



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

43e JAARGANG | SEPTEMBER 2021 | NUMMER 4



AD Prive
Pagina 18

ZIEKTE, BAANVERLIES, SCHULDEN, PROBLEMEN THUIS:

Hoop doet leven?

LEIDRAAD HERSTELTIJD OP HET WERK:

Pleidooi voor pauze



→ Spreekuur in Polen
→ Leidraad arbeidsdeskundige rapportage

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Word in 16 maanden master Arbeidsdeskundige!

Met de HBO Master SZ Arbeidsdeskundige
en de HBO Master Sociale Zekerheid haal
jij je Master of Laws (LLM).

Alleen bij Capabel Hogeschool!
Meer weten? Kijk op [capabel.nl](https://www.capabel.nl)

Goed Bezig

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. André Weistra (60) is regionaal arbeidsdeskundige in de arbeidsmarktregio Friesland en gaat regelmatig wandelen met Annie.

Kijk op pagina 27

Colofon

43e jaargang nummer 4 • September 2021

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

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

Aan dit nummer werkten mee → Karin Baggerman, Marjol Nikkels-Agema.

Eindredactie → Diederik Wieman

Fotografie → Wendy Bos fotografie, iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven en Burocreatie, Arnhem

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblov Media
Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Oblov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
035-5426093
Diederik Wieman 06-53467221
E-mail: advertieren@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.

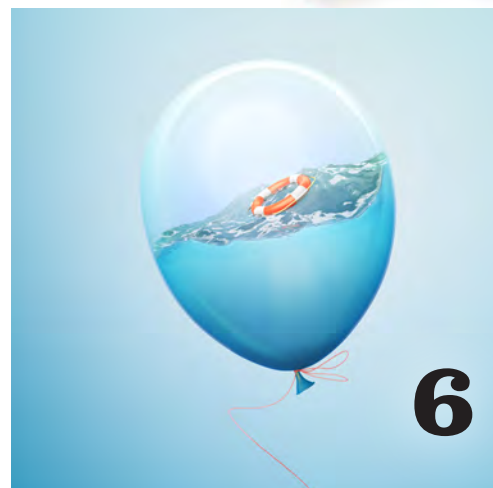
Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Coverstory

Hoop doet leven?

Ziekte, baanverlies, schulden, problemen thuis. Het valt niet mee om in lastige tijden hoop te houden. Toch is het belangrijk, want juist hoop helpt mensen door moeilijke periodes heen. "Hoop motiveert mensen om in zichzelf en anderen te investeren."



6

Pleidooi voor pauze



Rust om te herstellen tijdens en na het werk moet weer een normaal gegeven worden. De 'Leidraad voor hersteltijd op het werk' is een hulpmiddel om het onderwerp bespreekbaar te maken.

11

Spreekuur in Polen

Polen die via uitzendbureaus in Nederland werken en ziek uit dienst gaan, keren vaak met een vangnetregeling terug naar hun vaderland. Tegenwoordig reizen teams van UWV arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen naar Warschau om de klanten te zien.

16

En verder...

Leidraad arbeidsdeskundige rapportage	14
Wat werkt bij de re-integratie van mensen met een psychische aandoening?	22
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Hugo Keijzer is arbeidsdeskundige bij Thaeles en al meer dan twintig jaar gids in Burgers' Zoo in Arnhem.

18



Anagram

Het was een roerige week in politiek Den Haag. De demissionair ministers van Buitenlandse Zaken en Defensie zijn opgestapt na moties van afkeuring naar aanleiding van de mislukte evacuatie van ambassadepersoneel en tolken uit Afghanistan. En dat terwijl we al maanden wachten op een nieuwe regering. “Wat zouden Van Kooten en De Bie van dit gedoe gedacht hebben”, verzuchtte een collega. Decennialang wist dit duo met rake typetjes spraakmakende satire op de maatschappij te leveren. Voor een antwoord werden wij op onze wenken bediend. Nauwelijks een dag na de verzuchting prijkte op de voorpagina van mijn krant een strak in de cameralens kijkende Kees van Kooten. In de bijlage een interview met hem over de bloemlezing van eigen werk die hij samenstelde voor zijn tachtigste verjaardag.

Met Kees van Kooten heeft onze beroepsvereniging een warme band. Legendarisch is zijn persiflage op de arbeidsdeskundige in ‘De Rijkscontrole controle’ uit 1982: ‘... twee procent arbeidsgeschied, maar niet willende werkende, dan valt u voor honderd procent in de AUB.’ En in 2014 sloot hij op zijn 73e met een nog immer spitsvondige kijk op onze samenleving het voorjaarscongres van de NVvA in Nijkerk af. Van Kooten, 80 jaar oud, berust erin dat hij niet lang meer heeft te gaan, met vijf bypasses, een beperkt gezichtsvermogen en de tekortkomingen die dat met zich meebrengt. Hoe anders is dat voor iemand die jong geconfronteerd wordt met ernstige beperkingen en nog een heel leven voor de boeg heeft.

Mensen gaan daar verschillend mee om, de een zal tot het uiterste gaan om een doel te bereiken, een ander probeert van de gegeven omstandigheden er het beste van te maken. Verlangen, hoop, optimisme en drijfveren zijn abstracte begrippen die bepalend kunnen zijn voor het verloop van hun leven. Een interessante invalshoek voor arbeidsdeskundigen die mensen op weg helpen naar een zinvolle deelname aan onze maatschappij. In een uitgebreide coverstory staan we in deze AD Visie stil bij deze begrippen. Zo laat voormalig BMX’er Jelle van Gorkom zien wat hoop en doorzettingsvermogen met een mens kunnen doen. En wat vindt Kees van Kooten van het voortdurende gedoe in ‘Den Haag’? Wij nemen in AD Visie geen politieke stellingname in, maar ik wil jullie Van Kootens laatste briljante vondst niet onthouden. Het anagram van demissionair premier Mark Rutte is kamertrut. Volgens de Van Dale is een trut ‘...een vrouw die niet opschiet met haar werk’.

Geert Beckers

Somber door corona

Ruim een kwart van de mensen gaf in 2020 aan zich tijdens de coronacrisis vaker eenzaam te voelen dan daarvoor. Ook gevoelens van angst, somberheid en stress kwamen vaker voor tijdens de coronacrisis dan daarvoor. Dit blijkt uit gegevens van het CBS. De mentale gezondheid van jongvolwassenen tussen 18 en 25 jaar was het laagst. Een kwart van hen was psychisch ongezond in de eerste helft van 2021, dat is ongeveer 10 procentpunt hoger dan gemiddeld over 2020. Zij gaven vaker dan andere leeftijdsgroepen aan onrustig, somber en niet gelukkig te zijn. Bijna 4 op de 10 jongvolwassenen voelden zich in 2020 tijdens de coronacrisis vaker somber dan voorheen. Ook in andere leeftijdsgroepen voelden velen zich vaker somber, maar dit percentage (18 tot 28) lag lager dan bij de jongvolwassenen. 3 procent van de mensen voelde zich daarentegen minder vaak somber, minder vaak eenzaam en/of angstig dan voor de coronacrisis en 8 procent ervoer juist minder stress.

ARBEIDSMARKT KAMPT MET INCLUSIETEKORT

Nederland heeft een inclusietekort op de arbeidsmarkt. In Europese vergelijkingen scoren wij matig tot gemiddeld waar het gaat om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en ook andere groepen hebben het moeilijk. Ton Wiltshagen (hoogleraar Arbeidsmarkt aan Tilburg University) en sociaal- en organisatiepsychologe en onderzoeker Marieke Stolp pleiten in een white paper daarom voor een arbeidsmarkttransitie.

Zo'n 1 tot 2 miljoen mensen willen en kunnen op enige manier werken, maar slagen er niet in om aan duurzaam en betaald werk te komen. De uitstroom uit langdurige bijstand is erg laag. Nederland investeert in vergelijking met omringende landen zeer beperkt in publieke arbeidsmarkt- en scholingsprogramma's voor mensen die buiten de arbeidsmarkt staan.



De participatiewet leidt niet tot verbetering. Daarom moet worden ingezet op

een arbeidsmarkttransitie, zo vinden de auteurs. Dat moet in vier systemische trappen:

- de brede waarde van werk en het meedoen aan werk moeten uitgangspunt worden,
- de maatschappelijke baten van werk dienen beter inzichtelijk te worden gemaakt,
- de arbeidsmarkt moet meerdere vaarwegen krijgen naar zinvol werk en
- de menselijke maat en het (er)kennen van talent zijn cruciaal.

Het volledige white paper 'De arbeidsmarkttransitie: naar meer waarde en meer werk', is te downloaden via www.innovatiefinwerk.nl.



Hybride werken blijft

Hybride werken wordt een vast werkmodel voor de toekomst: 3 op de 10 werkgevers verwachten dat hun personeelsbestand over twee jaar hybride werkt, dit blijkt uit wereldwijd onderzoek onder 3.642 werkgevers (waarvan 56 in de Benelux).

De meerderheid (85%) van de bedrijven verwacht dat de meeste werknemers die dat willen eind 2021 weer op de werkplek zullen zijn. Maar werkgevers verwachten niet dat de manier van werken van voor de pandemie terugkeert. Werkgevers denken dat over twee jaar ongeveer 15% van het personeelsbestand voltijds op afstand werkt en dat meer dan een derde (38%) hybride werkt. (Bron: De Benefit Trends Survey, Willis Towers Watson)

Inclusieve arbeidsmarkt stagneert

In 2020 daalde het aantal mensen dat werkte binnen de kaders van de Wet Sociale Werkvoorziening (WsW), van 77.700 naar 72.500 medewerkers. Ook de instroom van mensen die met inzet van loonkostensubsidie

vanuit de Participatiewet en de regeling beschut werk aan het werk zijn, nam sterk af. Dit blijkt uit Sectorinformatie 2020 van Cedris. In tegenstelling tot de achterliggende jaren compenseerde de instroom vanuit de

Participatiewet in 2020 niet langer de uitstroom uit de Wsw. De inclusieve arbeidsmarkt is in 2020 daardoor niet dichterbij gekomen. De huidige situatie op de arbeidsmarkt dwingt juist tot het mobiliseren van alle beschik-

bare arbeidskrachten. Dus ook de mensen die bijvoorbeeld ondersteuning van een jobcoach nodig hebben, of aangewezen zijn op een beschutte werkomgeving, aldus Cedris.

UWV PUBLICEERT EERSTE SKILLSDASHBOARD

UWV afdeling Arbeidsmarktinformatie heeft een eerste versie van een skillsdashboard online gezet. Het skillsdashboard geeft inzicht in de taken en soft skills van een aantal kansrijke beroepen, kansrijkere overstapberoepen en een aantal kansarme beroepen.

Zo wordt inzichtelijk gemaakt welke taken en soft skills uit een minder kansrijk beroep ook overeenkomen met die uit een kansrijk beroep waarnaar kan worden overgestapt. Daarmee kunnen loopbaanadviseurs maar ook arbeidsdeskundigen nog gericht advies geven aan werkzoekenden die willen overstappen naar een andere meer kansrijke baan. De komende tijd wordt het dashboard steeds verder uitgebreid met meer beroepen en andere meetwaarden. Het dashboard is te zien op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/skills



Ziekte, baanverlies, schulden, problemen thuis. Het valt niet mee om in lastige tijden hoop te houden. Toch is het belangrijk, want juist hoop helpt mensen door moeilijke perioden heen. Arbeidsdeskundigen zouden er ook op kunnen sturen, vindt Emma Pleeging die deze maand promoveert op het onderwerp. “Hoop motiveert mensen om in zichzelf en anderen te investeren.”

TEKST | Diederik Wieman | Raoul Koolen



Hoop doet leven?

Hoop is typisch zo'n begrip waar je niet elke dag bij stilstaat. Maar hoop is een complex begrip, breed en diep genoeg om er op te promoveren, zoals in het geval van Emma Pleeging, die als onderzoeker is verbonden aan de Erasmus Happiness Economics Research Organisation (EHERO) in Rotterdam. Haar promotie-onderzoek gaat over het belang van hoop, over hoop als drijfveer. Met ander woorden: wat is hoop, hoe kun je het meten en wat voor effect heeft het op mensen individueel en op de maatschappij als geheel.

“Het is een multidisciplinair onderzoek”, vertelt ze. “Het raakt zowel de psychologie, filosofie als de sociologie, maar bijvoorbeeld ook economie en theologie.” Inherent aan die multidisciplinariteit is dat hoop ook vele begripsomschrijvingen kent; het is maar net afhankelijk wie je erover spreekt en vanuit welke discipline. De simpele definitie komt vanuit de filosofie en die luidt: hoop is verlangen plus onzekerheid. “Hoop gaat om iets waar je naar verlangt, en waarvan je weet dat je het niet met zekerheid kunt krijgen. Als je bijvoorbeeld

zegt: ik hoop dat ik gezond blijf nadat ik mijn tweede coronaprik heb gekregen, wil je dat dat gebeurt, maar je weet ook dat je het niet onder controle hebt.”

Overstijgend

De definitie uit de filosofie is er een waar iedereen het wel over eens is, stelt Pleeging. Andere disciplines voegen er zaken aan toe. “Vanuit de psychologie bijvoorbeeld wordt hoop veel meer benaderd als een cognitief concept. Daar wordt gekeken naar je overtuigingen, of je je doelen kunt bereiken en hoe vindingrijk je kan zijn in het omgaan met die onzekerheid. Vanuit de gezondheidswetenschap wordt er weer meer gekeken naar emotionele hoop. En in de ethiek en theologie staat deugdzaam hoop centraal: dat je kiest om ergens hoopvol over te zijn. Een mooi voorbeeld daarvan vind ik verzetsstrijders in de Tweede Wereldoorlog. Hun werk was levensgevaarlijk en de uitkomsten ervan onzeker. Toch kozen zij ervoor om hoopvol te blijven. Om vast te houden aan wat zij geloofden en zich daarvoor in te zetten. En dan heb je nog spirituele of transcendentale hoop. Hoop op iets dat je niet kan visualiseren. Je weet niet precies waar je hoopt, maar je weet dat er iets is wat mooi is, groter dan jezelf. Jouwzelf overstijgende hoop.”

