



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

43E JAARGANG | DECEMBER 2021 | NUMMER 5



INDIVIDUELE PLAATSING EN STEUN (IPS)

Congres
verslag!
Pagina 20

Werkwens klant centraal

EERSTE VERSIE GEREED VOOR GEBRUIK:

BAR 1.0 Goede basis voor doorontwikkeling



→ Resultaten onderzoek
naar beeldbellen

→ Frank Jol gaat door
waar andere stoppen

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing voor en door arbeidsdeskundigen.

Gratis uitproberen met persoonlijke begeleiding?

Of interesse in een presentatie in je OT?
Laat het ons weten: info@adassist.nl

REGISTREER JE VOOR
ONZE NIEUWSBRIEF
VIA INFO@ADASSIST.NL

adassist.nl

Product van

LDC

Goed Bezig

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. Esther Overmars, arbeidsdeskundige bij UWV is maatje van een 51-jarige man. Kijk op pagina 27

Colofon

43e jaargang nummer 5 • December 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 (Oblomov Media)

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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Wendy Bos fotografie, iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Heeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

Oblomov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
035-5426093
Diederik Wieman 06-53467221
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.
Telefoon: 033-2473456, Fax: 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

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

ISSN 1382-7162

Coverstory

IPS: werkwens van klant centraal

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) wordt vanuit het adagium 'werk als beste medicijn' steeds meer toegepast binnen de geestelijke gezondheidszorg. De combinatie van behandeling én werk is de kracht van deze methode.

6



Op z'n plek bij Kari's Crackers

11



Een verkeersongeval met blijvend hersenletsel zette het leven van Timo van de Kamp volledig op z'n kop. Met doorzettingsvermogen, plus de juiste begeleiding van (onder meer) arbeidsdeskundigen, vond hij uiteindelijk een vaste baan bij Kari's Crackers in Heino.

Jubileumcongres kroon op 50-jaar NVvA

Op 11 november werd in het Utrechtse Beatrixtheater het 50-jarig jubileum van de NVvA gevierd met een zeer geslaagd congres. Alles viel op zijn plaats: interessante sprekers, entertainende dagvoorzitters, een perfect bereikbare locatie en volop gelegenheid om elkaar weer eens in het echt te ontmoeten.

20

En verder...

AKC-onderzoek naar beeldbellen	14
Frank Jol gaat door waar anderen stoppen	16
Reacties op BAR 1.0	24
Juridisch: ouderschapsverlof	28
Column Karin Baggerman	30



AD Prive

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Eric van der Palen is arbeidsdeskundige bij UWV SMZ in Eindhoven en in zijn vrije tijd druk met twee schapen drijvende Border Collies.

18



Arbeids- glæde

Met een geslaagd congres vierden wij op 11 november in Utrecht het 50-jarig jubileum van onze beroepsvereniging. Eindelijk konden wij na een lange periode van vrijheidsberovende coronaregels weer veel vakgenoten in levende lijven ontmoeten. Het dagprogramma stond in het teken van de arbeidsdeskundige in de toekomst. Met een aantal zeer interessante inleidingen kregen we een beeld geschetst van de uitdagingen die ons te wachten staan. AKC-directeur Marianne Holleman voorziet dat het werk van de arbeidsdeskundige in essentie voorlopig niet zal veranderen. Wij blijven de balans zoeken in het domein van mens, werk en inkomen. Maar de context waarin dat plaatsvindt zal complexer worden. Alleen al de factor arbeid is voortdurend aan verandering onderhevig. We gaan ervan uit dat door robotisering en automatisering de werkweek korter zal worden en we steeds meer vrije tijd krijgen. Maar geldt dat voor iedereen? Yuval Noah Harari, auteur van de indrukwekkende publicaties *Sapiens* en *Homo Deus*, is niet optimistisch. Veel beroepen zullen volgens hem verdwijnen, maar de nieuwe die erbij komen zullen een hoge graad van expertise vragen en niet voor iedereen weggelegd zijn. Verschil in cultuur is ook een factor die het werk van de arbeidsdeskundige complex maakt. De Amerikaanse historicus en Trouw-columnist James Kennedy was erg verbaasd over ons arbeidsethos toen hij in Nederland arriveerde. Over ons werk praten wij niet veel. Over de vakantieplanning en de vrijetijdsbesteding des te meer, constateerde hij. Wij Nederlanders mogen weliswaar vooral aandacht hebben voor verre reizen en hobby's, maar binnen de sociale zekerheid blijft werk de belangrijkste doelstelling. En daar ben ik het mee eens. Werk is waardevol. Het zorgt ervoor dat je je ontwikkelt, dat je deel uitmaakt van de samenleving, dat je nieuwe mensen ontmoet en: werk stimuleert creativiteit. Hoe belangrijk werk is, laat IPS (individuele plaatsing en steun) zien. IPS is al twintig jaar een succesvolle methodiek waarbij mensen met een ernstig psychische aandoening zo snel mogelijk aan het werk gaan onder intensieve begeleiding van een IPS-trajectbegeleider via een specialistische GGZ-instelling. In veel gevallen vinden zij na het traject duurzaam een baan. In deze AD Visie wijden wij de coverstory aan IPS. Ook Denen worden heel blij van werk, memoreerde filosoof en publicist Stine Jensen tijdens ons jubileumcongres. Zij wensen elkaar elke ochtend arbeidsglæde toe, letterlijk 'geluk op het werk'.

Geert Beckers

Vrouwen minder gezond ouder

In 2020 was de levensverwachting voor vrouwen 3,4 jaar hoger dan voor mannen (83,1 versus 79,7), maar vrouwen hebben een lagere gezonde levensverwachting dan mannen. Vrouwen leven gemiddeld 0,6 jaar korter in als goed ervaren gezondheid, 1,0 jaar korter zonder matige of ernstige beperkingen, 4,5 jaar korter zonder chronische ziekten en 0,9 jaar korter in goede geestelijke gezondheid. De jaren die vrouwen langer leven dan mannen, leven ze dus niet in goede gezondheid.

Voor vrouwen was de ongezonde levensverwachting in 2020 hoger dan voor mannen: uitgedrukt in als minder goed ervaren gezondheid is het verschil 4,0 jaar, met beperkingen 4,4 jaar, met chronische ziekten 7,9 jaar en voor minder goede geestelijke gezondheid 4,3 jaar.

Er is ook verschil tussen hoog- en laagopgeleiden in levensverwachting. Hoogopgeleide mannen leven gemiddeld 5,8 jaar langer dan laagopgeleide mannen en hoogopgeleide vrouwen leven 4,3 jaar langer dan laagopgeleide vrouwen.

[BRON: CBS STATLINE]

Koks ervaren hun beroep als gevaarlijkst

Bijna 950 duizend werknemers deden in 2020 naar eigen zeggen vaak of altijd gevaarlijk werk. Dit blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS en TNO. In de top-10 van gevaarlijke beroepsgroepen staan vooral beroepen in de techniek, transport en logistiek. Toch zijn het de koks die van alle beroepsgroepen het meest aangeven dat zij tijdens hun werk vaak of altijd te maken hebben met gevaarlijke situaties. In de periode 2018-2020 ging het om bijna 6 op de 10 koks. Vrachtwagenchauffeurs, procesoperators, buschauffeurs, trambestuurders, politiepersoneel, brandweerlieden en bouwarbeiders in de afbouw (waaronder bijvoorbeeld dakdekkers), geven in ruim de helft van de gevallen aan vaak of altijd gevaarlijk werk te moeten doen. Van de werknemers die frequent gevaarlijk werk doen had ruim 9 procent een arbeidsongeval.



Vroegtijdig herkennen van signalen helpt langdurig psychisch verzuim voorkomen

Piekeren, lusteloosheid en gespannenheid zijn drie belangrijke voorspellers voor uitval van een werknemer. Aan de hand van deze drie signalen kunnen werkgevers inschatten of een werknemer in de geva-

renzzone komt, nog voordat die zich ziekmeldt. Dat blijkt uit het promotieonderzoek Stress en ziekteverzuim; voorspellende factoren en oorzakelijke mechanismen van verzuim door psychische klachten van Marieke van Hoffen (bedrijfsarts bij HumanCapital Care).

Uit haar onderzoek blijkt dat hoge werkdruk zeker een trigger is, maar bij de ontwikkeling van stress en psychische klachten blijkt vooral de emotionele belasting in het werk een belangrijke rol te spelen. Bijvoorbeeld in de zorg of in het onderwijs is die emotionele belasting vaak hoog. Stressklachten zijn de eerste vroege signalen dat het niet goed gaat met iemand. Het is dus belangrijk om daar alert op te zijn. Dat geldt niet alleen voor de werknemer die stress ervaart, maar het helpt ook als de leidinggevende die eerste signalen kan herkennen. In een vroeg stadium kunnen eenvoudige maatregelen zoals het

IKEA GEEFT TRANSGENDER BETAALD VERLOF

Transgender-werknemers die bij Ikea werken en een operatie willen ondergaan om van geslacht te veranderen, krijgen hiervoor betaald verlof. Op die manier wil het bedrijf voorkomen dat deze werknemers zich gedurende het traject moeten ziekmelden of bijzonder verlof moeten opnemen. Omdat de medische en niet-medische behandelingen lang kunnen duren, krijgen transgender-werknemers bij Ikea tien jaar lang recht op 24 weken betaald verlof. Volgens Transgender Netwerk Nederland zou een dergelijke regeling landelijk ingevoerd moeten worden. Het voorkomt dat transgender-medewerkers zich vaak ziek moeten melden of zich gedwongen voelen dat te doen, omdat ze veel afspraken hebben met behandelaars. Ook kunnen ze tijdelijk minder belastbaar zijn vanwege lichamelijke en psychische klachten. Het risico op baanverlies neemt hierdoor toe. Daardoor staat hun positie op de arbeidsmarkt onder druk en is de werkloosheid onder transgenders relatief hoog.

organiseren van genoeg hersteltijd al voldoende zijn om klachten te laten verdwijnen. Door meer kennis over de 'voorspellers' van uitval door stress en psychische klachten, kunnen risicosituaties eerder worden opgemerkt. En met de juiste aandacht en gerichte interventie zelfs worden voorkomen. Het proefschrift is te downloaden via <https://research.vu.nl/en/publications> (Zoek op Van Hoffen) of mail naar projectbureau.west@humancapitalcare.nl.



Individuele Plaatsing en Steun:

IPS zet werkwens van klant centraal

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) wordt vanuit het motto 'werk als beste medicijn' steeds meer toegepast voor mensen met psychische aandoeningen. De combinatie van behandeling én werk is de kracht van deze methode.

TEKST | Hans Klip

Wat de klant wil staat centraal, niemand wordt uitgesloten en het doel is regulier betaald werk, eventueel gecombineerd met een opleiding. Dat zijn belangrijke uitgangspunten bij de interventiemethode Individuele Plaatsing en Steun. Kandidaten krijgen drie jaar lang de gelegenheid om hun weg op de arbeidsmarkt uit te stippelen. IPS wordt vooral ingezet voor mensen met ernstige psychische aandoeningen

(EPA) zoals schizofrenie, ernstige depressies en persoonlijkheidsstoornissen, maar ook steeds meer voor mensen met minder zware 'common mental disorders' (CMD) die korter dan twee jaar in behandeling zijn.

De combinatie van behandeling en werk maakt IPS uniek, vindt Wiel Essers, arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf in Heerlen. "De behandeling is dan een ruggensteun. Dat is een zeer →

geruststellende gedachte voor de meeste kandidaten.” Werk heeft voor mensen met psychische kwetsbaarheid vaak erg positieve effecten op het herstel, het meedoen in de samenleving en het verdienen van inkomen, zegt Cris Bergmans, die zich als stafmedewerker IPS bij kenniscentrum Phrenos bezighoudt met de ondersteuning van de implementatie van IPS bij GGZ-instellingen. “Het is de bedoeling om iemand zo snel mogelijk te plaatsen in een baan. Er is altijd ondersteuning op de werkplek door de IPS-trajectbegeleider van de GGZ-instelling. Die is zeker de eerste maanden zeer intensief.”

IPS-trajectbegeleider Kim Veenhof van de Limburgse GGZ-instelling Mondriaan vindt het vooral sterk dat wordt uitgegaan van de wens van de klant. “Dat hij gemotiveerd is, staat voorop. Het is een mooie gedachte dat de klant gewoon mag ervaren of betaald werk wel of niet lukt. Bij het kennismakingsgesprek is iemand vaak positief verrast: ga je echt met me meedenken? Mensen worden door de methode in hun kracht gezet en krijgen hierdoor meer zelfvertrouwen.”

Ook Marieke Thoomes, arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf in Utrecht, is gecharmeerd van de methode.

