



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

43e JAARGANG | FEBRUARI 2021 | NUMMER 1



**KINDEREN
EN JONGEREN
MET NAH:**

**Weinig
aan te
zien, veel
aan de hand**



DERDE LEERWEG IN HET MBO

Praktijkverklaring verbetert
kansen op de arbeidsmarkt

→ Omscholing is wensdromen
en geldverspilling

→ Nieuwe tool meet
werkstress

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

CURSUS ARBEIDSKUNDIGE

WIL JIJ JE LATEN OPLEIDEN TOT DE ARBEIDSKUNDIGE VAN DE TOEKOMST?

START: 11 MEI A.S.

Bij ons volg je de meest succesvolle, integrale cursus tot Arbeidsdeskundige van dit moment. Na deze cursus ben je in staat situaties zowel technisch als strategisch te beoordelen én te adviseren. Een onmisbare combinatie van competenties voor arbeidsdeskundigen met veel ambitie en een drang naar zoveel mogelijk verdieping. Je arbeidsmarktkansen na deze studie zijn heel goed: elke student vond tot nu toe een passende baan.

De cursus is onlangs opnieuw geaccrediteerd en wederom glansrijk geslaagd. Volgens de auditcommissie Hobéon leiden we op tot 'de arbeidsdeskundige van de toekomst'! Het programma is samengesteld volgens de normen van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

We gaan ook graag met je in gesprek voor een leertraject op maat.

Meer informatie en aanmelden:

www.saxion.nl/mens-en-arbeid-ama/cursusaanbod

**MOGEN WIJ JOU BINNENKORT HET CERTIFICAAT
ARBEIDSKUNDIGE OVERHANDIGEN? SCHRIJF JE NU IN!**



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing
voor en door arbeidsdeskundigen.

AD assist werd voor het eerst gepresenteerd tijdens het NVvA & AKC Najaarscongres.
Op dit moment bouwen we aan AD assist.

Neem alvast een kijkje op adassist.nl

Goed Bezig

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. Annet de Grunt strijdt tegen zwerfafval.

Kijk op pagina 28

Colofon

43e jaargang nummer 1
Februari 2021

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 → Erwin Audenaerde, Annet de Grunt, Bas Hagoort, Raoul Koolen, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Hans Klip, Marjol Nikkels-Agema

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Shutterstock, Pixabay, De Beeldredactie

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

Coverstory

Kinderen en jongeren met NAH

Onzichtbaar maar heftig. Zo kunnen de gevolgen van niet-aangeboren hersenletsel voor kinderen en jongeren worden omschreven. De letselschade arbeidsdeskundige kan een belangrijke bijdrage leveren aan hun toekomst.

6

Tool meet Psychosociale arbeidsbelasting



De 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' helpt arbeidsdeskundigen en klanten om werkstress goed in beeld te krijgen. De tool is in opdracht van het AKC ontwikkeld door wetenschappers van het UMC Groningen.

14

Kunstmatige intelligentie helpt arbeidsdeskundigen

AD Assist is een tool die routinematig en tijdrovend werk rondom de FML/Inzetbaarheidsprofiel (IZP) en rapporteren automatiseert. Dit doet de tool op basis van kunstmatige intelligentie. Een werkgroep van zes arbeidsdeskundigen is nauw betrokken bij de totstandkoming van AD Assist.

30

En verder...

Praktijkverklaring verbetert de kansen op duurzaam werk	10
Opinie: omscholing is wensdenken en geldverspilling	24
Juridisch: Werken loont	26
Column Karin Baggerman	31



AD Prive

In de nieuwe rubriek AD Prive, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Harm Rademaekers, landelijk adviseur arbeidsdeskundige bij UWV.

18



Meiden die Rijden

Ik ben geen fervent tv-kijker. Maar door Corona aan huis gekluisterd, heb ik toch de nodige tijd voor de buis doorgebracht. Zo heb ik tot diep in de nacht naar *The Queen's Gambit* gekeken, een prachtig gestileerde Netflix-serie over een vrouwelijk schaakwonder. En ik ben eindelijk begonnen aan *The Handmaid's Tale*, een verslavende, maar een even ongemakkelijke serie over een sinistere wereld waarin vrouwen eigendom zijn van de staat. Daarnaast zag ik *Meiden die rijden*. Hierin worden veertien jonge vrouwen gevolgd die vrachtwagenchauffeur zijn geworden. Zij rijden op trucks van 500 pk en doorkruisen heel Europa en weten zich staande te houden in een door mannen gedomineerde wereld. Ik vond het aardige verstrooiing voor op de late avond, zeker met de gortdroge Amsterdamse voice-over van acteur/schrijver Ton Kas. Totdat ik op een gegeven moment er wat serieuzer naar ben gaan kijken. Ineens zag ik door de bril van de arbeidsdeskundige dat de serie een prachtig beeld geeft van het beroep van vrachtwagenchauffeur. Ik ging met dezelfde blik ook andere series bekijken. In de eerder door mij gememoreerde documentaireserie *Klassen* - over de strijd voor gelijke kansen in het onderwijs - ging mijn aandacht vooral uit naar de leerlingen, maar als je het perspectief 180 graden draait, krijg je een goed beeld van het beroep van leerkracht in een grote stad. De *Wasstraat* vertelt het ontroerende verhaal over een aantal mannen met 'een afstand tot de arbeidsmarkt' die werk hebben gevonden in *Matz Carwash*. We krijgen in deze tv-serie inzicht in de taken en handelingen van de functie van medewerker wasstraat, maar bovenal wordt zichtbaar wat een abstract begrip als 'afstand tot de arbeidsmarkt' betekent. Zelfs een serie als *Verborgenen*, waarin BN'ers op zoek gaan naar hun roots, heeft arbeidskundige aspecten. Iemand's re-integratiemogelijkheden zijn afhankelijk van persoonlijke en externe factoren. Zijn stamboom kan bij re-integratieactiviteiten een belemmerende of juist bevorderende factor zijn, laat de serie zien.

Zo gezien biedt de tv voldoende bekijkswaardig studiemateriaal voor de arbeidsdeskundige. De coverstory gaat over niet-aangeboren hersenletsel (NAH), ook over mensen die hun leven hebben zien veranderen door een bepaalde gebeurtenis. Een leestip: richt in het artikel als arbeidsdeskundige de aandacht ook eens op de mensen die beroepshalve met NAH te maken hebben.

Geert Beckers

Werkstress

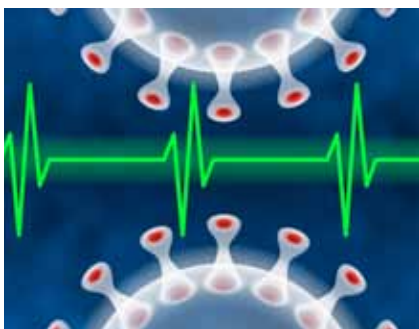
17% van de Nederlandse werknemers had in 2019 burn-outklachten. Dat komt neer op 1,3 miljoen mensen, net zoveel als in 2018.

37% van de werknemers geeft aan dat werkdruk of werkstress reden voor verzuim zijn. Hiermee lopen werkstress-gerelateerde verzuimkosten op tot 3,1 miljard euro per jaar. 43% van de werknemers ervaart een lage autonomie en 38% ervaart hoge taakeisen. De meest getroffen maatregel is werknemers meer autonomie geven: 67% van de werkgevers past dit toe. Toch vindt 44% van de werkenden dat er aanvullende maatregelen nodig zijn tegen werkstress. De meeste burn-outklachten komen uit het onderwijs (22%), de ICT-sector (21%) en de zorg (19%). Tijdens de coronacrisis blijft het percentage mensen met burn-outklachten redelijk stabiel met 17%. Wel ervaren thuiswerkende ouders een grotere werk-privé onbalans dan voor de crisis en hebben thuiswerkers twee keer zoveel last van concentratieproblemen als mensen die op locatie werken. Medio 2020 werkte 71% van de werknemers (ook) op locatie en 45% (ook) thuis. Tijdens de crisis ervaart 87% van de werknemers zeer veel sociale steun vanuit de leidinggevende.

Bron: TNO.

WERKEN NA CORONA-INFECTIE

Diverse onderzoeken laten zien dat een groep mensen na een COVID-19-infectie langere tijd klachten houdt, zoals vermoeidheid, verlies van smaak en reuk en kortademigheid. Er is nog weinig bekend over de gevolgen hiervan in relatie tot



werk. Daarom gaat de Commissie Werk en Gezondheid in samenwerking met Werkgroep Chronische Zieke Werkende en leden van het Fit for Work platform een praktische handreiking ontwikkelen voor werkgevers, (zelfstandig) werkenden en zorgverleners. In de handreikingen staan uitgangspunten hoe als betrokkene te handelen om werkbehoud bij corona te kunnen realiseren: wat doe je zelf en wat vraag je aan een ander om te doen? Met daarbij adviezen die onderbouwd zijn vanuit de wetenschap en vanuit ervaringen van belanghebbenden. Meer informatie op www.werkgezondheid.nl



Lichte daling in verzuimcijfers

Het gemiddelde verzuim in Nederland is tussen juli 2019 en juni 2020 licht gestegen naar 4,2%. Met name psychisch verzuim blijft aandacht vragen. Het effect van het coronavirus is echter nog beperkt zichtbaar in de gemiddelde jaarcijfers en dat is verraderlijk, zeggen arbodiensten ArboNed en HumanCapitalCare. Sommige groepen functioneren namelijk beter in deze nieuwe situatie, maar andere groepen hebben het juist zwaarder en uitputting ligt op de loer. Langdurend verzuim door stress komt het meeste voor in het onderwijs en de zorg, vaker bij vrouwen dan mannen en vooral bij werknemers tussen de 25 en 44 jaar. De arbodiensten zien in de gemiddelde cijfers nog geen toename in psychische klachten na de tweede coronagolf, maar weten vanuit de eerste coronagolf dat psychische klachten vaak pas optreden als de golf weer voorbij is. Werkgevers moeten zich dus niet blindstaren op gemiddelde cijfers. De arbodiensten roepen werkgevers daarom op om individuele aandacht voor werknemers te organiseren: wees alert op de signalen van stress, maak de moeilijke situatie waarin mensen zich bevinden bespreekbaar en geef ruimte aan energiebronnen.

TOOLBOX LICHAAMELIJKE BELASTING

Bijna een half miljoen werknemers heeft last van lichamelijke problemen die zijn ontstaan door het werk. En dat aantal kan verder oplopen door het massale thuiswerken. Daarom is in oktober de campagne 'Hoe TOP werk jij?' gelanceerd door het ministerie van SZW. TOP staat voor technische, organisatorische en persoonsgebonden maatregelen die genomen kunnen worden om fysieke overbelasting te voorkomen. Naast voorlichtingsactiviteiten wordt aan werkgevers en brancheorganisaties een online toolbox met gratis hulpmiddelen en instrumenten ter beschikking gesteld. Werknemers kunnen zelf via een online test in vijf minuten in kaart brengen welke risico's zij lopen en wat ze eraan kunnen doen. Links naar de toolbox en test zijn te vinden op www.hoetop-werkjij.nl.



Hoe effectief is de VLV?

Het UWV heeft onderzocht wat het effect is van de verlengde loondoorbetalingsverplichting (VLV) die na de eerste twee ziektejaren van een werknemer kan worden opgelegd als blijkt dat er te weinig aan re-integratie is gedaan. Het onderzoek laat zien dat de effecten van de VLV in het derde ziektejaar voorname-

lijk positief zijn: het leidt tot (meer) werkhervatting, minder instroom in de WIA en een aanscherping van het verzuim- en re-integratiebeleid van de betreffende bedrijven. Echter, als de aandoening van de werknemer verergert in het derde ziektejaar of de relatie met de werkgever niet (meer) goed is, erva-

ren werknemers de verlenging als belastend. Een ander nadelig gevolg is dat werkgevers soms maatregelen nemen die vooral zijn gericht op procedureel de juiste stappen zetten (dossiervorming), maar niet wezenlijk bijdragen aan de re-integratie van hun langdurig zieke werknemers.

Onzichtbaar maar heftig. Zo kunnen de gevolgen van niet-aangeboren hersenletsel (NAH) voor kinderen en jongeren worden omschreven. De letselschade arbeidsdeskundige kan een belangrijke bijdrage leveren aan hun toekomst.

TEKST | Hans Klip

Kinderen en jongeren met NAH:

Weinig aan te zien, veel aan de hand

Een sportieve, goed uitziende jongeman van 23 jaar wil bij een snackbar gaan werken. Het duurt driekwart jaar voordat hij dat aan de eigenaar durft te vragen. Met dit voorbeeld wil de in niet-aangeboren hersenletsel gespecialiseerde orthopedagoog Suzanne de Roos aangeven hoe ingrijpend de impact hiervan kan zijn, terwijl er van buiten niets te zien is. "De drempel om binnen te stappen was voor hem heel groot. Kleine dingetjes bleken erg belemmerend te werken."

De uitdrukking 'een verborgen epidemie' wordt te pas en te onpas voor van alles gebruikt, maar is hier zeker op zijn plaats. Zo'n twintigduizend kinderen lopen jaarlijks NAH op, onder meer door een ongeluk, een val op het hoofd of een neurologische aandoening. En dan zijn er ook heel wat kinderen die geen last van een dergelijke gebeurtenis lijken te ondervinden, maar bij wie op latere leeftijd zich alsnog gedrags- of cognitieve problemen openbaren. Dit speelt naar schatting bij 10 tot 20 procent van de kinderen die zoiets overkomt.

Breed begrip

"Er kunnen bijvoorbeeld bij een ongeval delen van het hoofd worden geraakt, die het kind op dat moment nog niet aanspreekt", licht letselschade arbeidsdeskundige Erwin Audenaerde toe. "Dan lijkt het aanvankelijk mee te vallen. Maar op het moment van adolescentie kunnen er grote problemen ontstaan, zoals een gebrek aan remmingen en verslaving."

Revalidatiearts Frederike van Markus-Doornbosch die werkt bij Basalt, heeft het over 'growing into deficit'. "Dat is een bekend verschijnsel bij kinderen met hersenletsel. Jongeren boven de achttien jaar participeren minder goed dan toen ze nog jonger waren. Als zij ouder worden, wordt sterker van hen verwacht dat ze de eigen regie nemen. Maar dat kunnen velen niet

door het ontbreken van vaardigheden."