Verwachtingen en vertrouwen zijn daarnaast de voorwaarden voor hoop. “Je weet niet wat je bereikt, maar het moet wel realistisch zijn. Dus wat verwacht je dat voor jou haalbaar is? Vertrouwen is ook belangrijk. In jezelf, maar ook in mensen en instituten om je heen. Heb je het gevoel dat je gedwarsboemd wordt als je je doelen probeert na te jagen of word je ondersteund en geholpen om te bereiken wat je wilt?”

Actief en passief

De verschillende vormen van hoop komen goed tot uitdrukking bij ziekte. “Als iemand ziek is en hoopt op herstel, kan die hoop cognitief zijn. De patiënt maakt een inschatting op basis van de verwachtingen: mijn ziekte heeft zoveel procent kans op herstel, dus dat gaat mij wel lukken. En als het niet gaat lukken dan weet ik om te gaan met de tegenslagen. Maar het kan ook emotionele hoop zijn: ‘ik weet niet precies hoe het goed gaat komen maar ik heb er vertrouwen in dat het op een of andere manier op zijn pootjes terecht komt’. Maar als iemand ernstig ziek is kan het ook een spirituele, transcendentale hoop worden. In de zin van: misschien ga ik dit werk niet meer doen, maar kan ik mijn ervaring wel overdragen aan mensen die het van mij overnemen. Het verschilt dus heel erg per persoon en per situatie, waarbij je ook nog onderscheid kunt maken tussen actieve en passieve hoop. De eerste zet mensen aan tot handelen: ik weet niet of het gaat lukken maar ik moet me er voor inzetten. Passieve hoop heeft te maken met optimisme: het

“Als je je **verlangen** verliest, blijft alleen **onzekerheid** over. Probeer dat maar eens te **omarmen**”

komt goed, maar ik hoef er niet voor te werken.”

Optimisme

Optimisme is iets anders dan hoop, zo benadrukt ze. “Optimisme wordt door psychologen omschreven als de neiging om positieve verwachtingen te hebben. Een positieve verwachting is een vrij cognitieve inschatting van kansen. Gaat het gebeuren of niet? Een optimist zal vaker denken van wel. Hoop lijkt erop, maar het is meer een focus op en acceptatie van op het onzekere. Dus niet: ik denk dat het wel goed komt, maar: ik vind dit zo belangrijk dat ik mij er voor in ga zetten, ook al weet ik niet zeker of het wel goed komt. Denk aan die verzetsstrijders of een ernstig zieke. Als je 5% kans op herstel hebt, is dat geen optimistische situatie maar kan het toch een hoopvolle situatie zijn. Want je kunt besluiten om 100% voor die 5% te gaan. Hoop is actiever dan optimisme. Het gaat meer over wat je wilt, je motivatie, over waar jij je voor wilt inzetten.”

Lastig

In hun werk hebben arbeidsdeskundigen regelmatig te maken met werknemers die door ziekte of arbeidsongeschiktheid hun (oude) werk niet meer kunnen doen. Er wordt dan van werknemers verlangd te kijken naar mogelijkheden die er nog wel zijn op basis van hetgeen zij nog kunnen. In de praktijk is dit vaak lastig voor werknemers, vooral wanneer zij nog hoop hebben dat het beter zal gaan en kunnen terugkeren naar hun oude werk. Hoop kan dan belemmerend werken in heroriëntatie op andere mogelijkheden. Anderzijds geeft het mogelijk ook kracht om een doel te behalen. Pleeging: “Hoop kan inderdaad een belangrijke drijfveer zijn. Hoopvolle mensen laten gezonder gedrag zien, houden zich beter aan voorschriften, oefeningen en medicatievoorschriften. Daarnaast speelt er ook nog iets anders mee: →





Emma Pleeging

mensen die positief zijn genezen vaak beter. Waarom dat is, is niet bekend.

Maar de doelen moeten wel binnen de mogelijkheden blijven. Het is dus voor arbeidsdeskundigen belangrijk om doelen te verschuiven naar wat wel mogelijk is. Bijvoorbeeld onderdeel zijn van een geheel, iets doorgeven aan de volgende generatie, betekenis geven. Het is een wisselwerking tussen hoop en coping. Hoop zorgt dat we door kunnen zetten. Coping, dus de manier waarop je ermee omgaat, zorgt dat we weer (nieuwe) hoop vinden. Met name in negatieve omstandigheden is een dynamische houding heel belangrijk. Hopen, accepteren. En dat steeds opnieuw ijkten." Wel waarschuwt ze ervoor om voorzichtig te zijn met die positieve focus op wat nog wel kan. "Zeker in verzuimland wil het nog wel eens doorslaan, terwijl je soms eerst moet erkennen dat het gewoon niet goed gaat. Het verlies moet ook verwerkt worden, anders komen al die onverwerkte emoties later terug."

Vicieuze cirkel

Gebrek aan hoop daarentegen zorgt ervoor dat mensen minder psychologische bronnen tot hun beschikking hebben. "Zij blijven dan vaak in een vicieuze cirkel zitten. Daar kun je op interveniëren. Uit onderzoek in derde wereldlanden blijkt dat wanneer je arme mensen in staat stelt om een betekenisvolle investering te doen in hun

leven, hun gedrag positiever wordt en ze in een positieve spiraal terechtkomen. Dat kan bijvoorbeeld door ze een startkapitaal te geven of ze in staat te stellen om naar een baan te reizen. De positieve effecten zijn voor een groot deel te verklaren doordat mensen hoopvol worden. Ze zijn daardoor ook bereid om nieuwe uitdagingen aan te gaan en in zichzelf te investeren. Economen zijn over het algemeen moeilijk te overtuigen van het belang van subjectieve ervaringen. Dit onderzoek laat zien dat je op economisch niveau ook rekening moet houden met de mate waarin mensen hoop hebben. Emoties spelen een belangrijke rol in hoe we ons gedragen en of het goed met ons gaat."

Doelen

Ook de psychologie kent specifieke methoden die mensen meer hoop geven, weet Pleeging. Het gaat dan vooral over empowerment. "Nadenken over je doelen. Waar hoop je op en vooral: hoe ga je je daarvoor inzetten? Wat ga je daar zelf aan bijdragen? En dan ook nadenken over het omgaan met obstakels en tegenslag. Dat kun je mensen leren. Tegenslagen zijn normaal. Denk van tevoren na wat je ermee doet."

Hoop is verlangen plus onzekerheid. Wanneer die onzekerheid te groot is voor mensen kun je vanuit de psychologie ook daar aan werken. Het vertrouwen van mensen vergroten om met onzekerheden om te gaan. Positieve emoties

DE HOOP BAROMETER

Hoop of geluk kun je nooit exact vangen in een meetinstrument. Wel is het mogelijk om een goede benadering te doen. De Hoop Barometer is een inzicht gevend meetinstrument ontwikkeld met als doel hoop op een begrijpbare manier vast te kunnen stellen op zowel individueel niveau als in organisaties. The Hope Barometer bestaat uit diverse vragensets op de zeven dimensies van hoop:

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| → Cognitieve hoop | → Economische verwachtingen |
| → Emotionele hoop | → Institutionele hoop |
| → Deugdzame hoop | → Spirituele hoop |
| → Sociale hoop | |

Meer informatie: <https://www.thehopeproject.nl/nl/the-hope-barometer/>



“Die **hopeloosheid** - een kenmerk van depressie – is een heel zware ervaring voor mensen”

zijn heel belangrijk. Hoopvolle mensen gaan, omdat ze zich beter voelen, meer nieuwe ervaringen aan en groeien daarvoor. ‘Ik ga bouwen aan een betere toekomst, daarvoor ga ik nu wat inleveren, maar krijg ik later wat voor terug.’ Voel je je goed, dan sta je ook meer open voor nieuwe ideeën, ervaringen en andere mensen. Daardoor ga je ook nieuwe dingen leren. Verbreed je je beeld en kun je weer gaan bouwen.”

Niet schadelijk

Volgens Pleeging is het niet altijd verkeerd om onrealistisch hoopvol zijn. “Dat patiënten en hun naasten vaak vasthouden aan valse hoop wordt door de gezondheidsprofessionals gezien als niet schadelijk. Het houdt mensen positief en langere tijd overeind. Het kan ook rust geven, betekenis geven of zorgen voor verbinding. Samen hopen op een wonder. Dat geloof kan ons helpen om de tijd door te komen en niet bij de pakken neer te gaan zitten.”

Anderzijds kan onrealistische hoop ook negatief werken. “Het wordt gebruikt om mensen te manipuleren en kan ervoor zorgen dat mensen zich blijven inzetten voor iets wat ze niets brengt. Het zorgt ook voor teleurstelling en dat kan op langere termijn weer leiden tot verlies van hoop.” Volgens Pleeging is er een optimale middenweg. “Kijk, lage verwachtingen maken mensen apathisch. Maar wie extreem veel verwachtingen heeft zal ook minder gelukkig zijn omdat die nooit allemaal uitkomen. Het beste af is iemand die voorzichtig positief is.”

Pleeging stelt dat mensen een hoop verlies kunnen verdragen, maar als je alle hoop verliest, dan heb je ook geen verlangen meer. “Die hopeloosheid - een kenmerk van depressie – is een heel zware ervaring voor mensen. Ze hebben niets om naar uit te kijken, niets om zich voor in te zetten. Mensen zijn vooruitkijkende wezens, we zijn altijd bezig met de toekomst. Als je denkt dat daar niets meer uitgehaald kan worden, wat blijft er dan over? Even terugkerend naar de definitie van hoop: als je je verlangen verliest, blijft er alleen onzekerheid over. Probeer dat maar eens te omarmen.”

Tot slot zegt ze dat hoop belangrijk is, maar dat je als mens ook een beetje geluk nodig hebt. “Het zit ook in je genen. Sommigen mensen worden hoopvol geboren, anderen moeten er heel hard voor werken.”



Voormalig BMX'er Jelle van Gorkun:

“Ruimte voor **VERBETERING** ligt niet altijd voor het oprapen”

Jelle van Gorkom laat zien wat hoop en doorzettingsvermogen met een mens kunnen doen. De BMX'er moest zijn topsportcarrière in 2018, na een noodlottige training op Papendal, noodgedwongen opgeven. Zijn droom om goud te halen in Tokyo was in een klap weg. Maar van Gorkom knokte zich terug en wil zijn ervaring nu gebruiken om andere mensen met NAH te begeleiden op hun pad.

TEKST | Diederik Wieman



Jelle van Gorkom:
“Er is volgens mij
altijd ruimte voor
verbetering”

Toen hij langzaam weer uit zijn coma ontwaakte, hoorde hij de artsen aan zijn bed zeggen, ‘dit wordt een kasplantje’. Het was precies de zin die ze niet tegen Jelle van Gorkom hadden moeten zeggen. “Mijn haren gingen meteen overeind. Ik dacht: wat er ook gebeurt, dat niet!” Later in het interview verwoordt hij het zo: “Als iemand zegt dat ik iets niets kan, heb ik het liefst dat ie het herhaalt en als het kan nog wat harder. Dan laat ik zien dat ik het wel kan bereiken.” Dit karakter heeft Van Gorkom veel gebracht. Bijvoorbeeld een glansrijke topsportcarrière als BMX'er waarin hij Nederlands Kampioen was, vicewereldkampioen en zilver haalde op de olympische Spelen van Rio in 2016. Ook zijn succesvolle revalidatieproces heeft Van Gorkom voor een belangrijk deel te danken aan het doorzettingsvermogen waarover een topsporter moet beschikken. Omgaan met teleurstellingen en een stapje erbovenop doen voor een beter resultaat.

Hoe leer je omgaan met zo'n ingrijpende gebeurtenis in je leven?

“De titel van mijn boek (zie ook de boekrecensie op pag. 28 -red.) verwoordt dat goed: Accepteren en doorgaan. Ik ben mijn leven lang al fysiek bezig, en dat zal ik ook blijven doen. Het is een kwestie van doorgaan en nieuwe uitdagingen aangaan. Uiteindelijk hoop je telkens weer te verbeteren.”

Waar liep je tegenaan tijdens de revalidatie?

“Het probleem in Nederland is dat revalidatiecentra als doelstelling hebben om je weer zo zelfstandig mogelijk

in de maatschappij te zetten. Als dat doel behaald is, kijken ze niet of er nog meer te verbeteren is. Als je 74 bent kun je daar misschien prima mee leven, maar ik was 27 toen het ongeluk gebeurde, dan heb je nog een heel leven voor je. Als je dan genoeg neemt met zo'n uitkomst, waar eindig je dan? Ook ik was volgens de Nederlandse medici uitbehandeld, maar ik legde mijzelf daar niet bij neer. Ik ben doorgegaan en dat heeft mij gebracht tot waar ik nu ben. In het afgelopen tweeënhalfjaar heb ik net zoveel stappen gemaakt als in de revalidatieperiode daarvoor.”

Wat heb je allemaal zelf ondernomen?