“Het is fijn dat klanten drie jaar de tijd krijgen om te groeien. Het is doorgaans geen lineaire ontwikkeling. Mensen zetten in cirkels stapjes, waarbij ze soms op hetzelfde punt uitkomen maar net drie meter ernaast. Daarbij mogen de verwachtingen behoorlijk mild zijn. Terugval is een leerervaring, bijvoorbeeld het besef dat een andere werkomgeving beter is.”

Stroomversnelling

De van oorsprong Amerikaanse methode is in 2002 geïntroduceerd in ons land. Het duurde lang voordat IPS echt een plek binnen de geestelijke gezondheidszorg veroverd had, maar inmiddels is de toepassing in een stroomversnelling geraakt. In bijna alle regio's worden IPS-trajecten voor mensen met een uitkering georganiseerd, op een paar witte vlekken na. Momenteel zijn dertig GGZ-instellingen waaronder acht regionale Instellingen voor begeleid wonen (RIBW) hiermee bezig. Zij begeleidde in 2020 ondanks corona meer mensen dan ooit tevoren: in totaal 5.112 klanten. In het tweede kwartaal van dit jaar bestond de caseload uit 3.876 klanten.

“Een aantal jaar geleden zaten we nog op ongeveer de helft van het aantal”, licht Bergmans toe. “Er is veel bereikt, want zelfs ministers weten tegenwoordig wat IPS

“Het is fijn dat klanten drie jaar de tijd krijgen om te groeien”

is. Maar het kan nog beter. De methode wordt nu nog voornamelijk toegepast door gespecialiseerde GGZ-instellingen.” Volgens Phrenos-adviseur Jaap van Weeghel is er zeker niet in elke regio gemakkelijk toegang tot IPS. “Het is onze ambitie om IPS beschikbaar te stellen aan iedereen voor wie dit geschikt is. Dan zouden er 100.000 of misschien wel 200.000 mensen in een traject zitten.”

IPS is een bewezen effectieve methode. Uit al wat ouder onderzoek blijkt dat 44 procent van de deelnemers binnen dertig maanden betaald werk heeft, tegenover 25 procent bij andere methodes. Van Weeghel: “Dit percentage zien we ongeveer ook bij recente IPS-programma's in de regio's. Er is hierbij weinig verschil tussen de EPA- en CMD-doelgroep.”

Structureel

Een belangrijke ontwikkeling is dat IPS met ingang van 2022 wordt opgenomen in het officiële inkoopkader IPS van UWV. Hierdoor wordt de rol van de circa tachtig dedicated arbeidsdeskundigen voor IPS in de regio's aanzienlijk groter (zie kader). “IPS krijgt een structureel karakter bij UWV”, zegt Cris Bergmans. “Ik zie het als een beloning voor de effectiviteit van de aanpak.” Gemeenten passen IPS op het ogenblik nog beperkt en meer versnipperd dan UWV toe, vertelt Bergmans. “Al is er ook een aantal zeer actieve gemeenten. Verder zoeken Werk & Inkomen en GGZ elkaar wel steeds vaker op.” IPS krijgt volgend jaar in gemeenteland een stevige boost door het nieuwe landelijke project Hoofdzaak Werk, waaraan ook de zorgverzekeraars meedoen. Het Rijk stelt hierbij 18 miljoen euro beschikbaar om 2.300 IPS-trajecten in twee jaar te realiseren.

Jaap van Weeghel nam vanwege pensionering eerder dit jaar afscheid als wetenschappelijk directeur van Phrenos, maar is nog wel als adviseur – “Ik blijf het werk doen dat ik leuk vind” – verbonden aan het kenniscentrum. Daarnaast is hij emeritus-hoogleraar Rehabilitatie en Participatie bij ernstige psychische aandoeningen aan Tilburg University. Van Weeghel omschrijft Phrenos als spin in het web bij IPS. “We zijn het Nederlandse



Arbeidsdeskundige
Wiel Essers (UWV
Werkbedrijf Heerlen)



Marieke Thoomes
(UWV Werkbedrijf
Utrecht)





Anke van Eerd
(WIJ 3.0)



Cris Bergmans
(Kenniscentrum
Phrenos)

ontwikkelcentrum. Wij leiden jaarlijks minstens honderd GGZ-professionals op tot IPS-trajectbegeleiders, doen onderzoeken en bewaken de kwaliteit van de methode en de toepassing daarvan.”

Van Weeghel hamert op het belang van het goed volgen van de methode. Onderzoek heeft aangetoond dat hoe getrouwer de principes van IPS worden toegepast, des te beter de resultaten voor kandidaten zijn. “Het loont dus de moeite om de methode precies uit te voeren.”

In studies en experimenten wordt ook gekeken naar het toevoegen van elementen aan IPS. Een voorbeeld is de beslishulp CORAL (afkorting van ‘conceal or reveal’) over hoe open iemand op het werk kan zijn over zijn psychische aandoening. “Dat ligt voor iedereen anders”, zegt Van Weeghel. “Door zulke aanvullingen wordt het nog aantrekkelijker om de methode te gebruiken. Feitelijk is IPS een kerstboom waarin je allerlei ballen kunt hangen wanneer dat nodig is.”

Toegestoken

Marieke Thoomes heeft in Utrecht frequent contact met Anke van Eerd, IPS-accounthouder en IPS-trajectbegeleider bij het re-integratiebedrijf WIJ 3.0 dat voor de GGZ-instelling Altrecht de methode uitvoert. Beiden noemen mensen met psychische kwetsbaarheid hun favoriete doelgroep. “Zij hebben het meest nodig dat

iemand hen de hand toesteeekt”, aldus Thoomes.

Zij is voor Van Eerd de vaste contactpersoon bij UWV en tevens de expert op het gebied van belastbaarheid. Voor het stellen van een vraag of het inbrengen van een probleem is er geen protocol. “Erg prettig”, zegt Van Eerd. “We werken samen waar dat wordt gewenst door de cliënt.”

Hoe vult Thoomes haar rol in? “Ik laat in een gesprek duidelijk weten dat ik er voor de klant zit en niet voor UWV of mezelf. Aan het eind van elk gesprek vraag ik: kun je hiermee verder? Zo heeft, als het een beetje meezit, de klant het stuur zelf weer in handen. Ik probeer dus UWV een gezicht te geven, zeg maar mijn gezicht. Daardoor neemt het vertrouwen van de klant in UWV toe. Ik heb zeer persoonlijke gesprekken met mensen gevoerd, die ook voor mezelf heel bijzonder waren.”

Sparren

De meeste kandidaten zijn volgens Thoomes goed opgeleid en hebben in het verleden werkervaring opgedaan, maar zijn op een bepaald moment door hun psychische problemen uitgevallen. “Het mooie van IPS is dat de klant al snel in gesprek gaat met de werkgever. Niet per se om direct te reageren op een vacature maar om eerst te sparren over zijn eigen profiel. Zo komt de klant tot een steeds realistischer beroep voor zichzelf.” Daarna gaat het van oriëntatie naar bemiddeling. Van Eerd en haar collega's hebben een vrij groot netwerk van werkgevers die zich niet verbazen over cv's die anders dan anders zijn. “Van zulke werkgevers zijn er gelukkig steeds meer. Ik benader werkgevers die mogelijk passende functies voor een kandidaat hebben. Ik spreek maatwerk af met de werkgever waar de kandidaat wordt geplaatst en streef er ook naar dat WIJ 3.0 hem administratief ontzorgt. Ik houd daarna regelmatig contact om ervoor te zorgen dat het goed blijft gaan.” Toch is het vinden van werkgevers die inclusief willen werken nog steeds een uitdaging, bijvoorbeeld als hoger opgeleiden niet fulltime belastbaar zijn. Ook vindt Van Eerd dat welwillende werkgevers het werken van mensen met psychische kwetsbaarheid niet altijd voldoende serieus nemen. “Het zou fijn zijn wanneer er voor deze kandidaten goede functieprofielen liggen die parttime

IPS IN 2022 IN INKOOPKADER UWV

UWV betaalt sinds 2017 de kosten van IPS-trajecten op basis van de onderzoeksubsidieregeling IPS voor de EPA-doelgroep. Sinds oktober 2021 is het ook mogelijk om subsidie aan te vragen voor mensen met CMD. Met ingang van 1 januari 2022 gaat UWV de inzet van de methode structureel bekostigen. Dan wordt IPS opgenomen in het officiële inkoopkader. De GGZ-instelling dient bij de IPS dedicated arbeidsdeskundige in de regio een aanvraag in voor een IPS-traject via een centrale postbus van UWV. De arbeidsdeskundige beoordeelt of werken wel geschikt is voor de kandidaat en maakt een werkplan bij aanvang van het traject. In het inkoopkader is een mate van flexibiliteit ingebouwd. Een IPS-traject wordt voor drie jaar ingekocht, maar ieder jaar evalueren arbeidsdeskundige en trajectbegeleider de voortgang.

Succesvolle re-integratiemethode voor mensen met psychische kwetsbaarheid

kunnen worden ingevuld, met taken die ertoe doen en passen bij het niveau van een kandidaat.”

Bruggenbouwer

Wiel Essers is inmiddels 35 jaar arbeidsdeskundige. Hij mag zich sinds oktober dedicated arbeidsdeskundige voor IPS noemen bij UWV Werkbedrijf in Heerlen “Dat vind ik leuk. Het is de bevestiging dat IPS een steeds belangrijkere rol binnen UWV krijgt. Ik schrijf nu het werkplan bij de start van het IPS-proces en heb daardoor meer inbreng. Ik zie mezelf als bruggenbouwer tussen de verschillende partijen.”

Essers heeft veel te maken met de IPS-trajectbegeleiders Stijn van der Vlis en Kim Veenhof van Mondriaan, de grootste GGZ-instelling in het zuiden van Limburg en tevens de enige instelling die in deze regio IPS-trajecten aanbiedt. Mondriaan heeft momenteel een kleine driehonderd trajecten lopen. Het gaat niet alleen om trajecten die door UWV of een gemeente worden gefinancierd, vertelt Van der Vlis. “Wij hebben ook IPS-trajecten voor mensen waarbij we niet meteen denken dat het een succesverhaal wordt. De kosten daarvan schrijven we weg via de diagnose-behandelcombinatie. Een nieuwe tak van sport voor ons zijn commerciële trajecten voor mensen die bij een andere instelling worden behandeld.”

De IPS-methode werkt volgens Essers alleen goed als er korte lijnen zijn. Er is periodiek IPS-overleg tussen UWV en Mondriaan en ook schuift Essers om de twee maanden aan bij het samenzijn van alle GGZ-instellingen in Zuid-Limburg. “Hierdoor begrijpen we elkaars werkwijze.” De medewerking van zijn collega’s van Sociaal-Medische Zaken en vooral van de verzekeringsarts die bij IPS is betrokken, is erg belangrijk. “Er is niets zo frustrerend als een herbeoordeling die een IPS-traject doorkruist.”

Als een casus interessant wordt, vraagt Essers toestemming om te mogen kijken naar wat er van de kandidaat bekend is bij UWV. “Een zinvolle aanvulling omdat de IPS-trajectbegeleider alleen het



Kim Veenhof (GGZ-instelling Mondriaan)



Jaap van Weeghel (Kenniscentrum Phrenos)



Stijn van der Vlis (GGZ-instelling Mondriaan)

verhaal van de klant hoort. Het kan af en toe wel ingewikkeld zijn om duidelijk te maken waarom bepaalde dingen bij UWV wel en niet kunnen.” Volgens Veenhof loopt het contact met Essers en andere arbeidsdeskundigen soepel. “Wij zijn open naar elkaar toe. Wiel kan ons helpen bij het voldoen aan wet- en regelgeving. Ook is het handig dat hij meer informatie over de klant kan geven.”

Stigma

Van der Vlis en Veenhof zijn verantwoordelijk voor de acquisitie van werkplekken. Van der Vlis: “Een deel van de werkgevers staat hier welwillend tegenover, maar ook houden heel wat de boot af. Er hangt toch een stigma rond de doelgroep. Dat vind ik soms wel lastig. We maken vaak gebruik van uitzendbureaus, met name in sectoren als de productie en logistiek waar banen vooral via hen worden aangeboden.”

Het is van groot belang bij welke werkgever iemand terecht komt, zegt Veenhof. “Een van mijn klanten is na jaren niet te hebben gewerkt aan de slag gegaan bij een kledingwinkel. Zijn werkgever denkt echt mee hoe hij zo goed mogelijk kan functioneren en vindt groei het belangrijkste. Dit is helaas zeker niet altijd zo. Sommige werkgevers hebben de houding van: je moet gewoon je werk doen en anders vlieg je eruit.”

Essers richt een slotwoord tot zijn collega’s. Hij ziet een stevige drive bij de arbeidsdeskundigen die zich bezighouden met mensen met psychische kwetsbaarheid. “Deze problematiek neemt alsmaar toe in onze doelgroep. Dan is IPS het beste handvat, als iemand nog is aangewezen op behandeling maar toch wil re-integreren. Wij hopen allemaal dat we nog meer ruimte krijgen om hieraan aandacht te besteden.”