Niet-aangeboren hersenletsel is een erg breed begrip, vervolgt Van Markus. "De impact op het brein kan sterk verschillend zijn. Bij traumatische letsels waren kinderen mogelijk lang bewusteloos, lagen zij enkele dagen in het ziekenhuis of bezochten ze alleen de eerste hulp of huisarts. Maar een kind kan bijvoorbeeld ook een hersentumor hebben gehad met een lang behandeltraject."

Onzichtbaar

Het herkennen van NAH wordt volgens Suzanne de Roos extra bemoeilijkt, omdat hersenletsel vaak onzichtbaar is. Sommige kinderen komen competentier en zelfverzekerder over dan ze in werkelijkheid zijn. "Maar de vaardigheden en functies die van je worden verwacht naarmate je ouder wordt, zoals plannen en organiseren en het onder controle houden van emoties, zijn door het hersenletsel vaak beschadigd."

Het wordt voor kinderen met NAH of een hersenletsel in het algemeen al lastig, als ze naar school moeten. "Ze hebben meer aandacht nodig en reageren soms wat apart." Een deel van de kinderen werkt zich redelijk oké door de basisschoolperiode heen en haalt met kunst- en vliegwerk ook de finish van het voortgezet onderwijs, aldus De Roos. "Bijvoorbeeld door het eindexamen in twee in plaats van een jaar doen. In mijn ervaring is er eigenlijk bijna altijd fikse ondersteuning nodig van zowel ouders als schoolteam."

En dan komt – als het even kan – de stap naar werk. Het draait daarbij om maatwerk, zegt De Roos. "Waar liggen de kwaliteiten van de jongere? Wat kan deze eigenlijk bijna moeiteloos doen? Het helpt om niet alleen naar het behalen van een diploma te kijken, maar daarnaast werk te creëren waar een jongvolwassen met zijn skills en ontwikkeling ook echt kan



Frederieke Markus,
revalidatiearts bij Basalt



Arbeidsdeskundige
Erwin Audenaerde



functioneren.”

De jongere wordt in de zoektocht naar werk of eenmaal op de werkvloer geconfronteerd met een dilemma: vertel ik het wel of niet aan mijn werkgever dat ik iets extra's nodig heb? “Hoe minder belemmeringen aan de buitenkant zichtbaar zijn, des te lastiger het is om dat elke keer te vragen. Dat doet de jongere op een gegeven moment niet meer. Bijvoorbeeld als je een tafel krijgt toegewezen naast een deur die telkens opengaat. Dat is voor veel mensen al vervelend, maar voor een jongere met NAH kan het reden zijn om zich ziek te melden en niet meer terug te komen. Ik raad een cliënt aan om zo iets wel aan te kaarten en help bij het bedenken van een formulering die het beste past bij zijn persoonlijkheid.”

Erwin Audenaerde begeleidt als letselschade arbeidsdeskun-

dige veel kinderen en jongeren met NAH. Het werk vereist volgens hem een bijzondere expertise en daarom zijn er niet veel arbeidsdeskundigen die dit doen. “Ik wil met direct interveniëren problemen op de langere termijn voorkomen. Ik ga naast het kind, het gezin en de school staan.”

Hierbij opereert Audenaerde vanuit een onafhankelijke positie. Zowel de advocaat van het slachtoffer als de aansprakelijkheidsverzekeraar van de tegenpartij schakelt hem in. “Eigenlijk krijg ik de opdracht om ervoor te zorgen dat iemand weer optimaal kan deelnemen aan het sociaal verkeer. Ik begeleid bijvoorbeeld richting werk of arbeidsmatige dagbesteding of bij het maken van de passende schoolkeuze. Ik doe





Orthopedagoog Suzanne de Roos

dan tevens een beroep op de juiste professionals.” Audenaerde heeft vaak jarenlang contact met cliënten, soms wel tien jaar of meer. “Ik ben eigenlijk trajectbegeleider en pak alles van A tot Z op. De kennis die ik bij de start van het traject opdoe, neem ik de hele tijd mee. Daardoor kan ik uitkomen bij een werkgever die passend is voor de jongere en rekening wil houden met de beperkingen.”

Hij begint een traject met een gesprek om de gevolgen van het hersenletsel in kaart te brengen. Wat wordt er al aan begeleiding geboden door ouders en professionele instanties? Past deze begeleiding bij het type letsel? Wat zijn gevolgen voor de rest van het gezin? Audenaerde deelt thuis het in kindertaal geschreven Mag ik ook ff? uit en geeft aan leerkrachten het NAH boekje voor onderwijs. “Ook geef ik het boekje Ik hou nog steeds van appeltaart, waarvan Suzanne een van de twee auteurs is. Deze lezenswaardige publicaties zouden eigenlijk in de gereedschapskist van elke arbeidsdeskundige moeten zitten.”

Daarna kijkt Audenaerde naar de mogelijkheid van het inzetten van hulpmiddelen en voorzieningen. “Ik regel bijvoorbeeld dat een kind speciaal onderwijs kan volgen via de Jeugdwet of bij ernstige beperkingen 24-uurs zorg krijgt via de Wet langdurige zorg.”

Wanneer gaat hij bij een cliënt kijken naar de toekomstige beroepskansen? Dat hangt af van de leeftijd en de fase waarin iemand zit op het moment dat Audenaerde wordt ingeschakeld. “Bij een kind dat basisonderwijs volgt, zorg ik er in eerste instantie voor dat het kind zo goed mogelijk de school af kan maken. Later adviseer ik

bij keuzes die in verband met het toekomstige beroep worden gemaakt. Bij een jongere van twaalf die met het voortgezet onderwijs is begonnen, heb ik direct oog voor gemaakte keuzes.”

Bij een jongere van zestien jaar in bijvoorbeeld het mbo of vwo, kan er een lastige situatie ontstaan. “Als die al een beroepskeuze heeft gemaakt, moet ik nadrukkelijk kijken naar de uitstroom naar werk. Is dit wel mogelijk? Zo ja, kan het in de beoogde richting? Dat kan leiden tot ingrijpende keuzes en vereist veel gesprekken. Zeker omdat jongeren vaak in beperkte mate inzicht in hun eigen ziekte en de gevolgen daarvan hebben.”

Zinvol

Een groot deel van de jongeren met NAH is volgens Frederike van Markus in staat om parttime zinvol werk te verrichten, met ondersteuning van een uitkering. Daarvoor zijn vaak wel veel voorwaarden, zoals een aangepaste werkplek en begeleiding. “Iemand moet aan het begin van de dag met de jongere doornemen wat de werkzaamheden zijn en er moet iemand zijn die overdag beschikbaar is om tussendoor vragen te beantwoorden. Zoals een proactieve collega of een leidinggevende.”

Ook is het belangrijk dat de werkgever zich houdt aan de arbeidsuren. Vier uur is en blijft vier uur, stelt Van Markus. “Dus niet doorwerken bij drukte. Verder zijn er rustmomenten nodig. Een jobcoach met kennis van zaken heeft hierbij een belangrijke rol.”

Van Markus is vorig jaar gepromoveerd op het thema

WIE IS WIE?

Erwin Audenaerde is gecertificeerd registerarbeidsdeskundige, geregistreerd gerechtelijk deskundige en zorgschadedeskundige. Audenaerde vertegenwoordigt de arbeidsdeskundigen in het Platformoverleg van De Letselschade Raad en is betrokken geweest bij het opstellen van de Handreiking traumatisch hersenletsel. Erwin is ook redactielid van AD Visie.

Frederike van Markus-Doornbosch werkt sinds dertien jaar als revalidatiearts bij de Haagse vestiging van Basalt, het Zuid-Hol-

landse expertisecentrum voor complexe, medisch specialistische revalidatiezorg. In 2020 promoveerde Van Markus op een onderzoek naar vermoeidheid, fysieke activiteit en participatie van adolescenten en jongvolwassenen met NAH.

Suzanne de Roos schreef samen met Diana Moonen het boek Ik hou nog steeds van appeltaart (2015) over de gevolgen van NAH bij kinderen en jongeren. Zij is orthopedagoog, onderwijskundige en therapeut.

Zo'n **20.000** kinderen lopen jaarlijks NAH op door een ongeluk of aandoening

van vermoeidheid en participatie bij jongeren met NAH. In haar onderzoek besteedt zij aandacht aan het arbeidsrevalidatieprogramma Brains4U, waarbij Basalt een van de partijen is. Dit programma is speciaal gericht op jongvolwassenen met NAH. Van de deelnemers heeft 22 procent betaald werk gevonden.

Dat lijkt weinig, maar volgens Van Markus is het percentage behoorlijk hoog. De meeste deelnemers hebben ernstig hersenletsel met cognitieve problemen en zouden anders weinig kans op werk maken. Ook speelt mee dat zij nog niet werkten. Het ontbreken van arbeidsvaardigheden zorgt voor een aanzienlijk groter risico op geen werk na letsel. "De combinatie van een revalidatietraject met een jobcoach die er veel vanaf weet en een goed netwerk heeft, leidt ertoe dat een aantal deelnemers aangepast werk vindt. Deelnemers kampen echter regelmatig met gezondheids- en vermoeidheidsklachten. Daardoor lukt het niet altijd het werk vol te houden."

Bureaucratisch proces

Volgens Van Markus vallen jongeren met NAH tegenwoordig vaak tussen wal en schip. "Vroeger kon een jongere die na het mbo voor 60 procent kon werken, voor de rest een Wajong-uitkering krijgen. Dat is niet meer mogelijk. De jongere is nu aangewezen op de Participatiewet en een inkomens- en vermogenstoets. Dit zorgt voor een behoorlijk bureaucratisch proces tussen gemeente en UWV."

Ook ontbreekt bij veel gemeenten kennis over hersenletsel. "Omdat jongeren met NAH over het algemeen weinig motorische problemen hebben, denkt de gemeente dat ze kunnen werken. De gemeentelijke medewerkers die worden ingezet om deze pubers te begeleiden, zien vermoeidheid, traagheid en een slecht functionerend geheugen vaak als luiheid en een gebrek aan motivatie. Jongeren krijgen dan niet de juiste begeleiding. Daarom is ons arbeidsrevalidatieproject met eigen jobcoach bijna helemaal leeggelopen. Ik ben dan ook altijd blij als een arbeidsdeskundige vanuit een procedure bij letselschade begeleiding kan geven."

Een onderdeel van Brains4U is een buddynetwerk. "Ik vind het mooi dat dit nog loopt. Managers ondersteunen jongeren om de arbeidsmarkt op te gaan. Er zitten hoge

bazen van grote ondernemingen bij. Hun omvangrijke netwerk is heel handig bij het vinden van werk en het verspreiden van kennis over NAH."

Affiniteit

Van Markus heeft regelmatig contact met letselschade arbeidsdeskundigen. Haar ervaringen zijn positief. "Het is belangrijk dat er al aan een toekomstperspectief voor schoolgaande jongeren wordt gewerkt. De arbeidsdeskundigen met wie ik te maken heb, hebben affiniteit met zowel de leeftijdsgroep als de diagnosegroep. Ik vind het fijn als een arbeidsdeskundige een keer meekomt, zeker bij de afronding van de revalidatie."

De Roos komt met een vergelijkbare constatering. "Het is erg prettig als een letselschade arbeidsdeskundige zoals Erwin vanuit betrokkenheid en deskundigheid meekijkt. Ik hoor dit terug van ouders van kinderen. De arbeidsdeskundige kan de vertaalslag maken naar de aansprakelijkheidsverzekeraar. Dat is vaak een opluchting voor de school, maar ook voor de hulpverlening. Dan kan er worden doorgepakt."

Hoe ziet Audenaerde zelf eigenlijk de rol van niet in letselschade gespecialiseerde arbeidsdeskundigen? "Die ligt vooral bij het opbouwen van een goed netwerk. De jongere die een uitkering aanvraagt, scholing volgt of aan het werk wil, komt dan terecht bij de juiste personen en instanties." Hij raadt arbeidsdeskundigen aan om nieuwsgierig te zijn. "Er zijn veel ontwikkelingen op dit terrein. Wees alert op alle cowboys. Heel wat organisaties zeggen dat ze verstand hebben van hersenletsel en kinderen en jongeren kunnen begeleiden, terwijl eigenlijk de kennis ontbreekt."

Het slotwoord is aan De Roos. "Het is zo belangrijk om het potentieel van de jongere met NAH en ook diens kracht en levenswijsheid te zien. Dan heb je het over kwaliteiten als creativiteit en doorzettingsvermogen. Beschouw de cliënt als helemaal volwaardig." ←

MEER INFORMATIE

www.hersenstichting.nl

www.basaltrevalidatie.nl

www.werkenmethersenletsel.nl

www.kinderbrigade.nl

www.brains4u.nl

3e leerweg in het mbo:

PRAKTIJKVERKLARING

verbetert de kansen op duurzaam werk

Voor werkzoekenden en werkenden die om wat voor reden niet mbo schoolbaar zijn, bestaat er een alternatieve mogelijkheid om te werken aan een betere positie op de arbeidsmarkt: praktijkleren in het mbo met als doel het behalen van een door werkgevers erkende en door een mbo-school verstrekte praktijkverklaring. Deze 3e leerweg wordt dit jaar geïmplementeerd en maakt ook deel uit van de corona-crisisdienstverlening.

TEKST | Diederik Wieman FOTO'S | SBB

Een volwassene in de bijstand of met WW-uitkering die alleen basisonderwijs heeft gevolgd. Langdurig werklozen met verouderde kennis of diploma's. Een dertiger die zijn opleiding niet kon afmaken en onder zijn niveau werkt. De statushouder die nog moeite heeft met de Nederlandse taal. Ze hebben allemaal gemeen dat ze niet vaak over een startkwalificatie beschikken. Dat maakt deze groep kwetsbaar en ze zijn dan ook vaker afhankelijk van een uitkering. "Het volgen van een beroepsopleiding verbetert natuurlijk de uitzichten op duurzaam werk, maar

voor veel van hen is een reguliere mbo-opleiding niet haalbaar of nu nog een brug te ver", zegt Renske Hamstra, manager Regionaal Advies Onderwijs Arbeidsmarkt bij SBB (zie kader). Daarnaast hebben mensen die al gewerkt hebben niet per se een volledige opleiding nodig om op het gewenste niveau te komen en daardoor aantrekkelijker te worden voor een werkgever.