“Ik ben naar het Daan Theeuwes Centrum gegaan, waar je zeer intensieve therapie krijgt. Daan Theeuwes liep ook hersenletsel op na een ongeval en was volgens de artsen niet revalideerbaar. Daar zijn zijn ouders tegenin gegaan. Na een jaar van intensieve behandeling in de Sheperd Clinic in de VS, kon hij weer lopen, was hij tweetalig en heeft hij in Nederland zijn eigen centrum opgericht. Maar ook daar was ik na vier maanden uitbehandeld. En alhoewel ik een stuk meer kon, vond ik dat het toch nog beter kon. In mijn zoektocht naar behandelmethoden kwam ik uit bij Cognitive Fx in Utah. De cognitieve therapie daar heeft mijn energieniveau een enorme boost gegeven. De hersenmist die ik had, was na een paar dagen verdwenen. Helaas leidde het niet tot fysieke verbeteringen, dus daar bleef ik naar zoeken. Toen kwam ik terecht bij TRAINM in België, waar ze robotica inzetten bij de fysiotherapie. Dat heeft weer voor kleine verbeteringen gezorgd, maar de therapie wordt niet door zorgverzekeraars vergoed. Dus dat kun je een paar keer herhalen, maar dan is het financieel niet meer haalbaar.”

Wanneer vind je het genoeg en stopt je zoektocht naar verbetering?

“Je succes hangt af van wat je er in stopt. Ik wil er alles instoppen om er zoveel mogelijk uit te halen. Wat dat betreft helpt mijn topsportverleden mij wel. Maar of ik

ooit klaar ben? Ik zie nog steeds mogelijkheden om bepaalde facetten te verbeteren. En zolang ik het idee heb dat het nog beter kan, zal ik mij er niet bij neerleggen. Dus als ik heel eerlijk ben zal ik er mijn hele leven lang mee bezig zijn.”

Je krijgt nu arbeidsdeskundige ondersteuning, wat is het doel daarvan?

“Ik heb altijd dromen gehad die ik wilde realiseren. Nu staan die in het teken van werk. Ik wil mijn brede ervaring met sport en het revalideren inzetten voor mensen die iets gelijksoortigs hebben meegemaakt. Samen met de arbeidsdeskundige bekijk ik nu wat de mogelijkheden zijn. Het liefst zou ik een eigen centrum hebben voor mensen die - net als ik - zogenaamd uitbehandeld zijn, maar daar geen genoeg mee nemen. Er is volgens mij altijd ruimte voor verbetering, maar die ligt niet voor het oprapen. Mensen die de drive en ambitie hebben om verder te

komen. Die wil ik begeleiden en ondersteunen.”

Heeft het ongeluk je nog iets positiefs gebracht?

“Ik geloof niet dat er dingen gebeuren zonder reden. Ook het ongeluk niet. Ik deed aan topsport om te winnen en niet om andere mensen te stimuleren. Nu kan ik mijn topsportachtergrond gebruiken om andere mensen te motiveren om verder met hun leven te komen. Laat dat dan mijn nieuwe levensmotto zijn als positieve uitkomst van dit tragische traject.”





ENSCHEDÉ DEVENTER APELDOORN

ONLANGS WEDEROM GEACCREDITEERD



CURSUS
ARBEIDSKUNDIGE

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

START: 28 SEPT. 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!

Leidraad voor hersteltijd op het werk:

PLEIDOOI voor pauze

Elke sporter weet het: hersteltijd is essentieel om (top)prestaties te leveren. Gek genoeg nemen we in ons werk steeds minder tijd voor herstel, wat kan leiden tot fysieke en mentale klachten zoals burn-out. “Rust om te herstellen tijdens en na het werk moet weer een normaal gegeven worden, in plaats van een falen omdat je niet *nóg* meer doet”, zegt arbeidsdeskundige Frans Hoebink. De ‘Leidraad voor hersteltijd op het werk’ is een hulpmiddel om het onderwerp bespreekbaar te maken.

TEKST | Diederik Wieman

Het klinkt zo voor de hand liggend: als je voldoende rust neemt, raak je ook niet burnt-out. Maar zo simpel is het volgens Frans Hoebink niet. “Hersteltijd is niet voor iedereen en na elke inspanning gelijk. Bovendien voelen mensen niet altijd de ruimte om rust te nemen of zijn ze er niet van bewust dat er op een bepaald moment rust nodig is.” Hersteltijd moet daarom een vast onderdeel worden van de werkdag. Ook GZ-psycholoog Heilwine Bakker, die net als Hoebink meeschreef aan de leidraad, is hiervan een warm pleitbezorger. “Het is een telkens terugkerend fenomeen. Als mensen ziek worden door psychische klachten is een gemis aan hersteltijd iets dat altijd meespeelt. Je ziet het vooral - maar niet alleen daar - in de zorg. Mensen die samen met cliënten of bewoners tussen de middag eten, en dat dan als hun lunchpauze zien. Terwijl juist op die momenten problemen ontstaan of besproken worden. Ze zijn dus gewoon aan het werk.” Het geldt

ook voor ambulante hulpverleners zoals wijkverpleegkundigen of thuiszorgmedewerkers. “De reistijd naar de volgende cliënt is hun rusttijd.” Ook refereert ze aan een onderzoek in een ziekenhuis waar bovenmatig veel verpleegkundige kampten met blaasontsteking. “Die namen gewoon niet de tijd om naar de wc te gaan. Als je jezelf geen hersteltijd gunt, voel je ook je fysiologische behoeften niet aan. Dan merk je niet dat je het koud hebt en eigenlijk even iets extra’s moet aantrekken.”

Hersteltijd is ook brood voor je ziel, vindt Bakker. “Het geeft je de tijd om te reflecteren en eventueel emotioneel te herstellen van voorvallen tijdens het werk. Maar reflectie is ook je biologische processen opfrissen. Lichaam en geest zijn een geheel.”

Veeleisend

Rust en hersteltijd zit echter niet meer ingebakken in onze maatschappij. Hoebink:

“Het lijkt alsof de verwachtingen sneller oplopen door de veranderende arbeidsmarkt. Het wordt niet alleen binnen de regels lastiger om rusttijd krijgen, mensen eisen steeds meer van zichzelf en nemen daardoor ook minder pauze en rust. Met name bij jonge mensen zie je dat veel voorkomen en er is niets vanuit het systeem dat hen daartegen beschermt. Ze moeten dat zelf kunnen, is de verwachting. Ik heb veel met scholen gewerkt en dan zie je hoeveel verwachtingen er bij kinderen worden geplaatst. Die nemen ze mee in hun schoolcarrière en later in hun werk. Uiteindelijk vallen ze uit omdat ze onvoldoende geleerd hebben om zorgvuldig met zichzelf om te gaan. Ik heb de afgelopen tijd een aantal zogeheten high potentials gehad die burn-out waren. Gewoon omdat ze het vak werknemerschap niet beheersen. Onderdeel van dat vak is dat je opdrachten aanneemt binnen het vermogen dat je hebt. En daar hebben ze geen zicht op. Ze worden beloond



TIP VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN

Frans Hoebink: “Arbeidsdeskundigen hebben ook een preventieve rol. Maak hersteltijd daarom vast onderdeel van het gesprek als je bij klanten of bedrijven aan tafel zit. Kijk niet alleen naar de belasting die werk met zich meebrengt, maar ook of er voldoende hersteltijd is na de taken.”

met nog meer opdrachten als de eerste goed is afgerond. Voor je het weet zit de tas vol met opdrachten en hebben ze geen orde in de tas. Je ziet het gebeuren, ook werkgevers. Als je als arbeidsdeskundige of bedrijfsarts dan terugvraagt, valt het kwartje en zien zij ook dat de burn-out symptomen al maanden of zelfs jaren voor de ziekmelding liggen. En al die tijd is er niet ingegrepen.”

Cultuurprobleem

De cultuur binnen veel bedrijven is niet gericht op die zo belangrijke hersteltijd vinden Bakker en Hoebink. Het idee is dat de productiviteit eronder lijdt wanneer mensen veel rust of pauze nemen. Daarom worden de uren volgepland. Terwijl vaststaat dat wanneer je meer rustmomenten toevoegt, werknemers een betere balans krijgen en beter in staat zijn hun energie te verdelen. Bakker: “Anderhalf uur is de kilometerbegrenzing van ons brein. Daar kun je met koffie of andere trucs wel overheen gaan, maar uiteindelijk betaal je een prijs.”

Rust hoeft overigens niet per se te betekenen dat je niets doet, zo benadrukt ze. “Er zijn verschillende vormen van herstel, maar belangrijk is dat je loskomt van het werk waar je mee bezig bent. Je kunt dat doen op een manier die bij jou of binnen de mogelijkheden past. Even een rondje wandelen buiten, maar als dat niet kan kun je ook naar een vakantiefoto kijken of gewoon even je ogen dicht doen. Fysieke activiteiten helpen ook goed als herstel. Een balletje overgooien, tafelvoetballen, darten. Het zijn kleine dingen. Belangrijk is dat de ontspanning tegenovergesteld is van je werk. Zit je midden in het schrijven van een beleidsstuk, dan moet je niet als ontspanning een paar bladzijden uit een zwaar boek lezen.”

Door het ijs zakken

Maar hoe bepaal je nu wat nodig is qua hersteltijd. De ene mens is de ander niet, en ook omstandigheden lopen uiteen. Volgens

“Er is een brug geslagen tussen wetenschap en praktijk”

Hoebink mag dat allemaal geen excuus zijn. “Natuurlijk is het voor iedereen anders, maar het is wel voor iedereen nodig. Dat mag dus geen reden zijn om het niet in te regelen.” Bakker vult aan: “Herstel gaat moeizamer naar mate de behoefte aan herstel groter is. Dat noemen we de herstelparadox. Daarom is het zo belangrijk om het in een ritme in te plannen.”

Helaas biedt de Arbowet maar weinig houvast op dit gebied, concludeert Bakker. “Die is vooral gericht op veiligheidsregels. Je vindt er precies in terug waaraan steigers, helmen en werkschoenen moeten voldoen. Maar in deze tijd van mentale arbeid zijn er maar weinig aanknopingspunten om het welzijn voor medewerkers te organiseren. Bij grote problemen als dit, begin ik altijd met eenvoudig denken: wat kan een begin zijn van gezondheid van werk, kwaliteit van leven? Hersteltijd op werk is een prima start om te voorkomen dat werknemers langzaam door het ijs zakken.”

Vanzelfsprekend

Volgens de twee medeopstellers van de leidraad moet hersteltijd ook in een breder perspectief gezien worden. Zo moet je rekening gehouden met levensfase en leeftijd van werknemers. Ouders met jonge kinderen hebben vaak meer hersteltijd nodig, net zoals oudere werknemers of werknemers die re-integreren. Bakker: “Hersteltijd kun je zelfs toepassen op functies en beroepen. Hoe lang moet je iemand zwaar werk laten doen? Hoe lang moeten een militair of een agent aan de frontlinie staan voordat je al dan niet tijdelijk een andere functie aanbiedt?”

Tot slot hebben ze ook nog een belangrijk advies. Bakker: “Veel inspanningen zijn nu op het individu gericht, maar aandacht voor

hersteltijd vraagt om een cultuuromslag. En die bereik je makkelijker in een groep of op organisatieniveau. Daarom is het belangrijk dat leiders binnen een onderneming het goede voorbeeld geven. Hou als bedrijf drie maanden een pilot en ga allemaal lunchpauze houden, laat vergaderingen niet langer dan een uur duren zonder pauze. Plan in deze coronatijd niet zonder pauzes zes online meetings achter elkaar. Je houdt de groep gemakkelijker gezond dan het individu.”

Hoebink tenslotte: “Herstel na inspanning moet vanzelfsprekend worden. Doen we daar niets aan, dan houden we een hoog verzuim door psychische klachten, hart- en vaatziekten en andere stress gerelateerde aandoeningen. Schadevolle posten in de bedrijfsvoering, die gemakkelijk te voorkomen zijn door voldoende hersteltijd.”



De ‘Leidraad voor hersteltijd op het werk’ is een initiatief van de Stichting International Stress Management Association - Nederland (ISMA-NL) en is opgesteld door professionals op het gebied van arbeid en gezondheid en is een eerste aanzet om het begrip welzijn in werk - zoals in de Arbowet genoemd - concreter vorm te geven. De leidraad is bedoeld voor leidinggevend, HR en directies van bedrijven, maar kan vanuit preventief oogpunt ook toegepast worden door arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen en andere professionals die vanuit hun discipline toegang hebben tot de werkvloer. Daarnaast is de leidraad interessant voor medewerkers die houvast zoeken om hersteltijd vorm te geven.

De leidraad is te downloaden op <https://stress-management-nl.org/>



Leidraad **ARBEIDSDISKUNDIGE RAPPORTAGE** in de maak

Meer uniforme verslaglegging draagt bij aan eenduidigheid binnen het werkveld en aan het professioneel handelen van de arbeidsdeskundige. Daarom heeft de NVvA het AKC gevraagd om een leidraad Arbeidsdeskundige rapportage op te stellen.

TEKST | Shirley Oomens | Lydia in 't Hout | José van Assem

Vastlegging van het onderzoek is een belangrijk en tijdrovend onderdeel van het werk van de arbeidsdeskundige. In de wijze waarop dit in de praktijk gebeurt zijn echter veel verschillen. Op dit moment zijn er buiten de eisen die de Beroepsnorm (artikel 3 gedragscode SRA) aan rapportages stelt nauwelijks handvatten beschreven hoe je tot een goede arbeidsdeskundige rapportage komt. In de praktijk blijkt goed rapporteren volgens een logische redeneerlijn best lastig, zo concludeerde ook de Trouw op basis van een intern onderzoek bij UWV (Trouw, 04-05-2019). Opdracht is om vanuit de huidige beroepsnorm kwaliteitscriteria vast te stellen waaraan een goede arbeidsdeskundige rapportage moet voldoen. Het doel: een leidraad die arbeidsdeskundigen daadwerkelijk ondersteunt bij hun verslaglegging en die bijdraagt aan een leesbaar rapport in een herkenbare structuur.