MEER INFORMATIE:

www.werkenmetips.nl

www.kenniscentrumphrenos.nl

www.wij30.nl

www.mondriaan.eu

www.sterkdoorwerk.nl/hoofdzaakwerk

www.uwv.nl

We teach...

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



STRESS ALS BONDGENOOT

8 maart 2022, online

MANTELZORG EN WERK

15 maart 2022 (9.30-12.30 uur), Utrecht

JE WERKDruk DE BAAS!

16 en 23 maart 2022 (9.30-12.30 uur), online

LOBBYEN EN NETWERKEN

23 maart en 6 april 2022, Utrecht

CULTURELE DIVERSITEIT IN DE GEZONDHEIDSZORG

25 april en 9 mei 2022, online

PROJECTMANAGEMENT

18 mei, 1 en 15 juni 2022 (9.30-12.30 uur), online

PARTICIPATIEWET

13, 20 en 27 juni 2022, Utrecht

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES

14 en 28 juni 2022, Utrecht

OMGAAN MET WEERSTAND

17 juni en 8 juli 2022, Utrecht

AUTISME EN WERK

21 juni 2022, Utrecht

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 vraagegestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.

Ergonomisch adviseur en leverancier



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

010 - 470 26 11
Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl
backshop.nl

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS



Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen



**Hoe zorg je 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-integratie doel? En hoe
realiseer je commitment en
eigenaarschap van de werk-
nemer?**

In de opleiding Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen leer je daar alles over. En, ook belangrijk: oefen je jouw 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

Op z'n plek bij Kari's Crackers

Een verkeersongeval met blijvend hersenletsel zette het leven van Timo van de Kamp volledig op z'n kop. Met doorzettingsvermogen, plus de juiste begeleiding van (onder meer) arbeidsdeskundigen, vond hij uiteindelijk een vaste baan bij Kari's Crackers in Heino.

TEKST | Diederik Wieman

Timo van de Kamp werkte jarenlang bij Philadelphia als begeleider van woongroepen. Nooit langer dan vijf jaar, was zijn motto. En dan weer wat anders. Toen zijn werkgever ging reorganiseren vertrok hij met het idee dat er in de zorg werk genoeg was. Maar in 2014 ging het slecht in deze sector en lagen de banen niet voor het opscheppen. "Ik

belandde uiteindelijk in de bijstand", vertelt Timo. Gelukkig kon hij via Digiwerkt, een project van werk-leerbedrijf KonnecteD, aan de slag met de digitalisering van het gemeentearchief van Olst-Wijhe. "Alles is beter dan thuiszitten. Dus ben ik daar op 1 oktober 2014 begonnen. Op 27 november 2014 reed ik op mijn fiets naar mijn werk en werd om 7.40 uur geschept door een Volkswagen Golf."

Revalidatie

De klap veranderde zijn leven. "Ik heb vijf dagen in coma gelegen. En zo'n beetje alles gebroken wat je kunt breken. Toen ik bijkwam verstond ik geen Nederlands en sprak ik vloeiend Duits. Aan het Duitse accent wat ik sprak konden ze herleiden →





“Wat je vroeger met twee vingers in je neus deed, kost nu gewoon veel meer tijd”

waar mijn voorouders vandaan kwamen. De neuroloog legde later uit dat zoiets door hersentrauma geactiveerd kan worden.” Met de taal kwam het weer goed, maar Timo hield wel blijvend hersenletsel over. Vooral de vermoeidheid, de prikkels, het bezig zijn speelt Timo sinds zijn ongeluk parten. “Wat je vroeger met twee vingers in je neus deed kost nu gewoon veel meer

moeite. Ik heb het geluk gehad dat mijn zusje in haar werk te maken heeft met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) en mede daardoor zijn we heel snel gestart met een revalidatietraject. Ik heb een maand in een kliniek gezeten en ben daarna nog een half jaar poliklinische behandeld in Deventer.”

Overschat

Inmiddels is het zomer 2015 en is Timo nog steeds in dienst bij Digiwerkt. “Je krijgt dan gesprekken met de bedrijfsarts, maar die heeft mij compleet overschat. Hij wilde mij na een week of twee alweer volledig aan de slag hebben. Je gelooft zo iemand en het is ook wat je wilt. Daarom heb ik het geprobeerd, maar na drie dagen klapte ik volledig dicht en heb ik vier dagen op bed gelegen. Ik moest leren waar mijn grenzen lagen en dat ook aangeven. Ik was daarom blij met de komst van Peter Hulsen (Heling & Partners -red.), de arbeidsdeskundige die ik via mijn advocaat kreeg. Dan is er iemand bij die er verstand van heeft en dingen kan uitleggen. Peter heeft mijn situatie met de bedrijfsarts besproken en toen is alles teruggedraaid. Dat gaf veel opluchting. Hij heeft mij ook heel erg geholpen richting UWV. Eerst wil je dat zelf regelen, maar dat leidde tot lange gesprekken waar niet veel uitkwam. Toen ging Peter een keer mee en stonden we na een half uur weer buiten en was alles geregeld.”

Noors knekkebrød

Toen het Digiwerkt-project eindigde ging KonnecteD op zoek naar ander werk voor Timo. Arbeidsdeskundige en loopbaanadviseur Marjorie Scholten van KonnecteD vond een mogelijkheid bij Kari's Crackers in Heino, een sociale onderneming gespecialiseerd in het bakken van origineel Noors knekkebrød.

Nu bijna twee jaar geleden ging Timo er aan de slag. “Ik ben begonnen op een werkervaringsplek, met behoud van mijn Wia-uitkering.” De werkervaringsplek was in principe voor drie maanden, maar Peter Hulsen bemiddelde zodat er nog eens drie maanden aan vast geplakt werden. Uiteindelijk leidde het tot een vast, in uren opbouwend contract. “Ik begon met zes uur per week en werk nu twaalf uur. De volgende stap is zestien uur en dat zal voor mij wel ongeveer de max zijn. Als ik meer ga werken word ik vermoeid en ga ik ook fouten maken. Elke keer als ik even wat langer werk, of op andere uren, dan loop ik tegen die muur aan.”

Erik Vermeer is jobcoach en personeelsfunctionaris bij

“Samen proberen we de balans te vinden”

Kari's Crackers, dat plaats biedt aan dertig medewerkers in re-integratietrajecten en tien betaalde krachten zoals Timo. “We proberen de mensen binnen een half jaar tot een jaar te laten doorstromen naar een andere werkervaringsplek of een betaalde functie. We groeien enorm. Vorig jaar januari deden we 8000 zakjes en komend voorjaar hopen we op 60.000 verpakkingen te zitten. Het is de uitdaging om een goede balans te houden tussen het sociale en het commerciële aspect. We kunnen natuurlijk een automatische inpakmachine neerzetten met een operator, maar dat is niet het doel van de onderneming. We nemen geen mensen aan om crackers te bakken, maar bakken crackers om mensen aan het werk te krijgen.” Timo vult aan: “De kunst is nu om op een sociale manier zo productief mogelijk te zijn. Het kan vast veel sneller, maar als apparaten een persoon gaan vervangen, dan haken we af.”

Omgaan met druk

Tot nu toe draait de onderneming vooral op donateurs, maar het doel is wel om winstgevend te worden. Erik Vermeer: “Onze medewerkers voelen zich betrokken, ze zijn onderdeel van de onderneming. Omdat de productie toeneemt, voelen ze ook een beetje de druk. Dat zijn mooie leerprocessen, te zien hoe ze er mee omgaan en wat ze wel en niet kunnen.”

Timo heeft het er in ieder geval naar zijn zin. “Ik doe met mijn collega Sharon de coördinatie van de afpak- en inpak afdeling. Samen proberen we de balans te vinden. Wat moet er gebeuren? Hoeveel mensen zijn er?. Wat ik geleerd heb is mijn grenzen aangeven. Je kunt hier beter met je beperkingen omgaan, omdat iedereen wel wat heeft. Dat maakt het ook makkelijk om te accepteren en kenbaar te maken. Als ik een slechte dag heb bel ik Erik en zeg ik: ‘vandaag even niet’. Het gebeurt bijna nooit, maar als het moet kan het gewoon. Dat vind ik zo mooi, er wordt hier nog echt naar de mens gekeken en niet alleen naar de productie. Als het allemaal wat tegenzit is het even niet anders, en komt de order misschien niet af. Maar dat is minder erg dan wanneer de mensen overspannen naar huis gaan.”



Cursus Arbeids- deskundige

Help jij mensen terug naar passend werk?

- > Post-hbo
- > Praktijkgericht
- > Gecertificeerd

Meld je nu aan!

saxion.nl/arbeidsdeskundige



BEELDBELLEN:

inzetten wanneer het van toegevoegde waarde is

Corona zette het werkend leven van veel mensen op de kop. Ook dat van arbeidsdeskundigen. Fysieke afspraken waren een tijd lang niet toegestaan, dus schakelden velen over op beeldbellen via Zoom of Teams. Wat zijn de gevolgen voor het arbeidsdeskundig handelen? Is het volgens gedragsregels en wat vinden klanten er eigenlijk van? Onderzoek in opdracht van het AKC geeft antwoord op deze en andere vragen.

TEKST | Diederik Wieman

Het onderzoek is een gezamenlijke productie van de onderzoeks bureaus Panteia, Muzus en ZINZIZ. Zij hebben het beeldbellen vanuit drie perspectieven onderzocht: hoe denken de arbeidsdeskundigen en de klanten erover en wat vindt het tuchtrecht ervan? Het onderzoeksresultaat geeft daarmee niet alleen inzicht in het werken met beeldbellen, maar ook input voor het gesprek over de toekomst van beeldbellen binnen de beroepsgroep. In totaal deden een kleine tweehonderd arbeidsdeskundigen mee aan de enquête over beeldbellen. Daarna namen ook nog eens 26 arbeidsdeskundigen deel aan groepsinterviews en werden vijftien klanten

geïnterviewd. "Voor het perspectief op beeldbellen vanuit de gedragscode, hebben we ook met vijf mensen van de SRA gesproken", vertelt onderzoeker Marte Wachter van ZINZIZ.

Niet eenduidig

De uitkomsten van het onderzoek zijn divers, zo blijkt uit haar woorden. "Er zijn arbeidsdeskundigen die het niet gebruiken hebben, er is een groep die het zelden gebruikte en er zijn arbeidsdeskundigen die juist heel vaak beeldbellen kozen als communicatiemiddel." Factoren die een rol speelden om beeldbellen al dan niet in te zetten waren onder meer de complexiteit en het doel van

het gesprek. Ook de ervaringen, de sociaal demografische en persoonlijke situatie van de klant telden mee. Uit het onderzoek blijkt dat er niet echt een scheiding valt te maken in het gebruik van beeldbellen tussen de verschillende arbeidsdeskundige specialisten. Wel kwam naar voren dat arbeidsdeskundigen in de private sector vaker beeldbelden dan hun collega's in de publieke sector. "Dat kan onder meer te maken hebben met de doelgroep waarmee UWV-arbeidsdeskundigen veel contact hebben", aldus Marte Wachter.

Voor- en nadelen

Veel arbeidsdeskundigen vinden het een voordeel dat je met beeldbellen toch nog iets van de non-verbale communicatie meekrijgt. "Ook het feit dat klanten in hun eigen omgeving zitten wordt als voordeel genoemd. De ervaring is dat ze daardoor wat meer ontspannen zijn en minder druk voelen. Ook worden de praktische voordelen ten opzichte van face to face afspraken genoemd. Je kunt effectiever plannen, hebt

minder reistijd. Dus het werd door veel arbeidsdeskundigen wel als efficiënter ervaren.”

De nadelen die genoemd werden hadden onder meer te maken met ruis op de lijn. Beeld en of geluid kunnen haperen, het licht kan niet goed zijn. Marte Wachter: “En je krijgt uiteindelijk toch maar een klein deel van de klant in beeld, dus je kunt een deel van de non-verbale communicatie missen. Je ziet bijvoorbeeld niet dat iemand onrustig met zijn been wipt of met zijn handen frummelt. Een van de arbeidsdeskundigen omschreef het mooi: ‘je ziet niet wat je mist.’ Er is, zo ervaren de arbeidsdeskundigen, een hoger risico op signalen missen.” Of ze nu voor of tegen waren: opvallend volgens de onderzoeker is dat alle deelnemers aan het onderzoek een duidelijke mening hadden over beeldbellen. “Zowel de fans als degene die minder positief waren hadden zich echt aangemeld omdat ze hun mening wilden delen.” Wel liep door al die meningen een rode draad. “Er was bij iedereen behoefte aan autonomie. Er is respect voor de keuze van het communicatiekanaal, zolang de arbeidsdeskundige vanuit zijn of haar professionele overweging de afweging kan maken. Die keuze moet dus niet ingegeven worden door beleid of commerciële redenen, zoals besparing op tijd of reiskosten. Men wil het inzetten wanneer het van toegevoegde waarde is.”

