



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

41E JAARGANG | FEBRUARI 2019 | NUMMER 1



Mantelzorg en werk

ALLE BALLEN IN DE LUCHT



DE OVERGANG EN WERK

JUISTE AANPAK verbetert het werkvermogen

→ Case: Dwarslaesiepatiënt
wordt fitnessinstructeur

→ Zeven projectvoorstellen
'Challenge Technologie
voor Inclusie'

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



WIL JIJ EEN BETEKENISVOLLE BIJDRAGE LEVEREN VOOR MENSEN MET LETSEL?

Wij bieden een baan als Arbeidsdeskundige letselchade voor de regio Limburg

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 Limburg.

Meer weten?

Bekijk de vacature op werkenbijachmea.nl

DE TOEKOMST
EEN STAP
VOOR ZIJN!

werkenbijachmea.nl

AVÉRO ACHMEA
CENTRAAL BEHEER
FBTO
INTERPOLIS

achmea 

vragen

aan Jeanette Bulte (55),
arbeidsdeskundige bij
De Bedrijfspoli
Kijk op pagina 28

Colofon

41e jaargang nummer 1
Februari 2019

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging 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 →
Hans Klip, Marjol Nikkels.

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock,
Pixabay, Wendy Bos

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 vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD



Coverstory

Combinatie mantelzorg en werk: lastig maar het kan

Hoe houdt een werknemer die ook mantelzorg is alle ballen in de lucht? Daarvoor is vaak de medewerking van de werkgever nodig. Oplossingen hoeven niet ingewikkeld te zijn.



6

Dwarslaesiepatiënt wordt fitnessinstructeur

Het werk van de arbeidsdeskundige is veelzijdig, boeiend en kan een grote impact hebben op het leven van cliënten. In AD Visie laten we dat aan de hand van een aantal cases zien. Centraal in deze eerste aflevering een praktijkgeval uit de letselschade

11

De overgang

Klachten waarmee vrouwen bij de huis- of bedrijfsarts komen zoals vermoeidheid, spier- en gewrichtspijn, stemmingswisselingen, stress en concentratieproblemen, kunnen verband houden met de overgang. Dat wordt nog lang niet altijd herkend. Een juiste aanpak kan het werkvermogen verbeteren



14

En verder...

Juridisch	18
Wetenschappelijk	22
OT-groep Amersfoort	30



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. Dit keer pedicure Debby Heijns (47)

16



Stuk

Onlangs zag ik op de televisie de eerste aflevering van de VPRO-serie Stuk. Wat mij betreft is dit verplichte kost voor alle arbeidsdeskundigen. In deze serie wordt een aantal mensen gevolgd tijdens de periode die zij doorbrengen in een revalidatiecentrum. Het betreffen allemaal gevallen waarin het noodlot ineens heeft toegeslagen. Het oude leven lijkt plots voorbij, door een val van de trap, een verkeersongeval of een hersenbloeding. De serie laat zien hoe patiënten werken aan het vormgeven van een nieuw leven, samen met hun naasten, verpleegkundigen, revalidatieartsen en andere behandelaars. Het zijn situaties waar je als arbeidsdeskundige mee te maken kunt krijgen. Vaak gaat aan arbeidsongeschiktheid een langzaam proces vooraf. Mensen blijven doorlopen met rugklachten die verergeren, of zij werken te lang door met psychische klachten. In Stuk gaat het om mensen die van het ene op het andere moment arbeidsongeschikt zijn. In mijn eigen omgeving heb ik dat ook meegemaakt. Een studievriend die halfzijdig verlamd is na een hersenbloeding, een kennis die na een verkeerde stap op de dansvloer in een rolstoel is beland, of een vriendin die met een hardnekkige hoest naar de huisarts ging en een maand later met een long minder door het leven moest gaan.

Voor arbeidsdeskundigen zijn dit bijzondere gevallen. Het gaat niet alleen om de vraag hoe iemand weer kan functioneren in werk, maar ook hoe benader je iemand die na een traumatische ervaring een heel nieuw leven moet beginnen. In deze AD Visie staan daar voorbeelden van. Uit de letselschadepraktijk volgen we het re-integratieproces van Donny die na een scooterongeluk een partiële dwarslaesie heeft. Een heel andere invalshoek van een plotseling toegeslagen noodlot laat de coverstory zien: wat doet een werknemer die van het ene op het andere moment mantelzorger is geworden. Hoe combineert hij dat met zijn werk? En verder is mijn advies, kijk vooral naar Stuk.

Geert Beckers

Kansen

62% van de werkenden ziet de toenemende invloed van technologie als een kans. Ondanks dat 29% zich ook zorgen maakt over het blijven bestaan van hun baan, zitten ze niet stil en zien ze kansen. Wel voelt 30% van de medewerkers zich onder druk gezet meer digitale vaardigheden op te doen en bij te blijven. 74% vindt dat de werkgever verantwoordelijk is voor die opleiding. Bijna 50% van alle werkenden geeft aan nog niet klaar te zijn voor digitalisering van de arbeidsmarkt omdat ze nog niet de juiste vaardigheden in huis hebben. Circa 53% van de werkenden is van mening dat automatisering, robotica en kunstmatige intelligentie een positieve invloed op hun werk zullen hebben in de komende 5 tot 10 jaar. Toch voelen medewerkers zich ook onder druk gezet om hun vaardigheden te ontwikkelen om gelijke tred te houden met digitale ontwikkelingen. Vooral jongeren (36%) ervaren deze druk. Investeren in de toekomst is nodig. 45% geeft aan niet over juiste vaardigheden te beschikken die nodig zijn in een digitale werkomgeving. Hoe jonger (54%) of lager opgeleid (58%) men is, hoe groter de groep is die dit aangeeft.

Bron: Werkmonitor van Randstad

Spijbelen?

Meer dan een vijfde van de Europese werknemers vindt spijbelen van het werk acceptabel. Maar Nederlandse werknemers zijn braafste van de klas: wij zijn met 15% het minst geneigd om ons onterecht ziek te melden. In het Verenigd Koninkrijk is dit 27 procent. Ook komt het in Nederland minder vaak voor dat werknemers geen zin hebben om te werken. Fransen en Engelsen gaan het vaakst met tegenzin naar hun werk, blijkt uit het onderzoek



'People Unboxed' van HR-dienstverlener ADP naar onder andere de motivatie, werk-privébalans en mate van geluk op de werkvloer. Aan het onderzoek namen ruim

2.500 werknemers uit Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk deel, waaronder 500 Nederlanders. Uit het onderzoek blijkt dat driekwart van de Europese werknemers het afgelopen jaar minstens één keer geen zin had om naar hun werk te gaan en dat één op de tien zelfs een aantal keer per week liever thuis blijft. Meer dan een kwart van de Europese werknemers heeft minstens om de paar maanden het gevoel te willen stoppen met hun huidige baan en meer dan één op de tien zelfs wekelijks of vaker.

48.120 banen

In het kader van de banenaf-

spraak hebben werkgevers tussen 1 januari 2013 en 1 oktober vorig jaar 35.736 extra banen gerealiseerd via een regulier dienstverband en 12.384 extra banen via een uitzendcontract of detachering. De doelstelling van de banenafspraken voor 2018 is het realiseren van 43.500 extra banen. Dit blijkt uit de Regionale UWV-trendrapportage Banenafspraken.

Meer geld Inspectie SZW

Het budget voor de Inspectie SZW wordt structureel met 50 miljoen euro per jaar verhoogd. Volgens het ministerie is extra geld nodig om voldoende tegenwicht te geven aan negatieve trends op de arbeidsmarkt. Zo leidt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt tot het inhuren van meer buitenlandse arbeidskrachten en het risico van illegaal werkenden. Daarnaast wil de inspectie ook dat werkgevers en werknemers zich meer bewust zijn van het belang van veiligheid in hun bedrijf. Iedereen moet zich actief inzetten om ongevallen, arbeidsuitbuiting en andere misstanden te voorkomen. Een intensievere handhaving van de regels kan daar aan bijdragen.



Ongewenst gedrag

Werknemers met een zorg- of welzijnsberoep ervaren in 2017 naar verhouding het vaakst ongewenst gedrag op het werk door klanten of patiënten. Met 52 procent zei ruim de helft van hen dat een keer of vaker te hebben meegemaakt. Dat wil zeggen dat zij te maken kregen met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld of pesten.

Ook werknemers van 15 tot 75 jaar in de beroepsklasse openbaar bestuur, veiligheid en juridisch ervaren naar verhouding vaak ongewenst gedrag op het werk door externen (40 procent). Werknemers met een

ICT-beroep melden met 7 procent het minst vaak dat ze hiermee geconfronteerd worden. In de vraagtekst van de

enquête worden externen omschreven als klanten, patiënten, leerlingen, passagiers e.d. De meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag op het werk door externen is intimidatie, 19 procent van de werknemers krijgt hiermee te maken. Daarnaast wordt ongeveer 6 procent slachtoffer van ongewenste seksuele aandacht, geweld, of



pesten. Intimidatie is binnen alle beroepsklassen de meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag, maar tussen deze beroepsklassen bestaan wel grote verschillen in de mate waarin het door werknemers wordt ervaren.

Pesten komt met 25 procent het vaakst voor bij politie en brandweer, gevolgd door beveiligingspersoneel met 20 procent. Ook docenten van algemene vakken in het middelbaar onderwijs worden relatief vaak gepest (17 procent).

Four colorful balls, each divided into four segments of red, blue, yellow, and green, are floating in the air. One ball is held in a hand at the bottom left, and another is being tossed by a hand at the bottom right. The other two balls are in the upper half of the frame.

Combinatie mantelzorg en werk: **LASTIG MAAR HET KAN**

Hoe houdt een werknemer die ook mantelzorger is alle ballen in de lucht? Daarvoor is vaak de medewerking van de werkgever nodig. Oplossingen hoeven niet ingewikkeld te zijn.

TEKST | Hans Klip

Iedereen kent wel mensen in zijn omgeving die naast hun baan mantelzorgtaken hebben. Niet verwonderlijk want dit geldt voor ongeveer een op de vijf Nederlandse werknemers. Toch hebben werkgevers er nog te weinig oog voor, vindt directeur Liesbeth Hoogendijk van MantelzorgNL. "Zij onderschatten vaak ernstig hoeveel mantelzorgers er binnen hun organisatie werken." De landelijke vereniging voor mantelzorgers en vrijwilligerswerk krijgt veel vragen over de combinatie van mantelzorg en werk, vertelt Hoogendijk. "De grootste groep mantelzorgers is tussen 55 tot 65 jaar oud. Deze mantelzorgers draaien meestal nog volop mee in het arbeidsproces."

"Het is voor iedereen belangrijk om de mantelzorger fit te houden", zegt Sjef Keijzers. "Dat is de kern van het verhaal." Keijzers werkt als zelfstandig mantelzorgmakelaar en is voorzitter van Mantelzorgmakelaars Nederland. De leden van deze coöperatie ondersteunen organisaties die zich inzetten voor een mantelzorgvriendelijk beleid en de uitvoering daarvan.

Voor heel wat arbeidsdeskundigen is het onderwerp nog een ver-van-mijn-bed-show, vertelt arbeidsdeskundige Erwin Audenaerde, "We krijgen er echter veel meer mee te maken, omdat volgens de huidige filosofie van de overheid mensen eerst hun eigen problemen moeten oplossen. Hoe kleiner de zorgbehoefte, hoe meer iemand op zichzelf of zijn omgeving is aangewezen. Dan komt een heleboel op de schouders van de mantelzorger terecht." Audenaerde werkt als gecertificeerd registerarbeidsdeskundige en geregistreerd gerechtelijk deskundige bij het arbeidsdeskundig adviesbureau Heling & Partners. Hij is al ruim twintig jaar actief in de personenschadebranche.

Prima

De meeste mensen die voor een ander zorgen, zijn volgens Hoogendijk goed in staat om dit te doen naast hun werk. "Wie twee à vier uur per week besteedt aan mantelzorg, redt het over het algemeen prima. Twee derde van de mantelzorgers heeft geen aanpassingen op het werk nodig. Een derde moet er meer tijd insteken, omdat de zorgvraag zwaarder is. Voor hen heeft dit wel gevolgen voor het werk."

Er is niets mis mee dat mensen voor elkaar zorgen, vindt Keijzers. "Maar een deel heeft er moeite mee, omdat het gewoon te veel is. Dat kan leiden tot productiviteitsverlies, ziekteverzuim, grijs verzuim en zelfs uitval. Daarom is het voor werkgevers belangrijk om hieraan aandacht te besteden."

Werknemers komen niet zozeer in de knel door een acute



Sjef Keijzers



Liesbeth Hoogendijk



Erwin Audenaerde

crisis bij iemand die zorg nodig heeft. Daarvoor is op het werk doorgaans wel een oplossing te vinden, merkt Hoogendijk op. Problemen ontstaan vooral wanneer er langere tijd een verslechtering in de situatie van de zorgvrager is. "Werkende mantelzorgers hebben dan te weinig rustmomenten en raken gestrest." Het regelen van zorg kost veel energie en tijd, aldus Hoogendijk. "Bij zwaardere zorgvragen zijn mantelzorgers daaraan zo'n drie uur per week kwijt." Wanneer zware zorg jaren gaat duren, zijn de gevolgen nog groter. "Mensen gaan minder werken of stoppen helemaal. Of ze kunnen zich dat financieel niet veroorloven en melden zich ziek." Audenaerde heeft de ervaring dat veel mantelzorgers op den duur vastlopen, als zij zich alleen met zorgtaken kunnen bezighouden. "De combinatie met werk kan voor de mantelzorger essentieel zijn om op termijn zorgtaken te blijven vervullen. Ik bespreek dan met de mantelzorger en de zorgvrager oplossingsrichtingen. Een mogelijkheid is het realiseren van een hybride situatie, bijvoorbeeld dat de zorgvrager een deel van de tijd in een instelling zit en een deel van de tijd thuis woont."