Hiaat

Jaren geleden al, constateerde SBB een hiaat in het Nederlandse onderwijssysteem: er mist iets voor volwassenen die niet over een startkwalificatie beschikken. Renske Hamstra: "Er is een hele grote groep die dat vanuit geboorte of ontwikkeling niet kan behalen, en er zijn mensen die door ziekte of ongeval op latere leeftijd niet meer op dat niveau kunnen functioneren, maar die nog wel toegevoegde waarde kunnen hebben voor een bedrijf." Ook voor veel mensen die al een tijd gewerkt hebben, is reguliere om- of bijscholing via het mbo niet altijd haalbaar. Dit heeft ver-



schillende oorzaken. Het volgen van een opleiding kost tijd die niet altijd beschikbaar is. Bijvoorbeeld omdat je een baan hebt of voor je gezin zorgt. Als je minder gaat werken, val je terug in inkomen. Ze hebben vaak ook geen zin meer om tussen jonge studenten in de schoolbanken te zitten. Naast de reguliere mbo-opleiding, onderverdeeld in de Beroepsopleidende leerweg (BOL) en Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) via het bekostigd onderwijs, is in opdracht van OCW door onderwijs en bedrijfsleven binnen SBB vorm en invulling gegeven aan de mogelijkheid tot om- en bijscholing via mbo-certificaten. Werkenden en werkzoekenden worden dan bijgeschoold op vastgestelde arbeidsmarktrelevante onderdelen van een mbo-opleiding en ontvangen hiervoor een erkend mbo-certificaat. Deze opleidingen zijn niet bekostigd maar kunnen wel onderdeel uitmaken van trajecten naar nieuw of ander werk en re-integratie. De kandidaat leert in de praktijk en volgt lessen die afgerond worden met examens.

Gat overbruggen

Voor diegenen die dit niet kunnen halen en met name theorie en examens een brug te ver is, is het praktijkleren in het mbo ontwikkeld. Deze 3e leerweg is ook aantrekkelijk voor mensen die hun baan verloren en niet meer in hun oude vak aan de slag kunnen. De kandidaat leert in de praktijk door het uitvoeren van werkprocessen onder begeleiding van een praktijkopleider met de kwaliteitsborging van het mbo en met als afsluiting een erkende praktijkverklaring als onderdeel van een mbo-verklaring. Net als de mbo-certificaten gaat het hier om niet bekostigd onderwijs.

Peter Smit domeinhouder Leven Lang Ontwikkelen bij UWV: "De praktijkverklaring kan interessant zijn voor mensen die een overstap naar een nieuw beroep moeten maken maar daar niet de juiste diploma's voor hebben. We zien vaak dat de vraag van werkgevers niet helemaal aansluit op de kennis en ervaring van onze werkzoekenden. Met behulp van de praktijkverklaring kunnen we dat gat overbruggen. Het mooie van de 3e leerweg is dat mensen die al gewerkt hebben niet per se een volledige opleiding hoeven te volgen om op het gewenste niveau te komen om de aansluiting op de arbeidsmarkt te houden".

In 2018 hebben de ministeries SZW en OCW, MBO-Raad, NRTO, werkgevers en werknemers, SBB, VNG, Divosa, UWV en Cedris de handen ineen geslagen om vorm en inhoud te geven aan praktijkleren in het mbo, met als resultaat de praktijkverklaring in de regio. Hierbij werkten erkende leerbedrijven, mbo-instellingen, gemeenten, UWV, SBB en sociale werkvoorziening van 2018 tot 2020 in 23 in arbeidsre-



PRAKTIJKLEREN IN HET KORT



Voor wie is een opleiding via de derde leerweg leidend tot een praktijkverklaring bedoeld?

Praktijkleren is voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma of een mbo-certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. Ook bijstandsgerechtigden, ww'ers of mensen (met arbeidsvermogen) met een Wajong, ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering kunnen ervoor in aanmerking komen.

Hoe ziet de aanpak eruit?

Onderwijs, bedrijfsleven en SBB werken samen met gemeenten, UWV en sociale werkvoorziening. Voor werkenden maakt het bedrijf afspraken met de werknemer over leven lang ontwikkelen tijdens het werk. Dat kan bij de start van een nieuwe baan, bij plaatsing op een nieuwe functie of bij doorontwikkeling in de bestaande functie. In alle gevallen is een mbo-school betrokken.

Wat kan de werkende of werkzoekende verwachten?

De werkende of werkzoekende doorloopt een intensieve periode van werken en leren. In de praktijk van een erkend leerbedrijf leert hij de werkprocessen uit de mbo-kwalificatiestructuur. De invulling van de mbo-opleiding op basis van praktijkleren met de praktijkverklaring is maatwerk, maar vaste onderdelen zijn begeleiding, een leerbaan en een vorm van inkomen.

Wat is het voordeel voor werkgevers?

Voor werkgevers zijn de beoogde praktijkverklaringen een mooi instrument om bestaande en potentiële werknemers die nog geen bbl-diploma of mbo-certificaat kunnen behalen, breder en beter inzetbaar te maken binnen het bedrijf.

Waar is meer informatie te vinden?

Informatie over praktijkleren is te krijgen bij leerwerk loketten en regionale mobiliteitscentra. SBB heeft de site www.leerbanen.nl waar alle erkende bedrijven opstaan die leerbaanvacatures hebben. www.s-sbl.nl

www.leerbanen.nl

gio's samen om ervaring op te doen met praktijkleren. Alhoewel het nog niet om hele grote aantallen gaat en veel sectoren bovendien door corona op slot zitten of pas langzaam op gang komen, zijn de resultaten positief. Renske Hamstra: "Voordat het coronavirus uitbrak, had circa negentig procent van de deelnemers die meededen aan het eind een nieuwe plek op de arbeidsmarkt. Dat is een mooi resultaat."

Naast regionale pilots waren er ook drie op landelijk niveau. Een van die landelijke pilots werd georganiseerd door DOORZAAM, het fonds voor duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten, in samenwerking met uitzenders Randstad en Start People. In de pilot werden uitzendkrachten geplaatst bij een erkend leerbedrijf waar zij tegelijk met hun tijdelijke baan een leertraject aangeboden kregen, afgestemd op hun persoonlijke mogelijkheden.

Perspectief

Renske Hamstra: "Op basis van de vraag van het leerbedrijf en de persoonlijke mogelijkheden, gaat de student onder begeleiding van een praktijkopleider aan de slag met het aanleren van werkprocessen van een mbo-opleiding. Deze kunnen indien de student het aan kan, worden verrijkt met lessen. Als de student na het leertraject voldoet aan de gestelde eisen, krijgt hij een door de praktijkopleider afgegeven praktijkverklaring, als onderdeel van een door de mbo-instelling uitgereikte mbo-verklaring. Met de praktijkverklaring, en de daarin beschreven werkprocessen, kan de medewerker nu aan andere bedrijven laten zien wat zijn toegevoegde waarde in het bedrijf kan zijn.

Het verkrijgen van een praktijkverklaring kan grote impact hebben op de deelnemers, zo blijkt ook uit de pilots. "Het gaat toch vaak om mensen die in hun leven veel teleurstellingen hebben gehad en school de rug hebben toegekeerd. Met de praktijkverklaring krijgen ze misschien voor het eerst van hun leven een waardepaartje en dat doet iets met ze. In de DOORZAAM-pilot was er een leuke ceremonie van de uitreiking gemaakt, compleet met ingelijste praktijkverklaring, een bos bloemen en een toespraak. Mensen gaan weer in zichzelf geloven en ze staan daardoor open voor verdere ontwikkeling. Misschien wel een mbo-certificaat of een heel mbo-diploma."

Peter Smit: "De grote winst is dat mensen weer meer zelfvertrouwen krijgen. En dat ze daardoor zelf hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten en aan de slag



De stichting Samenwerking Beroepsopleiding Bedrijfsleven (SBB) is de landelijke organisatie voor erkenning en begeleiding van leerbedrijven waar studenten terecht kunnen voor een stage of leerbaan van goede kwaliteit. SBB maakt afspraken over wat de student moet weten en kunnen om een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring te behalen. Verder leveren SBB feiten en cijfers uit de sector en adviseert ze de minister van OCW over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt.



komen of blijven."

Subsidie

Met ingang van dit jaar is in 35 arbeidsmarktregio's praktijkleren toegevoegd aan de mbo-structuur. Het is echter aanvullende scholing voor werkzoekenden en werkenden en maakt daardoor geen onderdeel uit van het bekostigd onderwijs. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) waarbij studenten in principe geplaatst zijn en een arbeidsovereenkomst hebben. De overheid betaalt dan de opleiding en de werkgever het loon van de student. Voor de inzet van de praktijkbegeleiding van de student ontvangt de werkgever bij BBL een vergoeding via de subsidieregeling praktijkleren. Het praktijkleren in het mbo met de praktijkverklaring is onbekostigd en moet betaald worden door bijvoorbeeld gemeenten, UWV of de werkgever.

Positief is dat de overheid in het kader van het corona steun- en herstelpakket, dit jaar 63 miljoen euro beschikbaar stelt voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo via de 3e leerweg met als resultaat een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring. Dit budget kan worden gebruikt door de regionale mobiliteitsteams om werkenden en werkzoekenden (inclusief Bbz- en Tozo-gebruikers) die in deze periode extra ondersteuning nodig hebben, te begeleiden naar nieuw werk. Maar dit budget kan ook door gemeenten en UWV worden gebruikt in aanvulling op hun reguliere dienstverlening bij het begeleiden van werkzoekenden naar werk die vallen onder de benoemde doelgroepen in de crisisdienstverlening. UWV en gemeenten hadden in hun reguliere dienstverlening al middelen om combinaties van leren en werken aan te bieden aan werkzoekenden, maar in het kader van de steun- en herstelpakketten is er nu extra budget voor.



AKC 2021: focus op ontwikkelingen en arbeidsmarkt

Het AKC heeft onlangs de plannen voor 2021 gepresenteerd, het laatste jaarplan binnen de AKC Strategie 2018-2021 'Kennis ontwikkelen en gebruiken voor een inclusieve arbeidsmarkt'. Het AKC signaleert dat de arbeidsmarkt volop in beweging is door de voorgestelde structuurwijzigingen, digitalisering, technologisering en niet in de laatste plaats door Covid-19. Daarom zal de arbeidsmarkt-focus dit jaar nadrukkelijker dan voorheen bepalend zijn in de activiteiten van het AKC.

Het AKC start samen met de NVvA in 2021 een verkenning naar de toekomst van het arbeidsdeskundig vakgebied. De veranderende samenleving en arbeidsmarkt en hybride werken zijn redenen om te onderzoeken wat dit in de toekomst voor effect heeft op het werkveld van de arbeidsdeskundige. Deze verkenning stelt het AKC in staat om toekomstbestendige kennisproducten te ontwikkelen. AKC zet samen met de NVvA dit jaar ook in op bewustwording en motivatie bij de arbeidsdeskundigen voor evidence-based

handelen en methodisch werken. Ook wordt gezamenlijk gewerkt aan het implementatievraagstuk. Het AKC zorgt voor kennisproducten die implementeer-klaar zijn, zodat de NVvA vervolgstappen kan zetten gericht op de ingebruikname van deze producten. De afspraken die hierover in 2020 zijn gemaakt, komen in 2021 tot uitvoering.

Clïentperspectief

Tot nu toe is vanuit het AKC het cliëntperspectief beperkt meegenomen in de ontwikkeling van kennisproducten. Deze stap gaan we nadrukkelijk zetten in 2021, door de cliënt mee te nemen in het onderzoek en cliënten(vertegenwoordigers) te betrekken bij de vormgeving van instrumenten die arbeidsdeskundigen gaan gebruiken. Het cliëntperspectief betreft zowel de werkgever/opdrachtgever van de arbeidsdeskundige als de werknemer. Dit vraagt eveneens aandacht voor communicatie en dialoog. Hiertoe neemt AKC deel aan het Onderzoeksproject SAMEN, dat gericht is op inclusieve communicatie. Arbeidsdeskundigen hebben verschillende rollen en contexten. Bij de samenstelling van de kennisagenda voor de komende



AKC-directeur Marianne Holleman

jaren komt expliciet naar voren welke projecten gestart worden voor welke arbeidsdeskundige doelgroep. Instrumenten die implementeer klaar opgeleverd gaan worden in 2021 zijn de DPQ (zie het artikel op pagina 14), het risico signalerend instrument chronische aandoening en arbeidsparticipatie, de vernieuwde Werkscan, de methodiekb beschrijving Volgend Sturen (Stichting Gezel) en minimaal 1 arbeidsdeskundige voorbeeld casuïstiek (ADVC).

1000+ LINKEDIN VOLGERS VOOR AKC

Het AKC heeft sinds een klein jaar een eigen pagina op LinkedIn. Sinds de lancering daarvan is het hard gegaan: de pagina wordt inmiddels door meer dan 1000 arbeidsdeskundigen en andere belangstellenden gevolgd.

De LinkedIn-pagina informeert bezoekers uitgebreid over de doelstellingen en de activiteiten van het AKC. Daarnaast wordt nieuws gedeeld over de wetenschappelijke onderzoeken die door het AKC mogelijk worden gemaakt, de betrokken onderzoekers en zijn er links naar interessante publicaties. Volg je het AKC nog niet op LinkedIn? Ga dan meteen naar <https://www.linkedin.com/company/arbeidsdeskundigkenniscentrum/> en start met volgen. Op naar de 2000 volgers!



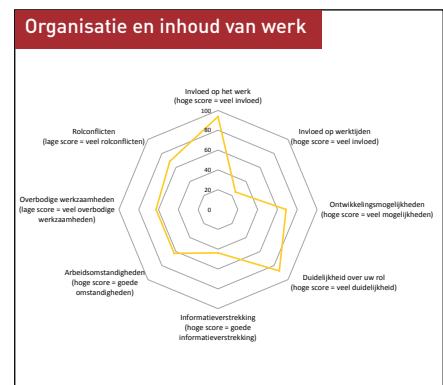
Gebruikerstest succesvol afgerond:

Nieuwe tool meet psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is uitgegroeid tot een van de belangrijkste verzuimoorzaken in Nederland en is daarom voor arbeidsdeskundigen een belangrijk thema. De 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' helpt arbeidsdeskundigen en klanten om de problematiek goed in beeld te krijgen. De tool is in opdracht van het AKC ontwikkeld door wetenschappers van het UMC Groningen.

