plezier en overtuiging.” Als voorzitter sluit Max aan bij de bestuursvergaderingen van de NVvA. Binnen de eigen regio is hij ook vliegende kiep. “Ik stap in als er problemen zijn bij de voorbereiding van een bijeenkomst of als er een collega ziek is.”

Graadmeter

Drie keer per jaar organiseert de regio een evenement, waarvan altijd één bedrijfsbezoek.

De evenementen kunnen altijd rekenen op



De regio Noord-Oost omvat de provincies Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel en Flevoland. De commissie bestaat uit:

Max Bentum (voorzitter)
Bert van den Berg
Paul Covers
Peter de Groot
Harrie Klaas
Bernard Smeenk
Julia Stoel

gemiddeld 180 à 190 deelnemers. “Dat vinden we een mooi aantal. Het is toch een beetje een graadmeter om te zien of we op het goede spoor zitten en of we het goed doen.” De bijeenkomsten gaan altijd over onderwerpen die met het vak te maken hebben en die zorgen voor verdieping. Soms wordt daarvoor de samenwerking gezocht met andere partijen, zoals het Platform AOV & Letsel. Twee jaar geleden organiseerden ze een gezamenlijke bijeenkomst met als thema ‘Het menselijk brein, het Neuropsychologisch onderzoek en het assessment arbeid’. De bijeenkomst, waarop ook Erik Scherder sprak, trok arbeidsdeskundigen uit het hele land. In januari is er wederom een gezamenlijke bijeenkomst waarop filosoof en trendwatcher Ruud Veltenaar zal

spreken over de toekomst van werk en de veranderingen die dat voor de beroepsgroep heeft. “Deze man kijkt op een andere manier naar werk, werkzaamheden en ontwikkelingen in het vak. De economie gaat weer goed, maar wat heeft dat voor effect op het werk en de toekomst van ons vak? Dat zijn interessante onderwerpen voor arbeidsdeskundigen.”

De bedrijfsbezoeken worden doorgaans georganiseerd via relaties uit het netwerk van arbeidsdeskundigen. Het zijn vanwege het aantal deelnemers uiteraard vaak grotere bedrijven of instellingen. Max Bentum: “De afgelopen jaren bezochten we bijvoorbeeld de Eemshaven, Grolsch en Sonneheerd. Voor dit jaar zijn we bezig met de politieacademie in Apeldoorn.

Contact

Over het belang van de regio-indeling zegt Max: “Zonder regio-indeling verlies je als vereniging het contact met je leden en wordt de binding met het landelijk bestuur minder. Bovendien heb je naast de twee landelijke congressen nu drie extra momenten van kennisoverdracht. Maar net zo belangrijk vind ik het sociale component: de intercollegiale contacten, op een andere manier met de inhoud van je vak bezig zijn. Dat zijn vaak niet de zaken waar je dagelijks mee bezig bent, omdat ze bijvoorbeeld buiten je eigen discipline vallen, maar die desondanks toch interessant voor je kunnen zijn. En uiteindelijk is het ook zo dat we allemaal contributie betalen en dat je daar als lid ook wat voor terug mag verwachten!”

6 vragen aan

Nienke van der Linden-Peters, register arbeidsdeskundige bij a.s.r.



1 Waarom heb je gekozen voor het vak van arbeidsdeskundige?

"Na het afronden van mijn studie fysiotherapie ben ik in het UMC Utrecht gaan werken waar ik patiënten na een openhartoperatie revalideerde. Sinds 2001 werk ik bij De Amersfoortse. Eerst negen jaar als medisch behandelaar en re-integratie adviseur en sinds 2011 als arbeidsdeskundige. Wat mij in het arbeidskundige werk aanspreekt is het contact met de klant en met deze klant in gesprek gaan over levensgeluk bepalende onderwerpen als gezondheid (of het gebrek daaraan), het uit kunnen voeren van werk en het verdienen van een inkomen."