Grenzen

Hoogendijk heeft zelf ruime ervaring als mantelzorger. Zij zorgt samen met haar partner voor een zoon die een stoornis in het autistisch spectrum heeft. "We geven nog dagelijks extra zorg. Dit is gelukkig wel gemakkelijker geworden, omdat mijn zoon intussen 24 is. Maar nog steeds heb ik soms het gevoel dat ik ook thuis aan het werken ben."

Ook Keijzers is ervaringsdeskundige. Hij was in het verleden lange tijd manager bij een bank en verzorgde toen acht jaar lang zijn inmiddels overleden moeder en vader. "Het was erg lastig om deze verzorging te combineren met een drukke baan en een gezin met vier vrij jonge kinderen. Ik kon gelukkig zelf mijn werktijden tamelijk flexibel indelen. Het was wel een probleem om mijn grenzen bij de mantelzorg te bepalen. Tot hoever ga ik door en wanneer stop ik?"

Hoe kan de werkgever goede ondersteuning bieden aan mantelzorgers? Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, benadrukt Hoogendijk. "De eerste stap is het onderwerp bespreekbaar maken. Het gaat vooral om vertrouwen. De werknemer moet open kunnen zijn over zijn mantelzorgtaken. Er is veel schroom om daarover te vertellen, zeker als iemand geen vaste aanstelling heeft of promotie kan maken. Soms terecht, soms niet. Andersom komt het voor dat





een leidinggevende het eigenlijk al weet, maar er niet naar durft te vragen. Ga met elkaar in gesprek. Dan blijkt er vaak veel mogelijk zonder dat wettelijke regelingen als zorgverlof hoeven te worden toegepast.”

Keijzers is er voorstander van dat werknemer en werkgever preventief met elkaar praten. “Door diverse loketten kan hulp geboden worden, zowel aan de werkgever als aan de medewerker die op tijd zijn verantwoordelijkheid neemt. Als een werknemer moeite heeft om mantelzorg bespreekbaar te maken, bied ik aan om samen te gaan of neem ik na toestemming zelf contact met de werkgever op.”

De werkgever kan volgens Keijzers op diverse manieren aandacht aan mantelzorg besteden. “Bijvoorbeeld door het onderwerp periodiek in een functioneringsgesprek voorbij te laten komen. Of doordat een deskundige een presentatie geeft aan HR en leidinggevendenden of aan alle medewerkers.” Hoogendijk signaleert dat werkgevers vaker en beter met het onderwerp aan de slag gaan. Dit loont. “Uit onderzoek blijkt

dat mantelzorgers die door de werkgever worden geholpen, zeer trouwe en zelfstandige werknemers zijn. Grotere organisaties kunnen het wel gemakkelijker organiseren dan kleine.”

Beschikbaarheid

Het grootste probleem is dikwijls de beschikbaarheid voor zorgtaken in combinatie met werktijden, zegt Hoogendijk. “Een positieve oplossing is wat meer flexibiliteit in werktijden. Soms is iemand er echt mee gebaat, als hij om drie uur de deur uit kan gaan en in de avond nog een aantal klussen kan doen. Vaak werkt het ook heel goed, als een werknemer tijdelijk vier dagen in plaats van fulltime werkt en na de zorgperiode teruggaat naar veertig uur.”

Vlak de rol van collega's niet uit, merkt Hoogendijk op. Zij geeft het voorbeeld van een medewerker in een productiebedrijf die zorgt voor zijn vrouw met een herseninfarct. “Collega's nemen een dag in de maand zijn taken over,

Marjan Akersloot:

‘Ik kan het wat makkelijker aan omdat ik werk’

Marjan Akersloot (63) combineert een baan bij de gemeente Haarlem – onlangs erkend als mantelzorgvriendelijke werkgever – met de zorg voor haar echtgenoot die de ziekte van Parkinson heeft. Het lukt haar om alle ballen in de lucht te houden.

“Mijn man is volledig afgekeurd. Parkinson is een progressieve ziekte, dus hij gaat steeds een beetje achteruit. Zelf kreeg ik 2,5 jaar geleden borstkanker en ben er een jaar tussenuit geweest. Na mijn herstel heb ik mijn huidige functie als medewerker bij het team Kwaliteit gekregen. Het is een afwisselende baan met veel contacten. Ik werk nu 6,5 uur per dag en vier dagen in de week. De zorg voor zijn man valt op zich nog mee. In de ochtend maak ik pap voor hem klaar, trek zijn kleren aan en ga naar het werk. Om drie

uur ben ik thuis. Ik doe dan vaak eerst een dutje en daarna kijken wij of we iets leuks kunnen doen. Een mantelzorgorganisatie heeft drie uur huishoudelijke hulp per week geregeld. Dat is erg prettig.

Ik moet regelmatig met hem naar de neuroloog toe. Ik probeer zulke afspraken zoveel mogelijk in mijn vrije tijd te plannen. Ook gebeurt er af en toe wat, als ik aan het werken ben. Dan kan ik naar huis toegaan zonder dat iemand daar moeilijk over doet. Iedereen kent mijn situatie en heeft er gelukkig begrip voor.

Recent had mijn echtgenoot uitdrogingsverschijnselen terwijl ik vakantie had. Ik was alleen bezig met zorgen. Ik kon toen kortdurend zorgverlof opnemen. De helft van de tijd was voor mezelf en de helft voor mijn baas.



De gemeente besteedt echt aandacht aan het thema van werk en mantelzorg. Een tijdje geleden hebben we hierover een lunchbijeenkomst gehad, waarbij een wethouder de aftrap deed.

Ik wil altijd positief blijven. Wat nog kan, is mooi meegenomen. Met de huidige situatie valt te dealen en dat is superfijn. Voor mij is werken heel belangrijk. Als ik alleen maar thuis zou zijn, wordt de wereld erg klein.”

De grootste groep mantelzorgers is tussen 55 tot 65 jaar oud.

zodat hij kan vissen. Dat helpt hem om te ontspannen. Een mooie illustratie van hoe simpel een oplossing kan zijn."

MantelzorgNL werkt met HR-trainings- en adviesbureau Qidos samen in Werk&Mantelzorg. Deze stichting helpt werkgevers met onder meer een vierstappenplan en tools om mantelzorgvriendelijk te werken. Ook kunnen organisaties erkenning aanvragen als mantelzorgvriendelijke werkgever. Dat predicaat is inmiddels bijna 340 keer uitgedeeld.

Hoogendijk is bestuurslid van Werk&Mantelzorg: "Deze erkenning betekent dat een organisatie aandacht heeft voor mantelzorgers en een structuur om hen te ondersteunen. De organisatie moet laten zien dat ze goed bezig is, maar het is geen keurmerk met strenge regels. Ik zeg bij de uitreiking altijd dat het gaat om een aanmoedigingsprijs."

De aandacht van professionals voor mantelzorg kan beter, vindt Liesbeth Hoogendijk. "Wat betreft kennis en gedrag zijn nog wel stappen te zetten. Veel professionals zien ertegenop om daadwerkelijk met het onderwerp aan de slag te gaan. Mijn advies: begin gewoon erover met elkaar te praten."

Slapend

De arbeidsdeskundige heeft volgens Audenaerde een voorlichtende rol. "Wanneer iemand werk en zorg wil combineren, vraag ik: gaat je dat allemaal lukken? Waar mogelijk leg ik contact met andere mantelzorgers die al een fase verder zijn. Als iemand wil blijven werken, probeer ik dat wel altijd te regelen."

Wil een werknemer zijn baan opzeggen, dan geeft Audenaerde steevast het advies om langdurig zorgverlof aan te vragen. "Bijvoorbeeld voor een jaar. Als de mantelzorger dan de zorgtaken niet kan volhouden, kan hij terugvallen op het slapende dienstverband. Ook wijs ik op bestaande regelingen voor mantelzorg, zoals een premievrije aansprakelijkheidsverzekering via de eigen gemeente."

De mantelzorgmakelaar is volgens Sjef Keijzers een nog vrij onbekend beroep. Dat betreurt hij, omdat daardoor kansen worden gemist. "Ik ondersteun vooral

de mantelzorger en neem hem allerlei regeltaken uit handen. Denk bijvoorbeeld aan een aanvraag voor een voorziening of een indicatiestelling voor wonen buitenshuis. Ik vind het vooral leuk om te helpen dat iemand zorg goed kan combineren met werk. De invulling daarvan is steeds weer anders."

In veel aanvullende ziektekostenpakketten is een vergoeding opgenomen voor de hulp door een mantelzorgmakelaar. "Dat weten maar weinig mensen. De mantelzorgmakelaar spreekt met de werkgever af dat zijn inzet in principe wordt betaald uit de verzekering. Ontbreekt zo'n vergoeding, dan betaalt de werkgever het intakegesprek en een aantal uren. Een mooi voorbeeld van hoe een werkgever zijn betrokkenheid kan tonen."

Hokjes

Erwin Audenaerde heeft tot slot een raad voor zijn collega's. "Wij zijn als arbeidsdeskundigen nog te veel geneigd om vanuit hokjes zoals arbeidsongeschiktheid te denken. Maar alle regelingen hangen tegenwoordig met elkaar samen. Verdiep je daarom veel meer op aanpalende wet- en regelgeving, ook die ver van je af lijkt te staan zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning."

De hamvraag is volgens Audenaerde: waar kan iemand die overbelast dreigt te raken, hulp krijgen? "Er zijn hiervoor allerlei mogelijkheden. Zo heeft de gemeente de plicht om mantelzorgers te ondersteunen. Je kunt het gesprek met de gemeente aangaan of bijvoorbeeld dagbesteding of huishoudelijke hulp kan worden georganiseerd. Verdiep je dus in de mogelijkheden!" ←

FEITEN EN CIJFERS

18% van de werknemers is mantelzorger.

50% van deze groep besteedt wekelijks 2 uur aan mantelzorg, 25% tussen 2 en 4 uur en 25% meer dan 4 uur.

57% stelt de leidinggevende op de hoogte en 78% de collega's.

15% van de werknemers die intensief iemand verzorgen, kampt met een slechtere gezondheid.

In het algemeen geeft 1 op de 10 mantelzorgers aan zwaar belast te zijn.

Bronnen:
Werk&Mantelzorg, Sociaal en Cultureel Planbureau

MEER INFORMATIE

- mantelzorg.nl
- www.werkenmantelzorg.nl
- www.heling.nl
- deletselschaderaad.nl/activiteit/handreiking-zorgschade
- www.sjefkeijzers.nl
- www.mantelzorgmakelaarsnederland.nl



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSKUNDIGHEID KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

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

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

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com

T: +31 (0)10 2922 810

W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie

SAFER, SMARTER, GREENER

DNV GL



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Praktijkopleidingen voor casemanagers, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen HR-professionals en inkomensspecialisten

Verzuim en arbeidsongeschiktheid kosten elke organisatie veel geld: jaarlijks al snel 20 tot 30% van de loonsom! Hoe krijgt u grip op deze geldstromen? Dat leert u praktijkgericht en interactief bij CS Opleidingen.

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.

Kies bijvoorbeeld voor:

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Post Bachelor Inzetbaarheid
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Regie op Werkvermogen
- Specialist Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering
- Loonwaarde Expert

- ✓ Geaccrediteerd door de HAN
- ✓ Onder licentie van Cylin Beroepsonderwijs

www.cs-opleidingen.nl

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



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

Dwarslaesiepatiënt wordt fitnessinstructeur

Het werk van de arbeidsdeskundige is veelzijdig, boeiend en kan een grote impact hebben op het leven van cliënten. In AD Visie laten we dat aan de hand van een aantal cases zien. Centraal in deze eerste aflevering een praktijkgeval uit de letsel-schade: Donny (21).

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S Stephan Tellier

Het was een dag als alle andere. De toen 16-jarige Donny stapte 's ochtends op zijn scooter om naar school te gaan. Hij volgde een BBL-opleiding gericht op de bouw, een sector waar ook veel van zijn familieleden actief in zijn. Ironisch genoeg zette uitgerekend een shovel langs de weg een dikke streep door zijn toekomstplannen. De bak van de graafmachine zwenkte uit en raakt Donny vol in de zij. "Ik wilde daarna gelijk opstaan, maar dat lukte niet. Ik voelde mijn benen niet meer. Op het oog leek er niet veel aan de hand. Er was alleen een kleine blauwe plek te zien. Maar van binnen was alles stuk en ik had een partiële dwarslaesie opgelopen."