Voor en door arbeidsdeskundigen

Een jaar geleden is onder leiding van José van Assem een werkgroep van start gegaan om de leidraad te ontwikkelen. In de werkgroep zitten arbeidsdeskundigen uit de diverse werkvelden, Vincent Braun (programmamanager AKC) en bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens. De

werkgroep heeft verschillende arbeidsdeskundige (format) rapportages bestudeerd en leidraden en richtlijnen rondom rapporteren vanuit andere werkvelden. Onderzocht is welke onderdelen belangrijk zijn voor een leidraad én voor een preferent format.

Enquête

Ook is de behoefte aan een leidraad gepeild onder arbeidsdeskundigen. De werkgroep heeft hiervoor een enquête ontwikkeld en deze in februari 2021 via de E-zine van de NVvA uitgezet onder de leden. In de enquête zijn vragen gesteld over hoe arbeidsdeskundigen aankijken tegen rapporteren, wat hun ervaringen zijn met rapporteren en welke behoeftes er in het werkveld zijn. Van het huidige ledenbestand hebben 168 arbeidsdeskundigen (5.1%) de enquête ingevuld. De resultaten zijn dan ook vooral indicatief en niet representatief. Het betreft wel een gevarieerde groep van arbeidsdeskundigen qua leeftijd, werkervaring en waar men werkzaam is, die overeenkomt met de beroepsgroep. Zo is het grootste deel werkzaam bij UWV (37%), gevolgd door arbodienst (23%), is bijna de helft tussen de 50-59 jaar met een ruime werkervaring tussen de 16 en 30 jaar (35%). Maar ook zelfstandigen, arbeidsdeskundigen in opleiding en minder dan 5 jaar werkervaring zijn terug te vinden onder de deelnemers, zie de grafieken.

Behoeftes

Op basis van de enquête heeft circa driekwart van de arbeidsdeskundigen behoefte aan een leidraad rapporteren én een basisformat. Zij ervaren dit als ondersteuning bij hun werk en professionalisering van het vak. Vooral een standaard structuur en opbouw van de rapportage, maar ook standaard teksten op onderdelen (privacy, wetgeving en arbeidsdeskundige begrippen), worden als wenselijk ervaren.

Arbeidsdeskundigen zien ook nadelen aan een basisformat. Men denkt dat dit niet per se zal bijdragen aan een betere acceptatie van het advies/conclusie door de klant of opdrachtgever. Maar ook dat het werken volgens een basisformat een aanpassing in werkwijze zal betekenen voor henzelf, waarbij men bang is dat werken met een basisformat meer tijd zal kosten dan dat het tijd bespaart. De deelnemers geven verder aan dat zij verwachten dat



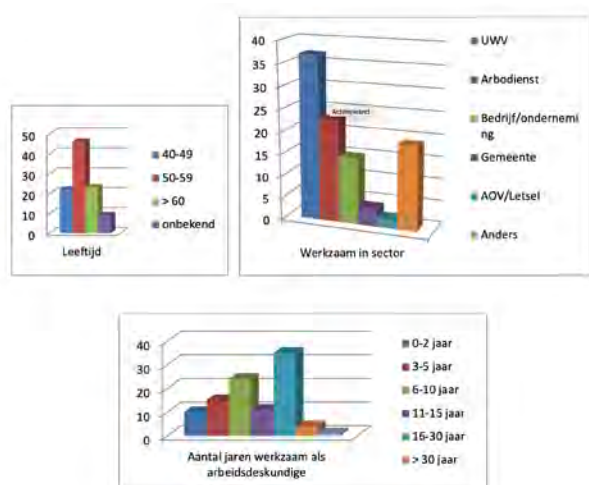


onderbouwd afwijken lastiger wordt met een format en dat zij zich minder goed als arbeidsdeskundige kunnen onderscheiden. Ondanks deze scepsis geeft de overgrote meerderheid aan een basisformat wel te zullen gaan gebruiken, namelijk ruim 85%.

Dagelijkse praktijk

In de praktijk blijken arbeidsdeskundigen op dit moment gemiddeld drie rapportages per week te schrijven, waar gemiddeld vier uur per rapportage aan gewerkt wordt. Veel arbeidsdeskundigen werken met een format, zelf ontworpen of voorgeschreven door de eigen organisatie. De meeste arbeidsdeskundigen (91%) zijn (deels) bekend met de SRA eisen aan rapportages. Maar voor slechts de helft van hen biedt deze voldoende houvast in het rapporteren. De huidige eisen die de gedragscode voorschrijft aan arbeidsdeskundige rapportages geeft een groot deel van de groep arbeidsdeskundigen dus onvoldoende handvatten om het rapporteren in de praktijk goed vorm te geven.

Op de vraag of men feedback ontvangt op de eigen rapporta-



Een leidraad is een gemeenschappelijk draagvlak van handelen, een norm door en voor arbeidsdeskundigen. Leidraden zijn ontwikkeld vanuit de praktijk. Een leidraad biedt de arbeidsdeskundige handvatten voor methodisch handelen en geeft specifieke informatie over een deel terrein van de arbeidsdeskundige expertise. Een leidraad is leidend, maar is vooral bedoeld om de professional zelf keuzes te laten maken.

NVvA

“Als ervaren arbeidsdeskundige zie ik geregeld dat (aankomende) arbeidsdeskundigen worstelen met het opstellen van het arbeidsdeskundig rapport. Wat schrijf ik op? Wat laat ik vallen? Hoe ziet de opbouw eruit? En allerlei soortgelijke vragen. Door mijn deelname aan de werkgroep wil ik mijn ervaringen met collega's delen en bijdragen aan een hanteerbare Leidraad.”

Peter de Groot, arbeidsdeskundige Elabo

ges geeft de meerderheid van de deelnemende arbeidsdeskundigen aan dat dit in de praktijk soms (40%) of bijna (nooit) gebeurt (16%), maar niet structureel. Feedback geven of ontvangen vormt geen vast onderdeel of structurele werkwijze binnen het werk. Ook binnen de OT-groepen wordt er nauwelijks gesproken over de arbeidsdeskundige rapportages. Feedback komt of van collega's (29%) of van de klant/verzekerde (24%).

Over de huidige rapportages van collega arbeidsdeskundigen zijn de deelnemers behoorlijk kritisch: deze zijn te lang, er wordt te veel tekst gebruikt, te veel gebruik gemaakt van standaardzinnen, adviezen worden onvoldoende onderbouwd, er is te veel diversiteit tussen rapportages en rapportages zijn onoverzichtelijk. Ook wordt aangegeven dat leesbaar schrijven veel tijd vraagt, net als het beschrijven van andere passende mogelijkheden bij grote werkgevers.

Kortom, uit de enquête blijkt dat ook arbeidsdeskundigen zelf behoefte hebben aan een leidraad rapporteren die houvast geeft. Ook een basisformat is wenselijk, mits er wel ruimte blijft voor maatwerk. Het moet geen eenheidsworst worden.

Hoe nu verder?

De werkgroep is nu bezig met het beschrijven van criteria die de arbeidsdeskundigen meer concrete handvatten moet geven: wat zijn de basiselementen, hoe bouw je een rapport op, hoe geef je handen en voeten aan begrippen als inzichtelijk, transparant, consistent en hoe laat je zien dat je hoor en wederhoor hebt toegepast. Ook wordt een preferent basisformat ontwikkeld met een duidelijke structuur en opbouw en voorbeeldteksten over onderwerpen als privacy en wetgeving. Deze voorbeeldteksten worden door taalexperts gecheckt op begrijpelijkheid.

De aandachtspunten uit de resultaten van de enquête neemt de werkgroep mee, zoals ruimte voor maatwerk en toepasbaarheid binnen de verschillende werkvelden. Belangrijk is dat de Leidraad aansluit bij de behoeften van arbeidsdeskundigen. De verwachting is dat de leidraad en het basisformat eind van dit jaar worden opgeleverd.



Spreekuur in Polen

Polen die via uitzendbureaus in Nederland werken en ziek uit dienst gaan, keren vaak met een vangnetregeling terug naar hun vaderland. Tot voor kort moesten de uitkeringsgerechtigden zich regelmatig op een UWV-sprekuur melden. Tegenwoordig reizen teams van arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen naar Warschau om de klanten te zien.

TEKST | Diederik Wieman

Sinds de toetreding tot de Europese Unie in 2014, vormen Polen de grootste migrantengroep in Nederland. In totaal gaat het om ongeveer een kwart miljoen mensen. Veel van hen doen zwaar werk in de bouw, glastuinbouw of industrie, vaak via uitzendbureaus die ook voor huisvesting zorgen. Wanneer Poolse werknemers ziek worden eindigt meestal hun contract en hebben ze ook geen dak meer boven hun hoofd. Noodgedwongen vertrekken ze weer naar Polen, gebruik makend van de ZW vangnetregeling. Ze verblijven weliswaar niet meer in Nederland, maar om hun uitkering te behouden moeten ook zij zich inspannen voor hun re-integratie. UWV op zijn beurt is verplicht om hen daarbij te ondersteunen.

Binnen UWV is Bijzondere Zaken Amsterdam (BZ) verantwoordelijk voor re-integratie bevorderende maatregelen van klantgroepen die in het buitenland wonen. Tot eind 2017 was de inspanning op internationale re-integratie vanuit UWV echter beperkt.

"De buitenland Ziektewetpopulatie, waarvan het overgrote deel Polen, zagen we op het spreekuur in Nederland.", vertelt arbeidsdeskundige Esther Wieldraaijer.

"UWV vergoedde conform de Europese regelgeving vliegticket, hotel en overige verblijfskosten. Onze taak was dan om deze

mensen tijdens de Ziektewetperiode in beweging te krijgen. Daar schakelden we dan ook wel gespecialiseerde Nederlandse re-integratiebureaus voor in, maar die hadden natuurlijk ook niet voldoende voeling met de Poolse arbeidsmarkt."

Pilot in Polen

Om te kijken hoe de doelgroep beter ondersteund kon worden vertrok in mei 2017 een groep UWV arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen naar Polen. "De Nederlandse ambassade heeft ons goed ondersteund. Ze hadden een programma samengesteld waardoor we onder meer kennis konden maken met het ministerie, ZUS (het Poolse UWV -red.) en een landelijk werkend re-integratiebedrijf. We zijn er met een open blik naar toegegaan, het idee vormde zich, met vallen en opstaan, eigenlijk vanzelf." In het najaar 2017 startte een pilot waarbij teams van telkens twee arbeidsdeskundigen en twee verzekeringsartsen naar Polen reisden om klanten te zien. Ook dat gebeurde in nauwe samenwerking met de Nederlandse ambassade in Warschau. "Zij waren zeer gastvrij en dienstverlenend. Ze hebben spreekkamers vrijgemaakt, onderzoekstafels geregeld, klanten ontvangen en de tolken voor ons geselecteerd. Ze stonden echt achter ons project."

Reistijd

Dat de Poolse uitkeringsgerechtigde vanuit het hele land naar de ambassade in Warschau moesten komen vormde geen enkel probleem, blijkt uit de woorden van Esther. "Sommigen reisden 400 kilometer, maar dat vonden ze nog altijd prettiger dan heen en weer naar Amsterdam te moeten." Op het spreekuur werden de klanten eerst gezien door de verzekeringsarts die de belastbaarheid bepaalde en aansluitend door de arbeidsdeskundige. "Als wij vonden dat de klant ondersteuning nodig had, volgde meteen een intake bij de vestiging van het re-integratiebedrijf in Warschau. We maakten dan een inschatting van het aantal uren en het soort hulp dat nodig was. Dat plan werd dan vervolgens uitgevoerd door een vestiging in de regio waar de klant woont."

Verschillen

Cultuurverschillen waren vaak een hobbel, zo leerde de ervaring. "Polen zijn harde werkers en melden zich niet



Links: tolk Urszula Kowalska (Ambassade) en Stephan Koot (AD UWV). Rechts van de tafel: Martijn Twisker (AD UWV), Dawood Asfar (VA UWV), Esther Wieldraaijer (AD UWV)



Het team bij de ambassade in Warschau

weer uitleggen: 'U heeft iets aan uw enkel, maar u zou best zittend werk kunnen doen. Daarom sturen we u naar het re-integratiebedrijf in uw woonplaats om te kijken wat de mogelijkheden zijn.' We maken ook meteen duidelijk dat de uitkering een vangnet is, bedoeld om tijdens de ziekteperiode te werken aan herstel en mogelijkheden. 'Over een aantal maanden is er een beoordeling en dan verliest u misschien de uitkering. Maak daarom gebruik van de ondersteuningsmogelijkheden die we u nu bieden.'"

Succesvol

Uit de evaluaties bleek dat pilot zeer succesvol was. Re-integratie vond plaats tegen lagere kosten dan in Nederland en leidde in 34% van de gevallen tot werkherleving. "Je merkt dat mensen het prettig vinden om in hun eigen taal en woonomgeving geholpen te worden door professionals die verstand hebben van de lokale arbeidsmarkt." De klanten werden niet alleen beter geholpen, ook werd fors bespaard op de uitvoeringskosten. Een team naar Polen sturen bleek per saldo 54% goedkoper dan alle Poolse klanten naar Nederland te laten komen. De uitkeringskosten gingen ook omlaag. Esther: "Sommige klanten meldden zichzelf naar aanleiding van de uitnodigingsbrief al beter." Daarnaast is ook winst gehaald uit het tijdiger en efficiënter beoordelen in het kader van de WIA, de Eerste Ziektewetbeoordeling en de Toetsing verbetering belastbaarheid in het tweede ziekjaar.