2 Wat spreekt je aan in de AOV?

"Ondernemers en ZZP'ers zijn over het algemeen erg gemotiveerd en met passie met hun vak bezig. Erg mooi om samen met hen te zoeken naar mogelijkheden om weer aan de slag te gaan. Wat mij daarnaast aanspreekt zijn de mogelijkheden om maatwerkoplossingen te bieden. Samen met de ondernemer zoeken we naar mogelijkheden waarbij naast de ondernemer zelf ook het bedrijf en eventuele aanpassingen daarvan betrokken kunnen worden."

3 De Amersfoortse heeft sinds kort een AOV voor zelfstandigen met een zwaar beroep. Wat is daar bijzonder aan?

"De Langer mee AOV is een betaalbare AOV die gericht is op ondernemers die zwaar lichamelijk werk doen. Het is voor hen, zeker nu de AOW-leeftijd steeds hoger wordt, een hele uitdaging om hun werk vol te houden tot aan hun AOW. Bovendien was het door de hoge premie en de beperking op de eindleeftijd nu onaantrekkelijk om zich tegen arbeidsongeschiktheid te verzekeren. De Langer mee AOV richt zich volledig op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid en de duurzame inzetbaarheid van de ondernemer. Wanneer er toch sprake is van arbeidsongeschiktheid voor het eigen beroep heeft de ondernemer recht op een 5-jaars uitkering die langzaam wordt afgebouwd. Wanneer blijkt dat de ondernemer echt niet meer kan werken, ook niet in een ander beroep of in een andere functie volgt een langlopende uitkering tot de AOW-leeftijd. Doordat er uitgebreid wordt ingezet op preventie en re-integratie en daarnaast de uitkeringsduur bij arbeidsongeschiktheid voor het eigen beroep beperkt is tot vijf jaar is het een betaalbaar product en de verzekerde ondernemer kan weer gaan doen wat hij of zij het

liefste wil doen: ondernemen. Het mes snijdt dus aan twee kanten."

4 Wat is de rol van de arbeidsdeskundige hierbij?

"Bijzonder is dat de arbeidsdeskundige al binnen een half jaar na het afsluiten van de verzekering met de ondernemer in gesprek gaat en dat dit gesprek vervolgens minimaal eens per drie jaar plaatsvindt. We bespreken de balans tussen belasting en belastbaarheid en adviseren hoe de verzekerde de balans houdt of terugvindt. Dit kunnen kleine adviezen zijn maar ook grote aanpassingen betekenen. Daarnaast spreken we al vanaf het begin over de duurzame inzetbaarheid van de ondernemer. We maken ze bewust van de noodzaak zich te blijven ontwikkelen met als doel de toekomstmogelijkheden te vergroten. Hoe meer ondernemersvaardigheden de ondernemer heeft, des te flexibeler hij wordt en hoe makkelijker hij zich kan aanpassen aan de belastbaarheid en de levensfase waarin de ondernemer zit. Door regelmatig dergelijke gesprekken te hebben met de ondernemers ontstaat er een vertrouwensrelatie en zal, wanneer arbeidsongeschiktheid dreigt, de drempel om hulp te vragen lager zijn waardoor het risico op arbeidsongeschiktheid weer afneemt. Mocht de ondernemer

toch arbeidsongeschikt raken, dan zal dankzij de vertrouwensrelatie en de kennis van de ondernemersvaardigheden de kans op een snelle en succesvolle re-integratie groter zijn."

5 Denk jij dat door deze aanpak mensen met zwaar werk langer door kunnen?

"Ik denk dat ondernemers die zwaar werk verrichten zeker gebaat zijn bij adviezen om de werkbelasting en de belastbaarheid zo lang mogelijk in balans te houden. Naar mijn mening is het belang van het ontwikkelen van de ondernemersvaardigheden en het stimuleren van ondernemerschap veel belangrijker. Hierdoor wordt de ondernemer in staat gesteld om zijn werkzaamheden of activiteiten binnen het bedrijf in de loop van de tijd te verschuiven en zo duurzaam te blijven ondernemen."