Er volgde een traject van vele operaties. Het herstel verliep moeizaam en ging gepaard met veel pijn en ander ongemak. "Op de ziekenhuistijd kijk ik niet graag terug. Dat was allemaal pijn en ellende. Ik leefde op de automatische piloot. De revalidatie daarna duurde enkele maanden: zodra je een beetje zelfstandig bent, de basisdingen zelf kunt doen, sturen ze je naar huis. Maar daar heb je geen loopbrug, geen zwembad. Ik denk dat ik veel verder was geweest als ik langer had kunnen revalideren. Toen ik thuis kwam kon ik maximaal een half uur zitten, daarna deed alles zo'n pijn dat ik alleen maar kon liggen."

Re-integratie

Rond die tijd, in 2014, een klein jaar na het voorval, werd arbeidsdeskundige Erwin Audenaerde van Heling & Partners als onafhankelijk deskundige ingeschakeld



door de verzekeraar en de advocaat van het slachtoffer voor het re-integratietraject. "Ik maakte kennis met Donny en voelde mij meteen heel betrokken. Niemand moet zo'n ongeluk overkomen, maar zeker niet wanneer je 16 jaar jong bent, de wereld gaat ontdekken en nog een heel leven voor je hebt. Een leven dat van de een op de andere dag beheerst wordt door fysieke en mentale ongemakken. Hij was volop in de puberteit toen het ongeluk hem overkwam en dat is niet de beste tijd om geconfronteerd te worden met een situatie die onomkeerbaar is. Naast het werken aan fysiek herstel en omgaan met de situatie, moest hij ook zien te dealen met de mentale gevolgen van het ongeluk. Toen ik Donny leerde kennen, kon hij bijna niets. Hij was net klaar met de revalidatie en lag vrijwel hele dagen op de bank. En dan kom ik binnen met de vraag: Hoe ziet je toekomst eruit? Wat voor opleiding wil je doen?"

Aangepast

Donny: "Dat interesseerde me op dat moment totaal niet. Opleiding en de toekomst boeiden mij vrij weinig. Ik hield mij afzijdig. Het gesprek ging vooral tussen Erwin en mijn ouders."

Erwin: "Ik heb mijn begeleiding aangepast. Nooit ergens bij Donny op aangedrongen, maar wel contact →

V.l.n.r. Marco van Gorp, Erwin Audenaerde en Donny



Donny op de tafel bij haptonoom Marco van Gorp

met zijn vader gehouden. Normaal gesproken ben je als arbeidsdeskundige één of anderhalf jaar bij een letsel-schadezaak betrokken. Bij andere cliënten zou ik ook al gestopt zijn, maar bij Donny had ik vanaf dag één het gevoel: met deze jongen gaat het lukken. Hij had alleen meer tijd nodig om stappen te maken.”

Sport als passie

Die stappen maakte Donny ook. Werken in de bouw was na het oplopen van het letsel niet meer mogelijk. Maar sporten is een andere passie van hem. Voor zijn ongeluk was hij actief als kickbokser en kooivechter en deed hij veel aan fitness. Net als zijn vader en broer. Hij pakte de fitnessstraining weer op en werkte gemotiveerd aan fysiek herstel. “Als je in een rolstoel zit, moet je een sterk bovenlichaam hebben, anders kun je niks. Bovendien wil ik ook mijn benen blijven trainen. Artsen werken nu aan nieuwe methoden om zenuwen te repareren. Als dat eenmaal mogelijk is, zijn mijn spieren niet weg en kom ik

in aanmerking voor een operatie. Want mijn doel is om uiteindelijk weer te kunnen staan en lopen.”

Erwin Audenaerde: “Omdat sport zijn passie is, zijn we al snel gaan nadenken over een opleiding in die richting. Dat is misschien een vreemde keuze voor iemand die in een rolstoel zit, maar Donny geloofde erin en ik ook. We zijn op gesprek geweest bij het CIOS in Haarlem. Iedereen wilde hem wel helpen, maar hij moest ook zelf in actie komen. Daar ontbrak het weleens aan omdat hij er fysiek en mentaal niet aan toe was. Al die operaties en therapieën, er kwam geen einde aan. Ook miste hij qua niveau de aansluiting met het CIOS. Uiteindelijk ben ik gaan samenwerken met de gemeente Zaanstad en hebben wij Donny op het spoor gezet van een modulaire fitnessopleiding via AALO-opleidingen. Fysiek werd hij sterker en ook mentaal ging het beetje bij beetje beter. Hij was van een jongen een man geworden.”

Terug naar af

Maar begin 2018 ging het mis. Donny: “Ik moest weer geopereerd worden en daarvan lang herstellen waardoor

ik niet kon sporten. Verder gebeurde er van alles. Er ontstonden problemen met mijn vriendin, de relatie liep uiteindelijk stuk. En later overleed een goede vriend, wat bij mij weer veel los maakte.”

Erwin Audenaerde: “Je werd toen mentaal en fysiek teruggeworpen. Alles wat je opgebouwd had was weer weg en je kon je lastig opladen om de conditie weer op te bouwen. Er ontstond een grote disbalans en ik dacht: nu raak ik je kwijt. Donny kennende was hulp van een psycholoog geen optie. Hij moest iemand krijgen waarvoor hij respect heeft en die hem uitdaagt. Ik wilde dat hij verder zou gaan op de ingeslagen weg en dat hij het einddoel zou halen. Ik geloof in hem en zijn kwaliteiten, maar hij moest gemotiveerd worden en zelf de touwtjes in handen nemen. Daarom heb ik hem in contact gebracht met haptonoom Marco van Gorp, eigenaar van Gezond Management.”

Loslaten

“Bij Gezond Management richten wij ons vooral op coaching- en begeleidingstrajecten voor bedrijfsleven en topsporters”, vertelt Marco van Gorp. “Revalidatietrajecten zijn tot nu nooit onze corebusiness geweest. Maar onze benaderingswijze leent zich daar eigenlijk perfect voor. Donny kwam hier begin vorig jaar op een absoluut dieptepunt binnen. De tegenslagen waren net even te groot voor hem. Ik merkte bij de eerste sessie al dat het moment van het ongeluk nog steeds gevangen zat in zijn lijf. Hij was volledig verkrampt en stond eigenlijk nog dagelijks onbewust paraat om ‘de klap van opzij’ op te vangen. We zijn teruggegaan naar het moment van het ongeluk en bespraken wat die gebeurtenis met zijn gevoel en zijn lijf gedaan heeft. Hij kon na die eerste sessie voor het eerst loslaten. Dat was een fantastisch mooi moment. Daardoor verdwenen de verkramptingen.”

Donny: “Ik merkte dat ik spierspanningen had en spierverskortingen. Waarschijnlijk omdat ik altijd aan het aanspannen was. Maar na die eerste behandeling kon ik al op mijn buik slapen, wat eerst niet mogelijk was zonder pijn.”

Positieve uitstraling

Meerdere sessies volgden. “We zijn daarna uitdagingen aangegaan om zo zijn fysieke en mentale grenzen te verleggen”, zegt Marco. “Nu, na een klein jaar, zie ik geen invalide in een rolstoel, maar een extreem valide jongeman met een positieve uitstraling die op een

“De tegenslagen waren net wat te groot voor hem”

goede manier zijn ‘ruimte inneemt’. Destijds kwam hij als een dood vogeltje binnen. Nu zit er iemand die klaar is voor de volgende stap.”

Donny: “Ik zie mezelf ook niet meer als invalide. Ik kan alles zelf, rijd mijn eigen auto, ga naar de sportschool. Ik ben nu terug op mijn oude niveau, heb een soort upgrade gekregen. Ik ben sterk in mijn hoofd en lichaam, heb twee diploma’s op zak en binnenkort ook het papertje voor personal trainer. Mijn doel is, naast weer kunnen staan en lopen natuurlijk, lotgenoten te helpen. Specifieke training en begeleiding is wat ik hoop ook andere slachtoffers te mogen bieden in hun hersteltraject. Een eigen sportschool beginnen is mijn droom. Daar heb ik veel goede ideeën voor en ik ga door totdat dat is gelukt. Ik wil mensen met hun revalidatie helpen, ze sterker maken. Maar ook gezonde mensen. Ik vind mijzelf beter dan andere personal trainers. Als je met mij werkt, ga je veel meer bereiken. Ik heb een goede peptalk en kan mensen motiveren. In de sport ga ik het maken. Dat is gewoon mijn ding en ik weet dat ik daar ook een hele goede toevoeging ben.”

Marco van Gorp tot slot: “We willen starten met het inzetten van Donny in trajecten waarin een multidisciplinaire aanpak gewenst is. De participanten zijn in ieder geval Donny en Gezond Management. Erwin heeft een paar potentiële kandidaten waarin deze samenwerking gewenst is en zeker van toegevoegde waarde zal zijn.”

PRAKTIJK-CASE DELEN?

AD Visie wil vaker aandacht besteden aan praktijkcases. Heb jij een mooi voorbeeld en wil je dat delen (dit kan uiteraard ook geanonimiseerd in verband met de privacy)? Neem dan contact op met de redactie van AD Visie via redactie@arbeidsdeskundigen.nl.

LEERMOMENTEN VAN DEZE PRAKTIJKCASE. ERWIN AUDENAERDE:

- Zoveel mogelijk aansluiten bij de wensen van de persoon
- Geloven in mogelijkheden
- Achter de cliënt blijven staan
- Op zoek blijven naar de juiste interventies en daar creatief in zijn



De overgang op
de werkvloer

JUISTE AANPAK

verbetert het werkvermogen

Klachten waarmee vrouwen bij de huis- of bedrijfsarts komen zoals vermoeidheid, spier- en gewrichtspijn, stemmingswisselingen, stress en concentratieproblemen, kunnen verband houden met de overgang. Dat wordt nog lang niet altijd herkend. Ook worden overgangsklachten zeer regelmatig als (werkgerelateerde) burn-out bestempeld. Volgens gynaecoloog dr. Ingrid Pinas zijn nog te weinig huis- en bedrijfsartsen zich van de problematiek bewust: "Er is nog te weinig kennis van de mogelijke klachten, de juiste aanpak en de impact op het werkvermogen."

TEKST | Diederik Wieman

De overgang is een levensfase, geen ziekte. Daarom is er geen sluitende registratie als het gaat om verzuim door overgangsklachten.

Klachten op zich worden wel gesignaleerd, maar niet gekoppeld aan de overgang. Wel zijn er schattingen. Volgens gynaecoloog Ingrid Pinas, directeur van FeM-poli, die zich richt op integrale vrouwengezondheidszorg, bestaat er een kans op verzuim bij een derde van de vrouwen met milde overgangsklachten. Nederland telt circa 2 miljoen vrouwen tussen de 45 en 60 jaar, en ruim 60 procent van hen heeft betaald werk. Het gaat dus om grote aantallen. Pinas sprak tijdens een drukbezochte bijeenkomst 'Overgangsproof', georganiseerd door Regio West in samenwerking met netwerkorganisatie OVER!

In de afgelopen eeuwen is de levensverwachting

enorm toegenomen. Een vrouw leeft dus vele jaren langer nadat haar eierstokken geen eicellen en dus geen vrouwelijke hormonen meer produceren. De risico's op hart- en vaatziekten en allerlei aandoeningen nemen snel toe. En langer werken is de norm. Werkende vrouwen van 45 tot 60 jaar kunnen klachten ervaren die impact hebben op hun werkvermogen. En een verminderd werkvermogen is een voorspeller van verzuim, zo geeft onderzoek aan. "Of het beeld dat wij van de overgang hebben in Nederland een rol speelt? Ik denk van wel", stelde Pinas. "Er is te weinig kennis bij de vrouwen zelf en de zorgverleners waar ze op aangewezen zijn met hun klachten." Gemiddeld rond het 51e levensjaar vindt de laatste eisprong plaats. De hormoonproductie is in de voorgaande jaren al sterk gedaald en de menstruatie stopt definitief.

Kennisgebrek

Pinas: "Met vele fysieke en mentale verschijnselen tot gevolg. Die kunnen al jaren eerder beginnen. Ik krijg vrijwel dagelijks vrouwen in mijn praktijk die al jarenlang zoekend zijn wat er toch met hen aan de hand is. Ook daar zie je een gebrek aan kennis en herkenning." De postmenopauze (na de laatste menstruatie) kan ook nog tien jaar lang voor klachten en ongemak zorgen. De 'opvliegers' zijn de meest bekende. Onderzoek in het buitenland leert dat gemiddeld circa 25 procent van de



FOTO: LOURRA KOK

Dr. Ingrid Pinas

productiviteit nadelig wordt beïnvloed door soms zeer frequente zweetaanvallen. En een overactieve blaas kan vergelijkbare gevolgen hebben voor de werkproductiviteit als astma en reumatoïde artritis. Meer dan de helft van de vrouwen in de overgang heeft slaapproblemen en gaat wakker liggen en piekeren. In- en doorslaapproblemen worden onder meer veroorzaakt door opvliegers. Dit kan tot 16,1 procent minder productiviteit leiden. Mensen die chronisch moe zijn, hebben bovendien een verhoogde kans op ongelukken in het verkeer en op het werk. Pinas: "Je zal maar bus- of taxichauffeur zijn en slecht slapen en opvliegers ervaren vanwege de overgang!"