TEKST | Diederik Wieman

Bijna 1,3 miljoen Nederlandse werknemers hebben burn-outklachten. En de kosten van werkstress gerelateerd verzuim zijn opgelopen tot 3,1 miljard euro per jaar. Dit blijkt uit de meest recente factsheet 'Werkstress' die TNO afgelopen november presenteerde. De factsheet is gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), een onderzoek van TNO en CBS onder ruim 60 duizend werknemers van 15 tot 75 jaar. Hoewel werkgevers verschillende maatregelen treffen om werkstress te voorkomen is dat nog niet altijd genoeg. Bijna de helft (45%) van de werknemers geeft aan dat er op het werk (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen werkstress en 35% van het werkgerelateerde verzuim had volgens werknemers met werkdruk of werkstress te maken. Om de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen en zo goed mogelijk te objectiveren, hebben wetenschappers van het UMCG in opdracht van het ACK de



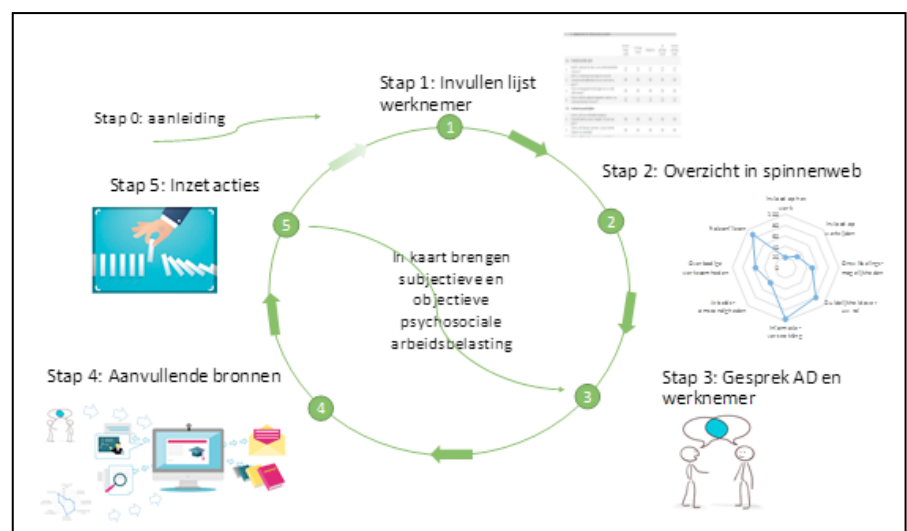
Spinnenwebben maken in een blik duidelijk waar de uitschieters zitten. De tool genereert voor alle vijf de domeinen een spinnenweb.

afgelopen twee jaar gewerkt aan een nieuwe tool. Dat was nodig, want volgens onderzoeker dr. Femke Abma zijn de bestaande instrumenten uit de jaren '90 en '00 verouderd. "Ze worden vaak nog wel doorontwikkeld, maar meestal niet herzien op inhoud en daardoor ingehaald door de razendsnelle ontwikkelingen van de werkcontext en de arbeidsmarkt."

Een uitzondering hierop is de 'Danish Psychosocial Work Environment Question-

naire' (DPQ), die zowel actueel is als wetenschappelijk gevalideerd. Samen met collega-onderzoekers dr. Pepijn Roelofs, dr. Haitze de Vries en onderzoeksmedewerker drs. Lotte Kors, werd de DPQ aan de Nederlandse situatie aangepast en ontwikkelden ze een testtraject.

Femke Abma: "Na de vertaling van de DPQ hebben we de vragenlijst aan arbeidsdeskundigen en experts uit aanpalende beroepsgroepen voorgelegd. De reacties



waren positief. Men vond de vragenlijst uitvoerig en breed genoeg om alle aspecten van de PSA te dekken en een goede basis om de tool verder te ontwikkelen. Daarna volgden diverse workshops waarin met arbeidsdeskundigen werd gediscussieerd over hoe je uitkomsten van de vragenlijst het beste kan objectiveren." Vandaaruit is de tool vormgegeven en werd hij afgelopen jaar in de praktijk door arbeidsdeskundigen getest.

Veel belangstelling

Over belangstelling om aan de ontwikkeling van de tool deel te nemen hadden de onderzoekers niet te klagen. Femke Abma: "Tijdens onze workshops op het NVvA-symposium hadden we meer dan honderd deelnemers die actief meedachten en meepraatten. Haitze de Vries: "Dat gaf ons echt het gevoel dat wij iets aan het ontwikkelen waren wat de moeite waard is en waar behoefte aan is. Veel arbeidsdeskundigen vinden het lastig om op een gestructureerde manier de PSA vast te stellen." Pepijn Roelofs vult aan: "Een deel van die behoefte komt voort uit het feit dat er werkwijzen en begrippen door elkaar heen worden gebruikt. De door ons ontwikkelde tool geeft meer eenduidigheid."

Ook voor de gebruikerstest, afgelopen jaar, waren genoeg arbeidsdeskundigen te vinden. In totaal zijn tien arbeidsdeskundigen aan de slag gegaan die in totaal negentien werknemers de vragenlijsten hebben laten invullen. Ook is met werkgevers gesproken en is de tool behandeld in twee OT-groepen. Lotte Kors: "De test ging van start toen corona uitbrak. Was dat niet zo geweest, dan hadden we nog veel meer aanmeldingen kunnen hebben. Veel arbeidsdeskundigen wilden toch liever even afwachten hoe de situatie zich ging ontwikkelen, maar desondanks hadden we een mooi aantal deelnemers."

De tool in het kort:

De werknemer ontvangt een link die naar de vragenlijst leidt. De vragen hebben betrekking op de domeinen;

- Organisatie en inhoud van werk
- Werkeisen
- Onderlinge relatie collega's en management
- Conflicten op het werk
- Beleving van de werksituatie

De werknemer vult de vragenlijst digitaal in

De antwoorden worden (geautomatiseerd) omgezet naar scores en in vijf spinnenwebben verwerkt, telkens met een korte uitleg

De arbeidsdeskundige bespreekt aan de hand van de spinnenwebben de uitkomsten met de werknemer

Voor het vormen van een deskundigenoordeel put de arbeidsdeskundige uit aanvullende bronnen (bijvoorbeeld functieomschrijving, een werkbezoek, en gesprekken met collega's, leidinggevende of werkgever) Er kan besloten worden tot interventies of acties.

Goed rapportcijfer

De deelnemende arbeidsdeskundigen en werknemers zijn achteraf door de onderzoekers ondervraagd. Lotte Kors: "Los van wat technische verbeterpunten, was iedereen enthousiast en kreeg de tool een gemiddeld rapportcijfer 8. Vooral het gesprek naar aanleiding van de vragenlijst werd als heel belangrijk ervaren. De uitkomst van de vragenlijst moet je echt als startpunt zien voor het gesprek waarin duiding wordt gegeven



De onderzoekers dr. Haitze de Vries, dr. Femke Abma en dr. Pepijn Roelofs en drs. Lotte Kors

aan de scores."

Haitze de Vries daarover: "Het mooie is dat zowel de werknemer als de arbeidsdeskundige van tevoren moeten nadenken over de casus. Daarmee bereik je dat beiden goed voorbereid het gesprek in gaan. Ideaal, want je hoeft in zo'n eerste gesprek geen tijd meer te steken in het in kaart brengen van de problematiek."

Goed toepasbaar

De tool is bovendien makkelijk in gebruik. Pepijn Roelofs: "Er is een beknopte handleiding van de tool. De tool sluit aan bij de dagelijkse werkwijze van de arbeidsdeskundige. De werknemer krijgt een link en de arbeidsdeskundige krijgt de resultaten teruggekoppeld. In het gesprek kan de arbeidsdeskundige beoordelen of bepaalde uitschieters in de spinnenwebben problematisch zijn of niet. Bij het toepassen van de tool benut de arbeidsdeskundige gebruikelijke instrumenten als werkbezoek of het spreken van een leidinggevende. Deze aanvullende bronnen kunnen gebruikt worden bij het vormen van een deskundigenoordeel."

Beschikbaarheid

De onderzoekers leveren binnenkort de eindrapportage van hun onderzoek op. De 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' zelf is bijna gebruiksklaar, het betreft nog een onderzoekersversie. Binnenkort maakt het AKC bekend hoe en op welke voorwaarden de tool toegankelijk wordt gemaakt voor arbeidsdeskundigen.



“Een mooi instrument om het gesprek aan te gaan”

Wietze Knol is arbeidsdeskundige bij Frisse blik op werk. Hij maakte tijdens een workshop op het NVvA Congres in 2018 kennis met de tool. Afgelopen jaar deed hij mee aan de gebruikerstest. “Je kunt direct met de resultaten aan de slag.”

Hoe kwam je bij het onderzoek?

“Ik maakte kennis met de tool tijdens de workshop op het voorjaarscongres van de NVvA en was direct geïnteresseerd. En niet alleen ik, want de zaal waar de workshop gegeven werd pulde uit. Psychosociale

arbeidsbelasting is een onderwerp dat op veel belangstelling kan rekenen. Ik heb toen aangegeven dat ik op de hoogte gehouden wilde worden over de ontwikkeling van de tool en werd later uitgenodigd om deel te nemen aan de gebruikerstest. Ik ben vooral geïnteresseerd omdat zo’n tool veel kan betekenen op het gebied van preventie. Daar is nog een wereld te winnen voor arbeidsdeskundige.”

Hoe merk je dat?

“Ik werk als ZZP’er voor een arbodienst en heb dan regelmatig preventiegesprekken. Als

je dan ziet waar de lekken zitten en hoeveel er in het werk van mensen verandert waardoor het niet meer lekker gaat. Daarnaast ben ik parttime docent in het volwassenenonderwijs. Ik geef burgerschapslessen aan met name zorgmedewerkers of mensen die in de zorg willen gaan werken. We praten dan ook over werk en dan merk je dat er veel te sleutelen valt als het



“Tool geeft de werknemer inzicht”

Hellen Snoek werkt bij UWV als intern re-integratiedeskundige/arbeidsdeskundige in de regio zuidwest Nederland. Haar werk richt zich op het duurzaam inzetbaar houden van UWV-werknemers en de re-integratie in de eerste twee ziektejaren.

Hoe kwam je bij het onderzoek?

“Ik doe wel vaker mee aan wetenschappelijke onderzoeken op arbeidsdeskundig gebied. Bovendien boeit het thema psychosociale arbeidsbelasting mij omdat veel mensen waar ik in mijn werk mee te maken krijg, beperkingen hebben in het persoonlijk en sociaal functioneren.”

Wat heb je gedaan?

“Ik heb afgelopen jaar meegedaan aan de gebruikerstest en de tool meerdere keren uitgeprobeerd op werknemers die met hun re-integratie bezig waren of nog aan het werk waren, maar tegen hun grenzen

aanliepen. Ook heb ik de tool besproken in mijn OT-groep. De tool is vooral geschikt voor arbeidsdeskundigen die adviseren op het gebied van preventie of re-integratie en minder voor andere disciplines zoals claimbeoordeling of letselschade.”

Wat vond je ervan?

“Ik heb een aantal medewerkers geselecteerd die uitgevallen waren, maar die wel geschikt waren voor het eigen werk. De tool maakte duidelijk dat er enkele aspecten aan te wijzen waren als veroorzaker van de ervaren zwaarte in het werk, zoals hoeveelheid werk, vereiste werktempo, rolconflicten en wegvallen van steun binnen het team. Doordat ze de vragen van tevoren beantwoorden en de antwoorden in spindiagrammen zijn samengevat, kun je daarna met een extra dimensie het gesprek voeren. Door die voorbereiding kom je er goed achter wat zij als belastend

ervaren in de verschillende domeinen zoals ‘Beleving van werk’ en ‘Organisatie en inhoud van werk’. Als arbeidsdeskundige haal je informatie uit het gesprek en beschrijf je de belasting in het werk, maar met de spindiagrammen kun je het concreet maken. En kun je bovendien de medewerker inzicht bieden, aan welke knoppen gedraaid zou kunnen worden om die psychosociale belasting als minder zwaar te ervaren. Dit instrument geeft heel concreet per domein waar de eisen in die functie, op die werkplek, hoog zijn. Je kunt je daardoor goed verdiepen in de verschillende aspecten die voor de klant een rol spelen. Natuurlijk is de inbreng van de klant subjectief. Je hebt wel extra informatie nodig van bijvoorbeeld de leidinggevende of werkgever om het te objectiveren en te veralgemeniseren.”



Is je eigen aanpak gewijzigd door de toepassing van de tool?

“Nee, dat niet. Ik denk dat de tool vooral de medewerker meer inzicht

geeft in waar hij of zij tegen aanloopt en meer begrip geeft over de situatie. Ik ga de tool zeker gebruiken wanneer deze beschikbaar komt. Het is een mooi, aanvullend instrument in mijn werk, met name in gevallen waarin mensen er tegenaan hikken om hun eigen werk weer te gaan doen. Ik denk dat het ook waardevol kan zijn om op basis van de tool vergelijkingen te maken met de PSA in andere regio’s. Als die niet ongeveer gelijk is, waar ligt dat dan aan? De sfeer binnen een team, regelruimte en steun die de ene leidinggevende wel en de ander minder biedt, of juist op heel ander vlak?”





gaat om keuzes voor beroep, functies en taken.”

Wat heb je met de tool gedaan?

“Ik heb bij drie medewerkers de test afgenomen: een casemanager die het zelf wel eens wilde ervaren, een directiesecretaresse die regelmatig in haar werk vastloopt en een directeur van een basisschool waarmee ik het verleden al gesprekken had. Ze kregen een link toegestuurd om de vragenlijst online in te vullen. De uitslag in de vorm van 5 spinnenwebben en een korte toelichting besprak ik daarna in een gesprek van ongeveer een uur. Dan kijk je samen met de klant of hij zich erin herkent. Wat maakt dat je hier hoog scoort en daar laag? Wat voor werkzaamheden zijn het en is het passend?”

Wat vond je ervan?