Na de succesvolle pilot is het spreekuur in Warschau in januari 2020 ingevoerd als reguliere werkwijze. De reisbeperkingen door corona zorgden uiteraard voor vertraging, maar vanaf dit najaar zullen weer tweemaandelijks UWV-teams naar Warschau afreizen.



snel ziek. Maar als ze zich ziekmelden is er vaak ook wel wat aan de hand. Het grote verschil met Nederland is dat er in Polen anders met ziekte wordt omgegaan. Waar wij vinden dat je vaak best nog wat kunt doen, mag je in Polen niet eens op je werk verschijnen wanneer je ziek bent.

Je moet dus telkens



COLUMN

Bijzonder

In de aanloop naar onze vakantie leefde ik tussen hoop en vrees. Maar de hoop overwon en in augustus gingen we op vakantie naar een camping in Frankrijk. Vrij van werk. Gevaccineerd. Bevrijd van veel beperkende maatregelen en Covid-19. Zaken die het afgelopen jaar zo'n beetje voor iedereen centraal stonden. Al rijdende over de 'Route du Soleil' voelde mijn vrijheid anders dan normaal. Het was opeens bijzonder. En zelfs de soms om snoep zeurende kinderen brachten daarin geen verandering.

Klaarblijkelijk heeft de hele Covid-19 periode mij dus toch iets waardevols geleerd. Vrijheid is al snel normaal. Het beschrijft een status quo: niet beperkt, los, ongedwongen. Bevrijding is bijzonder. Het beschrijft een overgang: verlossen, vrijmaken. En volgens mij ben ik niet de enige. Niet al te lang geleden konden de kroegen en discotheken weer open. Daar werd massaal gebruik van gemaakt. Helaas zijn de gevolgen ons inmiddels bekend.

In ons werk treffen we dagelijks mensen die als gevolg van een medische aandoening, beperkt zijn in hun participatie in werk en of maatschappelijk functioneren. Hopende op herstel werken zij hard om het oude 'normaal' weer te bereiken. Om weer 'normaal' te kunnen werken, 'normaal' op vakantie te kunnen, 'normaal' te kunnen deelnemen aan het gezinsleven en 'normaal' hun hobby's te kunnen uitoefenen. Hoop geeft de kracht om door te zetten, niet op te geven. Regelmatig lukt dit, maar soms ook niet.

Nu ik aan mijn bureau 'normaal' mijn werk zit te doen kijk ik naar een vakantiefoto. Het hele gezin - mijn (zwangere) vrouw en twee zoons - staan er lachend op. We zijn allemaal gezond, kunnen naar ons werk of naar school, kunnen onze hobby's uitoefenen en met elkaar genieten van een mooie vakantie. Wij zijn vrij. Bijzonder!

Raoul Koolen

Raoul Koolen is redactielid en arbeidsdeskundige

“De interesse voor dieren zat er van jongs af aan al in”

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Hugo Keijzer is arbeidsdeskundige bij Thaeles en gek op alles wat met dieren te maken heeft. Al meer dan twintig jaar is hij in zijn vrije tijd gids in Burgers' Zoo in Arnhem.

TEKST | Diederik Wieman

“De Mangrove waar we nu staan, is het nieuwste grote project van Burgers' Zoo. Het ging in 2019 open en is geïnspireerd op een gebied in het Midden-Amerikaanse Belize. Het leuke is dat wij daar in februari 2020 met een groep gidsen, medewerkers en aanhang naartoe zijn geweest om de mangrovebossen in het echt te zien. Door die ervaring leid ik vooral hier graag groepen rond. Maar ik vind ook de Bush, het oerwouddeel, de Desert en Ocean interessant. Omdat ik ook in die gebieden heb gereisd, en gesnorkeld en gedoken heb, gaan die landschappen in de dierentuin toch meer voor je leven.”

Uitdagend

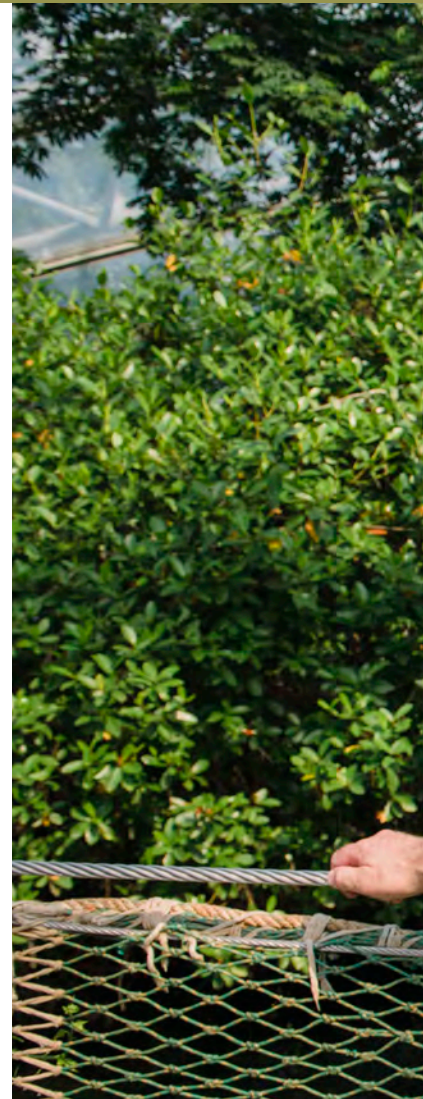
“De interesse voor dieren zat er van jongs af aan al bij mij in. Na de middelbare school wilde ik daarom de kant van de biologische chemie op. Mijn idee was om beroepsmatig iets in het dieren- en plantenrijk te doen. Maar deze studie maakte

mij niet heel gelukkig en ik koos uiteindelijk voor een andere opleidingsrichting. De natuur bleef boeien en daarom ben ik al snel vrijwilliger geworden bij het instituut voor natuureducatie (IVN). Burgers' Zoo had toen een samenwerking met IVN afdeling Arnhem om IVN-gidsen in te zetten in de dierentuin. En zo ben ook ik hier terechtgekomen. Ik kreeg eerst een scholing waarbij je over de bewoners van het dierenpark leert, maar ook hoe je die kennis op een goede en leuke manier kunt overdragen. Daarna ben ik als gids gestart. Ik kan mij nog herinneren dat ik de eerste keer best spannend en uitdagend vond. Er liep toen ook een beoordelaar mee om te kijken hoe je het deed. Dat was allemaal lang geleden. Begin dit jaar heb ik - jammer genoeg online vanwege corona - mijn twintigjarig jubileum als gids gevierd. En ik ben zeker niet de langst werkende gids hier.”

Divers

“Ik ben zoals dat heet volwaardig gids en dan verwachten ze van mij minimaal 24 opkomsten per jaar plus dat ik negen van de twaalf jaarlijkse lesdagen volg. Ook zijn er nog wat aanpalende bijeenkomsten zoals lezingen, waaraan je verwacht wordt deel te nemen. Voor mij is dat prima te doen, het komt neer op eens per twee weken gidsen. Meestal doe ik dat in het weekend, maar nu met de avondopenstelling kan dat ook na mijn werk als arbeids-

deskundige bij Thaeles. Overigens is het geen probleem om af en toe op werkdagen te gidsen. Ik heb zelfs mijn collega's van Thaeles al eens rondgeleid. De rondleidingen die ik geef duren meestal anderhalf tot twee uur. Je ziet natuurlijk nooit de hele dierentuin, het is net wat je met de groep afsprekt of wat de wensen zijn. De groepen die je krijgt zijn heel divers. Heel vaak zijn het bedrijfsuitjes, familiebijeenkomsten, schoolklassen of gaat het om observatieopdrachten bij de chimpansees. Omdat het dierenpark ook congresfaciliteiten heeft, worden er ook wel rondleidingen





gegeven in pauzes van bijeenkomsten. Dan ga je bijvoorbeeld met een groep artsen op pad. Maar ik heb ook een keer een bruiloft gehad. Ik dacht nog dat het om een 25-jarig huwelijk ging, maar het was echt een trouwdag. De bruid in een witte jurk door de modder van de Bush. Het was een bijzondere ervaring, maar heel eerlijk: ik zou het niet snel nog een keer doen.”

Verhaal

“Sinds kort hebben we ook een camping bij het dierenpark en leiden we ook ’s avonds na sluitingstijd rond. Je loopt dan met

kleine groepjes in een nagenoeg verlaten dierentuin. Omdat je in de avond de meeste dieren niet meer goed ziet omdat zij zich op de nacht voorbereiden, komt het dan nog meer aan op het verhaal dat je vertelt. Meestal leid ik ze dan naar de vogelafdeling omdat daar veel te vertellen is over hoe vogels de nacht doorbrengen. Sommige slapen vliegend, anderen slapen op stok. Zonder eraf te vallen. Als gids hoef je niet alles te weten, maar wel meer dan de gemiddelde bezoeker. Daarbij vind ik het vooral mooi om te zien als ik mensen aan het denken kan zetten of ze kan uitdagen

met vragen. Wat zie je? Kun je aan dit dier zien hoe en wat hij eet? Waarom heet een zeekoe zo, terwijl hij geen gras eet? Stel dat jij een naam zou moeten verzinnen, hoe zou je hem dan noemen? Waarom valt een vogel als hij slaapt niet van de tak af?”

“Het leukste aan gidsen is het omgaan met mensen en het overdragen van een stukje van mijn verwondering over het dieren- en plantenrijk. Daar voel ik mij goed bij. Tegelijkertijd hoop je ook de mensen bewust te maken van het feit dat we echt zuinig op de natuur moeten zijn.”



NVvA ontsluit kennis op website en AD Academie:

De impact van Covid-19 op werk en arbeidsdeskundig handelen

Corona heeft een enorme impact op de samenleving, bovendien zijn de langetermijengevolgen nog niet te overzien. Een ding is zeker: ook arbeidsdeskundigen krijgen in toenemende mate met gevolgen van corona te maken. Verenigingsmanager Jeroen Leenstra: "We gaan daarom zoveel mogelijk kennis verzamelen over de impact van corona op arbeid en het arbeidsdeskundig handelen."

De kennis is specifiek toegespitst op het arbeidsdeskundig werkveld. "We hebben prominente wetenschappers gevraagd om lezingen te geven, podcasts gemaakt met ervaringsdeskundigen en met arbeidsdeskundigen die al veel ervaring hebben met bijvoorbeeld de gevolgen van long-Covid", vertelt Jeroen Leenstra. Onder meer hoogleraar Theo Senden (bedrijfsarts en klinisch arbeidsneeskundige in het Radboud UMC), TNO,

UWV, de Landelijke Cliëntenraad, C-Support en Klimmendaal Revalidatiespecialisten werken mee. Daarnaast komen op de site ook relevante links naar wetenschappelijke artikelen en achtergrondinformatie. "Vanaf eind september staat de eerste informatie online, de maanden daarna volgen regelmatig aanvullingen en updates en wordt de site steeds verder gevuld."

Historisch

Een van de initiatiefnemers is arbeidsdeskundige Karin Koekoek. In een video op de AD Academie stelt ze dat wij momenteel een historische tijd beleven. "Je weet dat je leeft in een tijd waarin geschiedenis wordt geschreven", zo vat ze haar gevoel samen. "De eerste hectiek is achter de rug, maar onbekend is wat de gevolgen op langere termijn zijn. Gevolgen van zowel de ziekte zelf als van alle maatregelen die door de overheid zijn genomen. Het kan zomaar vijf jaar duren voordat we daar duidelijkheid over hebben. Als het niet langer duurt."



Het idee om specifieke kennis over Covid voor arbeidsdeskundigen te verzamelen ontstond in het begin van de pandemie. "Ik heb een ziekenhuis als klant en daardoor zag ik vanaf de zijlijn wat er allemaal gebeurde. Toen realiseerde ik mij ook dat ik over een jaar waarschijnlijk veel mensen aan mijn bureau zou krijgen. Wat moet je allemaal weten en kunnen om daar adequaat mee om te gaan?"

Zo ontstond het idee om met de NVvA kennis over de impact van Covid op werk en het arbeidsdeskundig handelen te vergaren en te ontsluiten. "Het raakt alle werkvelden", stelt Karin. "Bemiddeling, advisering, re-integratie, wet- en regelgeving. Het heeft een grote impact op mensen. Niet alleen op hen die ziek werden, maar ook mensen die hun baan verloren, wiens bedrijf kopje onder ging. Ook het werk is er door veranderd. Denk aan de vitale beroepen, aan thuiswerken. Het is bijna niet te bevatten zo breed als het spectrum is."

Volgens Karin is er vanuit het werkveld veel behoefte aan informatie. Via www.arbeidsdeskundigen.nl wordt die vanaf nu gegeven. "Ik nodig alle arbeidsdeskundigen uit. Denk mee. Geef tips. Geef aan wat je mist. We hebben het nodig om in deze bijzondere tijden goed geïnformeerd ons werk te doen."



50 KEER AANDACHT VOOR HET JUBILEUM

Dit jaar is het een halve eeuw geleden dat de NVvA werd opgericht. Een mijlpaal waar we met alle leden en partners bij stil willen staan. We doen dit door vijftig keer iets extra's voor de leden te doen. Covid-19 informatie en de impact op arbeidsdeskundig handelen is nummer 32/50.

Ga naar de AD Academie voor informatie over de impact van Covid-19 op werk en arbeidsdeskundig handelen.

