



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

44^e JAARGANG | JUNI/JULI 2022 | NUMMER 3



Meer aandacht voor slaaptekort:

**“We hebben een
slaap-
revolutie
nodig”**



Veel kansen voor een tweede kans, maar het is zoeken naar balans

**Sociaal ondernemen
tegen VERSPILLING**

→ Arbeidsdeskundige
Professionaliseringsdag

→ Multiproblematiek: de tijd is
rijp voor een andere aanpak

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing voor en door arbeidsdeskundigen.

**AD assist uitproberen?
Onze nieuwsbrief ontvangen?**
info@adassist.nl

WIL JE WETEN HOE FACILICOM
AD ASSIST GEBRUIKT? CHECK
[ADASSIST.NL/FACILICOM](https://adassist.nl/facilicom)

adassist.nl

Product van **LDC**



Gast-column

re-integratie coach
Marjo di Prima-Rouvoet
Kijk op pagina 21

Colofon

44e jaargang nummer 3 • Juni/Juli 2022

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, Claudia Bouwman, Annet de Grunt, Bas Hagoort, Raoul Koolen, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Freerk Tuinenga, Diederik Wieman (Obломov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Karin Baggerman, Hans Klip, Marjol Nikkels-Agema, Yvonne van Osch

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Obломov Media
Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
Telefoon: 06-53467221
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Obломov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
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): € 90,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

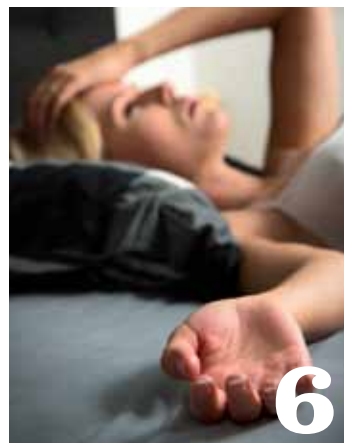
Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Coverstory

Meer aandacht voor slaaptekort

Volgens experts is slaap 'belangrijker dan eten en bewegen samen', 'een van de beste medicijnen die er is' en 'de moeder van ons functioneren'. De uitdaging is om mensen ervan te doordringen hoe groot de invloed van slecht slapen kan zijn op prestaties, want er is een groot gat tussen slaapedrag en slaapkennis.



6

Sociaal ondernemen tegen verspilling

Ze zijn in opkomst, de bedrijven waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt producten maken van materialen die anders verloren gaan. Een sociaal pact tegen verspilling, kun je zeggen. Hoe werkt dat en kan het uit?

10

Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag

Op 17 juni vond de eerste Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag plaats. Meer dan 300 arbeidsdeskundigen gebruikten deze unieke gelegenheid om hun kennis via verdiepende, leerzame en inspirerende colleges en workshops te verrijken.

14

En verder...

Multiproblematiek: de tijd is rijp voor een andere aanpak	14
AD assist	22
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Bas Hagoort (67), directeur/eigenaar van BHS Arbeidsdeskundig Advies, zit in zijn vrije tijd graag op zijn boot 'Dushi'.

18



Multi-problematiek

Het duizelt mij. Als je de krant openslaat, volgt een stortvloed aan problemen. Deze zijn niet van het niveau van 'er is overal wel wat', maar betreffen grote kwesties die onoplosbaar lijken. In ons land is de asielopvang vastgelopen. Er is domweg onvoldoende woonruimte. Daarnaast is de concurrentie tussen woningzoekenden enorm. Er is een groot tekort aan betaalbare huurwoningen. En voor starters op de woningmarkt is een koopwoning onbereikbaar door de hoge huizenprijzen. Grootschalige bouwplannen voor betaalbare woningen stranden op een gebrek aan bouwvakkers, omdat bouwprojecten klimaatdoelstellingen in de weg staan, of door bezwaarprocedures van een enkele burger die zijn vrije uitzicht niet kwijt wil.

En niet alleen de bouwsector kampt met personeelstekort. Er zijn nog nooit zoveel vacatures geweest. In de kinderopvang worden contracten met ouders opgezegd omdat er te weinig leidsters zijn. Ouders moeten nu minder gaan werken om voor hun kinderen te kunnen zorgen, waardoor het tekort aan personeel elders nog groter wordt. En met de klimaatdoelstellingen gaat het ook niet goed. Boeren geven niet zomaar hun bedrijf op om bij te dragen aan de uitstootreductie. Bovendien zijn wij door de oorlog in Oekraïne genoodzaakt om meer fossiele brandstof als energiebron te gebruiken.