“Het geeft goede input voor het voeren van het gesprek en het geeft degene die de vragenlijst invult inzicht in waar de problemen zitten. Wel moet je verder kijken dan alleen de uitslag. Ook de werkomgeving is van belang. Welke rollen en verantwoordelijkheden zijn er? Wie geeft opdrachten, wie vraagt aandacht en op welke wijze, is er regie op eigen werk? Naast dit alles kan ook de fysieke werkomgeving van invloed zijn.”

Wat vonden de deelnemers ervan?

“Ik heb de mensen een paar weken later weer gesproken. Ze zeiden dat ze er inzicht door hadden gekregen, maar het is aan de persoon zelf om eventueel vervolgstappen te zetten. De secretaresse kreeg steeds minder inhoudelijk werk en minder autonomie, ze heeft dat bespreekbaar gemaakt bij haar leidinggevende. De tool heeft haar geholpen om regie te nemen.”

Blijf je de tool gebruikte?

“Ik denk dat ik het zeker bij preventiegesprekken ga inzetten. Het heeft meerwaarde om inzichtelijk te krijgen waarom iemand bijvoorbeeld met minder plezier naar het werk gaat of bekaf is zonder dat er medisch iets achter zit. Het is een mooi instrument, laagdrempelig en het kost niet veel tijd. Het is zonder meer goed toe te passen in de arbeidsdeskundige praktijk.”



COLUMN

Essentiële beroepen

Als arbeidsdeskundigen komen we in aanraking met allerlei soorten beroepen. Van hoog tot laag in de boom. Iedereen in functie is belangrijk op zijn of haar manier. Aangezien ik in mijn loopbaan geen enkele functie ben tegengekomen die overbodig lijkt te zijn, ben ik er altijd van uitgegaan dat alle functies essentieel zijn. Tot corona kwam. Ineens zijn bepaalde beroepen essentiëler dan anderen. Dacht je ooit belangrijker, essentiëler of zelfs beter te zijn dan een vuilnisman, verpleegkundige of vakkenvuller, dan is een klein pluspunt van deze crisis dat je genezen bent van die arrogantie.

Wie zijn dan essentieel in deze crisis? Uiteraard alle werknemers in een zorgfunctie, medewerkers werkzaam in de voedselketen, dierenartsen, audiciens en opticiens, medewerkers van bloedbanken, openbaar vervoer en uiteraard de hulpverleningsdiensten om er maar eens een paar te noemen. Op dit moment ervaar ik zelf dat de kapper ook een essentieel beroep is, maar zo wordt deze helaas voor mij – en ik denk voor vele anderen met mij – niet gezien. En zo heeft iedereen een andere mening over wat essentieel is en wat niet.

Premier Ardern van Nieuw-Zeeland heeft bijvoorbeeld de paashaas uitgeroepen tot essentieel beroep. Voorwaarde is wel dat de paashaas niemand thuis bezoekt, om besmettingen van het coronavirus te voorkomen. België volgt dit beleid ook. Daar kan de paashaas ook ongehinderd zijn werk doen. Tegen de tijd dat deze column verschijnt gaan we al richting Pasen, dus hopelijk volgt Nederland het beleid van Nieuw-Zeeland hierin en mag de paashaas toch vrolijk door het park huppelen. Voor sommigen is het een bittere pil, de gewaarwording dat je niet essentieel bent in het oplossen van deze crisis. Maar vergeet niet dat het een noodsituatie is. Ook voor de essentiële mensen. En als die voorbij is, wanneer dat ook mag zijn, hebben deze mensen ook tijd en rust nodig om even niet-essentieel te zijn, zoals wij dat zijn. Hopelijk kunnen wij dan iets essentieels voor hen doen.

Agnes Lammers

Redactielid en arbeidsdeskundige

In de ban van Nepal

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Harm Rademaekers, landelijk adviseur arbeidsdeskundige bij UWV, is van jongs af aan gefascineerd door Nepal. Sinds zijn eerste bezoek in 2008 keerde hij 21 keer terug. In Nepal ontwikkelde hij met motorrijden een tweede passie. Verder doet Harm vrijwilligerswerk in en voor het land, zoals scholings- en re-integratieprojecten voor jongeren met een handicap.

TEKST | Diederik Wieman

“Als ik terugkijk had ik op de lagere school al veel belangstelling voor Nepal. Hoe dat precies zo gekomen is weet ik eigenlijk niet. Het land stond toen helemaal niet in de belangstelling, maar ik las er veel over. Vond het fascinerend dat daar de hoogste berg ter wereld lag en dat sherpa's die gewoon konden beklimmen. Op mijn drieëntwintigste ging ik samenwonen. Ik studeerde nog, mijn toenmalige vrouw werkte in het onderwijs. We zouden onze eerste gezamenlijke grote reis boeken: naar Nepal, mijn grote wens zou in vervulling gaan. Er werden tickets gekocht, contacten gelegd. Maar op het laatst kwam er iets tussen op haar werk waardoor we moesten annuleren. Door allerlei omstandigheden verdwenen de reisplannen in een la. We trouwden, ik ging aan het werk, we kregen kinderen. Je hebt een heel ander, druk leven en Nepal leek

verder weg dan ooit, want het was niet echt een bestemming waar je met kleine kinderen naar toe gaat.”

Symboliek

“Toen wij in 2008 scheidden, dacht ik: het eerste wat ik nu ga doen, is een reis naar Nepal boeken. In april van dat jaar vertrok ik met een groepsreis waar ook een trekkingtocht bij was inbegrepen. Halverwege de reis zaten we in een hotel en zag ik aan de overkant een klein bedrijfje waar ze twee oude motorfietsen verhuurden. Toen ik het zag, wist ik het meteen: ik wilde de rest van de vakantie niet met de groep mee, maar zelf op de motor het land verkennen. In je eentje zo'n uitdaging aangaan, daar school voor mij natuurlijk ook een stuk symboliek in. Ik was net gescheiden en vroeg mij regelmatig af hoe ik alleen verder kon in het leven. Ik dacht als dit mij lukt, lukt het me in Nederland ook om op eigen kracht verder te gaan. Ik legde mijn plannen aan de reisbegeleider voor, maar die vond het uiteraard geen verstandig idee van mij om de groep te verlaten. Het is een derdewereldland en het is bepaald niet vanzelfsprekend dat je daar als toerist op een motor stapt en rond gaat reizen. Uiteindelijk stemde hij toe op voorwaarde dat ik elke avond zou bellen om door te geven waar ik zat.”

Avontuur

“Twee weken ben ik met de motor onderweg geweest en in die tijd heb ik werkelijk van alles meegemaakt. Ik raakte de weg kwijt, kwam zonder benzine te staan, kreeg motorpech en een lekke band. En meestal sta je stil in de middle of nowhere. Maar toch, waar je ook bent, voor je het weet komen er mensen op je af om je te helpen. Alles lost zich als het ware vanzelf op. Het

Harm Rademaekers heeft inmiddels zo'n beetje alle kanten van Nepal op de motor gezien.



was een fantastisch avontuur en voor mij een geweldige ervaring om dat alleen te doen. Na twee weken was ik in Kathmandu en sloot ik weer aan bij de groep. Op mijn eerste bezoek aan het land is niet alleen mijn liefde voor Nepal ontstaan maar ook die voor het motorrijden. Ik had al vele jaren mijn rijbewijs, maar had in Nederland nooit de behoefte om op de motor te stappen. Dat is duidelijk veranderd na die eerste reis naar Nepal. Ik rijd nu ook in Nederland - vooral in het voorjaar en de zomer - en ben inmiddels aan mijn derde motor toe.”

“Terug in Nederland liet ik foto's zien op het werk. Een collega herkende de beelden en vertelde dat haar dochter vrijwilligerswerk

MEER INFO OVER
STICHTING SUVADRA?

Kijk dan op www.suvadra.com.



gevoel van die allereerste keer terug: ik kan dit in m'n eentje doen. En dat geeft mij ook kracht en inspiratie voor mijn leven in Nederland. Uiteindelijk heb ik drie jaar geleden een tweedehands motor in Nepal gekocht, die ik vorig jaar weer inruilde voor een splinternieuwe offroad motor. Inmiddels heb ik wel zo'n beetje alle kanten van Nepal, dat ongeveer vier keer zo groot is als Nederland, op de motor gezien. Behalve het gebied in het noordwesten waar erg weinig wegen zijn en een klein stukje Nepal dat aan de ander kant van de Himalaya grenst aan Tibet. Dat district heet Mustang en er schijnt zelfs nog een koning te zijn. Daar komen is lastig omdat je de Himalaya over moet en een toeristenvisum 500 dollar kost en maar beperkt wordt afgegeven."

Combineren

"Als ik in Nepal ben combineer ik altijd vakantie met werk voor de stichting Suvadra. Er gaat veel tijd zitten in overleg met directeurs van de scholen waar onze jongeren op zitten. Het gaat dan vaak over gebrek aan tijd en geld om ze te begeleiden, of om de toegankelijkheid van de school. De meeste jongeren wonen in guesthouses bij de scholen, en ook die bezoek ik allemaal. En omdat de stichting ter plaatse ook een (verplicht) Nepalees bestuur heeft, moet ik ook met deze groep van 20-25 mensen om tafel. Voor hen zijn de bestuursfuncties erebaantjes en de vergaderingen zijn vaak eindelijk. Je bent zo maar weer een hele dag onder de pannen. Ik plan dit werk doorgaans in het midden van de vakantie, zodat ik aansluitend nog een weekje over heb. Meestal rijd ik dan op de motor naar Chitwan in het zuiden, een van de mooiste nationale parken in de jungle, zo'n 170 kilometer van Kathmandu. Ik weet daar een fijn hotel met een zwembad. Daar kan ik dan nog even relaxen voor ik weer naar Nederland vertrek."

had gedaan bij de stichting Suvadra. Ik heb toen contact gezocht met Joyce van Rijen, de voorzitter van de stichting. En van het ene kwam het ander. In 2010 ben ik ambassadeur geworden en heb sindsdien veel fondsenwerving gedaan. Vanaf 2012 zit ik ook in het bestuur van de stichting. Suvadra helpt gehandicapte jongeren met scholing, opleiding en mobiliteit. We zorgen dat vaak ernstig beperkte jongeren toch les krijgen, thuis of op school en proberen ze ook te helpen met het vinden van werk. Om de mobiliteit te verbeteren hebben we voor sommigen van hen driewielscooters gekocht. Sinds 2018 ben ik ook vicevoorzitter van de Nepalese gemeenschap in



Nederland (NSN, Nepal Samaj Nederland). En sinds eind vorig jaar ben ik ook ambassadeur bij de Europe Nepal Chamber of Commerce for Tourism. We promoten hierin toerisme vanuit Europa naar Nepal." "Door corona lukte het afgelopen jaar niet, maar normaal gesproken probeer ik ieder jaar zeker zeven weken naar Nepal te gaan. In al die 22 keer dat ik er nu geweest ben, huurde ik een motor en kwam ook dat

50 jaar NVvA: positief de toekomst in

In 2021 is het een halve eeuw geleden dat de NVvA werd opgericht. Een bijzondere mijlpaal waar we dit jaar met alle leden en partners bij willenilstaan. We kijken terug naar het begin en de gebeurtenissen in de afgelopen vijftig jaar. Natuurlijk werpen we ook een blik op de toekomst.

Ondanks de bizarre tijd waarin we momenteel verkeren, is NVvA-voorzitter Bert van Swam positief over de vereniging en de toekomst van het arbeidsdeskundig vak. "Het afgelopen jaar was natuurlijk heel bijzonder door het uitbreken van de coronapandemie. Los van al het menselijk leed, heeft het ook een flinke impact op de NVvA. We hadden bijvoorbeeld de bestuurswisseling, maar moesten digitaal afscheid nemen van

Monique Klompé, de ledenvergadering ging online, net als het afgelopen najaarscongres. Ook dit jaar hadden we ons als vereniging anders voorgesteld, want het vijftig jarig bestaan wil je natuurlijk graag met z'n allen vieren met een mooie bijeenkomst. We dachten eerst nog dat dat in juni zou kunnen, maar nu moeten we opschuiven naar het eind van het jaar in de hoop dat we dan wel weer fysiek bij elkaar kunnen komen."

Creatief

Maar corona maakt ook creatief, vindt Bert. Het digitaal congres bijvoorbeeld, was een groot succes met meer bezoekers dan ooit. "En zoiets als 50 activiteiten bedenken om het hele jaar door, ons vijftig jarig jubileum te vieren, dat zou je onder normale omstandigheden niet zo snel doen."



NVvA-VOORZITTER BERT VAN SWAM

“Het arbeidsdeskundig vak groeit in alle opzichten

Hij signaleert verder dat arbeidsdeskundigen in de huidige tijd zeer goed stand houden. "Je mist in je werk nu heel vaak het fysieke contact met klanten. Maar ik

50
JAAR

4
50

NVvA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

50 KEER AANDACHT VOOR HET JUBILEUM

Het gouden jubileum vieren we aan het eind van dit jaar met een groots evenement, hopelijk live. Gelukkig hoeven de leden niet te wachten tot het einde van het jaar. Het hele jaar vieren wij dit met speciale evenementen, acties en verrassingen; vanaf de eerste stap - een geheel vernieuwde website <http://www.arbeidsdeskundigen.nl/> - tot en met de vijftigste. Met als hoogtepunt een feestelijk congres in november.

Elk van de vijftig feestelijke momenten wordt duidelijk geaccentueerd met het NVvA jubileum logo. ↓logo toevoegen↑ Via AD Visie, digitale

nieuwsbrief en de website houden we jullie op de hoogte. Kortom: genoeg om naar uit te zien dit feestelijke jubileumjaar!

Om de nieuwsgierigheid een beetje aan te wakkeren lichten we een tipje van de sluier op. Denk bijvoorbeeld aan interessante beschouwingen over ons vak op de AD Academie, een gezellige (online) pubquiz, een gloednieuwe NVvA-app, een uitgebreide jubileum editie van AD Visie en speciale acties met onze partners. Kortom: genoeg om naar uit te zien dit feestelijke jubileumjaar!

merk dat arbeidsdeskundigen zich aan de nieuwe situatie aanpassen en goed werk blijven leveren. Belangrijk werk, zeker in deze tijd, want corona brengt allerlei nieuwe aspecten met zich mee die van invloed zijn op de werkgelegenheid, het werk en de werkbelasting van mensen.”