6 Wat is jouw persoonlijke visie op duurzame inzetbaarheid?

"Doen wat bij je past en gebruik blijven maken van je talenten. Dat geeft voldoening en zorgt voor werkgeluk. Ik denk dat het noodzakelijk is om jezelf zo breed mogelijk te ontwikkelen. Dit maakt je flexibel inzetbaar. Zo maak je het jezelf mogelijk om te blijven doen wat bij jouw en je levensfase past."





**GEVANGEN IN MIJN
BINNENWERELD**



Auteur:

Uitgeverij: Uitgeverij Arena

ISBN 978-90-225-5568-2

Prijs: € 19,99

Gevangen in mijn binnenwereld

Op de vooravond van haar 18e verjaardag voelt de schrijfster, Sun-Mi Venema, zich unheimisch maar kan niet duiden waar dit gevoel vandaan komt. Dit gevoel blijkt de voorbode te zijn van een hersenstaminfarct waarna ze niet meer kan spreken noch bewegen.

In dit boek vertelt zij haar verhaal over hoe het is te leven met een handicap waarin je geen natuurlijke manier meer hebt om te communiceren: het locked-in-syndroom. Sun-Mi Venema neemt de lezer in dit boek mee vanaf de eerste schrik, het revalidatieproces tot aan het vinden van een eigen huis en hoe zij nu leeft. Zij beschrijft hoe familie en vrienden op haar situatie reageren maar ook waar zij als gehandicapt persoon mee te maken krijgt in de hedendaagse maatschappij. Deze jonge vrouw is een toonbeeld van hoe je

met ernstige lichamelijke beperkingen een leven kan leiden waarin je toch je dromen kunt verwezenlijken. Haar positieve en relativerende kijk op het leven is tegelijk aandoenlijk en inspirerend. Dit boek is een absolute must read voor een ieder die werkzaam is binnen het arbeidsdeskundige beroep maar ook voor een ieder die dit verhaal wil lezen van een sterke jonge vrouw opgesloten in haar eigen lichaam. (Rekha van Dis)



Baanbrekend

Exoskelet in de bouw

TNO en Knauf onderzoeken of het gebruik van een exoskelet kan bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werkers. De beroepsgroepen waar het onderzoek zich primair op richt zijn stukadoors, blokkenstellers en platenmonteurs. Fysiek zware beroepen met repeterende handelingen. De onderzoeksresultaten geven richting aan de inzet en/of doorontwikkeling van exoskeletten in de bouw. Draagbare en betaalbare exoskeletten zijn het uitgangspunt." Prof.dr. Michiel de Looze van TNO is projectleider van het onderzoek. "Wereldwijd gebeurt heel veel op het gebied van exoskeletten. Het blijkt nog lastig om een exoskelet te ontwikkelen dat in de praktijk effectief is, niet in de weg zit en op brede schaal geaccepteerd wordt." Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de eisen in de praktijk beginnen bewegingswetenschappers van TNO op de bouwplaats met de analyse van het werkproces, de knelpunten in het werk, de fysieke belasting en de behoefte aan technologische ondersteuning. De exoskeletten voor de ondersteuning van de rug, armen en schouders die op basis daarvan worden geselecteerd worden vervolgens getest en beoordeeld op verschillende bouwplaatsen. Eind september worden de eerste resultaten van de analyses verwacht.



AANSCHERPEN van arbeidsdeskundig handelen

OT-groep NVvA midden Brabant bestaat al sinds de negentiger jaren, vertelt voorzitter Martin van Deursen, werkzaam bij UWV WERKbedrijf. “De gevarieerde samenstelling maakt de club aantrekkelijk.”