Klantperspectief

De onderzoekers spraken ook met vijftien klanten over hun ervaringen met beeldbel-



“Nieuwe lockdowns zullen invloed hebben op het gebruik van beeldbellen.”

len. Wat kwam hieruit? Een aantal vindt dat zowel telefonisch contact als beeldbellen vooral geschikt zijn voor praktische zaken. “Denk dan aan het maken van afspraken, of het herinneren dat er formulier moet worden opgestuurd. Bij langdurig contact vinden ze het belangrijk om eerst fysiek kennis te maken. Daarna kan het eventueel ook wel via beeldbellen. Klanten zien ook de voordelen van beeldbellen wel, bijvoorbeeld dat het in sommige situaties scheelt in reistijd.” Net als bij arbeidsdeskundigen vinden ook de ondervraagde klanten het belangrijk dat ze een keuze hebben voor het communicatiekanaal. Ook kwamen uit het onderzoek praktische tips naar voren die het voor klanten gemakkelijker maken om te beeldbellen. “Het helpt om van tevoren goed uit te leggen hoe het werkt en ze vast te laten nadenken over een geschikte plek om te beeldbellen. Ook is het belangrijk om voldoende tijd in te plannen.” Klanten ervaren driegesprekken als minder prettig, bijvoorbeeld wanneer er ook een bedrijfsarts of andere hulpverlener aan het gesprek deelneemt.

Geen beletsel

Uit de gesprekken met vertegenwoordigers van het Tuchthuis van de SRA blijkt dat er van die kant geen beletsel is voor beeldbellen. “De SRA kijkt naar houding en gedrag van de arbeidsdeskundige. Zij toetst of de arbeidsdeskundige zorgvuldig heeft gehandeld en voldoet aan de toenaderingsverplichting. Bij het inzetten van beeldbellen als contactvorm spelen dezelfde principes rondom de houding en het gedrag van de arbeidsdeskundige mee als bij fysiek contact.” Beeldbellen brengt wel extra

risico's met zich mee zoals druk uitoefenen om te beeldbellen, zakelijker communiceren, onvoldoende borgen van privacy en onvoldoende zicht hebben op de belasting en de omgevingsfactoren. Er is een aantal randvoorwaarden benoemd die richting kunnen geven aan het zorgvuldig handelen bij beeldbellen, zoals het laten checken van gespreksverslagen, in de rapportage onderbouwen waarom er is gekozen voor beeldbellen, enkel te beeldbellen via beveiligde kanalen en de klant inspraak te geven in welke contactvorm ingezet wordt.

Koudwatervrees

In de enquête is niet expliciet gevraagd of arbeidsdeskundige beeldbellen na corona blijven inzetten. In de interviews kwam dit soms wel aan bod. “Ook hier zijn de meningen weer verdeeld. Nieuwe lockdowns zullen invloed hebben op het gebruik van beeldbellen. Los daarvan zeggen sommigen er mee door te gaan terwijl de voorkeur van anderen uitgaat naar face to face gesprekken.”

Wel signaleren de onderzoekers dat arbeidsdeskundigen die vaak of regelmatig beeldbellen, beduidend positiever zijn over beeldbellen als alternatief voor fysiek contact dan degenen die dit niet of nauwelijks inzetten. Mogelijk speelt bij een deel van de arbeidsdeskundigen koudwatervrees. Hier kan ook een self fulfilling prophecy meespelen; arbeidsdeskundigen die de opvatting hebben dat beeldbellen geen geschikte contactvorm is, halen mogelijk ook minder uit het contact wanneer ze beeldbellen. Een advies daarom is om arbeidsdeskundigen te trainen in het adequaat inzetten van beeldbellen. Een randvoorwaarde voor het goed en verantwoord kunnen inzetten van beeldbellen is dat er vanuit de beroepsorganisatie beleid en richtlijnen zijn ten aanzien van beeldbellen met klanten.

MEER INFORMATIE?

Kijk op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc ←

AKC OVER DIT ONDERZOEK

Deze inzichten uit het onderzoek kunnen richting geven aan de NVvA en de SRA voor verdere duiding aan de geldende kaders en de professionele ruimte daarbinnen. Het is aan de SRA en NVvA om hier een vervolg aan te geven. Daarmee is dit rapport het startpunt voor het verdere gesprek en geen leidraad voor arbeidsdeskundig handelen vanaf heden.

Doorgaan waar anderen stoppen

Prothesemaker Frank Jol denkt niet in problemen maar in oplossingen. En als zijn klanten zich patiënt voelen, moeten ze eerst maar eens aan hun houding werken. Met of zonder hulp van 'Team Jol', dat veel meer doet dan protheses en ortheses maken. "Als klant moet je commitment hebben, want wij zetten ons met ziel en zaligheid voor je in. Vertoon je patiëntgedrag? Dan ben je misschien elders beter op je plek."

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S Helene Wiesenhaan

Frank Jol pioniert al sinds 1998 met blades en protheses voor (top)sporters. Hij is sinds de Olympische Spelen van Athene (2004) betrokken bij de paralympische atletiekploeg, maar ook sporters uit andere disciplines zoals tennis en rolstoelbasketbal weten hun weg te vinden naar zijn werkplaats op het Amsterdamse Friendship Sports Centre, tevens het sportterrein van Only Friends, de sportclub voor kinderen met een beperking. Maar met geuzennamen als de prothesekoning of de materiaaldokter die hem worden toegedicht, heeft Jol niet zoveel. Bovendien: de dienstverlening aan topsporters is maar een heel klein onderdeel van zijn bedrijf waar inmiddels vijftien mensen werken, waaronder zijn vier kinderen. Natuurlijk zijn de protheses en ortheses essentieel. Maar in zijn visie vormen ze het sluitstuk van de klantreis. "Het gaat erom dat je mensen eerst sterk maakt. Zowel fysiek als mentaal." De doelgroep waar Frank Jol voor werkt is heel breed. "Het gaat bij wijze van spreken van nul tot honderd. Van mensen



met een amputatie, neurologische aandoeningen, dwarslaesie of kanker. Allemaal hebben ze een verhoogde mobiliteitsvraag binnen hun beperking. Dat klinkt misschien vaag, maar het zijn mensen die gemotiveerd zijn om ondanks hun handicap iets van hun leven te maken." De ambities lopen uiteen. "Van een 82-jarige man met een dubbele onderbeenamputatie die zich niet neerlegde bij de mededeling dat hij nooit meer zou kunnen lopen, tot aan de olympische sporter. Je moet alleen wel willen", benadrukt Jol.

Daarom begint ieder traject altijd met een intakegesprek. Om duidelijk te krijgen wat de klant wil en of deze ook gemotiveerd is om voor zijn doelen te gaan. Maar ook om te zien of die doelen reëel en haalbaar zijn. "Zie het als een mentale scan, waarin we met een gevalideerde test meten hoe gelukkig je bent met je huidige leven. Veel klanten met trauma lopen vast aan het begin van 'hun nieuwe leven'. Daarom is het zo belangrijk om dat mentale aspect mee te nemen. Wat en wie heb je nodig om weer een goede basis te krijgen?"

Participeren

Het probleem is volgens Jol dat de reguliere zorg en revalidatie niet voor iedereen toereikend is. "Of je nu een ongeluk hebt gehad of een spierziekte hebt. Jong of oud bent. Revalidatieprogramma's zijn voor iedereen min of meer hetzelfde. Als je na 16 weken dagbehandeling een beetje zelfstandig

OVER TEAM JOL

Het multidisciplinaire team voor fysieke mobiliteit begeleidt, traint en coacht klanten bij het verleggen van grenzen en realiseren van persoonlijke doelen. Zijn die nog niet duidelijk, dan helpt een personal coach bij het uitzetten van een roadmap en het ontwikkelen van de juiste mindset zodat de klant volledig aan het roer staat van zijn of haar eigen proces. Dat proces begint in de visie van Team Jol niet met de vraag naar de beste voorziening, maar met de vraag hoe de voorziening het leven kan verrijken.





COLUMN

Carrièreswitch

Pas geleden keek ik op tv een programma waar voetballer Wesley Sneijder aan het woord kwam. Nu zijn carrière als profvoetballer is geëindigd wil hij zijn talent inzetten als trainer. De weg ernaartoe blijkt niet zomaar vanzelfsprekend te zijn. Vanwege het ontbreken van ervaring en skills moet hij ervaring opdoen bij de amateurs. Dit had hij zelf blijkbaar anders voor ogen.

Opleiding volgen past niet bij zijn loopbaanplannen omdat er daardoor dingen van hem gevraagd worden waar hij niet achterstaat. Een paar jaar geleden had ik voor een arbeidsdeskundig onderzoek toevallig ook een profvoetballer tegenover mij. Ik kreeg daardoor een leuk kijkje in de keuken van het profvoetbal. Een wereld met behoorlijke privileges die de meeste mensen nooit zullen meemaken. Maar ook voor profvoetballers kan het tij keren en arbeidsongeschiktheid kan zomaar een dikke streep door de glansrijke carrière halen. En wat dan? Ben je dan voorbereid op het maken van nieuwe en andere carrièreplannen waar je ook nieuw werkgeluk in kunt vinden?

In ons werkveld krijgen we vaak met deze vraag te maken. En maar zelden hebben mensen - die vaak toch al langer beperkingen ervaren bij het uitvoeren van hun werk - ooit nagedacht over mogelijke alternatieven. Er is geen reservetoekomstplan en daardoor moet er van scratch af aan opnieuw een carrière worden opgebouwd. Maar vaak zal eerst de teleurstelling verwerkt moeten worden van het verlies van de eigen baan. En binnen het jaar moet de transitie van baanverlies en nieuwe carrière geregeld zijn. Best een uitdaging.

'Mijn' profvoetballer is het uiteindelijk wel gelukt een mooie nieuwe carrière op te bouwen als trainer. Fijn, een succesverhaal. Ik ben benieuwd naar de vervolgcarrière van meneer Sneijder. Ik blijf het volgen. Puur vanuit mijn professionele rol ;-)

Agnes Lammers

Agnes Lammers is redactielid en arbeidsdeskundige

bent, sta je weer buiten. Er wordt vooral gekeken naar wat je op zo'n moment kan, niet naar wat je allemaal nog wilt. Onze klanten zijn te jong, te goed of te ambitieus voor die reguliere programma's. Ze willen ook weer op een normale manier deelnemen aan de maatschappij, of in ieder geval in staat zijn om net als jij en ik zelfstandig keuzes te maken. In feite gaan wij door waar anderen stoppen."

Optrainen

Om dat te bereiken staan er niet alleen orthopedisch instrumentmakers voor de klant klaar, maar bestaat het team ook uit lifestyle coaches, fysiotherapeuten, osteopaten en psychologen. Frank Jol: "Eerst traumaverwerking, dan lifestyle coaching en optrainen. Pas op het laatst gaan we met ons eigenlijke vak aan de slag: het maken van de prothese."

Zoals met de jongen die zijn voet verbrijzelde bij een ongeluk. Voordat de onvermijdelijke amputatie plaatsvond ging hij bij team Jol in behandeling. "We hebben met de medisch specialisten overleg gehad en hij is drie keer per week komen trainen. We hebben hem fysiek en mentaal voorbereid. Daardoor is het rouwproces goeddeels achter de rug voordat de ingreep plaatsvindt en voorkom je frustraties. Deze manier van werken maakt ons onderscheidend", vindt Jol. "En vervolgens natuurlijk een goed product leveren, dat is afgestemd op de wensen en mogelijkheden van de klant."

Bekostiging

Het reactiveringstraject van Frank Jol's team werkt voor de doelgroep die ze bedient sneller en efficiënter dan de reguliere revalidatie. Het probleem is echter dat zorgverzekeraars dit niet als totaaltraject zien en dusdanig vergoeden. Jol moet daarom regelmatig met zorgverzekeraars aan de slag om de kosten voor additionele diensten vergoed te krijgen. Dat lukt lang niet altijd. Soms is er bekostiging vanuit de Wmo mogelijk. Soms een aanvulling vanuit een van de stichtingen die Jol's bedrijf ondersteunen. "Helaas ontkom je er niet aan dat klanten soms ook zelf moeten bijdragen aan de kosten." Maar een ding is duidelijk: "Als wij iets voor een klant doen, moet het goed zijn. We gaan niet eerst naar de bekostiging kijken om te zien wat mogelijk is. We hebben oprechte aandacht voor de klant en wat die nodig heeft om zijn leven weer op de rit te krijgen."

MEER INFORMATIE
www.frankjol.nl



Honden leren je iets over jezelf

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Eric van der Palen is arbeidsdeskundige bij UWV SMZ in Eindhoven en in zijn vrije tijd druk met twee schapendrijvende Border Collies.