Groei

Verheugend in dit jubileumjaar is ook de

blijvend toenemende belangstelling voor het vak. “Het is goed om te zien dat steeds meer mensen zich aanmelden voor de opleiding tot arbeidsdeskundige en onze vereniging verder groeit. Ook steeds meer bedrijven beseffen de toegevoegde waarde van een arbeidsdeskundige. Het is nu misschien even anders, maar op lange termijn hebben we echt iedereen nodig in het arbeidsproces.”

Dat het arbeidsdeskundig vak in alle opzichten groeit vertaalt zich ook in steeds nauwere samenwerking met andere beroepsgroepen zoals de bedrijfs- en verzekeringsartsen. “Kortom, we gaan ondanks de coronacrisis, positief dit jubileumjaar in met hopelijk aan het eind van dit jaar een groots evenement waarop we elkaar allemaal weer kunnen ontmoeten.”



Alles voor de arbeidsdeskundige:

Nieuwe website **arbeidsdeskundigen.nl**

Begin januari werd de gloednieuwe website arbeidsdeskundigen.nl opgeleverd. Vanaf de start is de site zeer druk bezocht. En terecht. Want de site staat bol van de nuttige informatie en is daarmee een onmisbare tool in de gereedschapskist van iedere arbeidsdeskundige.

Niet voor niets is het motto van de site ‘Alles voor de arbeidsdeskundige’. De website is super overzichtelijk én compleet. De homepage bestaat uit tegels die je direct leiden naar uiteenlopende thema's of onderwerpen. Via de groene tegels kom je rechtstreeks terecht op de online producten van AKC zoals de keuzetool arbeidsflexibiliteit en de Kennisbibliotheek Chronisch Werkt. Ook is er een groene tegel die leidt naar lopende AKC onderzoeken. Via de rode tegels kun je in een muisklik naar het laatste nieuws, evenementen, de AD Academie, je persoonlijke certificeringsdossier of het vrijwel complete digitale archief van AD Visie.

Wil je meer of alles weten over de NVvA of over het AKC? Klik dan bovenaan de homepage op ‘Vereniging NVvA’ of op ‘Kenniscentrum AKC’ en je wordt meteen doorgeleid naar de betreffende homepages.

Overzichtelijk

Naast de mooie vormgeving is vooral de overzichtelijkheid een groot pluspunt van de site. Belangrijk is het nieuwe ledenportaal ‘Mijn NVvA’. Log in en je hebt alle persoonlijke informatie op één plek toegankelijk. Hier staan je persoonlijke dossier, je certificeringsdossier, de belangrijkste documenten, verslagen en meer op een rij.

De website is ook uniek omdat deze onthoudt wat je hebt bekeken en



welke informatie dus voor jou interessant kan zijn. Ook de zoekfunctie is sterk verbeterd. Het systeem is ‘lerend’ gemaakt. Doordat gebruikers de komende maanden zoekopdrachten geven, leert de website en worden de antwoorden steeds gedetailleerder. Of je nu relevante kennis zoekt van het AKC, de AD Academie of een van de vele andere onderwerpen. Het kan gemakkelijk via de website.

Toegankelijk

We zijn er in geslaagd om de enorme hoeveelheid beschikbare informatie voor zowel onze leden als voor andere geïnteresseerden vindbaar en toegankelijk te maken. De nieuwe site levert daarmee een uitstekende bijdrage aan de profilering van de arbeidsdeskundige professie. Nieuwsgierig naar het resultaat? Ga dan meteen naar <http://www.arbeidsdeskundigen.nl/> Tips voor of feedback op de nieuwe site? Graag aan nvva@arbeidsdeskundigen.nl



Hoe kunstmatige intelligentie arbeidsdeskundigen kan ondersteunen

Dit jaar vindt de introductie plaats van AD Assist, een tool die routinematig en tijdrovend werk rondom de FML/Inzetbaarheidsprofiel (IZP) en rapporteren automatiseert. De maker van AD Assist is LDC, een softwarebedrijf dat online loopbaaninstrumenten en -tests ontwikkelt voor professionals op het gebied van o.a. HRM, verzuim en re-integratie. Een werkgroep van zes arbeidsdeskundigen is nauw betrokken bij de totstandkoming van AD Assist.

TEKST | Roel Verkeste en Maurice Vermunt

AD Assist geeft arbeidsdeskundigen snel inzicht in de arbeidsmogelijkheden op taakniveau van werknemers. De basis hiervoor is de LDC beroependatabase met daarin een vrijwel compleet overzicht van alle beroepen. De database omvat 2.200 basisfuncties met telkens gemiddeld 20 taken met een variabele taakzwaarte. Kunstmatige intelligentie - ook wel Artificiële Intelligentie (AI) - bepaalt op basis van de beperkingen welk functieprofiel passend kan zijn voor de werknemer.

AI binnen LDC

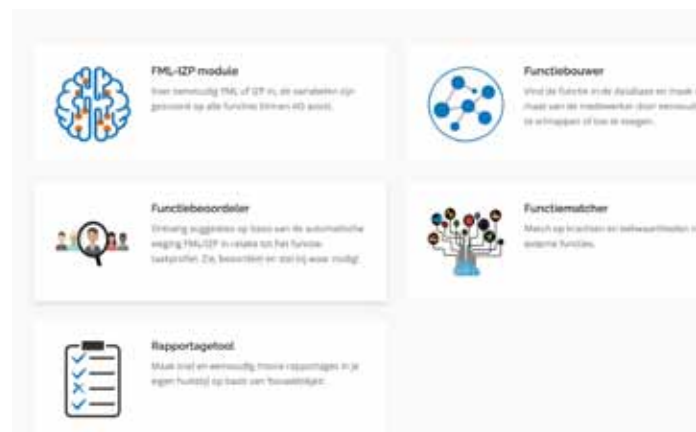
Bij LDC gebruiken we AI om patronen te ontdekken in grote hoeveelheden data die betrekking hebben op beroepen en functies in Nederland. De conclusies die we op basis hiervan trekken, gebruiken we om mensen en organisaties die werken aan arbeid gerelateerde vraagstukken te adviseren. Denk bijvoorbeeld aan loopbaan- en re-integratieadviseurs, HRM professio-

nals, arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen. De kunstmatige intelligentie is in staat om waardevolle nuances te vinden in grote datastromen die gebruikt kunnen worden om beslissingen en processen te ondersteunen die betrekking hebben op de wereld van werk. Zo ook in het online programma 'AD Assist'; een systeem dat Arbeidsdeskundigen ondersteunt in hun werk en dat na jarenlange voorbereiding tijdens het afgelopen NVvA-najaarscongres werd gepresenteerd.

De basis van AD Assist

Bij de beoordeling en advisering moet de arbeidsdeskundige kennis hebben over de uitvoerbaarheid van specifieke taken in het licht van de beperkingen van de werknemer. Aangezien er zeer veel verschillende functies zijn (feitelijk ontelbaar veel, want iedere functie is anders) en zeer veel specialistische taken, is dit vaak lastig in te schatten zonder gedetailleerde kennis van het vakgebied van de werknemer. AD Assist biedt hier uitkomst. Het is gebouwd op de grote LDC dataset waarin nagenoeg alle beroepen in Nederland zijn opgenomen inclusief de bijpassende taakprofielen, gekoppeld aan de variabelen van FML en IZP. Het door ons ontwikkelde algoritme geeft aan in hoeverre het functieprofiel uitgevoerd kan worden door een relatie te leggen tussen de taken van het profiel en 140 beper-

De bouwblokken van AD Assist



kingsvariabelen die gerelateerd zijn aan de FML, IZP en onze eigen belasting variabelen. Het model legt de relaties tussen taak en beperkingsvariabelen niet rechtstreeks (als je deze ene beperking hebt, dan kun je de taak niet meer uitvoeren), maar in onderlinge samenhang en met nuance in de uitkomst (als je deze specifieke beperkingen hebt als totaalbeeld, dan kun je de taak in de volgende mate uitvoeren). Via de nieuwe data die binnenkomt vanuit het gebruik, gaan we het model verder trainen en zullen de uitkomsten steeds verfijnder worden. Het aantal calculaties dat uitgevoerd wordt loopt daarbij in de miljarden, een beetje moeilijk te bevatten voor ons gewone stervelingen.

Voor en door arbeidsdeskundigen

Het AI algoritme van AD Assist is dus getraind op het ontdekken van relaties tussen beperkingen (van werknemers) en de uitvoerbaarheid van individuele taken. Het algoritme leert bij tijdens het gebruik van de applicatie door de arbeidsdeskundigen. Op basis van de data die wordt opgebouwd kan het in nieuwe dossiers uitspraken doen over de mate waarin een werknemer een bepaalde taak kan uitvoeren. Aangezien functies in kaart worden gebracht in termen van taken, kan het vervolgens dus ook zeer gedetailleerde uitspraken doen over de uitvoerbaarheid van functies. Dit kan de eigen functie zijn, maar ook een geheel andere. Op die manier is het mogelijk om te kijken op welke wijze de functie van een werknemer aangepast zou kunnen worden zodat deze beter kan functioneren, in de eigen of andere functies. Het algoritme geeft de arbeidsdeskundige hiervoor een advies op taakniveau en deze betreft het vervolgens in zijn uiteindelijke oordeel. Het mooie hiervan is dat de toepassing is gericht op het ondersteunen en helpen van de arbeidsdeskundige. Artificiële Intelligentie niet als een mysterieus alwetend en intelligent orakel, maar als een heel concreet hulpmiddel; een digitale assistent.

Oplevering

AD Assist is work in progress en wordt in fases opgeleverd. Naar verwachting kunnen we AD Assist begin 2021 vrijgeven voor alle arbeidsdeskundigen. NVvA-leden kunnen AD Assist dan gedurende vier maanden gratis en vrijblijvend uitproberen in de praktijk.

OVER DE AUTEURS

Roel Verkeste is Lead Developer bij LDC en bouwt samen met zijn collega-developers aan de ICT bij LDC.

Maurice Vermunt is directeur/eigenaar van LDC en al 20 jaar ondernemer binnen arbeidsmarkt gerelateerde bedrijven.

PRAKTIJKVOORBEELD

Een werknemer met de functie 'lasoperator' meldt zich ziek. Na enige tijd afwezig te zijn geweest volgt een gesprek met de bedrijfsarts die een probleemanalyse maakt en vaststelt wat de beperkingen van deze werknemer zijn. De arbeidsdeskundige neemt de FML of het IZP over in AD Assist en zoekt daarna het beroep 'lasoperator' op in AD Assist. Hij vindt een aantal varianten en kiest het profiel dat het best bij de werknemer past. Naast informatie over de functie ziet hij ook een opsomming van alle relevante taken. Samen met de werknemer stelt hij de functie en taken nog bij zodat een juiste functiebelasting ontstaat. Dit profiel wordt opgeslagen en is daarmee ook weer (als anoniem functieprofiel) beschikbaar voor andere arbeidsdeskundigen.



Eén van de functietaken is 'vlambooglastechnieken toepassen'. De kunstmatige intelligentie van AD Assist geeft aan dat deze taak in principe niet meer uitgevoerd kan worden door de werknemer. Het systeem geeft echter ook aan welke mogelijke aanpassingen gedaan kunnen worden zodat de taak wel zou kunnen. De arbeidsdeskundige bekijkt welke aanpassingen daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden, en kan ook een eigen aanpassing toevoegen (en dus ook weer geanonimiseerd delen binnen het kennissysteem). Na overleg met de werkgever besluit men tot een aanpassing van het takenpakket en de werkplek van de werknemer, waardoor deze weer (gedeeltelijk) aan het werk kan.

Als uiteindelijk blijkt dat dit niet tot een duurzame oplossing leidt (betaald passend werk), volgt een arbeidsdeskundig onderzoek. Het systeem zal opnieuw ondersteunen bij het in kaart brengen van andere passende mogelijkheden in spoor 1 en spoor 2.. Belasting in de functie versus belastbaarheid van de werknemer, evenals de overige punten die maken of een functie passend kan zijn (opleiding, restverdiencapaciteit etc.) worden beschouwd. Dit zal uiteindelijk in een (zelf in te voeren/aan te passen format) rapportage worden weergegeven. De rapportage, dat veel sneller opgesteld kan worden dan voorheen, kan worden toegevoegd in het verzuimdossier van deze werknemer, als richtinggever in het verdere verloop van het verzuimdossier.

Bedrijfspsycholoog Gerard Karelse:

“Omscholing is vooral wensdenken en geldverspilling”

Een operazanger die in de bouw aan de slag gaat. Een acteur die rij-instructeur wordt en cabinepersoneel dat in de zorg of bij callcenters wordt ondergebracht. De media staan de laatste tijd bol van dit soort succesverhalen die onderstrepen hoe creatief en flexibel de werkende mens eigenlijk wel niet is. Bedrijfspsycholoog Gerard Karelse heeft er zo zijn vraagtekens bij. “Omscholen naar een totaal andere discipline is voor weinig mensen weggelegd.”

TEKST | Diederik Wieman

Het coronavirus heeft een enorme impact op het bedrijfsleven. Supermarkten, online winkels en bezorgdiensten pieken, maar in tal van andere branches wordt weinig tot niets meer verdiend.

Ondanks de overheidssteun leidt corona tot een recorddaling van het aantal banen en tot oplopende werkloosheid. Veel mensen accepteren, door de nood of uitkeringsinstanties gedwongen, omscholing of een ander beroep. Volgens bedrijfspsycholoog Gerard Karelse wordt er in de discussie over omscholing te veel op één hoop gegooid. “Neem de manager van een commercieel bureau die trots vertelt dat hij barista’s heeft omgeschoold, zodat deze settopboxen bij mensen thuis kunnen installeren. Er is niets mis mee, maar het is geen omscholing. De barista’s leren een nieuw kunstje, maar het levert geen duurzaam nieuw loopbaanperspectief op. Omscholing is een nieuw vak leren en dat kost tijd.” De media dragen volgens Karels bij aan het simplisme door uitzonderingen die de regel bevestigen aandacht te geven. “Er was bijvoorbeeld veel aandacht voor het initiatief om cabinepersoneel om te scholen naar functies in de zorg. Iets dat volgens mij weinig zin heeft. Stewards en stewardessen zijn gewend aan een avontuurlijk leven, reizen de wereld rond, spreken hun talen, werken in kleine hechte en altijd wisselende

teams. Een infuus aanleggen of een abces behandelen is heel wat anders dan een whisky serveren in de business class. Het uitvoeren van zorgtaken is niet voor iedereen weggelegd, ook al doe je graag iets voor je medemens. Qua dienstbaarheid is er dus een stukje overlap, en ze zijn ook gewend aan onregelmatig werken, maar daar houden de overeenkomsten wel mee op.” Ook arbeidsvoorwaarden kunnen een bottleneck zijn. “Je hebt niet meer de voordelen zoals dagvergoedingen en gratis reizen voor jou en je familie.”