Lange termijn

En dan zijn er nog de meer langetermijnrisico's door de afname van de oestrogeenproductie, zoals een toenemende kans op hart- en vaatziekten en botontkalking. In die periode kan ook tot 30 procent verlies van steun- en bindweefsel optreden. Pinas: "En omdat oestrogeen ook helpt om je afweersysteem in de lucht te houden, neemt ook de weerstand tegen infecties en kwaadaardige ziekten af. Al met al is de overgang een moment om in kaart te brengen waar de risico's liggen en wat dan de beste aanpak is. We adviseren vrouwen sowieso om hun leefstijl aan te passen. En te kijken naar eventuele behandeling van de klachten. Zo kunnen vrouwen ook in die levensfase, die echt wel het een en ander van hen vraagt, gezond en vitaal blijven werken."

Burn-out

Volgens Pinas is er veel te doen aan overgangsklachten, maar er is niet of nauwelijks sprake van routine met behandeling: "Als een vrouw drie, vier keer per jaar blaasontsteking heeft, moet je je als arts afvragen of er niet iets anders aan de hand is. Als je blaasontsteking duidt als overgangsklacht, moet je niet blijven behandelen met antibiotica, maar hormoonzalf proberen." Overgangsklachten lijken ook

veel op hogebloeddrukklachten. "Als je de klachten voorlegt aan een cardioloog, dan zegt die: je hebt hoge bloeddruk. Bespreek je het met een gynaecoloog, dan heb je overgangsklachten. Vraag je het een bedrijfsarts, dan heb je burn-out." Burn-out wordt sowieso vaak gediagnosticeerd, stelt ze. "De klachten die daarmee gepaard gaan lijken erg op overgangsklachten. Elke vrouw van 45 is wel in de overgang, maar heeft niet per se een burn-out. Kom je als vrouw in een burn-out-behandeltraject terecht, dan blijven die overgangsklachten gewoon bestaan."

Leefstijl

Wat moet er dan wel gebeuren? Volgens Pinas is een adequate behandeling zeer goed mogelijk zodra de overgang als achterliggende factor wordt herkend. Een derde van de vrouwen heeft milde overgangsklachten die je te lijf kunt gaan met voldoende bewegen en ontspanning, matig drinken, stoppen met roken en gezonde voeding gericht op verlaging van eventueel overgewicht en te hoog cholesterolgehalte. Sommige vrouwen zijn – voor specifieke symptomen – gebaat bij (homeopathische) zelfzorgmiddelen, voedingssupplementen en alternatieve therapieën zoals acupunctuur of fytotherapie. Zijn de klachten ernstig, dan is volgens Pinas hormoontherapie de aangewezen weg. Het tekort aan oestrogenen wordt dan (tijdelijk) aangevuld. Dit is een veilige manier om de klachten te bestrijden en gezond door deze levensfase te komen. Opmerkingen als: 'Dat is de overgang, het gaat vanzelf over', of: 'Het hoort er nu eenmaal bij' zijn waar, maar we willen ons verder ontwikkelen en actief blijven deelnemen aan de maatschappij en sociale activiteiten. Geeft de overgang te veel klachten of beperkingen, dan zijn daar goede oplossingen. En wat ze zorg-, verzuim- en HR-professionals aanraadt is om hun kennis over deze levensfase en de impact op het werkvermogen bij te spijkeren.

TIPS

 Is een vrouw rond de 45? Maak het onderwerp overgang dan gewoon bespreekbaar. In principe is iedere vrouw van 45 of ouder in de overgang. Adviseer om de bloeddruk te laten meten; vrouwen in en na de overgang lopen een verhoogd risico op hart- en vaatziekten vanwege de weggevallen bescherming van oestrogenen.

 Adviseer vrouwen om zich te verdiepen in deze levensfase; het is een goed moment om de balans op te maken. Wat zijn de gezondheidsrisico's en wat kan er beter zodat we niet in de gevarenszone terechtkomen?

 Met de Greene Climacteric Scale worden de aanwezigheid en de hinder van klachten geregistreerd. Dit is een gevalideerde en internationaal gebruikte vragenlijst. Zorgen de klachten ervoor dat een vrouw (fors) gehinderd wordt in haar werk? Dan is doorverwijzing naar een overgangsconsulent, huisarts, bedrijfsarts of gynaecoloog verstandig. Gebruik de ingevulde Greene Climacteric Scale als geheugensteuntje bij het gesprek.

 Heeft een vrouw last van hevige bloedingen? Dan is doorverwijzing naar de huisarts het advies. Er kunnen andere oorzaken een rol spelen. Vraag ernaar.

 Zijn de klachten vooral mentaal? Elke vrouw van 45 is wel in de overgang, maar heeft niet per se een burn-out. Een actieve aanpak van de overgang kan de helft van deze klachten wegnemen. Omdat ook andere overgangsklachten effectief worden bestreden ontstaat een soort domino-effect met netto uitstekend herstel. Bij desondanks aanhoudende klachten is een aanvullende gedragsgerichte aanpak een logische stap.

Meer info: www.overgangsproof.nl



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. In deze eerste aflevering: pedicure **Debby Heijssen (47)** van **Pedicure De Heuve in Beuningen**.

“Ik plan geen afspraken meer op mijn vrije dag”

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S Wendy Bos

Waarom ben je pedicure geworden?

Ik verzorg graag mensen en het leek me een mooi beroep. Een vriendin van mij deed dit werk ook al. Toen de opleiding ook naar Nijmegen kwam, ben ik gaan studeren. Ik werkte toen nog bij de bakker en deed de studie ernaast. Achteraf gezien had ik dit tien jaar eerder moeten doen. Het is echt een passie van mij. Het is fijn om mensen van hun pijnlijke voeten af te helpen en dat ze weer blij naar huis kunnen.

Was het een bewuste keuze om zelfstandige te worden?

Ja, ik vond dat heel fijn omdat je je eigen uren kunt indelen. Toen mijn zoon wat kleiner was werkte ik minder. Maar nu hij ouder is kan ik volle bak werken. Het voordeel van aan huis werken is dat je vrij bent om je eigen tijd in te delen. Moet je een keer onverwacht weg, dan kan dat meestal wel, je kunt tussendoor nog eens wasje ophangen en tussen de middag even de hond uitlaten.

Zitten er ook nadelen aan een praktijk aan thuis?

Ja natuurlijk. Je blijft altijd bezig, ook in het weekend. De telefoon gaat vaak door. Natuurlijk kun je zeggen: 'laat maar gaan', maar ik neem meestal wel op. Maar ik ben gestopt om afspraken te maken op mijn vrije dag. Toch ben ik ook vaak op zondag nog even

bezig met wat kleine dingen, dus je komt er eigenlijk nooit los van. Als je een praktijk elders hebt, is dat anders want dan trek je de deur achter je dicht en ben je ook echt klaar. Maar het is nu al een stuk beter: ik ben begonnen op een slaapkamer in huis. Sinds drie jaar heb ik nu praktijk in de garage en hoeven de mensen niet meer door mijn huis. Privé blijft dan privé.

Welke eigenschap is onmisbaar in je werk?

Goed met mensen kunnen omgaan. Kunnen luisteren, want je bent soms ook een soort maatschappelijk werker. En je moet natuurlijk precies en hygiënisch kunnen werken.

Gebruik je werkkleding?

Ja. Ik heb heel lang alles in het wit gedaan. Maar nu heb ik alleen een witte broek aan en daarop een grijs of blauw jasje. Verder gebruik ik latex handschoenen en een mondkapje.

En qua apparatuur?

Ik heb voor mijzelf een speciale, goed instelbare tabouret met rugleuning. Voor de klant staat er een comfortabele behandelstoel die ik ook hoog kan zetten. Dat is prettig voor mij omdat ik dan in een betere houding zit en geen last van mijn rug krijg. Ik werk ook een dag ambulant en dan gebruik ik een beensteun voor de klant terwijl ik zelf op een keukenstoel zit. Dat is wat minder prettig.



Is het fysiek belastend?

Rug, schouders en polsen zijn kwetsbare plekken. Niet zozeer omdat je veel kracht moet zetten, maar omdat je continu in dezelfde houding zit hebben veel pedicures last van nek en schouders. Ik probeer daar wel aandacht aan te besteden. Binnenkort ga ik bijvoorbeeld een cursus doen over je werkhouding en hoe je die kunt verbeteren.



Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

Je moet je grenzen stellen. Vroeger had ik nog weleens de neiging dat wanneer een klant belde en ik had geen tijd, om ze dan op mijn vrije ochtend te doen. Maar daar ben ik mee gestopt. Je wilt natuurlijk iedereen tevreden te stellen, maar je moet aan jezelf denken.

Ervaar je werkdruk?

Ja, dat voel ik weleens. Ligt ook aan mezelf

hoor, ik neem 's ochtends geen koffiepauze en ga soms te lang door waardoor de middagpauze soms kort wordt.

Kun je het werk blijven doen naar mate je ouder wordt?

Jawel hoor, er zijn best ook oudere pedicures. Ik zou het tot het einde kunnen volhouden. Maar misschien niet meer zoveel als nu. Ik werk nu vier lange dagen en misschien dat

je dat later afbouwt. Je bent eigen baas dus daar kun je zelf over beslissen.

Ben je ooit uitgeleerd?

Nee, je bent continu aan het leren. Ik doe nu bijvoorbeeld de cursus pedicure voor medische voet. De aantekeningen voor diabetes- en reumavoet had ik al. Ook is er een verplichte bijscholing in het kader van je registratie.





Nieuwe initiatieven nodig om WIA meer activerend te maken

We hebben er lang op moeten wachten, maar eind vorig jaar kwam er dan toch enige duidelijkheid: de loondoorbetalingsverplichting blijft twee jaar en de bezuinigingen in de WIA gaan niet door. Het oorspronkelijke doel was de WIA een meer activerend karakter te geven; dat wordt met de maatregelen echter nog niet bereikt.

TEKST | Marjol Nikkels

Minister Koolmees van SZW heeft met werkgevers afspraken gemaakt die, naar eigen zeggen, de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maken en leiden tot het aannemen van meer vast personeel. Het gaat om de volgende maatregelen:

1. een MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020;
2. een premiekorting op de loondoorbetalingskosten voor met name kleine werkgevers per 2021;
3. het medisch advies van de bedrijfsarts wordt bij de RIV-toets leidend per 1 januari 2021;
4. de toetsing door het UWV wordt transparanter;
5. de rol van de werknemer wordt groter bij tweedespoortrajecten.

MKB-verzuim-ontzorgverzekering

De MKB-verzuim-ontzorgverzekering moet, naast de dekking van het financiële risico, kleine werkgevers helpen bij de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte. De verzekering is 'poortwachterproof', waardoor een eventuele loonsanctie

(bij het opvolgen van de adviezen van de verzekeraar) niet voor rekening van de werkgever komt.

Premiekorting loondoorbetaling

Koolmees wil werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van het tweede loondoorbetalingsjaar. Werkgevers ontvangen met ingang van 2021 een 'loondoorbetalingskorting' op de premieheffing van in totaal 450 miljoen euro. Deze korting bestaat uit een vast bedrag per (inhoudingsplichtige) werkgever. De korting zal vooral ten goede komen aan werkgevers met minder dan 25 werknemers en wordt per 2024 vervangen door een gedifferentieerde Aof-premie.

Bedrijfsarts leidend

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid beoordeelt het UWV de re-integratieactiviteiten van werkgever en werknemer (reintegratieverslag-toets). Worden die als onvoldoende beoordeeld, dan kan UWV een loonsanctie geven. De toets leidt tot de nodige onzekerheid, onder andere doordat de verzekeringsarts van UWV

soms tot een ander medisch oordeel komt dan de bedrijfsarts. Bij 12 procent van de opgelegde loonsancties is de hoofdoorzaak een verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts. Het gaat dan bijvoorbeeld om een andere inschatting van de benutbare mogelijkheden. Koolmees wil er nu voor zorgen dat het medisch advies van de bedrijfsarts bij de RIV-toets niet herroepen kan worden door UWV. Vanaf 2021 zal de RIV-toets volledig uitgevoerd worden door arbeidsdeskundigen van UWV. Deze beoordelen of werkgever en werknemer de re-integratie-inspanningen hebben uitgevoerd die passend zijn bij het medisch advies van de bedrijfsarts. Als dat het geval is, kan de RIV-toets niet meer leiden tot een sanctie. Een werknemer die het niet eens is met het medisch advies van de bedrijfsarts kan (net als nu) op kosten van de werkgever een second opinion bij een andere bedrijfsarts aanvragen. De claimbeoordeling voor de WIA wordt net zoals nu uitgevoerd door de verzekeringsarts van UWV. Ook de mogelijkheid tot het vragen van een deskundigenoordeel blijft bestaan.

Meer transparantie

Werkgevers hebben aangegeven dat zij de manier waarop UWV beslissingen neemt niet altijd transparant vinden. Daarom gaat Koolmees met



Marjol Nikkels is specialist sociale zekerheid en directeur CS Opleidingen

Werkgevers ontvangen met ingang van 2021 een ‘loondoorbetalingskorting’

UWV in gesprek over een landelijk uniforme uitvoering van de RIV-toets en meer transparantie. Dit geldt ook voor de manier waarop UWV bij de re-integratiemogelijkheden en RIV-toetsing rekening houdt met de (beperkte) mogelijkheden voor andere werkzaamheden bij kleine werkgevers.