Eerste versie **BAR** gereed

Onlangs kwam de eerste versie beschikbaar van de Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid & Re-integratie (BAR). Het uniforme begrippen- en referentie kader moet de communicatie en samenwerking tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen verbeteren om zo tot effectievere re-integratieadviezen aan werkgevers en werknemers te komen. Lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens (HAN University of Applied Sciences) vertegenwoordigde namens de NVvA de beroepsgroep in het BAR-kernteam.



SHIRLEY OOMENS

Bij de re-integratie van een zieke werknemer hebben bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen ieder een eigen rol. De communicatie tussen hen is echter niet altijd optimaal. Bedrijfs- en verzekeringsartsen praten soms langs elkaar heen omdat ze een ander perspectief en andere focus hebben: re-integratiebegeleiding versus claimbeoordeling. Juist daarom is het belangrijk dat de verschillende beroepsgroepen belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden, op eenzelfde manier beschrijven, vanuit een gedeeld begrippenkader. Hierdoor krijgen arbeidsdeskundigen in de private sector eenduidig inzicht in de belastbaarheid, zodat zij beter kunnen bepalen welk werk past of passend te maken is. UWV-arbeidsdeskundigen werkzaam in de claimbeoordeling, kunnen dankzij het eenduidig begrippenkader beter toetsen of aan de re-integratieverplichtingen is voldaan.

Beter re-integratieresultaat

Bij de ontwikkeling van BAR is veel aandacht geweest voor het creëren van draagvlak. De beroepsgroepen werden geraadpleegd en er zijn werkateliers georganiseerd waarin casussen aan de hand van de nieuwe begrippen werden behandeld. Die begrippen zijn gedefinieerd in samenwerking met een expertpanel bestaande uit telkens vier arbeidsdeskundigen, vier bedrijfsartsen en vier verzekeringsartsen.

OVER BAR

De Arbeidsbelastbaarheid & Re-integratie (BAR) leidraad is met subsidie van het ministerie van SZW ontwikkeld door Amsterdam UMC. De NVvA, en de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen (INBA en NVVG) hebben nauw samengewerkt bij de ontwikkeling ervan. Het nieuwe BAR-instrument beschrijft mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden voor (ander) werk op een eenduidige manier. BAR is te downloaden via www.arbeidsdeskundigen.nl (zoeken op BAR)



Shirley Oomens over het belang van BAR: "Als je hetzelfde begrippenkader hanteert, kom je tot een eenduidigere beschrijving van de belastbaarheid van een werknemer. Hiermee zou de afstemming en samenwerking tussen de drie beroepsgroepen ook gemakkelijker en duidelijker worden. Onze aanname is dat je daarmee een beter re-integratieresultaat krijgt voor werknemers en werkgevers. De verwachting is ook dat daarmee onduidelijkheid voor werkgevers en mogelijke loonsancties kunnen worden voorkomen. Die ontstaan soms doordat bedrijfsartsen en verzekeringsartsen van mening verschillen over de mate van belastbaarheid en de kansen die zijn blijven liggen in het re-integratietraject."

Doorontwikkelen

De eerste versie van BAR is ontwikkeld in het afgelopen jaar 2020-2021 en is afgeleverd aan de beroepsgroepen. Maar daarmee is het nog niet klaar. Shirley Oomens: "We gaan nu de tweede fase in van doorontwikkeling, onderbouwing en effectmeting van BAR ten behoeve van een goede implementatie in de praktijk. Amsterdam

UMC heeft daartoe op uitnodiging van ZonMw samen met

het lectoraat Arbeidsdeskundigheid en UMCG een onderzoeksvoorstel geschreven dat in de komende vier jaar in delen wordt uitgevoerd. In die periode gaan we -wederom in samenwerking met de beroepsgroepen - onderzoeken of het gebruik van het BAR instrumentarium in de praktijk bijdraagt aan een betere communicatie en samenwerking tussen professionals binnen de Wet Verbetering Poortwachter en waar BAR nog verder kan worden verbeterd om gebruik in de praktijk te bevorderen."

Volgens Shirley past deelname aan de kerngroep goed binnen de opdracht van het Lectoraat

Arbeidsdeskundigheid. "Die opdracht is om het arbeidsdeskundig handelen verder te professionaliseren. BAR richt zich specifiek op de beschrijving van de belastbaarheid en daaruit volgende mogelijkheden tot re-integratie. Een kernactiviteit van veel arbeidsdeskundigen, in welk werkveld dan ook actief."



Wat werkt bij de re-integratie van mensen met een psychische aandoening?

Re-integratiebedrijven, arbodienstverleners, private verzekeraars en UWV signaleren uitdagingen rondom de re-integratie van mensen die uitvallen met psychische aandoeningen. Panteia heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een overzicht gemaakt van beschikbare kennis over wat werkt bij de re-integratie van mensen met een psychische aandoening.

TEKST | Rosanne Oomkens | Sonja van der Kemp | Anne Drijvers | Merle Bartsch *

Een psychische aandoening is een aandoening gekenmerkt door plotselinge (acute), aanhoudende (chronische) of steeds terugkerende (recidiverende) storende of bedreigende gevoelens, gedachten, gedragingen of lijden. Achter het begrip 'psychische aandoening' gaat een grote diversiteit schuil. Verschil is er niet alleen van aandoening tot aandoening, maar ook van persoon tot persoon. Het verloop van een aandoening kan daarmee variëren van licht tot ernstig, afhankelijk van de specifieke aandoening en de desbetreffende persoon. We maken hierbij onderscheid tussen 'Ernstige Psychiatrische Aandoeningen' (EPA'en) en 'Common Mental Disorders' (CMD's). EPA'en kenmerken zich door een sterke, terugkerende verstoring van het functioneren. CMD's kenmerken zich door een beperktere verstoring van voorbijgaande aard.

Verzuim en WIA-instroom

In 2019 hadden ongeveer 1,9 miljoen Nederlanders een psychische aandoening, waarvan iets meer vrouwen dan mannen. In 2019 was 7,4% van het ziekteverzuim en 30,7% van

de WIA-instroom gerelateerd aan psychische klachten. De hersteltijd van werknemers met verzuim vanwege psychische aandoeningen is langer dan de hersteltijd van werknemers met fysieke klachten. Psychische klachten vormen daarnaast een steeds belangrijkere oorzaak van (langdurig) ziekteverzuim. Het verzuim vanwege psychische aandoeningen is in zeer grote mate werkgerelateerd. De mate waarin aandoeningen werkgerelateerd zijn is bovendien sterk toegenomen in de laatste tien jaar.

Belemmeringen

Er bestaan reële obstakels voor mensen met psychische problemen om op een duurzame, zinvolle en gezonde wijze te participeren in het arbeidsproces. Er kan grofweg onderscheid worden gemaakt tussen:

- belemmeringen in de werksituatie, zoals niet passende werkinhoud, onvoldoende en niet passende begeleiding, onbekendheid en vooroordelen bij werkgevers, of een gebrek aan ervaren steun, compassie, begrip van collega's;
- belemmeringen in de persoon, zoals gevoelens van onzekerheid en angst voor terugkeer op het werk, moeite om te gaan met de eisen van het werk, of stress in het privéleven.

Doelgroep			Methode		
Titel interventie	Type psychische stoornis	Werk/verzuimsituatie	Uitvoerende organisaties / professional(s)	Kern van de aanpak	Individuele/ Werkplekbegeleiding
Individuele Plaatsing en Steun (IPS)	EPA	Werkloosheid	GGZ-instelling / trajectbegeleiders	Langdurige begeleiding bij het vinden en behouden van betaald werk.	Beide
Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB)	EPA	Werkloosheid	GGZ, wijkteams, Arbeidstoelingstrajecten	Ondersteuning bij het stellen en behalen van doelen door gesprekken op basis van gespreksmodules.	Individueel
Bewegen werkt	Mensen die fitheid en/of structuur missen	Werkloosheid	Ergo Control	Re-activerings-programma: bewegen, leefstijl en arbeidsrelevante competenties	Individueel
Werkgerichte cognitieve gedragstherapie (W-CGT)	CMD: milde depressie, angst en burn-out	Kortdurend verzuim	Psychotherapeut	Werkaspecten geïntegreerd in Cognitieve Gedragstherapie	Individueel
Return@Work (Blended E-health)	CMD: depressie, somatisatie, angst	Ziekteverzuim	Online Zelfhulp-programma (i.c.m. begeleiding door bedrijfsarts)	5 modules: psycho-educatie, cognities, probleemoplossing, pijn- en vermoeidheidsmanagement, terugvalpreventie	Individueel

Bron: Panteia

Effectieve instrumenten

De toename van het aantal mensen met psychische aandoeningen dat verzuimt of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, is zorgelijk omdat er verschillende belemmeringen bestaan rondom de re-integratie (en werkbehoud) van zowel personen met CMD's als EPA'en. Het is daarom relevant om in kaart te brengen welke bewezen effectieve interventies bestaan om de re-integratie van mensen met psychische aandoeningen te bevorderen. Er zijn diverse re-integratie-instrumenten beschikbaar die bewezen effectief zijn en dus bijdragen aan het overwinnen van de genoemde belemmeringen. Deze interventies bieden ondersteuning voor de aanpassing van de werksituatie en/of de ondersteuning van de persoon die wil re-integreren, waardoor de kans op re-integratie wordt verhoogd. Een inventarisatie van effectieve re-integratie-instrumenten heeft plaatsgevonden door het raadplegen van verschillende databanken, wetenschappelijke en grijze literatuur. Hiermee bieden we een overzicht van de bestaande effectieve interventies die met het oog op re-integratie van mensen met psychische klachten ingezet kunnen worden.

Werkzame elementen

Kennis van de effectiviteit van interventies is dus noodzakelijk om re-integratie bij psychische aandoeningen te bevorderen. Hierbij is het in het bijzonder belangrijk om de werkzame bestanddelen van interventies bloot te leggen en na te gaan: wat werkt voor wie onder welke omstandigheden? Een aantal elementen vallen hierbij op, zoals het belang van maatwerk in de begeleiding om in te spelen op de specifieke omstandigheden van werkgever en werknemer, en eventuele veranderende omstandigheden in de loop van de tijd. Dat laatste vraagt ook om langer durende begeleiding, wat vooral bij interventies die gericht zijn op EPA'en als werkzaam element naar voren komt.

Meer onderzoek nodig

Het onderzoek door Panteia biedt re-integratieprofessionals aanknopingspunten om de effectiviteit van de re-integratie van mensen met een psychische aandoening te bevorderen. Het onderzoek laat echter ook zien dat het aantal effectief bewezen interventies relatief laag is. Daar komt bij dat er op basis van de uitgevoerde onderzoeken niet

altijd zicht is op de werkzame bestanddelen van de interventies. Hierdoor is onvoldoende duidelijk waarom een interventie effectief is.

Om een interventie als 'bewezen effectief' te kunnen aanmerken, dient aan verschillende voorwaarden te worden voldaan om zo het 'zuivere' effect van de interventie te kunnen vaststellen. Het is belangrijk om de effectiviteit binnen re-integratiedienstverlening verder te vergroten op basis van gedegen wetenschappelijk onderzoek. Hierbij is het essentieel ook oog te hebben voor het complexe samenspel van actoren waarbinnen begeleiding en ondersteuning plaatsvindt. Een interventie vindt immers nooit geïsoleerd plaats maar altijd in context waarin naast klant en de re-integratieprofessional ook bijvoorbeeld werkgevers, GGZ-professionals en huisartsen een cruciale rol spelen. ←

** De auteurs zijn werkzaam bij Panteia.*

Overzicht werkzame elementen effectieve interventies

Kern van de interventie	Werkzaam element
Maatwerk in de begeleiding	- Goed aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de werknemer (IPS, IRB) - Flexibiliteit/inspelen op (veranderende) omstandigheden (IPS) - Eerst plaatsen dan trainen (het vaststellen van de benodigde vaardigheden op basis van de praktijkbehoefte) (IPS)
Organisatie van de begeleiding	- Integratie van behandeling en arbeidsbegeleiding, waardoor gelijktijdig kan worden gewerkt aan herstel en re-integratie en de werkcontext betrokken kan worden bij de behandeling. (IPS, W-CGT) - Gesprekstechnieken voor begeleiders, die structuur en ondersteuning bieden voor de professional (IRB)
Individuele begeleiding	- Aandacht voor vergroten van autonomie (o.a. empowerment, zelfmanagement) (IPS, IRB) - Geleidelijke terugkeer naar werk (W-CGT)
Werkplekbegeleiding	- Het creëren van begrip voor de situatie van de werknemer op de werkvloer (IPS) - Langer durende begeleiding, waarmee ook uitval uit werk kan worden voorkomen (IPS)

Bron: Panteia

Tool arbeidsdeskundige beoordeling PSA nu online

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is uitgegroeid tot een van de belangrijkste ziekteverzuimoorzaken in Nederland en is daarom voor arbeidsdeskundigen een belangrijk thema. De 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' helpt arbeidsdeskundigen, werknemers en werkgevers om de problematiek goed in beeld te krijgen. De tool staat inmiddels online en is voor iedereen toegankelijk.

TEKST | Diederik Wieman

Om de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen en zo goed mogelijk te objectiveren, hebben onderzoekers* van het UMCG in opdracht van het AKC de afgelopen twee jaar gewerkt aan een nieuwe tool. Als basis namen ze de 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ). Onderzoeker Femke Abma: "De DPQ is gebaseerd op bestaande wetenschappelijke methoden, maar het voordeel is dat het instrument vrij recent volledig werd geüpdatet en nu volledig is afgestemd op de huidige werksituatie." Vertaald en aangepast aan de Nederlandse situatie, heeft een groep arbeidsdeskundigen en experts uit aanpalende beroepsgroepen zich over de vragenlijst gebogen. Uiteindelijk ontstond zo een goede basis om de tool verder te ontwikkelen.