Investeren

Volgens Karelse heeft omscholen weinig zin als mensen niet intrinsiek gemotiveerd zijn: “Omscholen op mbo- of hbo-niveau vraagt een flinke investering in tijd en geld. Als de overheid in het kader van de coronacrisis of een leven lang leren geld steekt in mensen die een parttime of fulltime opleiding willen volgen, is het essentieel dat een in beroeps- en loopbaanonderzoek gespecialiseerde psycholoog met behulp van psychologische teststrategieën frustratie en financiële verspilling voorkomt. Per omscholingstraject moet je goed de eventuele ‘gap’ vaststellen op het gebied van kennis, maar vooral van persoonskenmerken en vaardigheden. Op deze manier kun je aan de voorkant inschatten hoe succesvol zo’n traject kan zijn. Ik schat die kans doorgaans niet heel hoog in. Omscholen naar een totaal andere discipline is voor weinig mensen weggelegd. De kans op succes neemt af naarmate de opleiding langer duurt en het nieuwe beroep verder van de huidige functie afligt.” Volgens Karelse begint het ermee om uit te vinden wat mensen er zelf voor voelen. “Als iemand voor de techniek in de wieg gelegd is dan zal hij daar ook meestal zijn bestemming vinden. De persoonlijkheid van men-



Gerard Karelse

OVER GERARD KARELSE

Gerard Karelse werkte als psycholoog bij de Koninklijke Landmacht, Philips en Raadgevend Bureau Claessens. Sinds 1999 helpt hij als zelfstandig consultant bedrijven bij het verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers o.a. door het uitvoeren van assessments. Karelse verschijnt regelmatig in de media met onderwerpen als duurzame inzetbaarheid/employability, veranderen van baan en ‘werk en gezondheid’.



Meestal
beseffen
mensen
goed **wat
wel en
niet bij
ze past**

sen bepaalt in grote mate hoe iemands loopbaan eruit gaat zien. Daarnaast spelen de cognitieve vaardigheden een grote rol. Voor de installateur zal het exact logisch redeneren een grotere rol spelen dan voor de man of vrouw die achter de bar staat. Beide zaken - persoonlijkheid en intellectuele vaardigheden - veranderen ook nauwelijks gedurende iemands leven."

Motivatie

Meestal beseffen mensen heel goed wat er wel of niet bij ze past. Er is vaak voldoende zelfkennis en mensen hebben ook wel een idee over zo'n andere functie of beroep. "Heb je lol om vanachter de bar mensen te bedienen, dan ga je meestal niet je draai vinden in een functie waarin je modems bij mensen thuis moet installeren. Feit is dat je geen generieke oplossingen kunt bedenken. Ga dus geen gekke dingen doen zoals alle stewardessen die hun baan verliezen om te scholen tot zorg- of callcenter medewerkers. Mensen moeten zelf het initiatief nemen en goed afwegen welke alternatieven wel en niet geschikt zijn. Beschik je over een persoonlijkheidsprofiel dat goed past bij de functie van accountmanager, dan betekent dit dat functies die echt anders zijn minder goed passen. Mensen zijn niet van elastiek. Als je uitgesproken extravert bent kun je niet ook introvert zijn en kwijn je weg in een functie met weinig sociale contacten. Dit geldt net zo goed voor alle andere persoonlijkheidseigenschappen als consciëntieus zijn, dominantie, altruïsme, openheid en emotionele stabiliteit."

Pragmatisch

Toch realiseert ook hij zich dat je het niet helemaal voor het zeggen hebt wanneer je door corona plotseling je baan als stewardess, winkelmedewerker of kapster kwijtraakt. "Je moet natuurlijk ook

pragmatisch zijn: in geval van nood moet je misschien accepteren wat je aangeboden wordt. Alhoewel dat voor een stewardess die geen kostwinner is misschien nog wat anders ligt dan voor een iemand uit de eventensector die een gezin moet onderhouden." Maar het zijn volgens hem dan bijna altijd tijdelijke oplossingen wanneer mensen door nood gedwongen besluiten om iets te gaan doe dat eigenlijk niet bij ze past. "Dat kan zich op termijn vertalen in gezondheidsklachten, afhaken of verder solliciteren. De kruik gaat zo lang te water tot die barst. Wat denk je dat een stewardess die nu in de zorg werkt gaat doen wanneer de luchtvaart weer aantrekt? Een operazanger of een acteur? Zodra er weer mogelijkheden zijn, zullen deze mensen als eerste weer proberen terug te keren naar hun oude beroep en dan is de investering in omscholing verspild."

Polderen

In het polderoverleg en in cao's is besloten om veel geld in omscholing te investeren. "Veel belastinggeld zal verdwijnen in de zakken van commerciële bureaus die zich hierop storten. Zeker als ze ook psychologische tests gaan inzetten voor 'de selectie' en het opleuken van de factuur. Deze instrumenten kan iedereen online laten afnemen. Niemand vraagt zich echter af of deze tests kwalitatief deugen en de gebruikers voldoende kennis en ervaring hebben. Er is veel kaf onder het koren en hobbyisme is wijdverbreid. Elke persoon die met omscholing weer aan de slag komt is natuurlijk winst. Dit neemt niet weg dat omscholing vooral wensdenken en geldverspilling is."

REAGEREN?

Mail dan naar redactie@arbeidsdeskundigen.nl





Financieel advies bij arbeidsongeschiktheid: **Werken Loont!**

Sinds 1 januari 2004 geldt voor de werkgever een loondoorbetalingsplicht bij ziekte van 104 weken. Daarna kan de arbeidsongeschikte werknemer in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. De WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en heeft als uitgangspunt dat werken lonend moet zijn. De WGA kent een prikkel tot activering van de resterende arbeidsgeschiktheid. Dan ontvangt namelijk de uitkeringsgerechtigde een hogere loonaanvullingsuitkering. Werken is lonend gemaakt. Hoe meer men werkt, hoe hoger de uiteindelijke inkomsten.

TEKST | Marjol Nikkols



* Marjol Nikkels-Agema is directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.

Als het gaat om re-integratie van mensen met arbeidsbeperkingen is er nog een wereld te winnen. Een goede samenwerking tussen alle partijen in het speelveld is daarbij essentieel. De focus moet liggen op werk en werk belonen in plaats van op belonen van thuiszitten. De beste sociale zekerheid voor de werknemer is het hebben van een baan. Hoe verhogen we de intrinsieke motivatie van de werknemer zodat hij of zij niet aan de kant blijft staan? We kunnen de werknemer tijdig informeren over het belang van werken. Neem je dit financiële aspect van werk in je advisering mee? In dit artikel geven we je graag een aantal handvatten. Ook laten we het financiële belang van de verzekeraar zien bij de verschillende aanvullende verzekeringen. Het kan zijn dat er bij de verzekeraar budget beschikbaar is voor omscholing en talentontwikkeling. Laten we alle middelen benutten om te komen tot een succesvolle plaatsing in een baan waarin betrok-

kene met werkplezier de pensioenleeftijd kan halen,

Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)

Binnen de WGA zijn er twee groepen uitkeringsgerechtigden:

- Gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35-80%)
- Volledig maar niet duurzaam arbeidsgeschikten (80-100%)

Niet duurzaam arbeidsgeschikt houdt in dat er binnen vijf jaar nog een redelijke kans is op herstel. Is de kans op herstel gering dan komen de volledig arbeidsgeschikten in de regeling IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsgeschikten).

De WGA kent drie soorten uitkeringen:

- De loongerelateerde uitkering (LGU)
- De loonaanvullingsuitkering (LAU)
- De vervolguitering (VVU)

De WGA-loongerelateerde uitkering (LGU)

De LGU is een tijdelijke uitkering: de

duur van de LGU is net als de WW afhankelijk van het arbeidsverleden. De maximum duur van de LGU bedraagt 24 maanden en veelal minimaal 3 maanden. Er geldt wel een referte-eis dat betrokkene voor ziekte minimaal 26 weken gewerkt moet hebben van de laatste 36 weken. De verlenging van deze uitkering is afhankelijk van het totale arbeidsverleden.

De LGU bedraagt de eerste 2 maanden 75% en daarna 70% van het verschil tussen het WIA-maandloon minus het op dat moment met werken verdiende loon.

De loonaanvullingsuitkering (LAU) of vervolguitering (VVU)

Na afloop van de LGU volgt een loonaanvullingsuitkering (LAU) of een veel lagere vervolguitering (VVU). De LAU of VVU kan lopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zolang de werknemer aan de eisen blijft voldoen. Voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte geldt een inkomenseis. Om recht te hebben op de hogere loonaanvullingsuitkering (LAU) dient tenminste 50% van de restverdien capaciteit benut te worden. Halen ze dit niet dan geldt de vervolguitering (VVU). De vervolguitering is niet van toepassing voor de volledig maar niet duurzaam arbeidsgeschikten. Zij ontvangen na afloop van de LGU de

Alle middelen benutten voor een succesvolle plaatsing

loonaanvullingsuitkering (LAU).

Nieuw inkomen $\geq$ 50% van restverdiencapaciteit

De LAU biedt een uitkering van 70% van het loonverlies door de arbeidsongeschiktheid (het verschil tussen het oude WIA-maandloon en de resterende verdiencapaciteit). Wanneer er sprake is van een oud inkomen boven maximumdagloon wordt de resterende verdiencapaciteit nog vermenigvuldigd met een factor.

Nieuw inkomen $<$ 50% van restverdiencapaciteit

Verdiend de werknemer minder dan 50% van de resterende verdiencapaciteit, dan krijgt hij een vervolgutkering (VVU). Deze uitkering bedraagt een percentage van het minimumloon: dit is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en varieert van 28% tot 50,75%. Als iemand zijn dagloon lager is dan het minimumloon, dan is het uitkeringspercentage gekoppeld aan het lagere dagloon (zie rekenvoorbeeld).

De WGA Hiaatverzekering (basis en uitgebreid)

Veel werkgevers hebben collectief voor de werknemer een WGA-hiaatverzekering afgesloten. De premie wordt wel vaak door de werknemers zelf betaald. Deze verzekering is er in twee varianten: basis en uitgebreid.

De WGA Hiaatverzekering Basis keert uitsluitend uit als de werknemer een vervolgutkering heeft. De WGA Hiaatverzekering Uitgebreid keert uit als de werknemer een vervolgutkering heeft, maar ook als de werknemer een loonaanvullingsuitkering heeft, maar zijn verdiencapaciteit niet volledig benut.

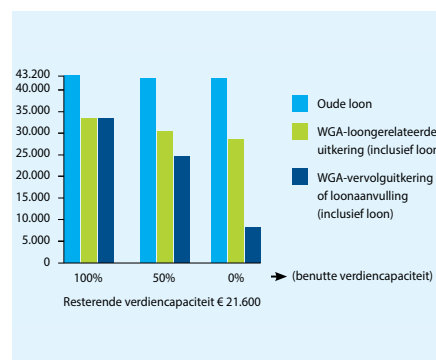
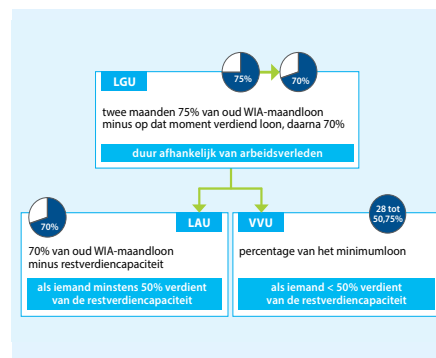
De WGA hiaatbasis vult de WGA vervolgutkering aan tot het niveau van de WGA loonaanvulling. Echter bij 50% arbeidsongeschiktheid komt iemand dan nog maar uit op 35% van zijn oude loon.

De WGA hiaat uitgebreid biedt een veel betere dekking omdat iemand daarmee nog uitkomt op 70% van zijn laatste inkomen ook indien hij of zij niet meer aan het werk komt. De WGA hiaatverzekering uitgebreid vult aan tot het niveau van de WGA loongerelateerde uitkering dus daarmee kent de uitgebreide WGA-hiaatverzekering een werkloosheidsdekking.

Groot belang voor de verzekeraar

Wanneer iemand volledig zijn resterende verdiencapaciteit benut, hoeft ook de uitgebreide WGA hiaatverzekeraar niets te betalen. Er zijn wel verzekeraars die tijdelijk nog een kleine bonusuitkering betalen ter bemoediging dat mensen aan het werk zijn gegaan.

Voor de WGA hiaatverzekeraar basis is het van belang dat de werknemer tenminste de helft van zijn resterende verdiencapaciteit



gaat benutten en dan hoeft ook de WGA hiaatverzekeraar niets te betalen.

Kortom de private verzekeraar is een belangrijke speler geworden binnen de re-integratie markt. Anders gezegd, private verzekeraars zijn veelal graag bereid mee te betalen aan de re-integratie, zeker waar het gaat om een omscholing met werkgarantie.

Werken loont: win win win voor iedereen

Dit artikel laat zien het belang van elke gedeeltelijk arbeidsongeschikte om weer aan het werk te komen. Los van het financiële belang is werken ook gezondheid bevorderend. Werk is economisch, sociaal en maatschappelijk van waarde en daartoe heeft elke arbeidsdeskundige een spil rol om de werknemer duurzaam actief te laten blijven op de arbeidsmarkt.

Mate van a.o	Uitkerings% over minimumloon	Uitkering per jaar	Uitkering per maand
35 – 45%	28%	€ 6.160	€ 513,33
45 – 55 %	35%	€ 7.770	€ 641,66
55 – 65 %	42%	€ 9.240	€ 770,00
65 – 80 %	50,75%	€ 11.165	€ 930,42

Het minimumloon is ca. € 22.000 per jaar inclusief vakantiegeld.