TEKST | Diederik Wieman FOTO'S | Wendy Bos

"Vijftien jaar geleden kreeg ik mijn eerste hond, dat was een Border Collie kruising. Daarna ben ik voor raszuivere Border Collies gegaan, en daar hoort het schapendrijven eigenlijk wel bij. Dat is wat ze van nature doen. De oudste heet Maeve en is nu tien jaar. Colby is twee jaar jonger. Alhoewel de jongste zich helemaal op de oudere richt, zie je toch veel verschillen tussen beiden. Ze zijn allebei erg slim, maar Colby wil nog wel eens iets te veel eigen initiatief tonen. Die wacht dan de commando's niet af en gaat aan de slag. Haar moet ik dus wel eens wat afstoppen, alhoewel je dat eigen initiatief soms ook wel nodig hebt wanneer de schapen 200 meter bij je vandaan staan. Maeve is daarentegen wat slimmer en bedachtzamer. Die moet ik dus juist weer veel ruimte geven. Doe je dat niet, dan wordt ze wat onzeker en gaat omkijken. Het mooiste is natuurlijk wanneer je al die eigenschappen in één hond zou hebben. Die bestaan wel, maar dat zijn honden van topfokkers en dat is wel een andere wedstrijdcategorie dan waar wij in zitten."

"Er zijn twee soorten Border Collies: de showline wordt op kleur, tekening en vacht

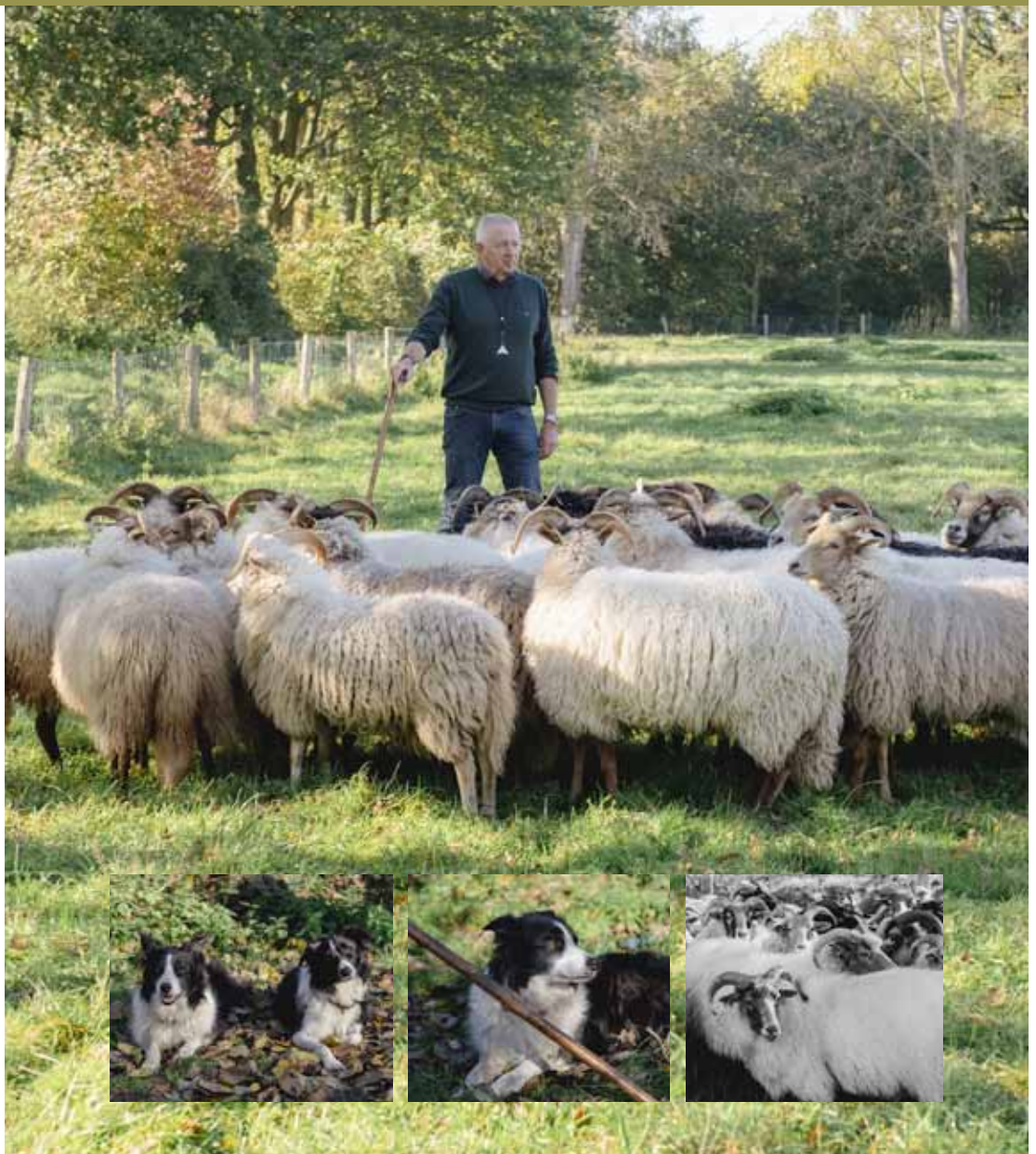
gefokt en zijn wat minder fanatiek. In de andere lijn vind je Border Collies die niet op uiterlijk maar puur op werkvermogen worden gefokt. Hoe ze eruit zien is eigenlijk niet van belang, als ze maar kunnen werken. Border Collies moeten mentaal uitgedaagd worden. Je moet wedstrijden lopen, flyballen, of behendigheidspelletjes doen. Doe je dat niet, dan bestaat de kans dat ze neurotisch worden. Ik heb heel veel geluk gehad dat ik hier in de buurt kan trainen. De eigenaar van het land en de schapen heeft ook een Border Collie en was de basis-schoolleraar van mijn drie zoons. Van hem heb ik veel over schapen geleerd."

"Niet alle schapen zijn geschikt. Texelse schapen bijvoorbeeld, worden voor het vlees gefokt en zijn te zwaar en te schrikachtig. Totaal niet geschikt om mee te werken. De kudde hier bestaat uit zo'n dertig Drentse heideschapen. Die zijn wat schraler en worden gefokt om het ras en het heideland-schap in stand te houden. Trainen doe ik meestal met groepjes van vijf schapen, hetzelfde aantal als op wedstrijden. Als je met het trainen van honden start, begin je met het leren van de commando's. Die gaan in het Engels, want dat klinkt beter dan Nederlands. Bijvoorbeeld 'away' voor rechts en 'come bye' voor links. Later koppel je fluitsignalen aan die commando's, want de wedstrijden die ik loop gaan meestal over een parcours van 250 of 300 meter. Dat kun je niet meer met roepen af. De trainingen moeten ook weer niet te lang zijn, want na twintig minuten zit de kop vol en leren ze niets meer bij. Fysiek zijn ze onvermoeibaar, je kunt ze makkelijk anderhalf uur



met de mountainbike mee laten rennen. Ze gaan altijd maar door en daarom moet je ze tegen zichzelf beschermen als trainer".

"Als je wilt kun je elke week wedstrijden lopen. Het is vaak lang rijden. Soms ga ik naar België en dan sta je in het weekend om zes uur op. Van tevoren mag je dan het veld verkennen, bekijken hoe de lijnen lopen en horen hoe de jury het wil zien. Daarna moet je vaak nog de hele ochtend wachten tot je aan de beurt bent. De wed-



strijd zelf bestaat uit verschillende onderdelen. De hond moet eerst schapen ophalen op 250 of 300 meter en die door een poortje naar je toebrengen. Dan een halve cirkel om een paaltje heen en daarna een driehoek lopen in zo recht mogelijke lijnen. Tot slot moet de hond twee schapen van de groep afscheiden en daarna alles in het hok zien te krijgen. Voor elk onderdeel krijg je punten. Of aftrek. Bijvoorbeeld wanneer je een poort mist, te veel moet fluiten of de cirkel niet goed ingaat. Ook de tijd telt mee.

Gemiddeld moet je alles binnen de tien minuten doen.”
 “Wat ik leuk vind aan Border Collies is dat ze aanhankelijk en slim zijn. Je kunt er veel mee doen, want ze zijn echt overal voor in, ze willen alles voor je doen. Door met ze te werken leer je ook veel over jezelf. De honden voelen aan hoe ik me voel en reageren daar op. Als ik nerveus ben pikken ze dat op. Ben ik rustig dan worden zij dat ook. De hond doet namelijk nooit opzettelijk iets verkeerd. Als er iets misgaat heb ik dat

de hond dus fout aangeleerd. Je moet daarom altijd naar je eigen gedrag kijken om erachter te komen waarom de hond iets fout doet. Ik heb ook mijn collega's een keer in de wei gehad bij de schapen in het kader van teambuilding. Samenwerken om de schapen door de poortjes te krijgen. Iedereen vond dat geweldig om te doen.

Meer informatie over schapendrijven of Border Collies? Je kunt Eric bellen of appen via 06-21120959



Jubileumcongres kroon op 50-jaar NVvA

Op 11 november werd in het Utrechtse Beatrixtheater het 50-jarig jubileum van de NVvA gevierd met een zeer geslaagd congres. Alles viel op zijn plaats: interessante sprekers, entertainende dagvoorzitters, een perfect bereikbare locatie en volop gelegenheid om elkaar weer eens in het echt te ontmoeten.

TEKST | Diederik Wieman

NVvA-voorzitter Bert van Swam heette vanaf het podium van het Utrechtse Beatrixtheater alle bezoekers van harte welkom. En dat waren er ondanks de toegenomen coronaperikelen gelukkig nog best heel veel. "Het is fantastisch dat we hier bij elkaar kunnen zijn om samen ons feest te vieren", aldus Bert. Hij memoreerde kort het werk van alle mensen

die in het verleden bijdroegen aan de groei van de vereniging. "Dankzij het verleden, dankzij de mensen die ons voorgingen, staan we nu hier en groeide de NVvA uit tot een vereniging met meer dan 3.200 leden." Een vereniging met het vizier op de toekomst gericht. Een toekomst die ook steeds meer gaat over samenwerking. "We hebben bijvoorbeeld samen met de bedrijfs- en

verzekeringsartsen een intentieverklaring ondertekend over de BAR. Want samen kunnen we nog meer betekenen voor de mensen." Volgens Bert is het nu de tijd om na te denken over de toekomst van de arbeidsdeskundige. "Vandaag, op dit congres, gaan we daar een begin mee maken."

Dat congres kende met Rob en Emiel twee bijzondere dagvoorzitters. Het duo verweeft magie, cabaret, verwondering en humor met elkaar en won daarmee nationale- en internationale prijzen. In het Beatrixtheater leidden ze de gasten in en traden ze tussen de sprekers door op met hun bijzondere



acts die inderdaad voor veel verwondering zorgden.

Helaas kon een gepland optreden van Wimpie & de Domino's vanwege de coronabeperkingen niet doorgaan. De band van verstandelijk beperkte muzikanten zou samen met Kenny-B optreden. Kenny kon gelukkig wel komen en bracht met veel enthousiasme twee nummers ten gehore. Daaronder uiteraard zijn hit Parijs. Verder kreeg de jonge cabaretier Fabian Francisus de lachers snel op zijn hand. Fabian (zijn moeder noemde hem Fobie-an) is trotse bezitter van een autismespectrumstoornis en heeft via cabaret een manier gevonden om daar mee om te gaan: no nonsens zelfacceptatie. Zo een waarbij je lekker hard (om jezelf) kan lachen.

AD Award

Traditiegetrouw werd ook nu weer de Arbeidsdeskunde Award uitgereikt. De prijs ging dit jaar naar de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen (NVAB en NVVG). De jury wil hiermee het belang van multidisciplinaire samenwerking en kennisuitwisseling benadrukken. Jurylid Hans Lankhaar: "Met de NVAB en NVVG werken we samen aan de gevolgen van de wijzigingen van de wet 'Werk en inkomen naar arbeidsvermogen' en de Ziektewet. De samenwerking met NVAB en NVVG heeft geleid tot de ontwikkeling van het instrument BAR. Als vervolg hierop zullen er ook multidisciplinaire richtlijnen komen. De awards zijn inmiddels overhandigd aan Gijsbert van Lomwel (directeur NVAB) en Rob Kok (voorzitter van de NVVG).

De dag werd afgesloten met een uitstekend verzorgd walking dinner en natuurlijk was er volop gelegenheid om weer eens live met collega's bij te praten.

Op deze en de volgende pagina's staat in beeld en tekst een overzicht van een zeer geslaagd jubileumcongres. Meer informatie? Alle sprekers zijn terug te zien op de AD Academie.