Hoe werkt de tool?

Via <http://dpq.arbeidsdeskundigen.nl> start de arbeidsdeskundige een nieuwe vragenlijst, de werknemer krijgt een linkje toegestuurd om de vragenlijst te openen. De

vragen hebben betrekking op

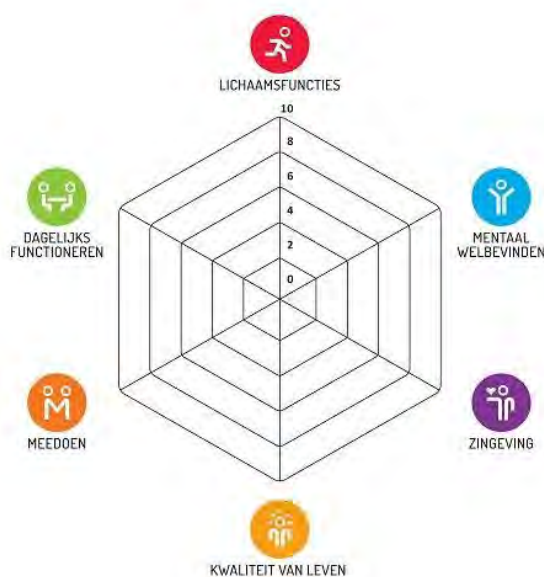
- Organisatie en inhoud van werk
- Werkeisen
- Onderlinge relatie collega's en management
- Conflicten op het werk
- Beleving van de werksituatie

De werknemer vult de vragenlijst digitaal in waarna de antwoorden automatisch worden omgezet naar scores. Deze worden per domein in een zogeheten spinnenweb gevisualiseerd. De arbeidsdeskundige bespreekt aan de hand van de spinnenwebben de uitkomsten met de werknemer. Voor het vormen van een oordeel put de arbeidsdeskundige uit aanvullende bronnen (bijvoorbeeld functieomschrijving, een werkbezoek, en gesprekken met collega's, leidinggevende of werkgever). Als dat nodig is kan vervolgens tot interventies of acties worden besloten.

Hoe werkt de tool?

Arbeidsdeskundigen en werknemers die aan de pilot deelnamen waren enthousiast over de tool. Onderzoeker Lotte Kors: "We kregen 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 aan de scores."

Onderzoeker 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." Nu de tool online staat kijken de onderzoekers tevreden op het project terug. Dr. Pepijn Roelofs: "Het was een erg



interessant en leuk project, vooral omdat hier wetenschappelijk onderzoek is vertaald naar een praktisch toepasbaar instrument.” Lotte Kors vond vooral de samenwerking met het werkveld inspirerend. “Vanaf het begin hebben we veel positieve reacties, tips en opmerkingen over de vragenlijst gekregen. Het was goed om te merken dat arbeidsdeskundigen achter de doelstelling van de tool staan.”

De onderzoekers hopen en verwachten dan ook dat de tool veel gebruik zal worden, vooral omdat deze makkelijk in het gebruik is en aansluit op de dagelijkse werkwijze van de arbeidsdeskundige. ←

Bekijk de handleiding en de tool op
<http://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/dpq>

** Behalve de in dit artikel genoemde onderzoekers waren ook Loes Wilming, Sandra Brouwer en Ute Bültmann bij de totstandkoming van de tool betrokken.*



Vincent Braun, programmamanager AKC over de tool:

Vanuit AKC hebben we er heel bewust voor gekozen de tool te laten digitaliseren en zo voor iedereen beschikbaar te maken. Daarbij hebben we er op gelet dat de tool intuïtief werkt en laagdrempelig is in het gebruik. AKC hoopt dat methodisch en evidence based werken hand in hand gaan met gebruiksgemak en dat de tool veel gebruikt wordt.

COLUMN

Doelen hervinden

Het is zo'n vijftien jaar geleden dat ik een lezing bijwoonde die mij nog steeds bijzonder fascineert, een lezing van Carsten Wrosch, een Duitse hoogleraar werkzaam in Canada die vertelde over zijn onderzoek naar spijt, en in het bijzonder spijt bij bejaarden. Spijt ontstaat, zo vertelde hij, als je iets hebt gedaan of juist gelaten waardoor een belangrijk doel buiten bereik is geraakt. Spijt is een onplezierig gevoel, een aversieve emotie die dwingt tot veranderen. Je probeert het doel links- of rechtsom weer bereikbaar te krijgen, immers spijt die blijft voortwoekeren verandert in bitter en zuur. Maar wat kun je doen als het doel echt niet meer bereikbaar is omdat de situatie is veranderd of de persoon waar het doel mee samenhangt is overleden? Wrosch doet juist daarom onderzoek bij bejaarden omdat bij hen dat proces van doelen verliezen steeds vaker écht verliezen is. Wrosch onderscheidt twee stappen in dat proces. De eerste stap is het loslaten van het onbereikbare doel, het minder belangrijk maken. Dat haalt weliswaar de scherpe randen van de spijt eraf, maar is op zich niet voldoende om nieuw elan te vinden omdat loslaten alleen slechts apathisch maakt. De tweede stap, het vervangen met andere bereikbare (en belangrijke) doelen, is daarom evenzeer noodzakelijk voor een vernieuwd perspectief. Een perspectief dat daarmee hoop biedt en hoop doet leven en leven is bewegen. Het is sociaal psychologisch onderzoek pur sang, dat met vaak prachtige en inventieve experimenten algemene processen blootlegt en daarom ook zo fascinerend is. Dit proces van doelen stellen, verliezen en weer oppakken, waar Wrosch onderzoek naar doet, zijn algemene processen, gedragsprincipes, die ook op andere terreinen een rol spelen. Zo ook in re-integratie. Of dat nu om mensen in de bijstand, of met een beperking gaat, of om mensen die (deels) arbeidsongeschikt zijn geraakt. Je kunt je alles voorstellen dat bij herhaalde afwijzing en afschaling van doelen, de geraniums steeds dichterbij komen. In het integratief gedragsmodel dat de verschillende activiteiten in een re-integratietraject met elkaar in verband brengt, is het haalbare perspectief de startmotor die de persoon in beweging zet. Het zoeken en vinden van bereikbare doelen waarvan de persoon zegt, dat vind ik belangrijk, dat past bij mij, is de sleutel in de kunst van re-integratie.

Roland Blonk

Roland Blonk is hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid. De leerstoel wordt mogelijk gemaakt door het AKC en de (NVvA)





WANT MORE?



Auteur: Ad van Ham

Pagina's: 208

EAN: 9789083160788

Prijs: € 24,95

Jelle van Gorkom 'Accepteren en doorgaan'

Jelle van Gorkom was op 6 januari 2018 een van 's werelds beste BMX'ers. In 2016 heeft hij op de Olympische Spelen in Rio de Janeiro de zilveren medaille gewonnen en kort daarvoor werd hij in België wereldkampioen. In januari 2018 was hij betrokken bij een ernstig ongeluk. Bij het afdalen van de startheuvel op Papendal kwam hij in botsing met de ketting die over de baan was gespannen. Ernstig hersenletsel was daarvan het gevolg. In het ziekenhuis werd zijn ouders verteld dat ze er rekening mee moesten houden dat Jelle de rest van zijn leven een kasplantje zou blijven. Als hij het überhaupt zou

overleven. Jelle heeft met zijn topsportmentaliteit dit vooruitzicht niet willen accepteren. Sinds 2018 staat zijn leven in het teken van revalideren. Het boek beschrijft hoe de revalidatiewereld in elkaar steekt en wat hij er zelf aan heeft moeten doen om het resultaat te behalen wat hij heeft behaald. Het legt pijnlijk bloot dat een revalidatietraject er niet op is gericht om het maximale te bereiken. De revalidatiedoelen liggen laag. Jelle heeft zijn eigen revalidatietraject vormgegeven en doet dat tot op de dag van vandaag. Ondanks het bereikte niveau van functioneren vraagt hij zich achteraf af, of er niet meer in had gezeten wanneer van aanvang af zou zijn gekozen voor een intensievere vorm van revalidatie en een maatprogramma. Jelle heeft het revalideren op dezelfde wijze aangepakt als het bedrijven van zijn sport. Hij stelde zichzelf doelen en deed er alles voor om deze te realiseren. Net als in de topsport beperkte hij zich niet tot het uitvoeren van fysieke oefeningen maar liet hij zich bijvoorbeeld bijstaan door de kok die verbonden is aan Papendal. Het boek zou verplichte kost moeten zijn voor iedereen die betrokken is bij een revalidant. Het boek maakt duidelijk dat de omgeving en de naasten belangrijk zijn bij het vasthouden van de motivatie. Maar ook de revalidant zelf kan veel uit het boek halen. Want het zijn niet de artsen die uiteindelijk bepalen tot welk niveau de revalidant terugkomt, maar de revalidant zelf tezamen met diens omgeving. Indrukwekkend is ook de wijze waarop Jelle met deze tegenslag is omgegaan. De titel van het boek is 'Accepteren en doorgaan' en dat is precies wat hij heeft gedaan. En zoals hij in het boek schrijft 'Tegenslag is slechts een afslag'!

Erwin Audenaerde

Meer doen in minder tijd

Door het integraal aanpakken van het brein, gedrag, informatie en ICT biedt efficiency expert Jan-Dirk Reijneveld een wetenschappelijk onderbouwde, praktische en bewezen aanpak voor maximale productiviteit, minder stress en meer werkplezier. Daar waar andere experts vaak een of twee factoren behandelen, heeft Jan-Dirk Reijneveld een fundamentele methode ontwikkeld aan de hand van vier factoren die van invloed zijn op efficiency, stressreductie en werkplezier.

Prijs € 21,50 | Pagina's: 208 | EAN 9789492528674




NAH
reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

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

Elke burn-out is anders



Herstellen van burn-out kan een verwarrende zoektocht zijn, vol goed bedoelde adviezen, externe druk, interne verwachtingen en tegen-

strijdige meningen. In 'Van een burn-out naar een onweerstaanbaar leuk leven' delen elf mensen hun uiteenlopende ervaringen met burn-out en hun verschillende wegen naar herstel. De openhartige verhalen worden aangevuld door inzichten van een huisarts en een psychiater, over de invloed van je leefstijl en de lichamelijke effecten van een burn-out.

Prijs € 22,50 | Pagina's: 222 | EAN

9789464181449

Wat is het impostersyndroom?

Veel mensen lijden aan het impostersyndroom: een chronisch gebrek aan zelfvertrouwen, waardoor ze hun eigen talenten en prestaties consequent onderwaarden. Er is een constante angst om ontmaskerd te worden als bedrieger. De gevolgen zijn vaak desastreus: uitstelgedrag, perfectionisme en uiteindelijk zelfs een burn-out. Hoe kunnen we dit syndroom begrijpen en wat kunnen we eraan doen? De auteurs beschrijven een praktische weg



naar minder twijfel en meer gevoel van eigenwaarde.

Prijs € 24,99 | 304 pagina's | EAN

9789025908973

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten.

Aflevering 4: André Weistra (60) is regionaal arbeidsdeskundige in de arbeidsmarktregio Friesland.

Wandelen met Annie

Waar zet jij je voor in?

"Ik zet mij in voor Annie. Annie heeft te maken met multiproblematiek, zowel fysiek als mentaal. Ze is daardoor rolstoel gebonden en moet in een verzorgingshuis wonen, waar ze met haar 54 jaar met afstand de jongste is. Eens in de twee weken spreek ik met Annie af en gaan wij samen wandelen."



Vanwaar jouw betrokkenheid?

"Mijn ouders leven niet meer en ik heb affiniteit met oudere mensen, dus had ik aanvankelijk het idee om een opa of oma te adopteren en daar tijd en aandacht aan te besteden. Ik ben naar Humanitas gegaan om te vragen of zoiets mogelijk was. Toen ik daar op gesprek kwam bleek dat ik meer van nut kon zijn voor mensen met een grotere zorgbehoefte. Na een kennismakingsgesprek ben ik vorig jaar aan Annie gekoppeld. Dat heeft er ook mee te maken dat ik fit en vitaal ben en daardoor in staat om het gewicht van de rolstoel te duwen. De eerste tijd had die nog geen elektrische ondersteuning en was wandelen met Annie voor mij een geweldige workout. De binnenstad van Leeuwarden heeft veel bruggen, soms liep ik bijna horizontaal achter de rolstoel."

Vraagt het veel tijd?

"Per keer gaan we meestal twee tot drie uur op pad. Op de dagen dat we wandelen zijn er altijd wel wat extra wensen. Bijvoorbeeld boodschappen doen in de supermarkt, naar de boekwinkel of bibliotheek, een vriendin bezoeken of gewoon een terrasje pakken."

Wat levert het op?

"Het is voor Annie heel erg fijn dat ze nu regelmatig buiten de deur komt. Ik heb inmiddels een goede band met haar opgebouwd, zodat ze bijvoorbeeld ook wat minder angstig is op straat. Ik probeer ook haar zelfredzaamheid wat te verbeteren, wat dat betreft blijf je natuurlijk ook arbeidsdeskundige, maar dat is in haar geval best lastig. Ze leeft in een klein kringetje en dat vindt ze overzichtelijk en ook eigenlijk wel genoeg.

Wandelen met Annie geeft mij een goed gevoel omdat ik wat kan betekenen voor iemand die hulpbehoevend is. Het herinnert mij er ook weer aan om te relativeren, zaken in het juiste perspectief te zetten. We hebben allemaal wel eens wat, maar dat staat niet in verhouding tot de problemen waar mensen zoals Annie mee te maken hebben. Alhoewel ze daar dus nooit over klaagt!"