IK BEN ER WEER



Auteur: Rinke van den Brink
Uitgever: De Geus
EAN: 9789044543087
Pagina's: 377
Prijs: € 21,50

Ik ben er weer

Zwaar ziek, gered door de psychiater

'Mijn bedoeling is om met mijn boek bij te dragen aan het verder doorbreken van het taboe op psychiatrische ziekten. Laten zien dat het iedereen kan overkomen. Je ziet een ontwikkeld iemand voor je en die kan toch hartstikke gek worden. Hopelijk kan ik er een beetje inzicht mee bieden in wat er met je kan gebeuren als je een psychose krijgt. Zowel in de psychose als in de behandeling. Laten zien dat het goed kan aflopen. En dat is niet makkelijk (...)' Dit is een fragment halverwege het boek waarin de auteur met zijn echtgenote bespreekt dat hij een boek wil schrijven over zijn ziekte.

Rinke van den Brink is gezondheidsredacteur bij de NOS en verhaalde regelmatig over medische calamiteiten, totdat hij er zelf slachtoffer van werd. Een blindedarmontsteking werd hem bijna fataal, door een verkeerde antibioticakuur. Door zijn medische kennis gingen bij Van den Brink in zijn ziekenhuisbed de alarmbellen af toen hij hevige buikpijn en hoge koorts had, terwijl de dienstdoende arts op zich liet wachten. Dankzij medisch specialisten uit zijn professionele netwerk overleefde hij het ternauwer-

nood. Door de traumatische bijna-doodervaring raakte Van den Brink uiteindelijk in een psychose en volgde een aantal jaren waarin alles in het teken stond van zijn ziekte, met periodes waarin hij constant aan het filmen, fotograferen, twitteren en gesprekken aan het opnemen was. Daardoor was hij in staat om later zijn ziekte en herstel van dag tot dag te beschrijven.

Het boek leest als een roman, maar leest niet makkelijk weg. Daarvoor is het verhaal te gedetailleerd en zet het te vaak aan tot nadenken. Maar het geeft een heel goed beeld van iemand die midden in het leven stond, door een ziekte in een diep, uitzichtloos dal terecht is gekomen en daar weer uit heeft weten te klimmen. En welke grote impact iemands ziekte kan hebben op gezin, familie, collega's en vrienden. Het kan ons allemaal overkomen. Van den Brink is in ieder geval weer volop aan het werk voor de NOS en brengt ons nu op de hoogte van de wetenschappelijke ontwikkelingen bij de bestrijding van het coronavirus.

Geert Beckers

Dyslexie als kans op de arbeidsmarkt



Sinds dyslexie honderd jaar geleden werd ontdekt, gaat het vaak alleen over de nadelen van woordblindheid. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt echter dat dyslexie je op

bepaalde gebieden een grote voorsprong oplevert. De hersenen van dyslectische mensen zijn namelijk anders gestructureerd, waardoor ze informatie anders verwerken. Die hersenstructuur zorgt ervoor dat mensen met dyslexie veel sterker zijn in bijvoorbeeld ruimtelijk

inzicht, verbanden leggen en patronen herkennen en creativiteit.

'Dyslexie als kans' biedt een hoognodig nieuw perspectief en is geschreven door twee neurowetenschappers die jarenlang onderzoek hebben gedaan naar dyslexie. Ze laten zien waarom het dyslectische brein minder goed is in taalverwerking, maar ook waarom het juist in bepaalde vaardigheden uitblinkt én hoe dat gestimuleerd kan worden. Met een mix van inspirerende verhalen, harde wetenschap en praktische tips laat 'Dyslexie als kans' zien hoe je de sterke kanten van dyslexie kunt benutten. Op school, op het werk én thuis.

ISBN: 9789492493682 | 328 pagina's | Prijs: € 22,50 (ook verkrijgbaar als audioboek)

Infodetox Filter de wereld voor meer overzicht

Informatie is tegenwoordig overal en komt via verschillende kanalen binnen waardoor een overkill vaak het gevolg is. En een mens heeft maar twee ogen, twee handen en één stel hersens om alle info te verwerken. Hoe schep je orde in deze chaos? Karen Visser laat zien wat de negatieve effecten zijn van de informatieoverload en biedt praktische technieken die je helpen om je focus te vergroten door selectiever te worden in wat je laat binnenkomen.

ISBN: 9789025908065 | 176 pagina's
Prijs: € 20,99

Zeven Zoekver- snellers naar werk



In De Zeven Zoekversnellers naar werk leest de werkzoekende hoe hij of zij invulling kan geven aan de zoektocht naar werk. Het boek gaat niet

alleen in op hoe je een baan zoekt. Maar ook hoe je invulling geeft aan je dagelijkse leven tijdens een periode van werkloosheid. Daarnaast steekt het een hart onder de riem van de werkzoekende.

Want laten we eerlijk zijn, werkloos zijn geeft niet echt een boost aan je ego en zelfvertrouwen. Debbie Heijne, meermaals werkzoekend geweest, deelt haar eigen ervaringen.

ISBN 9789492744142 | 134 pagina's

Prijs € 25,00

Hoe boek voor wendbaarheid



Wendbaarheid of agility staat in veel organisaties hoog op de agenda. Het moet, het zal, we willen het graag. Maar menig manager worstelt met de vraag:

hoe dan? Met het Hoe boek voor wendbaarheid maakt Hanneke Moonen wendbaarheid concreet en geeft ze een uitgebreide gereedschapskist om écht resultaat te bereiken.

Het is een bekend fenomeen: bedrijven of afdelingen die te veel naar binnen zijn gekeerd, te veel vastzitten om mee te kunnen bewegen met wat de klanten en de toekomst vragen, die nieuwe technologische mogelijkheden nog onvoldoende benutten en die vastlopen. Het boek biedt 18 oplossingsrichtingen en 37 interventies waar je uit kunt kiezen. Een online toolbox ondersteunt je daarbij.

ISBN 9789493171190 | 204 pagina's

Prijs € 38,50

In de nieuwe rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. **Aflevering 1: Annet de Grunt, arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Arnhem.**

Alles wat je opruimt, is meegenomen

Waar zet jij je voor in? "Ik ga regelmatig op pad met een vuilniszak, handschoenen en een grijper om zwerfafval op te ruimen. Het wordt ook wel ploggen genoemd, een samentrekking van joggen en het Zweedse woord voor oprapen, plocka upp. De combinatie van gezond bewegen en opruimen is jaren geleden in Zweden ontstaan. Nu probeer ook ik mensen in mijn omgeving en collega's op het werk hiervoor enthousiast te maken."



Vanwaar jouw betrokkenheid bij dit onderwerp? "Omdat ik altijd al veel aandacht voor natuur en milieu heb. Maar ik werd getriggerd toen ik jaren geleden op reis was door India. Aan de ene kant een prachtig land, maar ik zag ook al die vervuiling daar. Toen ik terugkwam ging ik er extra op letten en zag ik dat er ook in Nederland enorm veel zwerfafval is. Kijk maar eens in de berm langs de wegen, op parkeerplaatsen, maar ook op straat of in de natuur. Je vindt overal afval. Het is niet alleen een vreselijk gezicht; als je het niet opruimt komt het in de voedselketen terecht en dat schaadt uiteindelijk de gezondheid van dier en mens."

Hoe heb je het aangepakt? "In het begin heb ik veel tijd en energie gestoken in contact met de gemeente, ingezonden brieven naar kranten en zelfs in contacten met tv-producenten. Want waarom maak je niet een serie, spelprogramma of documentaire om het bewustzijn over zwerfafval te vergroten?

Maar er was nauwelijks of geen interesse. Toen besloot ik om mij niet meer door frustratie te laten leiden en ben ik gewoon zelf aan de slag gegaan. Alles wat je opruimt, is meegenomen. Tegelijkertijd ben ik op het werk ook collega's gaan enthousiasmeren."

En het resultaat? "Corona gooit nu natuurlijk ook hier roet in het eten. Maar normaal gesproken gaan we in ieder geval een keer per maand met een groep van ongeveer tien mensen Arnhem in om zwerfafval op te rapen. Onze facilitair manager ondersteunt dit door vuilniszakken, handschoenen en grijpers ter beschikking te stellen. We halen per keer zeker vijf grote vuilniszakken met rommel op."

Wat is je oproep? "Stop met praten en neem actie. Schroom niet om zelf met een vuilniszak de straat op te gaan. Maak foto's van plekken waar het vuil is en stuur die naar gemeente met het verzoek om op te ruimen. Plaats berichten op social media. Doe het voor het milieu en je eigen gemoedsrust. Iedereen kan op deze manier het verschil maken."

Karin Baggerman schrijft in AD Visie over wat haar raakt in het vak van arbeidsdeskundige.

Vereenvoudiging Wajong?



Eén januari is een datum die bij uitstek als richtpunt wordt genomen voor grootse verschuivingen in wetgevingen en dit jaar was daar geen uitzondering op. Het startpunt van de Vereenvoudiging Wajong. Een loffelijk streven aangezien de regeling vanaf de start in 1996 zoveel uitzonderingen had gekregen, dat het inmiddels leek alsof de voorzieningen met duct tape aan elkaar waren geplakt. Geen touw meer aan vast te knopen. Het stroomschema, met als aspiratie alles wat gemakkelijker te maken, leek meer op moderne kunst dan een eenvoudig te volgen stappenplan.

Tijd dus om er weer een overzichtelijk plaatje van te maken met als doel: "Vereenvoudiging van de regels om jonggehandicapten nog meer te stimuleren mee te doen aan de samenleving door studeren en werken aantrekkelijker te maken". Oftewel: harmoniseren van de inkomensondersteuning en andere regels rond passend werkaanbod, eindigen en herleven van de Wajong en studie.

Vol goede moed begon ik aan de uitleg over alle aanpassingen. Dat een Wajong-uitkering kan herleven tot aan de pensioengerechtigde leeftijd stemt mij vrolijk. De Wajong was gebaseerd op een handicap van voor je 18e.

Ik neem aan dat deze handicap na vijf jaar of langer werken niet met de noorderzon is verdwenen.

Vervolgens kwam ik aan bij de 'harmonisatie van de inkomensondersteuning'. Kortom, alles zoveel mogelijk hetzelfde. De vaststelling van het garantiebedrag was nog te volgen. De rekenregel van Wajong zonder arbeidsvermogen was ook begrijpelijk. De rekenregel mét arbeidsvermogen lijkt hier zó op, dat ik echt begin te geloven in deze vereenvoudiging.

Maar dan! Wajong met loondispensatie.

$(0,9 * G) - (0,7 * \text{compensatiefactor} * I)$

Ik staar een tijdje naar deze regel en probeer met alle macht te bevatten wat hier staat. Ik heb veel te maken met Wajong'ers die werken met loondispensatie. Sterker nog, ik verricht loonwaarde-onderzoeken die hieraan ten grondslag liggen, dus een beetje verstand van zaken is wel handig.

Dapper ga ik verder. $\text{Compensatiefactor} = (LW - 0,3) / (0,7 * LW)$ waarbij de LW het % NL = dat de Wajong'er kan waarmaken, met als amendement dat mensen die met LDS werken tenminste een totaalinkomen hebben die gelijk is aan het normloon behorende bij de dienstbetrekking.

Als dit een vereenvoudiging is, dan heb ik met terugwerkende kracht diepe medelijden voor alle berekenaars en gerechtigden. Ik studeer noest voort. Inmiddels kan ik zeggen dat ik het door heb maar om nou blakend van zelfvertrouwen mijn kennis te delen met de direct betrokkenen, durf ik niet te beweren. Ik ben al dolgelukkig als ik het de jongens en meisjes enigszins helder kan uitleggen. Zij zijn namelijk meer dan een rekenregel. Zij zijn de mensen die de consequenties van de rekenregels direct merken in hun portemonnee.

Lang leve de Vereenvoudiging Wajong? Wat mij betreft is het woord 'vereenvoudiging' op sommige vlakken met een wel héél groot optimisme toegepast. Dat neemt echter niet weg dat veel aanpassingen het werkelijk simpeler maken.

Natuurlijk, er zijn zeker nog stappen te maken, maar het begin is er. Eenvoudig toch.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

We teach...



...een breed scala aan bij- en nascholing, veelal online: jaarlijks meer dan 30 nieuwe titels en 160 modules.

UITVOERING SOCIALE ZEKERHEID IN DE PRAKTIJK
30 maart en 6 april 2021

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK
8 april 2021

VAN BURN-OUT NAAR VEERKRACHT
21 april 2021

TRAINING ADVIESVAARDIGHEDEN
18 mei, 8 juni en 6 juli 2021

MINISYMPOSIUM TRANSPORTGENEESKUNDE
25 mei 2021

JE WERKDRIJF DE BAAS!
3 juni 2021

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING
4 en 18 juni 2021

OMGAAN MET WEERSTAND
7 en 21 juni en 5 juli 2021 (9.00-12.30 uur)

PARTICIPATIEWET
10, 17 en 24 juni 2021

CAPABILITY, DE BASIS VOOR DUURZAME INZETBAARHEID
11 en 18 juni 2021



Bekijk onze actuele
bij- en nascholingskalender
op www.nspoh.nl



NSPOH
we teach health

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



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

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

CS Opleidingen verzorgt al ruim 10 jaar hoogwaardige praktijkopleidingen op het gebied van verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Met welke sociale wetgeving heeft u te maken? Wie betaalt de rekening? Wat zijn de effecten van wel of geen werk voor zowel werknemer, werkgever als verzekeraar? Hoe begeleidt u mensen effectief naar ander werk? Dat leert u bij CS Opleidingen!

✓ Geaccrediteerd
door de HAN

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
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziekteverzuim
- Re-integratiecoach
- Regie op Werkvermogen
- Casemanager Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering
- Loonwaarde Expert

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



Capabel Hogeschool

Vandaag leren, morgen doen

WORD MASTER ARBEIDSDESKUNDIGE

Met de Hbo Master Arbeidsdeskundige Sociale Zekerheid en de Hbo Master Sociale Zekerheid haal jij je Master of Laws (LLM). Alleen bij Capabel Hogeschool!

MEER WETEN? KIJK OP [CAPABELHOGESCHOOL.NL](https://www.capabelhogeschool.nl)