Grip op spoor 2

De rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode wordt verstevigd, doordat hij in het plan van aanpak en bij de eerstejaarsevaluatie zijn visie op het re-integratietraject moet geven. Dit leidt volgens Koolmees tot een grotere betrokkenheid van zowel werknemer als werkgever bij het re-integratieproces. Ook zal hij uiterlijk per 2021 experimenten starten om inzichtelijk te maken wat wel en wat niet werkt in de verplichting tot re-integratie in het tweede spoor. Denk bijvoorbeeld aan het eerder inzetten van de no-riskpolis.

Schattingsbesluit

Naast afspraken met werkgevers over de loondoorbetaling heeft Koolmees ook afspraken met werknemersorganisaties gemaakt over de wijzigingen in de WIA. De voorgenomen wijziging van het Schattingsbesluit gaat niet door.

Het regeerakkoord gaf aan dat ook voor de categorie WGA 80-99% een inkomenseis ging gelden. Deze werknemers die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, zouden ten minste 50% van hun restverdiencapaciteit moeten verdienen voordat ze in aanmerking zouden komen voor een WGA-loonaanvullingsuitkering. Dit is nu van de baan. De groep 80-100% blijft als volledig arbeidsongeschikt bestaan zonder inkomenseis.

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100% bepaalt de duurzaamheid of



betrokkene in aanmerking komt voor de regeling WGA of IVA. De IVA is alleen van toepassing bij volledige én duurzame arbeidsongeschiktheid. Bij de voorgenomen wijziging in het regeerakkoord zou de IVA alleen maar van toepassing zijn geweest bij 100% arbeidsongeschiktheid. Dat is nu ook van de baan.

Een maatregel die wel ondersteund wordt, is dat wanneer iemand met een WIA-uitkering aan het werk gaat, hij vijf jaar lang niet herbeoordeeld wordt. Dit maakt het voor mensen aantrekkelijker om terug te keren naar de werkvloer.

Niet echt activerend

Het oorspronkelijke doel van het regeerakkoord was om de WIA meer activerend te maken voor de grote groep 80-100% volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten. Dat wordt met deze maatregelen nog niet behaald. Een werkgroep van de Stichting van de Arbeid moet dus met nieuwe alternatieven komen, waarbij er vooral gekeken wordt naar de wijze van vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Veel mensen worden op arbeidsdeskundige gronden volledig arbeidsongeschikt beoordeeld omdat er geen functie te duiden is. Dit betekent dat een grote groep wel mogelijkheden heeft om te werken, maar dat deze

nauwelijks worden benut.

Dat de verkorting van de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers van de baan is en de moeilijke wijzigingen in de WIA niet doorgaan, wordt door de minister mooi verkocht. Hij benoemt dat de WIA-instroom al minder wordt met de plannen voor de loondoorbetaling bij ziekte zoals die met de werkgevers afgesproken zijn. Maar die logica is voor de professional niet te ontdekken. Inderdaad hebben de werknemersorganisaties wat betreft het afschaffen van de bezuinigingen op de WIA hun wensen in vervulling zien gaan. Maar dat de loondoorbetaling twee jaar blijft is niet echt een verrassing: de werkgevers wilden zelf niet dat de loondoorbetalingsperiode alleen voor kleine werkgevers terug naar één jaar ging. Nog los van het feit dat dit uitvoeringstechnisch heel lastig was geweest, was ook niemand blij met de invoering van een publieke uniforme premie voor het tweede ziektejaar.

Opvallend is dat het ministerie van SZW apart met de werkgevers en de werknemers afspraken heeft moeten maken; een teken dat ze niet meer samen om de tafel zijn gegaan. De spanning tussen de sociale partners is hoog opgelopen, onder andere door het mislukken van het pensioenakkoord in november 2018.



NVvA geeft advies aan de minister

Met name kleine werkgevers ervaren de Poortwachter-verplichtingen als zwaar. In een brief aan de Tweede Kamer doet de minister voorstellen om de knelpunten te verzachten. De rol van de arbeidsdeskundige komt daarin vele malen naar voren. Als reactie hierop heeft de NVvA eind januari de minister laten weten dat de beroepsgroep graag wil meewerken aan de voorgestelde wijzigingen.

In de brief aan de minister stelt de NVvA dat een perfecte match tussen mens en werk in het proces van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) cruciaal is. 'Om dat te bereiken is onder andere de tandem bedrijfsarts en arbeidsdeskundige een belangrijke voorwaarde. Heel vaak is niet alleen ziekte de oorzaak van de ziekmelding, maar spelen ook andere factoren een rol. Dat vraagt bij (problematisch) verzuim om een onderbouwde analyse van mens, werk en omgeving en een onderbouwd advies over oplossingen, onder andere in het te verrichten werk. Wij voorzien in de toekomst een vast en vroeg contactmoment met een arbeidsdeskundige bij de probleemanalyse. De arbeidsdeskundige adviseert dan op grond van de scherpe analyse van de bedrijfsarts over aard en duur van de belastbaarheid van de werkende. Dat vertaalt de arbeidsdeskundige voor de werkgever en de werkende in mogelijkheden om werk aan te passen aan de aard van de belasting en de uitoefengingsduur. Daarbij adviseert de arbeidsdeskundige over werkvoorzieningen, aanpassingen van het werk en andere beïnvloedbare factoren. Wij passen werk aan de mens aan, bij voorkeur bij de eigen werkgever. De arbeidsdeskundige is ook de expert in het onderzoeken van de re-integratiekansen als het eigen werk niet haalbaar is en de mogelijkheden in het tweede spoor ontbreken. Ons uitgangspunt is om samen met de bedrijfsarts zo vroeg als

mogelijk een helder advies te geven aan werkgever en werkende. Wij denken en doen dan ook graag mee in de ontzorg polis MKB en tweede spoor pilots die u voorstelt.'

Vanaf twee ziektejaren

'De RIV (reintegratieverslag)-toets is van invloed op zowel de werkgever als de wer-



Minister Wouter Koolmees

kende. De arbeidsdeskundigen zien het dan ook in het belang van een bestendige lijn voor werkgever én werkende dat zij straks bij vragen en twijfel over de RIV ook de verzekeringsarts kunnen consulteren.

Om de arbeidsdeskundige van UWV de toets goed te kunnen laten uitvoeren adviseren wij u ook om een RIV-toets voortaan vergezeld te laten gaan van een arbeidsdeskundig actueel onderzoek over de eerste twee ziektejaren. Zo krijgt de arbeidsdeskundige van UWV niet alleen inzicht in de medische component, maar ook in de re-integratie-inspanningen en (mogelijkheden in) de werkcomponent. Dit alles zal ons inziens het proces van de toets versnellen en de kwaliteit van het besluit verbeteren.

Wij zien een aantal uitdagingen voor de keten: bedrijfsarts, arbeidsdeskundige in het private domein, verzekeringsarts en arbeids-

deskundige in het publieke domein binnen de keten om tot een goede toets te kunnen komen. Die uitdagingen hebben te maken met verschillende verantwoordelijkheden, (actuele) kennis, overdracht van goede informatie, privacy, toegankelijkheid en communicatie. De arbeidsdeskundigen in het private en publieke domein zullen nauwer moeten gaan samenwerken. Vanuit de beroepsvereniging kunnen we daar leidraden voor ontwikkelen.'

Samenwerking

'Ons uitgangspunt is dat werkgever en werkende in geval van ziekte, ongeval of gebrek, goed, snel en adequate ondersteund worden in het vinden van een goede oplossing. De samenwerking in de keten tussen professionals om tot een goede uitvoering te komen zien wij als een belangrijke voorwaarde voor het welslagen van uw voorstellen.

Wij onderschrijven de ontwikkeling van een gezamenlijke visie op de ketendienstverlening, het toewerken naar gezamenlijke doelen, duidelijkheid over rollen, taken en verantwoordelijkheden vanuit verschillende disciplines en een stimulerende context. Wij zien de meerwaarde van gezamenlijke casuïstiekbespreking, een ketenbrede kennisagenda, en (nieuwe) richtlijnen en leidraden gericht op deskundigheidsbevordering van de beroepsgroepen. Wij gaan daarover graag met u in gesprek en kunnen op verschillende thema's ook initiatief nemen. Arbeidsdeskundigheid is een zelfstandige beroepskwalificatie. De onafhankelijkheid en professionaliteit is geborgd in certificering en registratie met een beroepsnorm en onafhankelijke tuchtrechtspraak via de Stichting Register Arbeidsdeskundigen. De afgelopen tien jaren is de kennis van het vak voorzien van wetenschappelijke onderbouwing vanuit het AKC.'

Regio Noord-Oost:

Werk draait steeds meer om zingeving

De Regio Noordoost en het Platform AOV & Letsel organiseerden op 24 januari een bijeenkomst rond het thema Transformatie. Leen Zevenbergen sprak tijdens de bijeenkomst over de veranderende wereld en de impact daarvan op werk en het werk van de arbeidsdeskundige.

TEKST | Diederik Wieman

Doel van de middag was om stil staan bij alle veranderingen die in de wereld om ons heen plaatsvinden. "Vaak hoor je trendwatchers aan het woord. Maar ik heb daar niet zoveel mee, met trendwatchers. Ik vind het veel knapper om trendmaker te zijn. Dat zouden jullie ook moet zijn. Een trendmaker doet iets wat de wereld nodig heeft, zonder dat de wereld zich dat realiseert. Kijk naar Steve Jobs, oprichter van Apple. Hij bedacht de iPhone en werd door iedereen uitgelachen. Er zijn telefoons genoeg, deze is te duur en er zit niet eens een toetsenbord op. Als ik dat nu vertaal naar jullie werk, dan zijn jullie eigenlijk aan het werk om iets te doen voor een wereld die nog niet precies begrijpt dat ze het nodig hebben." Volgens Zevenbergen is een vooruitziende blik vereist. "Wat gaat er in de toekomst gebeu-



Leen Zevenbergen

ren en wat voor gevolgen heeft dat voor jullie werk?" Zelf ziet hij drie belangrijke bewegingen die ervoor zorgen dat mensen onrustig worden: de technische transformatie, de sociale transformatie en de democratisering van informatie. "Wetenschappelijk is aangetoond dat de technologieontwikkeling sinds 2007 sneller gaat dan onze hersenen kunnen bijbenen. En het zal

ook steeds sneller blijven gaan." Zevenbergen voorziet chips die in de hersenen geïmplant worden, machineonderdelen in het lichaam, de doorbraak van exoskeletten. Zijn advies: verzet je er niet tegen, maak er gebruik van, verwonder je. "Hoe blij ben je wanneer je dankzij een chip geen

"AD'en doen werk voor een wereld die nog niet begrijpt dat ze het nodig hebben"

last hebt van alzheimer? Robotica is een zegen voor de mensheid. Want kijk maar eens wát voor werk ze van ons overnemen. Exoskeletten zijn ideaal voor iemand die zwaar werk doet en opeens 400 kilo kan tillen zonder last van zijn rug te krijgen."

Transformatie

Ook de sociale transformatie is in volle gang. Duurzaamheid is een belangrijk thema waarbij het niet alleen gaat om wat je eet, hoe je rijdt of om de energietransitie. "Duurzaamheid gaat vooral om hoe we met elkaar omgaan. Als je iedereen behandelt zoals je zelf behandeld wilt worden, hebben we al die discussies niet nodig." Werk gaat volgens Zevenbergen steeds minder over geld verdienen en meer over zingeving. Organisaties zonder doel zijn minder aantrekkelijk voor medewerkers, want ze hebben bij het ontbreken daarvan ook geen antwoord op de waaromvraag. Hij ziet ook een nieuw soort bedrijven opkomen, zoals Greyston bakery, die kansarmen aanneemt zonder sollicitatieprocedure, of het merk Patagonia, dat gebouwd is op de passie van de medewerkers voor buitensport. "Zonder passie wordt het niets. Je hebt bedrijven nodig die niet alleen om shareholders draaien, maar ook om stakeholders."



Werk aanpassen aan mogelijkheden van de mens:

Zeven projectvoorstellen voor 'Challenge Technologie voor Inclusie'

Op initiatief van het AKC en UWV heeft een projectgroep arbeidsdeskundigen zich gebogen over de vraag hoe je met behulp van innovatieve technologie werk kunt aanpassen aan de mens. Het leidde tot zeven subsidievoorstellen die zijn ingediend bij de Challenge Technologie voor Inclusie, een wedstrijd uitgeschreven door het ministerie van SZW en UWV.

TEKST TJEERD HULSMAN | DIEDERIK WIEMAN

Iedereen doet mee. Dat is het doel van de inclusieve samenleving die we nastreven. Arbeidsdeskundigen kunnen daarin een belangrijke rol spelen. Sterker nog: juist arbeidsdeskundigen moeten alle

registers opentrekken, bijvoorbeeld om arbeid aan te passen aan de mogelijkheden van de mens. Deze gedachte inspireerde Herke de Blank (landelijk stafarbeidsdeskundige voorzieningen WERKbedrijf UWV), Ronald van Zijp (landelijk manager Re-integratie&Voorzieningen UWV) en Tjeerd Hulsmann (programmamanager AKC) om begin 2018 een groep arbeidsdeskundigen samen te brengen om op zoek te gaan naar innovatieve technologieën en voorzieningen waarmee arbeid aangepast kan worden aan de mens. Medio 2018 leidde dat tot een workshop over nieuwe techniek en toepassing als voorziening in de AD-Werkvoorzieningen coaching. Na negen maanden leverde dit zeven subsidievoorstellen op die zijn ingediend bij de Challenge Technologie voor Inclusie.