Dr. Paul de Beer,
hoogleraar arbeidsrecht:

Betaald werk staat minder centraal



'Never waste a good crisis' is het adagium, ook voor wetenschappers. Volgens hoogleraar Paul de Beer biedt een crisis unieke kansen om te zien hoe mensen veranderen door een plotseling veranderende context. Corona heeft veel impact op mensen en werk. Vele raakten hun baan kwijt, nog meer mensen moesten opeens thuis werken. Hij onderzoekt al vele jaren naar de manier waarop we in Nederland naar werk kijken. Door enquêtes uit 2019 en 2020 te vergelijken komt De Beer tot de slotsom dat mensen vrije tijd, vrienden en bekenden belangrijker zijn gaan vinden en betaald werk minder belangrijk. "Er zijn allerlei aanwijzingen dat we door de Coronacrisis werk minder centraal zijn gaan stellen in ons leven en dat we meer belang hechten aan andere domeinen."

Saskia Soekhoe-Datadin,
senior communicatieadviseur bij Wijzer in geldzaken:

Haal het beste uit jezelf

Drie aangrijpende verhalen van drie vrouwen, vertelde Saskia Soekhoe, terwijl ze

telkens op een andere stoel ging zitten. Verhalen over een moeilijke jeugd met huiselijk geweld. Over financieel misbruikt worden en over gecompliceerde bevallingen en burn-out. De verhalen bleken uiteindelijk alle drie over haarzelf te gaan. Ze hoopte hiermee de zaal te inspireren om, ondanks alles wat je kunt overkomen, toch het beste uit jezelf te halen. Het is een proces van vallen en vooral weer opstaan. Gebruik je kracht en durf te delen wat er in je omgaat. Durf jezelf te zijn.

Leendert Bos,
kwartiermaker bij Kennisalliantie
Inclusie en Technologie:

Denk groot, begin klein...



Een inspirerend verhaal over wat technologie kan betekenen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat vertelde Leendert Bos van de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT). Hij herinnerde zich de tijd dat technologie vooral als bedreiging voor de werkgelegenheid werd gezien. Dat beeld is wat hem betreft gelukkig gekanteld. Zijn toekomstvisie? Een inclusieve samenleving met passend werk voor iedereen met technologie ten dienste van de mens. Hij vertelde iets over KIT, kwam met mooie voorbeelden technologie die de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking verbeteren. Denk groot, maar begin klein en blijf kritisch. zo luidt zijn advies. "Denk na waar en wanneer het passend is en houdt in de gaten wat het effect is op stress, autonomie en privacy."

DE MENSELIJKE MAAT

Amma Asante, voorzitter van de Landelijke Cliëntenraad en Guus van Weelden (Raad van Bestuurslid UWV) gingen onder leiding van Stine Jensen met elkaar in gesprek over de menselijke maat en maatwerk. Volgens Amma draait dat vooral om vertrouwen. Ga uit van de goede intenties van mensen en dat mensen onbedoeld fouten kunnen maken. Guus van Weelden verstaat onder maatwerk zoveel mogelijk aansluiten op de wensen van de klant binnen de mogelijkheden van wet- en regelgeving. Maar ook daarbuiten moet ruimte zijn. Daarom is er binnen UWV de Maatwerkplaats, die in een jaar al meer dan 400 situaties hebben bekeken. In 90% van die gevallen blijkt er dan toch meer eer binnen de wet- en regelgeving te kunnen dan gedacht.



Marianne Holleman,
directeur AKC:

Reflecteren op nieuwe werk- wijzen

'Hoe ontwikkelt het werkveld zich in de toekomst en welke ontwikkeling vraagt dit van de arbeidsdeskundige van de toekomst', was de vraag die de NVvA aan het AKC stelde. Tijdens het jubileumcongres lichtte Marianne Holleman de verkenning toe die naar aanleiding van deze vraag door het AKC werd geschreven. Belangrijke ontwikkelingen: er wordt in toenemende mate een actieve houding verwacht van werkgevers en mensen die kunnen en willen werken. Arbeidsdeskundigen moeten

daarbij de helpende hand bieden. Van de arbeidsdeskundigen zal ook verwacht worden dat zij technologie weten te benutten om mensen goed aan werk te helpen en te houden. Een andere rode draad is preventie en vroegtijdigheid. "Van professionals wordt verwacht dat ze mee kunnen denken en adviseren. Signalen oppikken en teruggeven zodat je uitval kunt voorkomen." De rollen van arbeidsdeskundigen kunnen verschillend zijn. Van spin in het web en expert op deelgebieden tot adviseur van de werkgever en 'vroeg vogel' (preventie). De kern van het vak zal echter niet veranderen: dat blijft de beoordeling en het in balans houden van belasting en belastbaarheid. Wat wel verandert is de context. Die wordt complexer. Ze verwacht dat arbeidsdeskundigen daarom uit hun routines moeten

stappen, moeten reflecteren op nieuwe manieren om hun werk te gaan doen. Ook is in het onderzoek gekeken naar de demografie. "Opvallend is het feit dat binnen twintig jaar ongeveer 80% van de huidige arbeidsdeskundigen waarschijnlijk gestopt is. Willen we dit mooie vak in stand houden, dan moeten we zorgen voor nieuwe aanwas."

Roeland van Geuns,
lector armoede interventies Hogeschool Amsterdam:

Armoede is geen gevolg van gedrag, maar oor- zaak van gedrag

In Nederland leeft 6,2% van de bevolking in armoede, maar dat is volgens Roeland van Geuns een onderschatting. Het betreft volgens hem vrijwel altijd mensen die laag tot zeer laag opgeleid zijn, beperkte taal- en reken- en digitale vaardigheden hebben, vaak in combinatie met fysieke en mentale klachten. Ze zijn niet in staat om zelf regie op hun eigen leven te voeren en dat leidt tot stress. Gelukkig zijn er nieuwe inzichten in de manier waarop we over armoede den-



ken, zoals: armoede is geen gevolg van gedrag, maar oorzaak van gedrag. "Als we ons dat realiseren gaan we anders kijken naar mensen met een laag inkomen." Volgens hem moet je voor een effectieve dienstverlening uitgaan van vertrouwen. Wees daarnaast empathisch, probeer te begrijpen vanuit welke leefwereld iemand handelt. Beoordeel of veroordeel niemand. En weet dat armoede en schulden veel doet met de houding en gedrag van mensen."

Stine Jensen,
filosoof

De verwarring naar een hoger niveau



De filosoof komt nooit met oplossingen, maar tilt de verwarring naar een hoger niveau, zegt Stine Jensen. Ze kwam dan ook niet met pasklare oplossingen. Wel omschreef ze de complexiteit van werk en hoe belangrijk werk is voor onze identiteit. Werk moet bovendien leuk en prettig zijn. Ze ging ook in op falen en mislukken. Stel je zelf eens voor aan de hand van je mislukkingen in een Faal-CV. Een aanrader, want een prachtig zelfonderzoek. Ook ging ze in op de gevolgen die corona heeft op werk en het welzijn van mensen.

Peter Joosten,
biohacker en toekomstdenker

De geüpgradede mens

Peter Joosten is gespecialiseerd in de toekomst van de mens en dan met name op de impact van technologie op de fysieke mens. Xenotransplantatie, biotechnologie, farmaceutische middelen steeds beter in staat om de mensen te upgraden en te ontwikkelen. Gevaar bestaat dat er een tweedeling ontstaat tussen mensen die dat



wel en niet willen (of kunnen). Niet alleen sociaaleconomische verschillen maar ook biologische verschillen. Hij voorziet singulariteit, het moment dat de technologische vooruitgang oneindig is en werken overbodig wordt. Die transitie vraagt veel begeleiding door arbeidsdeskundigen, maar wat daarna? Als er geen werk meer is? Dan moeten jullie misschien vrijetijds- of zingevingsdeskundigen worden." ←



BAR 1.0: een goede start

De eerste versie van de Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid & Re-integratie (BAR) is een feit. Bij de totstandkoming van BAR 1.0 was onder meer een expertteam betrokken van twaalf bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. Vier van hen (zie kader) geven hun mening over het geboekte resultaat en vertellen waarom doorontwikkeling nodig is om van BAR een succes te maken.

TEKST: Diederik Wieman, Wim Otto

De vier expertgroepsleden zijn enthousiast over het feit dat de eerste versie van BAR nu klaar is. Arbeidsdeskundige Esther Boswinkel denkt dat het een goed middel kan zijn om met elkaar te communiceren. Karin Vereschildt, arbeidsdeskundige in de private sector, vindt het een mooi instrument, vooral ook omdat het gekoppeld is aan de ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). Ook bedrijfsarts Petie Bezemer vindt dat een pluspunt omdat je er vanuit internationaal onderzoeksperspectief meer mee kunt. "De FML en inzetbaarheidsprofielen zijn wat dat betreft toch een beetje vreemde eenden in de bijt van de internationale wetenschapsliteratuur." Omdat het instrument op ICF is gebaseerd biedt het bovendien ook kansen om buiten het domein arbeid en gezondheid verbindingen te maken, bijvoorbeeld met onderzoekers en medische en paramedische professionals in de zorgsector, waar ICF al op

grotere schaal wordt toegepast. In de toekomst is de ICF bijvoorbeeld te gebruiken als gezamenlijke taal bij de ontwikkeling van multidisciplinaire richtlijnen. Bezemer benadrukt wel dat de BAR vooral een praktisch middel moet zijn. "Het moet bruikbaar en begrijpelijk zijn voor arbeidsdeskundigen, bedrijfs- en verzekeringsartsen, maar ook voor werkgevers en werknemers."

"Wat ik goed vind is dat opnieuw naar de items van de FML is gekeken" zegt Karin Vereschildt over BAR 1.0. "Er zijn items die in de praktijk niet meer gebruikt worden. Daarvan vind je ook geen vertaling meer terug in BAR. Ook zijn er items gebundeld. Als je bijvoorbeeld naar 'Omgaan met stress' kijkt, sluit dat nu veel beter aan bij wat we in de huidige tijd aan beperkingen voorbij zien komen."

Nu de eerste versie van BAR afgeleverd is aan de drie beroepsgroepen, gaat de volgende fase van start. Amsterdam UMC gaat samen met het lectoraat Arbeidsdeskundig-

heid en het UMCG de komende vier jaar samen met de beroepsgroepen onderzoeken of het gebruik van het BAR-instrument in de praktijk bijdraagt aan een betere communicatie en samenwerking tussen professionals binnen de Wet Verbetering Poortwachter. Het gaat onder meer om effectmeting, onderbouwing van de resultaten en om bijsturen en aanscherpen: waar kan de BAR verbeterd worden om gebruik in de praktijk te bevorderen? De vier expertgroep-deelnemers hebben wel ideeën over de richting. Want hoewel ze blij zijn met BAR 1.0 zien ze ook ruimte voor verbetering. Verzekeringsarts Jerry Spanjer: "De ICF geeft weliswaar veel extra baggage, maar het risico bestaat dat daardoor de begripsomschrijvingen en de toelichtingen veel te uitgebreid worden." Hem lijkt het daarom beter om de zaken wat eenvoudiger te houden. Althans, minder vatbaar voor interpretaties. "Je moet geen opleiding hoeven te volgen om met de BAR te kunnen werken. Dat draagt niet bij aan een snelle en brede invoering van het instrument."

Eenduidig

Esther Boswinkel deelt die zorg. "Het gaat om eenduidige interpretatie. En daar moet nog wel het een en ander gebeuren. Maar ook de voorbeelden die gebruikt worden zijn

DE VIER DEELNEMERS

De vier deelnemers aan de discussie waren allen lid van de expertgroep dat bij de ontwikkeling van BAR 1.0 betrokken was:



Karin Vereschildt-van der Spek was arbeidsdeskundige bij UWV en werkt nu als AD bij KLM Health Services.



Petie Bezemer vestigde zich in 2008 als zelfstandig bedrijfsarts, sinds 2016 doet ze dit in de maatschap Bruijz Bedrijfsartsen.



Esther Boswinkel is arbeidsdeskundige beleidsadviseur/arbeidsdeskundige bij het Centraal Expertise Centrum (CEC) van UWV

wat mij betreft niet altijd even helder.” In haar werk als arbeidsdeskundige is het belangrijk om te weten wat de bedrijfsarts exact bedoelt, en daar moet wat haar betreft in de BAR ook nog extra aandacht aan besteed worden. Er moet meer gradatie worden aangebracht in de items. Petie Bezemer daarover: “Bij de praktijktesten bleek bijvoorbeeld dat eenduidig invullen, ook tussen collega’s uit dezelfde beroepsgroep, best complex was. We moesten regelmatig bakkeleien over waar de accenten kwamen te liggen.”