Zou je het andere ook aanraden?

"Ik heb een druk leven, maar dit doe ik graag bij. Annie geniet ervan en het geeft mij veel dankbaarheid en tevredenheid. Ik vind het belangrijk dat er nu in AD Visie over gepubliceerd wordt, want het zou heel fijn zijn wanneer meer collega's zich hiervoor sterk maken. Door een paar uurtjes per maand te investeren kun je voor iemand die het minder heeft net het verschil maken."

Informatie: www.humanitas.nl



Kunt u de inhoud van de Werkwijzer Poortwachter dromen?

Sinds 1 juni 2021 is er een nieuwe versie van de Werkwijzer Poortwachter beschikbaar. Wat is er veranderd en waarom zou elke arbeidsdeskundige de inhoud van deze Werkwijzer moeten kunnen dromen?

TEKST | Marjol Nikkols

Een arbeidsongeschikte werknemer kan uiterlijk in week 93 na de eerste ziekte dag een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. Hierbij moet hij een re-integratieverslag toevoegen om de aanvraag te onderbouwen. Het UWV toetst aan de hand van dit re-integratieverslag (RIV) of de re-integratie-inspanningen van werknemer én werkgever voldoende zijn geweest. Is dat niet het geval, dan kan de werkgever een jaar loonsanctie worden opgelegd: hij moet dan nog maximaal 52 weken het loon doorbetalen. Ook de werknemer kan een sanctie krijgen, hoewel dit vrijwel niet voorkomt. Aan de werknemer kan (een deel van) de WIA- of WW-uitkering geweigerd worden.

Belangrijke handvatten

De Werkwijzer Poortwachter is voor elke arbeidsdeskundige en casemanager een zeer belangrijk document. Het UWV geeft hiermee meer duidelijkheid hoe zij komen tot de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. Bijvoorbeeld:

- Wat wordt verstaan wordt onder een 'voldoende re-integratieresultaat'?

- Wanneer is er sprake van voldoende re-integratie-inspanningen?
- Wat kan als goede redenen worden gezien voor het niet behalen van een voldoende re-integratieresultaat?
- Wanneer moet wel of niet een tweede spoortraject ingezet worden?
- Wat te doen bij marginale mogelijkheden?
- Wat als er meerder werkgevers zijn?
- Wat te doen wanneer er sprake is van een conflict of stagnatie in de re-integratie?

Kortom, belangrijke kennis voor elke professional in verzuimland.

Werkwijzer Poortwachter is geen formeel recht

De Werkwijzer is dus een belangrijk document, maar geen wet of beleidsregel. Zie de uitspraak van de Hoge Raad d.d. 11.12.2020 (ECLI:NL:HR:2020:197). Omdat de Werkwijzer geen formeel recht is, kan de rechter er ook niet op toetsen. Het is daarom van belang om in arbeidsdeskundige rapportages altijd te verwijzen naar de wettelijke bron.

Bijvoorbeeld art. 7:658a (verplichting om passende arbeid aan te bieden door werkgever) en 7:660a BW (verplichting dat werknemer deze passende arbeid dient te accepteren). De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter zijn de juiste wettelijke bronnen waar we naar kunnen verwijzen in onze rapportages.

Van grote waarde

Sinds de uitspraak van de Hoge Raad is er discussie ontstaan over de waarde van de Werkwijzer Poortwachter. Die blijft naar mijn mening onverminderd groot. Het handige van de Werkwijzer is de leesbaarheid en het inzicht dat we krijgen in hoe het UWV de re-integratie-inspanningen toetst. Om loonsancties voor de werkgever te voorkomen, dienen we dus onverminderd de kennis uit de Werkwijzer Poortwachter te blijven hanteren en dient u de inhoud te kunnen dromen in uw voorlichtende rol richting werkgever en werknemer. Gezamenlijk dienen ze ernaartoe te werken dat de werknemer passend werk doet met een structureel karakter dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden en de oorspronkelijke beloning binnen het eigen bedrijf (Spoor 1). Dan wel, met toestemming



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

De Werkwijzer is een belangrijk document, maar geen wet of beleidsregel

van werknemer, buiten het eigen bedrijf (Spoor 2).

Nieuwe versie

Op 1 juni 2021 heeft het UWV een nieuwe versie van de Werkwijzer Poortwachter gepubliceerd. De re-integratieverplichtingen van de payrollwerkgever zijn gewijzigd. Daarnaast is het onderwerp 'verlof' uitgebreid.

Verandering definitie

Naar aanleiding van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zijn de re-integratieverplichtingen van de payrollwerkgever gewijzigd. Als formele werkgever is de detacheerder of de payrollonderneming verantwoordelijk voor de re-integratie in zowel spoor 1 en 2.

Voorheen werd voor de detacheerder én de payrollwerkgever onder spoor 1 verstaan: begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij de detacheerder of payrollwerkgever zelf, waarbij de werknemer bij dezelfde formele werkgever in dienst blijft. Nu zijn de re-integratie-inspanningen in spoor 1 voor de payrollwerkgever beperkt tot begeleiding naar werk binnen de eigen organisatie of die van de oorspronkelijke inlener. Begeleiding naar werk bij een andere opdrachtgever/ inlener wordt beschouwd als re-integratie in spoor 2. De reden van deze wijziging is dat de payrollwerkgever zich niet mag bezighouden met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod.

Ouderschapsverlof

Verder geeft de nieuwe Werkwijzer meer handvatten voor het onderwerp verlof. Uitgangspunt blijft dat het opnemen van



verlof de re-integratie niet mag schaden. De omvang van het dienstverband zonder verlof is en blijft bepalend voor het doel van de re-integratie. Zo kan een werknemer op de eerste ziekte dag gebruikmaken van ouderschapsverlof, en hierdoor minder uren werken dan de oorspronkelijke contractomvang. Eindigt het ouderschapsverlof tijdens de re-integratieperiode van 104 weken, dan geldt een re-integratieplicht voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. De werknemer kan ook zelf besluiten om het verlof (tijdelijk) te beëindigen. Maar: eindigt het verlof niet (tijdelijk) en loopt deze ook na einde wachttijd door? Dan geldt een re-integratieplicht op basis van de daadwerkelijk gewerkte uren ten tijde van de eerste ziekte dag.

Ouderenregeling

Maakt een werknemer op de eerste ziekte dag gebruik van een ouderenregeling en werkt hij hierdoor minder uur dan zijn oorspronkelijke contractomvang? Dan richt de re-integratie in spoor 1 zich op een herplaatsing in geschikt werk onder dezelfde condities als op de eerste ziekte dag. Met andere woorden, de re-integratie in Spoor 1 richt zich op de

daadwerkelijk gewerkte en feitelijk verloonde uren. De re-integratie in Spoor 2 richt zich daarentegen op de volledige omvang van de verloonde uren op de eerste ziekte dag. Bij een nieuwe werkgever kan immers geen aanspraak meer worden gemaakt op de ouderenregeling zoals die gold bij de oude werkgever.

Zorgverlof

Maakt een werknemer op de eerste ziekte dag gebruik van kort- of langdurig zorgverlof, bijvoorbeeld om mantelzorg te verlenen? Als de verzorging door een ander kan worden overgenomen, mag worden verwacht dat de werknemer alle mogelijkheden benut om deze zorg zoveel mogelijk structureel over te dragen. De re-integratieplicht geldt voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. Als alleen de werknemer de zorg kan leveren (noodzakelijkheidsvereiste) én het verlof doorloopt tot na einde wachttijd, dan geldt een re-integratieplicht voor de daadwerkelijk gewerkte uren waarbij rekening wordt gehouden met het verlof. De nieuwe versie van de Werkwijzer Poortwachter kunt u downloaden via de website van UWV. ←

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

Hoop



Toen het thema 'hoop' voor AD Visie ter sprake kwam had ik meteen zin om aan de slag te gaan. Wat een mooi en veelzijdig thema. Zo fiets ik op een vrije vrijdagochtend vol goede moed naar een check-in(n)-coffee-and-workingpoint wat tien jaar geleden nog gewoon een koffietent heette en waar het

bestellen van een bak zwarte koffie de normaalste zaak ter wereld was.

Zo niet nu. Eerst moet ik me door een vuistdikke handleiding voor speciaal gebrande bonen uit klimaatgevaarlijke landen heen werken, voordat ik uiteindelijk bij de koffie beland. Niet dat dit veel helderheid biedt, aangezien ik bij kurkuma-latte, beetroot frappuccino en power-cabara ristretto eerder aan een mislukte groentetuin denk dan aan koffie. Overigens is de theelijst minstens zo onaantrekkelijk of iemand moet zich enorm aangesproken voelen door een glas Vergrijzing. Echt. Soms is de werkelijkheid absurder dan mijn eigen fantasie. En geloof me, aan mijn hoeveelheid fantasie ligt het niet.

Hoop dus.

Wat is hoop eigenlijk? Het blijkt een van de drie christelijke deugden te zijn, te weten; geloof, hoop en liefde. Maar voor zover ik weet zijn deugden eigenschappen en met de beste wil ter wereld kan ik hoop geen eigenschap noemen. Maar wat dan wel?

'Hoop doet leven. Op hoop van zegen. Zonder hoop vaart niemand wel.' Dat zijn enkele reacties die ik kreeg toen ik op social media de vraag stelde: 'waar denken jullie aan bij het woord hoop?'

Ik denk aan afgelopen zomer waarin ik veel sporters ongeloflijk heb zien hopen op een bekroning van hun prestatie. Ze renden hun benen uit het lijf, sprongen verder en hoger dan ooit of fietsten zich in een permanente staat van verzuuring. En ja hoor, hoera, de zo gehoopte buit was binnen. Er werd gezegd dat het kwam doordat ze er altijd in waren blijven geloven en nooit de hoop hadden opgegeven want als je maar hard genoeg hoopt worden al je dromen waar.

Maar wanneer wordt hoop valse hoop? Want dat waren de andere reacties op mijn vraag. Valse hoop, vervlogen hoop, ijdele hoop, wanhoop. En het prachtige spreekwoord; 'wie alleen leeft van hoop, sterft van honger'. Tja, deze uitspraken hebben toch een aanzienlijk minder hoopvol uitgangspunt.

Om terug te komen op de sporters. Bij de meesten werd met het bereiken van streep, strook of lat de hoop per direct de grond in geboord want het was geen goud maar zilver. Of geen zilver maar brons. En nog vaker een nietszeggende plek op een eindeloze lijst van andere sporters die blijkbaar ook niet hard genoeg hadden gehoopt.

Wat is waar?

Ik heb het opgezocht en de gangbare definitie is 'de onzekere verwachting dat een bepaalde gewenste gebeurtenis zal plaatsvinden'. Een verwachting die onzeker is, hoe ongrijpbaar wil je het hebben? Misschien schuilt juist daarin de kracht van hoop. Immers, als alles onzeker is, is alles nog mogelijk. Zoals goud op de volgende Olympische Spelen. Of een normaal bakkie zwarte koffie.

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.



JOBCRAFTING: ZELFSTURING IN JE WERK
1 november 2021

HET RECEPT VOOR ONLINE INTERACTIE
3 november 2021 (13.00-17.00 uur)

**PLOEGDIENST: GEZONDHEID EN
VEILIGHEID**
8 november 2021

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK
11 november 2021

HART EN WERK
15 november 2021

**EMDR IN DE SOCIAAL GENEESKUNDIGE
PRAKTIJK**
16 november 2021

**NASCHOLING VOOR KEURINGSARTSEN
SCHEEPVAART EN OFFSHORE-INDUSTRIE**
17 november 2021 (13.30-16.30 uur)

SPOEDEISENDE HULP EN AED IN BEDRIJF
17 november 2021

**SAMENWERKEN MET BLOGGERS, VLOGGERS
EN SOCIAL INFLUENCERS**
18 november 2021

**KRACHTENVELDANALYSE: MAAK
STRATEGISCH GEBRUIK VAN JE NETWERK**
6 en 20 december 2021 (9.30-12.30 uur)



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

Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen



**Hoe zorgt u ervoor
dat iemand in
passend werk
gelukkig wordt
en blijft?**

Soms kan een arbeids-
ongeschikte werknemer niet
meer bij zijn huidige werkgever
blijven werken. Passend werk
bij een andere werkgever kan
dan een goede oplossing zijn.
Maar wat is dan een realistisch
re-integratiedoel? En hoe
realiseert u commitment en
eigenaarschap van de werk-
nemer?

In de opleiding Re-integratiecoach Regie
op Werkvermogen leert u daar alles over.
En, ook belangrijk: oefent u uw vaardigheden
om een traject te laten slagen.

- > 6 dagen of (optioneel) 7 dagen plus
assessment
- > geaccrediteerd door de Hogeschool van
Arnhem en Nijmegen
- > titel ROW bij het Register Specialistisch
Casemanagement

Meer informatie: 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



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing voor en door arbeidsdeskundigen **vanaf NU beschikbaar.**

Gratis uitproberen? Of interesse in een presentatie in je OT?

Laat het ons weten info@adassist.nl

REGISTREER JE VOOR
ONZE NIEUWSBRIEF
VIA INFO@ADASSIST.NL

AD assist werd voor het eerst gepresenteerd tijdens het NVvA & AKC Najaarscongres.

Dit is de planning:

- ✓ Eind Mei
- ✓ Juni
- ✓ Juli/Augustus
- ✓ September

- 1^e release gereed voor testen
- Testfase 1 door werkgroep AD assist
- Testfase 2 door werkgroep AD assist + enkele nieuwe arbeidsdeskundigen
- Livegang voor alle arbeidsdeskundigen

adassist.nl

Product van

LDC