DEELNEMERS PROJECTGROEP ARBEID & TECHNOLOGIE

Aan de projectgroep deden de volgende arbeidsdeskundigen mee:

Anne van der Veen, Anthony Geven, Ellemieke Scheffer, Frank Groen, Herke de Blank, Ingelise Nijhof, Jacques de Wolff, Jan Wouters, Jeroen Schoots, Marjolijne Mostert, Marty Smits, Peter Poortvliet, Ron Siewerts en Remco Altena.

Subsidie voor de beste initiatieven

Uit alle inzendingen aan de challenge kiest een jury de beste voorstellen die beloond worden met een door UWV ter beschikbaar gestelde subsidie. De vak- en expertjury bestaat uit:

Bernard ter Haar – directeur-generaal SZW, voorzitter

Frederike van Oostveen – AWWN

Ton Wilthagen – hoogleraar Universiteit van Tilburg

Mireille de Beer – LFB (belangenbehartiger mensen met een beperking)

Peter-Paul Verbeek – hoogleraar Universiteit Twente

Anne van der Veen – UWV, stafarbeidsdeskundige

Ilse Hento – senior kennisadviseur UWV

Cora van Horssen – kennisadviseur UWV



De challenge is uitgeschreven door de Coalitie voor Technologie en Inclusie waarin vertegenwoordigers van mensen met een arbeidsbeperking, werkgevers, ontwikkelaars, wetenschappers, ondersteuners en beleidsmakers samen komen om de mogelijkheden van technologie op het gebied van inclusie te stimuleren en te realiseren. Het doel van de challenge is ervaring opdoen met de implementatie van technologie ter ondersteuning van werknemers met beperkingen.

Werkgevers, gebruikers, ondersteuners zoals jobcoaches en arbeidsdeskundigen, en ontwikkelaars kunnen zo samen de beste koers bepalen om werk toegankelijker te maken, de kwaliteit van werk te vergroten en de inzetbaarheid en/of productiviteit van werknemers te verhogen. Het beoogde resultaat is een set goede werkpraktijken met mogelijkheden voor verdere opschaling van de technologie.

PILOTVOORSTELLEN VOOR DE CHALLENGE TECHNOLOGIE VOOR INCLUSIE

1 | TECHNOLOGIE EN DE MENSELIJKE MAAT VAN ARBEID VOOR MENSEN MET REUMA



Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en de daaraan gelieerde arbeidsdeskundigen stimuleerden ReumaZorg Nederland (RZN) om aan de slag te gaan met de nummer 1 van de top 5 van belangrijkste problemen van mensen met reuma: het omgaan met vermoeidheid en het kennen van je grenzen en balans houden, onder andere op het werk. Het doel van het project is om WORK & MOVE employee well-being-software in te zetten om de vermoeidheidsklachten van werknemers met reuma bij (geconcentreerd) beeldschermwerk te verminderen. Daarmee wordt het voor een grote groep mensen met reumaklachten mogelijk aan het werk te blijven of weer toe te treden tot de arbeidsmarkt. In de pilot met de WORK & MOVE-software PitStops wordt de virtuele

coach, die al bij veel bedrijven voor de vitaliteit van werknemers wordt ingezet, aangevuld met specifieke zaken voor mensen met reuma. Het resultaat is dat er voor hen ook een virtuele, persoonlijke coach beschikbaar komt, die op basis van persoonlijke voorkeur adviseert over een optimaal werkritme en werkhouding. Het eindresultaat zal zijn dat medewerkers met reuma handvatten hebben gekregen om beter te anticiperen op vermoeidheid en hun problemen objectiever kunnen bespreken met de werkgever om samen adequaatere maatregelen te treffen. Doordat er gewerkt wordt met algemene vitaliteitssoftware kan in de pilot tevens een vergelijking worden gemaakt tussen de vermoeidheidsbeleving van medewerkers met reuma en medewerkers zonder reuma onder dezelfde werkcondities. Daardoor

kan scherp in beeld worden gebracht waar de verschillen optreden, bijvoorbeeld bij welk soort arbeidsinspanning, bij welk soort taken of op welk soort tijdstip van de dag. Daarnaast kunnen de verschillen van de effecten van de vitaliteitsinterventies (bewegen, taakwisseling, werktijd-out, opfrismoment, energieboost enz.) die de software stimuleert, geanalyseerd worden voor mensen met en mensen zonder reuma.

Meer informatie:

Aanvrager: ReumaZorg Nederland, Gerardine Willemsen
voorzitter@reumazorgnederland.nl
Inbrenger technologie: Ergodirect, Niek Nendels
niek.nendels@ergodirect.nl
Projectcoördinatie: AKC, Tjeerd Hulsman i.s.m. andere partij
hulsman@arbeidsdeskundigen.nl



2 | TECHNOLOGIE VOOR SLECHTHORENDEN

Het doel van deze pilot is onderzoeken of en in welke mate SpeakSee een verbetering en/of aanvulling is ten opzichte van de huidige voorzieningen die beschikbaar zijn voor doven en slechthorenden. SpeakSee zal getest worden in verschillende communicatiesituaties op het werk en bij personen met diverse vormen van een auditieve disbalans. Via de betrokken partijen Nationale Politie, CTalents en AKC zal gezocht worden naar een spreiding over de verschillende groepen met een auditieve disbalans: prelinguaal (doof geboren, laatdoofheid, slechthorendheid) en een spreiding over werksoorten. Beoogd worden:

- tien werksituaties waar een persoon met een auditieve disbalans met de SpeakSee heeft gewerkt;
- vastlegging van de bevindingen en daarbij het antwoord op de vragen: Voor wie is het hulpmiddel geschikt? In welke werksitu-

atie? En hoe implementeer je de oplossing?

- een handleiding voor re-integratie-professionals voor het indiceren en feitelijk inzetten van de SpeakSee-oplossing. SpeakSee is een systeem dat met maximaal negen microfoons groeps gesprekken in spraak omzet naar tekst. De persoon met een auditieve disbalans deelt de microfoons uit, de microfoons worden opgespeld bij de horenden, de spraak van de sprekende personen wordt opgevangen en binnen één seconde omgezet naar tekst in verschillende kleuren per persoon door middel van spraakherkenning. De gebruiker kan vervolgens op zijn/haar smartphone, tablet of laptop lezen wat er door welke persoon (kleurherkenning) wordt



gezegd en zo het gesprek eenvoudig volgen. SpeakSee kan altijd en overal worden gebruikt, waardoor er sprake is van volledige autonomie voor de persoon met een auditieve disbalans.

Meer informatie:

Aanvragers: SpeakSee, Jari Hazelebach
Jari@speak-see.com

Nationale Politie, Marcel Hamminga

marcel.hamminga@politie.nl

CTalents Sandra Bally

sandrabally@hotmail.com

Projectcoördinatie en organisatie: AKC m.m.v. de arbeidsdeskundigen Peter Poortvliet (UWV) en Marty Smits (UWV)

hulsman@arbeidsdeskundigen.nl

3 | DE SEM GLOVE VAN NEURO-BIONICS

In het kader van de challenge wil leerwerkbedrijf WVS zich richten op onderzoek naar technologische oplossingen voor medewerkers met beperkingen ten aanzien van hand- en vingergebruik. Veel werkzaamheden binnen WVS kenmerken zich door overwegend hand- en vingergebruik. WVS wil nagaan of de SEM Glove van Neuro-Bionics de belastbaarheid van medewerkers kan vergroten, waardoor zij aan de slag kunnen gaan en blijven. Neuro-Bionics is een onderdeel van Ortho-Medico. De arbeidsdeskundige van WVS Arbodienst is betrokken bij de projectgroep Arbeid & Technologie groep van AKC en is praktisch aan de slag gegaan met de kansen die Challenge Technologie voor Inclusie biedt. Inmiddels is het enthousiasme overgeslagen naar de rest van de organisatie en wil WVS graag inzetten op een pilot met behulp

van de informatie, stimulering en ondersteuning van het AKC. Door de betrokkenheid van deskundigen van Ortho-Medico in de projectgroep is het mogelijk breder te kijken dan alleen naar de SEM Glove, waarvoor Ortho-Medico in 2017 een belangrijke award ontving. De neuro-bionische handschoen is geïntroduceerd in verscheidende revalidatiecentra om het onmogelijke weer mogelijk te maken voor patiënten die een verminderde handgrip hebben. Meer grip en kracht, kortom meer levenskwaliteit. Deze bestaande technologie heeft zich elders, buiten het domein van werk, in de praktijk bewezen. Ortho-Medico ziet het als een kans een bijdrage te kunnen leveren aan het creëren van nieuwe mogelijkheden op arbeidsparticipatie via de proeftuin bij WVS.

Meer informatie:

Aanvragers: WVS, J.H.G. Koopman

Projectleider: mevrouw drs. A.F. Mous, manager arbeidsontwikkeling
amous@wvs.nl

Arbeidsdeskundige: Ingelise Nijhof
inijhoff@wvs.nl

Leverancier technologie: www.orthomedico.eu



4 | TECHNOLOGIE MAAK(T) WERK WEER ZICHTBAAR

Het concrete doel van het project is met een combinatie van de allernieuwste technieken en technische mogelijkheden de inzetbaarheid van visueel beperkten te vergroten bij productiematig werk. Van alle tot de beroepsbevolking behorende blinden en slechtzienden in Nederland, heeft slechts 37 procent werk (versus 67% voor de beroepsbevolking als geheel). De arbeidsparticipatie van naar schatting 60.000 tot 80.000 mensen met een visuele beperking die kunnen werken, is daarmee relatief zeer laag.

Deze informatie is afkomstig van het Oogfonds en Bartiméus. Het inzetten van de doelgroep in een productiematige omgeving moet volgens Maak B.V. met huidige (nieuwe) technieken zeker ook mogelijk zijn. In het project zal het bedrijf zich richten op eenvoudig productiematig werk. Ze zetten hiervoor de volgende technologieën in:

- De Human Interface Mate (HIM van Arkite, voor de begeleiding tijdens de productie, coaching, en zogenoemde foutencontrole).

- De eSight elektronische bril versie 3, in verband met het reizen en waarnemen.
- De Orcam voorleesbril, voor het laten voorlezen van (onder andere) barcodes.

De twee laatst genoemde hulpmiddelen zijn zogenoemde 'wearables', die kort geleden op de markt zijn geïntroduceerd. Het vernieuwende aspect van deze technologie zit vooral in het mobiel en handzaam maken van het hulpmiddel. De functionaliteit van de eSight en Orcam als zodanig is niet nieuw, maar omdat die in een nieuwe vorm gegoten is, maakt het deze technologie wel inzetbaar op nieuwe plekken. Zo is algemeen productiewerk op dit moment in veel gevallen onhaalbaar voor mensen met een visuele beperking, omdat hulpmiddelen vaak lastig



aangepast konden worden. Ook hebben gebruikers daarbij vaak niet beide handen vrij, wat wel geregeld een vereiste is in productiewerk. Met de eSight en Orcam is het mogelijk om vergroting/contrast/helderheid (eSight) en spraak (Orcam) te combineren in een compact en handzaam design, dat gemakkelijk draagt, de gebruiker zelf niet hindert in zijn/haar mobiliteit waardoor deze zich kan concentreren op de werkzaamheden.

Meer informatie:

Aanvrager: Lexima Reinecker Vision, B. Bremmer
Werkgever: Maak B.V., E. Masela
Leveranciers: Arkite B.V., R. Elias, r.elias@arkite.nl
 Lexima Reinecker Vision
Begeleiding: F. Braun (Koninklijke Visio) en F. van der Helm (Bartiméus)
Begeleiding namens het AKC door de arbeidsdeskundigen
 Remco Altena, remco.altena@uwv.nl
 Frank Groen, frank.r.groen@uwv.nl
 Jacques de Wolf, j.wolf966@upcmail.nl

5 | AANPAK VAN VERMOEIDHEID EN VITALITEIT BIJ SLECHTZIENDEN

Willen we meer mensen met een visuele beperking aan het werk krijgen en aan het werk houden, dan is het belangrijk dat zij over mogelijkheden beschikken die hen helpen zo min mogelijk extra vermoeid te raken. Bartiméus en andere werkgevers (waaronder UWV) gaan hierbij technologische hulpmiddelen inzetten.

De inzet van Challenge Technologie voor Inclusie is een van de innovaties die AKC graag mede stimuleert. Daartoe heeft AKC het schrijven van deze aanvraag begeleid en gecoördineerd en is beschikbaar om de uitvoering van de pilot te borgen met gelieerde arbeidsdeskundigen en de andere projectpartners.