Gradering

BAR stimuleert het werken met voorbeelden en dat vinden de expertgroepsleden ook niet zonder risico. Jerry Spanjer: “Voorbeelden zijn multi-interpretabel. Tillen op een kinderdagverblijf. Hoe zwaar is dat dan? Ook wordt cliënten gevraagd om voorbeelden uit hun werk te geven. Maar wat als iemand al een jaar niet meer heeft gewerkt? Dan zijn er geen actuele voorbeelden meer en komen er alleen maar oude verhalen. Je kunt meer bereiken als je een duidelijkere gradatie aanbrengt en daarmee preciezer kunt aangeven wat de uitgevallen werknemer op dit moment wel of niet kan.” Esther Boswinkel vult aan: “Vragen om een voorbeeld kan heel mooi zijn, maar een toelichting staat er vaak niet bij. Als er staat dat iemand de tuin kan doen, wil ik wel weten hoe groot die tuin dan is en wat er allemaal in staat. De arbeidsdes-

De blokkerende beperkingen moeten er uit

kundige heeft daar waarschijnlijk een ander beeld bij dan de bedrijfsarts, die de klant al meerdere keren gezien heeft en weet dat die tuin drie vierkante meter groot is.” Petie Bezemer onderschrijft dat voorbeelden lastig zijn, maar ze vindt ze wel praktisch bruikbaar in de spreekkamer. “Er zijn immers best veel mensen die nog wel degelijk werken aan het eind van het eerste jaar.”

Blokkerende beperkingen

Alle vier de expertgroepleden zijn het er ook met elkaar over eens dat gradatie essentieel is om te voorkomen dat de uitgevallen werknemer te snel wordt afgeschreven voor werk. Jerry Spanjer: “Herinneren is een heel gevaarlijke. Als je ‘problemen met herinneren’ aankruist is dat bij UWV een blokkerende beperking. Of ‘Lage tijdsdruk’ en ‘Begeleiding nodig’. Het wordt vaak snel ingevuld, maar de arbeidsdeskundige kan daardoor vervolgens moeilijk functies duiden. Ook die items leiden dan snel tot een blokkerende beperking. En wat sowieso altijd problemen geeft is de urenbeperking. Dat wordt door de bedrijfsarts altijd anders geïnterpreteerd dan door de verzekeringsarts. De bedrijfsarts kijkt doorgaans naar eigen werk, weegt de privé belasting mee en kijkt of in het in de praktijk lukt. De verzekeringsarts kijkt breder en heeft een meer theoretische kijk op de zaak. Dat verschil wordt nu nog niet goed weergegeven in de BAR.”

Volgens Petie Bezemer blijft het lastig dat BAR niet aansluit op het CBBS. “Het CBBS wordt ingevuld conform de beperkingen uit de FML. Ik zie vrijwel dagelijks mensen met belemmeringen in hun geheugen, zonder dat dat per se langdurig of duurzaam

blokkerend is voor werk. Datzelfde geldt voor concentratie en tijdsdruk. Er moet dus een vertaalslag komen zodat je ook bij UWV verder kunt. Als je mensen te snel afschrijft doe je ze tekort. Zeker mensen met psychische aandoeningen of een fysieke aandoening waardoor het geheugen even wat minder is.”

Toekomst

Wat zijn nu de essentiële succesfactoren voor een breed gedragen BAR? Wat moet er de komende vier jaren in de doorontwikkeling gebeuren? Esther Boswinkel: “We hebben nog niet echt geoefend met het instrument. Dat wordt de komend tijd heel belangrijk. Wat doet het? Doet het waar het voor bedoeld is? Verder gaat het om een grote hoeveelheid informatie dus ik denk ook dat digitalisering een belangrijke voorwaarde is om het werkbaar te maken. Dat je dus alleen de gegevens krijgt die je als arbeidsdeskundige nodig hebt en geen overbodige informatie.”

Karin Vereschildt: “Bij het doorontwikkelen moeten eenduidige interpretatie en gradatie extra aandacht krijgen. Verder denk ik - net als Esther al zegt - dat we in de praktijk veel casuïstiek moeten gaan doen om te kijken of iedereen het op dezelfde manier invult en interpreteert. Daar staat of valt het mee. Anders voegt het niets toe aan al die andere instrumenten die ik in de praktijk tegenkom.”

Jerry Spanjer stelt dat de belangrijkste communicatieproblemen tussen verzekeringsartsen en bedrijfsartsen rond drie zaken draaien: onterechte urenbeperkingen, blokkerende beperkingen en ‘geen benutbare mogelijkheden’. “Daar moet dus de focus op liggen. Je lost dat op door in BAR geen blokkerende beperkingen op te nemen en goed duidelijk te maken wat je met de urenbeperking bedoelt en wanneer iemand geen benutbare mogelijkheden heeft. Verder is mijn aanbeveling: houd het compact en breng gradatie in zodat de arbeidsdeskundige precies weet hoe erg de situatie is.” ←



Jerry Spanjer werkt al dertig jaar als verzekeringsarts bij UWV.



EEN DAG UIT HET LEVEN VAN TINKERBEL



Auteur: Imke Gilsing
Uitgever: Ten Have
Pagina's: 352
ISBN: 978 90 259 0890 4
Prijs: € 24,99 of € 9,99 (e-book)

Een dag uit het leven van Tinkerbel

Het krankzinnige verhaal van mijn psychose

In dit autobiografische boek schrijft Imke over een bijzondere periode van haar leven. Zij maakt de lezer deelgenoot van onder andere haar ervaringen over haar gedwongen opname in de PAAZ en de isoleercel. De gedwongen opname in de isoleercel beschrijft ze als mensonterend en ze houdt een pleidooi voor een menswaardiger behandeling. Meer aandacht voor de mens en afschaffing van het opsluiten in de isoleercel, waar ze zelf vreselijke dagen en nachten heeft beleefd.

Het is een zeer openhartig en veelzijdig boek waarin veel aspecten van het en haar eigen leven worden beschreven. Je leert de mens Imke Gilsing echt kennen. Ze beschrijft haar eigen achtergrond. De opvoeding, de gezinssituatie en de rollen die met name de vrouwen in generaties vóór haar hebben

vervuld. Ze trekt de gelijkenis met deze (ondergeschikte) rollen van de armste bevolkingsgroepen in verre oorden. Ze doet dit middels zelfkennis en zelfreflectie. Ook beschrijft ze de ervaringen die ze op deed toen ze als antropoloog wereldreizen maakte en haar mensvisie van gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid. Ik heb in haar verhaal niet alleen haar ziekte-ervaringen gelezen maar ook de zoektocht om een weg te vinden in een wereld vol spanningsvelden tussen onrecht, hebzucht en corruptie enerzijds en menslievendheid, altruïsme, eerlijkheid en soberheid anderzijds. Een mooi geschreven boek, waarin ook humor niet ontbreekt. Ook de klare taal van de schrijfster spreekt aan. Zonder omwegen vermeldt ze de bizarre, trieste situaties van haar behandeling, haar jeugd, levenslessen en diverse wereldzaken. Ze sluit af met de inmiddels bekende openhartigheid dat ze na herstel helaas opnieuw ziek is geworden. Dat zij terug is in haar geboortedorp waarin zij de rust, natuur vindt en - in haar eigen woorden - de mooiste man van het heelal en zijn twee lieve kinderen heeft gevonden.

Annet de Grunt, arbeidsdeskundige

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

Trap er niet in!



Trap jij ook steeds in dezelfde valkuil? In je team, je relatie, overal? Of erger jij je steeds weer aan steeds dezelfde reactie van die ander? Dikke kans dat je meestal zelf veroorzaakt wat je juist wilt vermijden. In *Trap er niet in!* vertellen Bertram en Berber Ramspeck hoe wij mensen vol zitten met tegenstrijdigheden. Aan de hand van het kernkwadrant van Ofman helpen ze je om je valkuilen in kaart te brengen en die van de ander. Daardoor kun je elke relatie – professioneel en privé – een flink stuk verbeteren.

Prijs € 24,50 | 194 pagina's | ISBN 9789493171299

Omdenken op het werk



Berthold Gunster is bekend geworden met het door hem gemuntte begrip 'Omdenken'. Hij publiceerde tot nu 22 boeken, waarvan Omdenken (Kijk- Denk - Creëer)

wellicht de bekendste is. Omdenken is een onderneming geworden met theatertours, trainingen, e-learnings en een eigen uitgeverij voor de boeken, kalenders, kaartspellen, gezinsplanners etc. De nieuwste uitgave, Gunsters 23e titel, heet Omdenken op het werk. In het boek onderzoekt hij de verwachtingen die we hebben omtrent werk. Ook houdt hij de lezer een spiegel voor en laat zien dat we allemaal last hebben van een oplossingsreflex waarmee we problemen juist vastdenken: van een probleem een ramp maken.

Maar hij behandelt uiteraard ook: hoe dan wel? Aan de hand van vele voorbeelden laat hij zien hoe je op het werk kunt omdenken. Hoe je van een probleem een nieuwe mogelijkheid kunt maken. En hij beantwoordt de belangrijke vraag: 'hoe zou je het probleem van gestold wantrouwen op de werkvloer kunnen omdenken?'

Prijs € 5,00 | 64 pagina's

ISBN: 9789083168906

Zooikoorts



Hein Zegers laat in Zooikoorts enkele ervaringsdeskundigen aan het woord, vrijwillige eenvoudzoekers die getuigen over hoe ze hun te drukke leven omgooien. Aan de hand van

hun verhalen - en op basis van onderzoek bij meer dan vijfhonderd vrijwillige eenvoudzoekers uit alle lagen van de bevolking - gidst Hein Zegers de lezer door de BASICS-therapie. Die therapie kan mensen helpen de stappen te zetten naar een leven met minder spullen en gedoe. Een leven zonder Zooikoorts, een leven met meer Zin.

Prijs € 19,99 | 256 pagina's | ISBN:

9789401442114

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

Aflevering 5: Esther Overmars, arbeidsdeskundige UWV SMZ Arnhem

Een stukje 'gewoon leven' bieden



Waar zet jij je voor in? "Ik ben nu alweer zeven jaar 'vrijwilliger'/maatje van een 51-jarige man. Mijn maatje woont begeleid in een instelling voor mensen met een licht verstandelijke beperking en onbegrepen en risicovol gedrag. We spreken elke twee weken af, meestal op zaterdag, om samen iets te gaan doen."

Vanwaar jouw betrokkenheid? "Ik wil graag iets betekenen voor mensen die buiten de maatschappij staan en minder mogelijkheden en contacten hebben dan ik. Voor hen wil ik een lijntje zijn naar de maatschappij. Zeven jaar geleden had ik even wat meer tijd en ben ik op zoek gegaan naar vrijwilligerswerk als maatje. Ik kwam bij de instelling terecht omdat familieleden van mij daar werken en de doelgroep me erg aanspreekt. Over het algemeen vind ik het namelijk spontane mensen die altijd lekker direct en eerlijk zijn. Ik koos mijn maatje omdat in zijn beschrijving stond dat hij - net als ik - graag wandelt. Jammer genoeg zei hij op onze eerste wandelaafspraak na 500 meter dat hij eigenlijk niet van wandelen houdt en last heeft van zijn knie. Een wandelmaatje is hij dus niet geworden... Ik ben tegelijkertijd ook als vrijwilliger gestart met het begeleiden van een commissie bestaande uit cliënten om het menu van de instelling samen te stellen. Mijn maatje zat ook nog even in deze commissie. Ik heb dit uiteindelijk bijna vijf jaar gedaan."

Wat ondernemen jullie zoal? "Mijn maatje houdt eigenlijk van gewone dagelijkse dingen met mij doen. Achter de winkelwagen lopen in de supermarkt, mij kledingadvies geven tijdens het winkelen, een visje eten op de markt, naar de kringloop etc. Ook heeft hij al veel zaterdagen met mij langs het voetbalveld gestaan om mijn dochters aan te moedigen. Alle ouders op het voetbalveld kennen hem inmiddels. Via mij heeft hij veel mensen leren kennen die hem allemaal begroeten als ze hem tegenkomen. Buiten de instelling, in het 'gewone leven' heeft hij niet veel contacten, zijn ouders zijn overleden en zijn zus woont op ruim een uur rijden, ook in een zorginstelling. Ik denk dat ik hem een beetje een 'gewoon leven' biedt."

"Laatst was hij een tijdje boos op mij omdat ik in de zomervakantie 4 weken weg was. Hij wilde me niet meer zien. Na een paar weken is het contact hersteld en doen we weer als vanouds leuke dingen. Hieruit maak ik op dat hij graag met mij op pad gaat." Zou je het anderen ook aanraden?

"Jazeker. Ik heb zelfs mijn drukbezette vriend 'verplicht' om een maatje te kiezen, omdat ik zag dat er al zolang zoveel mensen op de wachtlijst stonden. Mijn vriend heeft nu ook al jaren een maatje waarmee hij wel lange wandelingen maakt. Hij is inmiddels zelfs mentor geworden. Pas zijn we met zijn maatje nog een weekend naar Brugge geweest omdat zijn maatje fan is van West- Vlaanderen. De mijne kon niet mee, omdat hij zijn vogeltje niet zo lang alleen kon laten..."