TEKST | Diederik Wieman

Het is een gemengd gezelschap want er zijn vijf AD'en van UWV SMZ en WERKbedrijf vertegenwoordigd, een AD die bij de gemeente werkt, een AD van een reïntegratiebedrijf/arbodienst, een AD werkzaam binnen letselschadetrajecten bij arbeidskundig adviesbureau en een AD werkzaam als zelfstandig arbeidsdeskundige specifiek gericht op 1e spoor. Het meest recent toegelaten lid is AD in opleiding. Die nu werkt als jobcoach bij een SW instelling. “De variëteit maakt deze club ook zo aantrekkelijk. Bij alles wat we bespreken merk je dat iedereen het vanuit zijn of haar eigen praktijk bekijkt. En dat leidt soms tot verrassende inzichten.” Een voorbeeld? “Binnen UWV - en zeker binnen SMZ - zijn we gewend om heel nadrukkelijk samen te werken met een verzekeringsarts (VA). Voor arbeidsdeskundigen werkzaam buiten het UWV ligt de drempel om te kunnen overleggen met een VA soms wat hoger. Je ziet dat arbeidsdeskundigen werkzaam buiten het UWV cases daarom soms anders aanvliegen. Ze maken problemen inzichtelijk zonder meteen naar een arts te gaan om te vragen wat de klant medisch gezien wel of niet kan. Die demedicalisatie is een goede zaak. Er zijn ook andere manieren om inzicht te krijgen in problemen en mogelijkheden.”

Waardevol

De OT-groep plant zes bijeenkomsten per jaar, telkens op dinsdagen tussen half vijf en zeven uur. Vaste plek is een vergader ruimte in het UWV kantoor in Tilburg. De

meetings lopen volgens een vast stramien. “Vooraf spreken we af wie het thema van de bijeenkomst verzorgt en hebben altijd een backup arbeidsdeskundige achter de hand mocht er iets tussen komen. Daarmee wordt de inhoudelijke onderlinge toetsing geborgd. Een onderwerp kan een ontwikkeling in het vakgebied zijn. De laatste keer bijvoorbeeld, zijn we nadrukkelijk op de privacywetgeving ingegaan. We hebben een arbeidsdeskundig rapport van een van de leden bekeken om te zien waar dat schuurt met de nieuwe wetgeving. Iedereen weet dat de regels strenger zijn en sanctioneerbaar, maar hoe zit dat in de dagelijkse praktijk? Je moet voor jezelf scherp krijgen of wat je gewend bent te doen ook door de beugel kan.”

Daarnaast nemen de leden dossiers mee om met elkaar te bespreken.” Waar zaten de essentiële beslismomenten. Waarom werd het A en niet B? De onderlinge toetsing is inzicht gevend, bevestigend of kan zelfs

confronterend zijn. Maar het is altijd boeiend. Het is niet voor niets dat het verplicht is in het kader van de certificering. Het is een waardevol instrument om arbeidsdeskundig handelen aan te scherpen. “De voorzitter fungeert als procesbegeleider waardoor diepgang wordt bereikt en de bespreking to the point blijft. Door de onderlinge respectvolle benadering en de procesbegeleiding van de voorzitter is de inbreng van beladen thema's met een kwetsbare opstelling mogelijk.

Als derde activiteit zijn er de bedrijfsbezoeken. “Deze doen we gemiddeld een keer per jaar. We laten ons vertellen hoe arbeid binnen een bepaalde onderneming vorm krijgt en hoe het zit met belasting en belastbaarheid. Arbeidsdeskundige zijn doe je niet alleen vanachter je bureau. Je moet je informatie ook buiten ophalen. Je moet zien hoe mensen staan of zitten, hoe ze eentonig werk of lawaai ervaren. Op het moment dat je naast iemand staat die kort cyclisch werk doet en daar vragen over kunt stellen, ervaar je pas goed wat het werk inhoudt.”



De OT-groep NVvA midden Brabant met Martin van Deursen (4e van links)

De beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

Aansprakelijkheid in de praktijk.

2 soorten aansprakelijkheid zijn relevant voor de zelfstandige arbeidsdeskundige.

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

1) Bedrijfsaansprakelijkheid

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

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

2) Beroepsaansprakelijkheid

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



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

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



Bijzondere verzekeringsvoorwaarden NVvA

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

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

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

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

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



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij voorop lopen in je vak?

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

 **Capabel Hogeschool**
Eerste in sociaal en zorg

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