Bartiméus is een ruim 100 jaar oude expertiseorganisatie die verantwoordelijk is voor de zorg, innovatie, onderwijs en andere dienstverlening voor mensen die slechtziend of blind zijn. Bartiméus biedt zich, naast UWV, aan als proeftuin vanwege de aanzienlijke vertegenwoordiging van de doelgroep binnen de organisatie. Het doel van het project is hetzelfde als bij reumapatiënten, namelijk om de WORK & MOVE employee well-being-software van ErgoDirect in te zetten om de vermoeidheidsklachten van werknemers met een visuele beperking bij (geconcentreerd) beeldschermwerk te verminderen. Daarmee wordt het voor een grotere groep mensen met een visuele beperking moge-

lijk aan het werk te blijven of weer toe te treden tot de arbeidsmarkt. Het eindresultaat zal zijn dat medewerkers met een visuele beperking handvatten hebben gekregen om beter te anticiperen op vermoeidheid en problemen objectiever kunnen bespreken met de werkgever en samen adequatere maatregelen kunnen treffen.

Meer informatie:

Aanvrager: Bartiméus, Annelies Lichtenberg
 alichtenberg@bartimeus.nl
Begeleiding: Diane Massaar,
 dmassaar@bartimeus.nl
Leverancier technologie: BakkerElkhuizen, Niek Nendels,
 niek.nendels@ergodirect.nl
Projectleiding en coördinatie: AKC arbeidsdeskundigen, hulsman@arbeidsdeskundigen.nl



6 | DE TECHNOLOGISCHE JOBCOACH VOOR DE MAAKINDUSTRIE

Maak B.V. heeft een tweede projectaanvraag gedaan die betrekking heeft op jobcoaching met behulp van technologie. Met het project wil het bedrijf kansen bieden in de maakindustrie aan mensen met niet-aangeboren hersenletsel, autismespectrumstoornissen of licht verstandelijke beperkingen.

Maak B.V. is een productiebedrijf dat maatschappelijke meerwaarde creëert door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden. Daarom bestaat het team uit vaste medewerkers en mensen die vanuit een re-integratietraject werken. Dit kan zijn vanuit Wajong, Participatiewet, WIA of WSW. Samen met arbeidsdeskundigen verbonden aan het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, creëert Maak B.V. een werkplek waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werknemersvaardigheden kunnen ontwikkelen en zo meer kans maken op duurzaam betaald werk. Deze

ambitie start met het zelf in dienst nemen van een werkzoekende met niet-aangeboren hersenletsel (NAH), autismespectrumstoornis (ASS), licht verstandelijke beperkingen (LVG) of psychische problematiek die door middel van technologische ondersteuning seriematige arbeid kan gaan verrichten. De technologie die wordt ingezet is de Human Interfase Mate (HIM). HIM is een 'maatje' op de werkvloer en maakt gebruik van volledig contactloze 3D sensortechnologie in combinatie met slimme workflowsoftware. HIM kijkt tijdens het werken over iemands schouder mee om zo begeleiding te geven en te waarschuwen als er een foutieve handeling plaatsvindt. De HIM reduceert zo de kosten voor slechte kwaliteit, optimaliseert de efficiëntie van de werkzaamheden en zorgt voor een goede communicatie met de persoon en zijn/haar omgeving. Belangrijker is nog dat deze begeleiding



permanent is en op de behoefte van de medewerker kan worden afgestemd. Zodra een handeling voldoende is eigengemaakt zal de begeleiding door de HIM afnemen. Daarmee draagt de HIM effectief bij aan de vergroting van de zelfredzaamheid van de werknemer. Ook van die werknemer die intensieve begeleiding op de werkplek nodig heeft.

Meer informatie:

Aanvrager: Maak B.V., E. Masela, e.masela@maakbv.nl

Leverancier technologie: Arkite BV, Raymond

7 | GROEN GEDRAGEN

TSG Group is een ingenieursbureau met circa 100 medewerkers gespecialiseerd in de ontwikkeling van nieuwe producten, machines en tools. Geïnspireerd door de samenwerking met het groenbedrijf van leer-werkbedrijf WVS, heeft TSG een plan ontwikkeld om problemen met het gebruik van motorheggenscharen op te lossen.

Hagen en sierheesters kun je machinaal scheren maar WVS wordt voornamelijk ingeschakeld voor het onderhoud van hagen met handmachines op moeilijk bereikbare plaatsen.

Dit werk vereist naast een grote fysieke inspanning, een hoge mate van concentratie, verantwoordelijkheid en oplettendheid, waartoe slechts een beperkt aantal medewerkers van WVS in staat zijn. Er zijn echter veel mensen in dienst bij WVS die dit werk graag zouden willen doen, maar dit niet

kunnen. Doel van dit project is om het handmatig scheren van hagen door middel van technologie toch voor hen toegankelijk te maken. Een tweede doel is om de fysieke belasting van deze werkzaamheden te verminderen zodat bestaande gebruikers duurzamer kunnen worden ingezet. TSG wil inclusie realiseren door toepassing van (omgevings)sensoren die meten en aangeven of de gebruiker op de juiste hoogte en/



of richting knipt. Via een indicator of signalering krijgt de groenmedewerker met licht, geluid of een beeldscherm feedback over de kwaliteit van zijn of haar werk. Op dit moment worden door WVS heggenscharen toegepast die op benzine werken vanwege hun kracht, bedrijfsduur en betrouwbaarheid. Door in dit onderzoek elektrisch gereedschap met accu's te includeren worden de heggenscharen lichter en qua lawaai en trilling minder belastend. Ook wil TSG onderzoeken wat de overgang van fossiele brandstof naar volledig elektrisch doet met de fysieke belasting. Dit kan in combinatie met een activiteitentracker gemonitord worden.

Meer informatie:

Aanvrager: TSG Group, Roger De Bock, r.debock@tsggroup.nl

Projectpartner: WVS, Harmen Metz, hmetz@wvs.nl

KENNISONTWIKKELING NIEUWE TECHNOLOGIE BINNEN AKC EN NVVA

AKC en NVvA hebben de afgelopen jaren ingezet op kennisontwikkeling en vakmanschap op het terrein nieuwe technologie. Dat leverde tot dusver de volgende resultaten op:

1. De NVvA-leidraad Werkvoorzieningen biedt op drie manieren kansen om meer mensen mee te laten doen in arbeid (<https://www.arbeidsdeskundigen.nl/kennis/document/akc/412>):
 - Organisatorisch: Het aanpassen van de inrichting van de arbeid (herontwerp van werkprocessen, Jobcarving, Jobcrafting, nieuwe takenbanen). AKC Cahier 5, 'Arbeidsanalyse proces Herontwerp, november 2011', <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/akc-cahiers>.
 - Technisch: Het inzetten van een technisch hulpmiddel om de disbalans/beperking te compenseren (tilhulpmiddel, lees-spraakbrillen, exo-skelet, bionische handschoenen, walk-aid).
 - Begeleiding: Het bieden van ondersteuning bij bepaalde taken en handelingen door een professional of collega (doventolk, Harry, jobcoach, maatje-coach). Leidraad Jobcoach, november 2012, <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/akc-leidraden>.
2. Onderzoek. Robotisering en de gevolgen voor arbeidsbelasting en het arbeidsdeskundig vak (AKC onderzoek Cahier 21, TNO/VU 2017). Onderzoek naar invloed van robotisering op de cognitieve en fysieke eisen die taken in werk stellen aan de mens. De roadmap van de invloed van robotisering op arbeid.
3. Kennisdossier Robotisering en Arbeid
4. Actieve ledenbijeenkomst NVvA over Robotisering en Arbeid, 2017.
5. AKC werkgroep Technologie & Arbeid. Arbeidsdeskundige voorzieningen pilots voor toepassing Technologie en Arbeid voor de Challenge voor Technologie en Inclusie van UWV/SZW/AWVN en anderen, <http://www.technologievoor-inclusie.nl>.
6. Kennisontsluiting voor het toepassen van technologie op de werkplek voor het oplossen van disbalansen. Er zijn plannen voor aanvullingen op de leidraad Werkvoorzieningen, een Masterclass Technologie & Arbeid met onder andere een module voor technische oplossingen voor disbalansen en voorlichtingssessies aan werkgevers.

Meer weten over of meedoen? Bel of mail ons:
Tjeerd Hulsman, Programmadirecteur AKC
06-53317675 of hulsman@arbeidsdeskundigen.nl

Herke de Blank, Landelijk Stafarbeidsdeskundige Voorzieningen WERKbedrijf UWV,
06-21175705 of herke.deblank@uwv.nl



COLUMN

Succes...

Een tijdje terug las ik in de krant dat Emile Ratelband (ik vermoed bij de meeste lezers wel bekend) zich 20 jaar jonger wil laten verklaren. Dit zelfs met een officiële juridische procedure. Eigenwijs en vasthoudend als hij is, heeft hij – na in het ongelijk te zijn gesteld door de rechter – hoger beroep aangetekend. Zijn gevoel zegt hem immers geen 69 maar 49 jaren oud te zijn. Ik weet niet hoe het met u is, maar ik denk dat Emile Ratelband niet de enige mens is met een gevoelsleeftijd die ver onder de kalenderleeftijd ligt. Immers, de gemiddelde leeftijd stijgt, we worden steeds gezonder en vitaler ouder. Je kunt daarom serieus de vraag stellen of we op termijn kunnen doorwerken tot om en nabij het 90e jaar in plaats van tot achter in de 60. In ieder geval hebben we vast nog arbeidsvermogen: een taak uitvoeren moet geen probleem zijn en met de werknemersvaardigheden zit het hopelijk nog wel goed als de vergeetachtigheid niet al te veel op de voorgrond komt te staan. Een uur aaneengesloten iets kunnen doen en 4 uur per dag belastbaar zijn; voor een beetje krasse 80'er of 90'er zou dit moeten lukken. Vanuit dit perspectief wordt het feit dat steeds meer 60-plussers een beroep doen op de WIA, meteen in een ander daglicht geplaatst. Indachtig Emile Ratelband zijn het mensen met een gevoelsleeftijd van 40 die niet meer vooruit kunnen in hun werk. Dan zou ik minister Koolmees nog gelijk moeten geven om de WIA-criteria vooral aan te scherpen. Het kan zo niet langer in dit socialezekerheidsstelsel. De zieke werknemers van 40-plus hebben nog een lange weg te gaan als het om werken gaat. Of is dit samen met alle gekte van onze oude tsjakka-goeroe gewoon nonsens en is de sociale zekerheid echt niet meer zo sociaal en zeker te noemen (in de nabije toekomst)? Ik ben er bang voor. Tot slot een boodschap aan Emile: succes, jongeman, in de toekomst. Aan de horizon gloren mogelijkheden met perspectief voor een lang aanhoudende en zelfs permanent durende loopbaan.

Annet de Grunt

Redactielid en arbeidsdeskundige

6 vragen aan

Jeanette Bulte (55), arbeidsdeskundige bij De Bedrijfspoli



1 Waarom koos je voor het vak van arbeidsdeskundige?

Tot 1995 wist ik niet eens dat er arbeidsdeskundigen bestonden! Ik ben met het vak in aanraking gekomen door mijn werk als secretaresse/corrector bij een arbeidsdeskundig adviesbureau. Ik las de arbeidsdeskundige rapportages met veel belangstelling en vond het mooi te lezen dat het leven niet ophoudt als je door beperkingen niet meer in staat bent je eigen werk te doen. Ik ben altijd geïnteresseerd geweest in opleidingen, werk en hoe mensen in elkaar zitten. Dus op gegeven moment besloot ik om ook arbeidsdeskundige te worden. Dat was het begin van een behoorlijk traject: ik ben eerst de HBO-opleiding Personeel & Arbeid in deeltijd gaan doen en daarna de opleiding tot arbeidsdeskundige. Daarnaast werkte ik als verzuimcoördinator bij een thuiszorginstelling. De combinatie van leren en werken is me goed bevallen. Ik ben nu tien jaar aan de slag als arbeidsdeskundige en heb er geen dag spijt van gehad. Wat is het mooi om in de situatie van een medewerker te duiken, te horen wat er speelt en een advies op maat te geven.

2 Wat is voor jou de kern van het vak?

De weging belasting – belast-

baarheid. Een onafhankelijk oordeel over wat iemand kan met zijn of haar beperkingen. De tijd nemen om het hele verhaal te horen en adviseren over de re-integratie.

3 Je bent zowel als zelfstandige als in loondienst als AD actief geweest. Wat zijn de verschillen? Wat vind je leuker en waarom?

Als beginnend zelfstandige moest ik echt leuren om aan opdrachten te komen. Acquisitie is niet echt mijn ding. Nu ik bij De Bedrijfspoli werk komen de opdrachten naar me toe. Ik vind het fijn om collega's te hebben en te kunnen sparren. Even zeker weten dat ik op de goede weg ben. Als zelfstandige kende ik de bedrijfsarts die de FML had opgesteld vaak niet en kon je wel overleggen maar werd je ingepland voor een telefonisch overleg een week later. Bij de Bedrijfspoli zijn de lijntjes kort. Een bedrijfsarts komt even binnen wandelen en we bespreken drie casussen. Dat is zo waardevol. Opdrachtgevers merken dat ook in de kwaliteit van het advies. Ik hou van de gezelligheid van een kantoor, lekker even je verhaal kwijt kunnen en ondanks de narigheid die speelt in de levens van onze cliënten ook onbekommerd kunnen lachen om bizarre situaties. En dan bij drukte een dagje thuis werken

om meters te maken. Ideaal.