Ouderschapsverlof wordt deels betaald

Vanaf 2 augustus 2022 heeft elke ouder recht op negen weken deels betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind. De Wet betaald ouderschapsverlof is het gevolg van de Europese richtlijn werk-privé balans om werknemers beter in staat te stellen om arbeid en zorg te combineren. Afgelopen jaren zijn de verlofregelingen fors uitgebreid, met name voor de partners.

TEKST | Marjol Nikkols

Tot 1 januari 2019 hadden partners bij de geboorte van hun kind maar recht op twee dagen kraamverlof. Net genoeg om een beetje bij te komen na de bevalling en om aangifte bij de gemeente te doen. De Wet WIEG (Wet invoering extra geboorteverlof) bracht hierin verbetering met de invoering van een werkweek geboorteverlof voor de partner. De dag van de geboorte telt als calamiteitenverlof. De werkgever betaalt dan 100% van het loon door. Hiervoor is geen compensatie van het UWV. Met een partner wordt onder meer de (biologische) vader, de echtgenoot of echtgenote of de geregistreerde partner bedoeld.

Aanvullend geboorteverlof

Sinds 1 juli 2020 is er na het reguliere geboorteverlof ook de mogelijkheid van aanvullend betaald geboorteverlof, met een duur van 5 keer de arbeidsduur per week. De werkgever vraagt het geboorteverlof binnen 4 weken na de bevalling aan bij zijn werkgever. Dit verlof kan

aansluitend op het geboorteverlof of gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal 26 weken. Het aanvullend geboorteverlof wordt betaald door het UWV: de uitkering bedraagt 70% van het maximum dagloon. De werkgever vraagt de uitkering tijdens het verlof aan via de Verzuimmelder of via Digipoort, keuze WAZO-verlof. In de praktijk wordt het aanvullend geboorteverlof door de werkgever betaald en deze krijgt de uitkering weer gecompenseerd van het UWV.

Deels betaald ouderschapsverlof

Naast het geboorteverlof kennen we ook nog ouderschapsverlof. De huidige WAZO (Wet arbeid en zorg) regelt dat beide (pleeg)ouders 26 keer de wekelijkse arbeidsduur aan ouderschapsverlof mogen opnemen tot de achtste verjaardag van het kind. Bij een werkweek van 40 uur per week, is het recht op ouderschapsverlof dan 1.040 uur. De voorwaarden zijn dat het kind wel op hetzelfde adres moet wonen, de

werknemer moet duurzaam voor het kind zorgen en de ouder moet in loondienst zijn.

Tijdens het ouderschapsverlof bestaat nu geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting. Wel heeft ongeveer 25% van de werknemers op grond van een cao recht op gedeeltelijke loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof.

Door de invoering van de Wet betaald ouderschapsverlof heeft straks dus elke ouder recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. Er is niet gekozen voor een volledige doorbetaling, maar slechts 50% van het (gemaximeerde) dagloon. De vraag is of hiermee de opname van het ouderschapsverlof voldoende gestimuleerd wordt. Er is bij de behandeling in de Eerste Kamer daarom een motie aangenomen om het uitkeringspercentage te wijzigen naar 70%, als het nog te formeren kabinet daar de middelen voor vrij kan maken.

Opname in eerste levensjaar

Het doel van het deels betaalde ouderschapsverlof is te stimuleren dat ouders vooral in de eerste periode na de geboorte meer tijd kunnen doorbrengen met hun kind. Zo krijgen de ouders tijd om te wennen, wordt de band tussen ouder



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

Sinds 1 juli 2020 is er aanvullend betaald geboorteverlof van 5x de arbeidsduur per week

en kind versterkt en kunnen de ouders keuzes maken over de verdeling van werken en zorgen. Daarom geldt als voorwaarde dat ouders het verlof opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Als het betaalde verlof niet (volledig) wordt opgenomen in het eerste jaar, dan wordt het resterende gedeelte omgezet in onbetaald verlof. Dit onbetaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot het achtste levensjaar van het kind. Bij adoptie of pleegzorg geldt dat het betaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot een jaar na opname van het kind in het gezin, voor zover het kind jonger is dan 8 jaar.

Aanvraag ouderschapsverlof

Een werknemer moet minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever schriftelijk melden dat hij ouderschapsverlof wil opnemen, in welke periode en het aantal uren per week. Een werkgever mag dit verlof in principe niet weigeren, tenzij het ouderschapsverlof het bedrijf ernstig in de problemen brengt. Dat moet dan wel goed worden onderbouwd. Bovendien moeten werkgever en werknemer dan overleggen over een mogelijke andere verdeling van de verlofuren. Hoe dan ook behoudt de werknemer het recht op negen weken betaald verlof in het eerste jaar.

Uitkering achteraf

De werkgever kan de uitkering van het UWV pas aanvragen nadat het ouderschapsverlof door de werknemer is opgenomen. Meer duidelijkheid over de aanvraagprocedure volgt later. Waarschijnlijk kan de werkgever hiervoor vanaf augustus 2022 een digitaal formulier invullen op de website van het UWV.



Het UWV stelt de hoogte van de uitkering vast en keert binnen 6 weken nadat ze de beschikking hebben afgegeven de uitkering aan de werkgever uit. De aanvraag van deze uitkering kan de werkgever uiterlijk tot 15 maanden na de dag van de geboorte of adoptie bij het UWV indienen.

Overgangsbepaling

Het betaald ouderschapsverlof geldt ook voor sommige ouders die vóór 2 augustus 2022 een kind krijgen. Het kind moet op het moment dat de wet ingaat jonger dan 1 jaar zijn. Ook moeten de ouders op dat moment werknemer zijn. En nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen.

Een voorbeeld: Een werknemer heeft op 2 augustus 2022 een kind van 6 maanden oud. Hij heeft al 19 weken (wettelijk onbetaald) ouderschapsverlof opgenomen. Deze werknemer heeft nog 6 maanden om 7 weken ouderschapsverlof op te nemen. Dan is het kind 1 jaar. Tijdens die 7 weken heeft hij of zij recht op een uitkering.

Na het ouderschapsverlof

Na het ouderschapsverlof houdt de werknemer recht op de eigen uren en functie. Wil de werknemer daarin verandering brengen, dan kan hij dit uiterlijk 3 maanden voor het aflopen van het ouderschapsverlof aanvragen. De werkgever moet dan uiterlijk 4 weken voor het aflopen van het verlof beslissen op deze aanvraag.



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

Leren van innoveren



Wat is innovatie? *Innovatie is een nieuw idee, product, dienst of proces. Dit gebeurt door vernieuwend denken en handelen. Dan worden er kansen en mogelijkheden gezien voor verandering. Tot zover een definitie van innoveren.*

Wij mensen innoveren al vanaf het begin van ons bestaan. Zo bracht de ontdekking van vuur, zo'n achthonderdduizend jaar geleden, vernieuwing in de wijze van voedselbereiding. Namelijk koken. Hierdoor ontstond er meer tijd voor andere zaken. Zoals het platbranden van bosjes waardoor er landjes ontstonden. Lekker makkelijk om eten op te verbouwen, dan kon je gewoon een pompoen uit de tuin plukken in plaats van er een halve dag naar te zoeken. Maar dan moet zo'n landje wel netjes onderhouden worden. Dus werden er harken en zeisen uitgevonden om onkruid en andere onwelkome zaken onder controle te houden. Ook moest de vruchtbare aarde beschermd worden anders gingen er anderen vandoor met de oogst. De grond werd omheind en het werd een dagtaak om vijanden uit de buurt te houden. Maar als je dat allemaal goed deed, had je op een gegeven moment een landje vol met overheerlijke pompoenen. Maar ja...heel de winter alleen maar pompoenen eten, ik geef het je te doen. Dus werd er geruild met de buurman die een landje vol met tarwe had. Hoeveel tarwe kan je echter vragen voor 1 pompoen? En stel je voor dat je 15 pompoenen nodig hebt voor 6 kilo tarwe? Dus werd het geld uitgevonden want dat is gemakkelijk te bewaren en mee te nemen.

Inmiddels was de mens lekker op dreef. De stoommachine werd uitgevonden. Een technische innovatie waardoor er meer fabrieken ontstonden en mensen volgens een vast tijdschema gingen werken. Working nine-to-five. Autofabri-

kant Ford verfijnde dit principe en daarmee was de lopende band een feit. Hierdoor groeide Ford als een tierelier waardoor dit productieproces overgenomen werd door anderen fabrieken. Met als gevolg dat de mens eenzijdig werk ging doen met een eenzijdige belasting. Zoals heel de dag staan. Of heel de dag zitten. Honderd keer in een uur dezelfde beweging maken. Zo ontstonden er rugproblemen, tennisarmen en muishandjes. Innovatief als de mens is werden er zit-sta bureaus, exoskeletten en de FML uitgevonden.

Waarom willen we eigenlijk continu innoveren? Houden wij onszelf zo niet gevangen in een voortdurende race naar anders, groter, sneller, harder, hoger, verder, beter, meer en meer? En ten koste van wat? Veranderingen en vernieuwingen hebben ons zeker veel goede dingen gebracht. Zoals de telescoop, penicilline, elektriciteit, de verbrandingsmotor, auto's en vliegtuigen, de wasmachine, het hoorapparaat, volksverzekeringen, klapschaats, internet en de smartphone. We werken als nooit tevoren om door onze eigen veranderingen ons bestaansrecht te behouden. Zo lijkt innoveren steeds meer dan ooit een doel op zich.

Maar misschien wordt het ook eens tijd om stil te staan en te kijken naar wat de gevolgen zijn van al die innovatiedrift. Dit kan wellicht leiden tot keuzes die niet alleen gericht zijn op vernieuwing en groei, maar ook op terugkeer en behoud. Van de wereld, de natuur, de mens, van onze rust en fysieke en mentale gezondheid. En natuurlijk de wasmachine.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

UWV Sociaal Medische Zaken is op zoek naar een:

Fulltime Adviseur Arbeidsdeskundige

voor onze afdeling Bijzondere Zaken (Internationaal) te Heerlen



Werken als Adviseur Arbeidsdeskundige?

Als Adviseur Arbeidsdeskundige kom je te werken binnen de afdeling Bijzondere Zaken. Bijzondere Zaken is samen met haar (internationale) partners dé dienstverlener voor speciale klantgroepen. Specialistisch, betrouwbaar en betrokken zijn onze kernwaarden. Waar mogelijk bevorderen we werk, indien nodig zorgen we tijdig voor inkomen als werk onmogelijk is. Binnen Bijzondere Zaken heb je internationaal de uitdaging om de reguliere processen om te buigen naar bruikbare processen voor Bijzondere Zaken.

Bijzondere Zaken is verantwoordelijk voor uitkeringsaanvragen van klanten die woonachtig zijn in het buitenland of in Nederland wonende klanten met een buitenlands arbeidsverleden, het eigen personeel van UWV en de VIP's.

Zoek jij als adviseur arbeidsdeskundige onder andere de uitdaging in:

- Het inhoudelijk aansturen van een team van arbeidsdeskundigen
- Het behalen, samen met het management, van kwaliteits- en kwantiteitsdoelstellingen
- Het stimuleren van de ontwikkeling met betrekking tot vakinhoudelijke kwaliteit, zowel individueel als teamgericht
- Het coachen van de individuele arbeidsdeskundige en het bevorderen van de teamsamenwerking
- Een nauwe samenwerking binnen een multidisciplinair team van management en stafmedewerkers op lokaal en landelijk niveau.

Wij zoeken:

Een initiatiefrijke Adviseur Arbeidsdeskundige die zich thuis voelt in een dynamische werkomgeving. Veranderprocessen pak je met enthousiasme op en coachen is je passie.

Je beschikt over overtuigingskracht en dit stelt je in staat om collega's te betrekken, te inspireren en te overtuigen bij vakinhoudelijke- en organisatieontwikkelingen. Dit doe je op een uitnodigende pakkende wijze met impact op de dienstverlening voor onze klanten.

Je organiseert instructies, coaching, bij- en nascholing en vak overleg. Je stimuleert en initieert innovaties binnen het eigen vakgebied. Je bent integer en je bent je bewust van je omgeving. Je beheerst in voldoende mate de Duitse taal in woord en geschrift.

Wij horen graag van jou!

Wil je meer weten over deze interessante functie en over de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden?

De volledige vacaturetekst en het uitgebreide functieprofiel zijn op te vragen bij:

Mw. C. Hupperetz, Manager Bijzondere Zaken, 06 - 15 86 32 71 of bij dhr. H. de Backer, Manager Bijzondere Zaken, 06 - 53 72 44 33.

Voor meer informatie over de functie en de procedure kun je contact opnemen met:

De heer J.L.H.M. Romeijnders, Landelijk Manager Bijzondere Zaken, 06 - 52 35 34 83.





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)