4 Je specialisme lag in de zorgsector. Wat zijn de specifieke uitdagingen?

Dat specialisme heb ik ooit vermeld toen ik als zelfstandige aan de slag was en ik veel arbeidsdeskundige onderzoeken in de kraam- en thuiszorg deed. De onderzoeken in de zorg verschillen niet met andere opdrachtgevers. Ik maak me wel zorgen om de zorg. Met de vergrijzing en personeelstekorten houd ik mijn hart vast. Het maakt het werk voor mensen in de zorg er niet lichter op.

5 Waar liggen de toekomstige uitdagingen voor de beroepsgroep?

Ik denk dat wij als arbeidsdeskundigen allereerst gewoon moeten blijven doen wat we doen. Ik waarschuw weleens voor 'de te grote broek'. Ik denk dat we ervoor moeten waken te denken dat wij alles kunnen en moeten oplossen. Laat het oplossen van bijvoorbeeld conflicten vooral over aan werkgever, werknemer en mediators of juristen. Over de rol van de arbeidsdeskundige in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers ben ik nog niet uit. Met goede intenties van de werkgever, bereidheid om aanpassingen te doen en een omgeving creëren waarin de

medewerker zich veilig voelt en kwetsbaar durft op te stellen, kun je al zoveel bereiken. Mijn grote droom is dat werkgevers hun rol als goed werkgever serieus gaan oppakken, organisatie-reflectie tonen, bereid zijn te investeren in een goede werkomgeving. Als die slag geslagen is heb je een goede basis voor duurzame inzetbaarheid.

6 Wat doe je aan je eigen duurzame inzetbaarheid?

Hoewel ik soms weleens een beetje verslaafd ben aan werken probeer ik een goede balans te houden tussen werken en ontspannen. Ik werk 30 uur in de week en dat maakt dat ik genoeg tijd heb voor andere dingen die ik leuk vind: lange fietstochten in mijn eentje, activiteiten met mijn partner Maarten, kletsen met vriendinnen en het broodnodige sporten (pilates, zwemmen, fitchannel). Mijn belangrijkste hobby is borduren. Daarmee ben ik zelfs van het piekeren afgekomen. Verder denk ik dat je altijd serieus moet blijven kijken of je je werk nog leuk vindt en als dat niet het geval is keuzes durven maken. Ik zit te vaak met mensen aan tafel die die 'guts' niet hebben gehad!





Leef als een beest

Stress, overgewicht, burn-out en andere modernetijdsziekten te lijf

Alles wordt anders als je eenmaal realiseert dat je een dier bent met een fantastisch brein. Dat is de gedachte achter het boek *Leef als een beest* van Wilma de Rek (chef boeken bij De Volkskrant) en psychater, hoogleraar Witte Hoogendijk (Erasmus MC). Helaas houdt de de omgeving weinig rekening met het beest in de mens. Met tal van modernetijdsziekten tot gevolg.

LEEF ALS EEN BEEST



Auteur: Wilma de Rek en Witte Hoogendijk

Uitgeverij: Uitgeverij Balans

Pagina's: 162

ISBN: 978 94 600 3927 0

In *Leef als een beest* laten de auteurs zien waarom burn-out, depressie, obesitas en hoge bloeddruk veroorzaakt worden door het gapende gat tussen wat we ons lichaam aandoen en waar dat lichaam voor is gemaakt. In miljoenen jaren is de mens geworden tot wat hij nu is. De geest is enorm ontwikkeld vergeleken met de oertijd, maar ons lichaam is nog lang niet aangepast op alles wat ontspruit aan onze slimme breinen. We zijn gebouwd op schaarste, maar leven in overvloed. We eten meer dan ons innerlijke dier aankan, bewegen minder en we omringen ons met een hoeveelheid chronische stressoren waartegen ons oeroude stresssysteem nauwelijks is opgewassen. Geen enkel dier werkt zich

dood, zo dom zijn ze niet. Ze werken net zo hard als nodig is, eten genoeg om geen honger te hebben verzekeren zich van nakomelingen, maar houden er daarna mee op. In het boek worden al deze ontwikkelingen besproken en geven de auteurs tip en adviezen hoe modernetijdsziekten te voorkomen zijn en wat je kunt doen als je ze hebt. De invalshoek, leven als een beest, is natuurlijk grappig gekozen en het boek leest lekker weg. Maar dit populair-wetenschappelijke werk verkoopt geen onzin, getuige ook de uitgebreide literatuur- en eindnotenlijst. Interessante kost voor arbeidsdeskundigen!

(Diederik Wieman)



AppSoluut

Naam: Waze • Voor: Play en Appstore • Prijs: Gratis

Waze

Waze is een van de apps die je realtime vertelt wat er gebeurt op de weg. Verkeersinformatie, flitsers, ongelukken, werkzaamheden. Verschil met bijvoorbeeld flitsmeister is dat Waze ook in navigatie voorziet. Handig bovendien: je kunt je agenda koppelen zodat Waze de route automatisch invoert en een seintje geeft wanneer je in de auto moet stappen om op tijd te komen. Waze is compatibel met Android Auto en dus ook te zien op het scherm van auto.



DIVERS, maar vooral heel enthousiast

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 Amersfoort belichten.

TEKST | Diederik Wieman

De OT-groep die we in deze editie van AD Visie belichten is nog piepjong, zo blijkt uit de woorden van Mieke Pipping, arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf. "Ik was vorig jaar op zoek naar een externe OT-groep in de regio Amersfoort. Na een oproep op de NVvA-website volgden reacties als: 'ik zou ook graag aan willen sluiten in Amersfoort, heb je al een OT-groep gevonden?' Er bleek nog geen OT-groep in Amersfoort te bestaan, tenminste niet dat ik wist. Ik kreeg in ieder geval geen uitnodigingen om mij ergens bij aan te sluiten in Amersfoort. Maar omdat meerdere mensen reageerden zijn we in het voorjaar van 2018 zelf een OT-groep gestart. Wij komen nu vier keer per jaar bij elkaar in de regio Amersfoort."

Vliegende start

Mieke werkt tegenwoordig als arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf, maar was daarvoor arbeidsdeskundige bij Politie Midden Nederland. "We konden daardoor de OT-groep op een leuke manier starten met een bedrijfsbezoek bij de politie Amersfoort. Dat was hartstikke leuk en leerzaam. We namen een kijkje bij de cellengang en hoorden van een rechercheur hoe het proces van aangifte in z'n werk gaat. We konden vragen stellen, bijvoorbeeld over de werkdruk, het verzuim en hoe je dat aan kunt pakken. Ook de rol die de arbeidsdeskundige daarbij speelt kwam aan bod."

Enthousiast

OT-groep Amersfoort bestaat inmiddels uit

acht leden. Behalve Mieke werkt ook Trudy van Zetten bij UWV (SMZ). Verder zijn er twee arbeidsdeskundigen werkzaam bij De Amersfoortse (Geert IJszenga en Christel de Bruijn) en twee bij arbodiensten: Han Mutgeert (Pantergroep) en Jessica Ferron (Arboactive). Om de mix compleet te maken zijn er ook twee zelfstandige arbeidsdeskundigen in de OT-groep vertegenwoordigd: Zoë Houbolt (ADArbo) en Loes Louwers (Solloesion). Het is daarmee niet alleen een heel diverse, maar vooral ook enthousiaste groep. Mieke: "De groep is gekleurd doordat we verschillende achtergronden en rollen bekleden als arbeidsdeskundige. Tevens is de OT-groep

dicht bij huis en dat is heel prettig. We zijn leergierig als groep. De rest van het afgelopen jaar hebben we bijeenkomsten gehad om ontwikkelingen en casussen te bespreken. Maar omdat we net begonnen zijn moeten we nog wel eens zoeken naar de juiste vorm van de bijeenkomsten."

Volgens de groepsleden ligt de meerwaarde van de OT-groep in kennis delen, netwerken, informatie vergaren over het arbeidsdeskundig werkveld en dan met name over de wet- en regelgeving. Ook deel je knelpunten en is de OT-groep een plek om elkaar te ontmoeten. "We oriënteren ons nu op een nieuw bedrijfsbezoek voor wat afwisseling. We hebben ideeën genoeg!"



OT-groep Amersfoort met van links naar rechts Han Mutgeert, Mieke Pipping, Jessica Ferron, Christel de Bruijn, Trudy van Zetten en Loes Louwers. Niet aanwezig op het moment dat de foto genomen werd: Zoë Houbolt en Geert IJszenga (inzet).

Beroepsaansprakelijkheid; "actueler dan ooit."

Maatschappelijke ontwikkelingen zorgen voor een stijgend belang van beroepsaansprakelijkheid voor zelfstandige arbeidsdeskundigen. Een update voor 2019.

De zelfstandige arbeidsdeskundige.

Meer en meer arbeidsdeskundigen zijn als zelfstandige (zzp'er) werkzaam. Zelfstandigheid heeft zijn voordelen. Zelfstandigheid houdt in dat de arbeidsdeskundige zelf verantwoordelijkheid draagt voor de kwaliteit van zijn/haar werkzaamheden en advies. De Nederlandse arbeidsdeskundige is goed opgeleid in (de meeste gevallen) lid van de NVVA en heeft aandacht voor continue professionalisering. De kans op het maken van fouten is klein maar de gevolgen van een eventuele fout kunnen aanzienlijk zijn. De arbeidsdeskundige in loondienst bij UWV of een bureau behoeft zich geen zorgen te maken over verzekeringen. De groeiende groep van zelfstandigen daarentegen, zullen zelf moeten nadenken over de risico's van aansprakelijkheid.

De trend van een toenemende claimcultuur zet door. De toename is te zien in het aantal en hoogte van de claims. Opdrachtgevers - en hun juridische adviseurs - kiezen er vaker gebruik voor om de opdrachtnemer aansprakelijk te stellen voor vermeende fouten. De arbeidsdeskundige behoeft echter niet aansprakelijk te zijn om te worden aangesproken. Wordt men aangesproken vanwege een vermeende fout, dan is juridisch verweer noodzakelijk. Alleen al het juridische verweer kan een kostbare zaak worden.

Ondanks goede opleidingen en professionele taakopvatting noemen verzekeraars een aantal terugkerende risico's voor de arbeidsdeskundige.

1. Veranderende wet- en regelgeving

De wet- en regelgeving omtrent arbeidsongeschiktheid verandert continu en wordt steeds complexer. De arbeidsdeskundigen zal nieuwe wet- en regelgeving toe moeten passen in zijn/haar werkzaamheden. Doet hij/zij dit niet, dan zullen ontevreden klanten en eventuele schades het gevolg zijn. Het werk van de arbeidsdeskundige is specialistisch.

De opdrachtgever zal de kwaliteit van het werk niet vooraf kunnen controleren. Eventuele fouten of omissies komen dan pas aan het licht als de opdracht vaak al afgerond is. Opdrachtgever rest dan niet anders dan een claim in te dienen.

2. De positie van de arbeidsdeskundige

Veelal wordt de arbeidsdeskundige ingeschakeld door werkgever of uitkeringsinstantie. In dit geval komt de opdrachtgever voor de arbeidsdeskundige automatisch op de eerste plaats. Het onderwerp van de opdracht is echter de arbeidsongeschikte of arbeidsgehandicapte werknemer.

De arbeidsdeskundige bevindt zich in een spagaat. De werkgever verwacht resultaten. Complexe opdrachten vereisen juist een zorgvuldige benadering en daarmee zekere doorlooptijden. De werknemer is onzeker over zijn toekomstverwachtingen. Bij voorbeeld bij werknemers met burnout klachten kan onzekerheid de situatie verergeren. Beide partijen stellen eisen aan de arbeidsdeskundige. Een heldere opdrachtschrijving en leveringsvoorwaarden zijn onmisbare elementen om een opdracht tot een goed einde te brengen.

3. Diversiteit in werkzaamheden

Arbeidsdeskundigen vervullen vaak diverse werkzaamheden voor de opdrachtgever. Naast arbeidsdeskundige werkzaamheden noemt men vaak activiteiten zoals case manager, loopbaancoach of jobcoach, trainer, mediator. Maar ook werkzaamheden als vertrouwenspersoon komen voor. Zijn fouten die de arbeidsdeskundige maakt in de diverse hoedanigheden onverminderd verzekerd onder de beroepsaansprakelijkheidsverzekering? Dat is nog maar de vraag. De polisvoorwaarden moeten uitwijzen of afwijkende werkzaamheden zoals casemanager gedekt zijn onder de hoedanigheid van een arbeidsdeskundige. Eén ding is duidelijk: deze vraag wenst u graag beantwoord, vóórdat de brief van een advocaat op de deurmat valt.

Dit artikel is een bewerking van een eerder verschenen artikel over risico's voor de arbeidsdeskundige (2017). Kijk ook op www.cover-arbeidsdeskundige.nl voor meer informatie over de zelfstandige arbeidsdeskundige en aansprakelijkheid. Cover-arbeidsdeskundige is gespecialiseerd in aansprakelijkheidsverzekeringen voor specifieke beroepsgroepen zoals arbeidsdeskundigen, casemanagers, coaches, mediators, vertrouwenspersonen, e.d.



Ben jij al master Arbeidsdeskundige?

Wil jij expert worden?

Haal je master of laws en erkend diploma arbeidsdeskundige, of volg de kopstudies **Letselschade**, **Overheid** of **Ergonomie** en maak het verschil.

C **Capabel Hogeschool**
Vandaag leren, morgen doen

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