Ondertussen hebben we na twee jaar Corona weer massaal vliegreizen geboekt, een opsteker voor de reisbranche. Maar ook hier lopen we tegen een tekort aan personeel aan, waardoor op vliegvelden sprake is van lange wachttijden en zelfs uitval van vluchten. Overigens vraag ik mij af of een vakantie in de zon wel zo leuk is. Afgelopen weekend kleurde de weerkaart in Frankrijk en Spanje donkerrood, met temperaturen tot 46 graden. De opwarming van de aarde lijkt niet te stoppen. Al deze ontwikkelingen stemmen niet tot optimisme. Hier is duidelijk sprake van multiproblematiek, om maar eens een arbeidsdeskundige term te gebruiken.

Toch bekijk ik het niet negatief. Aan baanbrekende innovatie gaan vaak chaos en grote problemen vooraf. We zullen door de zure appel heen moeten bijten voordat er hoop gloort.

Kor Bongers houdt zich bezig met multiproblematiek op kleinere schaal. Hij heeft een methode ontwikkeld om mensen met een arbeidsbeperking en meervoudige problematiek beter naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Kor hoopt hier binnenkort op te promoveren. Hij is daarmee de eerste arbeidsdeskundige die promoveert. In deze AD Visie meer hierover. En laten we hopen dat de krappe arbeidsmarkt extra kansen biedt voor werkzoekenden met een beperking.

Geert Beckers

Oekraïners aan het werk

Ruim 13.200 vluchtelingen hebben werk gevonden in Nederland. Dit blijkt uit het aantal meldingen dat UWV heeft ontvangen van werkgevers (stand per 1 juni). In de regio's groot Amsterdam en Den Haag zijn de meeste vluchtelingen aan de slag gegaan. Vluchtelingen uit Oekraïne vinden werk in verschillende sectoren. 40% van hen is in dienst getreden via een uitzendbureau en aan het werk als bijvoorbeeld productiemedewerker, schoonmaker en magazijnmedewerker. Ook vinden ze werk in de land- en tuinbouw (11%), horeca (11%) en de zakelijke dienstverlening (9%). Vooral in de Randstedelijke regio vinden veel vluchtelingen uit Oekraïne werk. De meeste vluchtelingen vinden in groot Amsterdam (12%) een baan. Hier gaan vluchtelingen vooral aan de slag in de horeca en via uitzendbedrijven. Ook in de regio's Gouda, Leiden, Zoetermeer (11%) en Haaglanden (9%) en Rijnmond (6%) vinden veel vluchtelingen werk.

Overgang en werk

In 2021 gaven 173 duizend vrouwelijke werknemers aan dat overgangsklachten weleens van invloed op hun werk waren. Dit komt overeen met 55 procent van alle vrouwelijke werknemers in de overgang. Bij 8 procent speelde dit dagelijks, 9 procent had er wekelijks last van. Dit melden het CBS en TNO op basis van een vervolgmeting van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

Van de werknemers in de overgang vindt 36 procent dat zij weleens minder goed functioneren op het werk door bijvoorbeeld pijnklachten, vermoeidheid of concentratieproblemen. Ook beleven zij soms ongemakkelijke situaties op de werkvloer, bijvoorbeeld vanwege opvliegers, stemmingswisselingen of doorlekken (31 procent).

Zo'n 13 procent van de vrouwen in de overgang kampt met minder goed functioneren én ongemakkelijke situaties. Verder heeft 2 procent weleens zoveel klachten dat zij zich ziek melden. Van de werknemers in de overgang ervaart 20 procent hiervan geen gezondheidsklachten en 25 procent heeft wel klachten maar ondervindt daarvan geen hinder op het werk.



SCP publiceert essay over ongelijkheid

De overheid zal werk moeten maken van een duurzame en inclusieve samenleving waarin mensen worden gezien en mee kunnen doen. En dat vraagt om een andere manier van werken, stelt voormalige SCP-directeur Kim Putters in het essay 'De menselijke staat'. Het lukt de overheid niet om de structurele scheidslijnen en kansenongelijkheid in de Nederlandse samenleving te verkleinen. Dat is zorgelijk gezien de lastige politieke opgaven rond bijvoorbeeld duurzaamheid en de ondersteuning van mensen in kwetsbare posities. Volgens Kim Putters, die op 30 mei afscheid nam van het SCP, zet het ook het vertrouwen in het functioneren van de Nederlandse democratische rechtsstaat verder onder druk. "De overheid zal werk moeten maken van een duurzame en inclusieve samenleving waarin mensen worden gezien en mee kunnen doen. En dat vraagt om een andere manier van werken." Het essay waarin Putters zijn visie deelt is gratis te downloaden via www.scp.nl/publicaties



Nachtwerk en corona



Mensen die 's nachts werken hebben 37% meer kans om positief te testen op het coronavirus dan mensen die alleen overdag werken. Dat blijkt uit RIVM-onderzoek in het eerste jaar van de corona-epidemie. De bevindingen ondersteunen het feit dat nachtwerk ongezond is en waar mogelijk vermeden moet worden. Werken in de nacht leidt tot een verstoord dag- en nachtritme waardoor het risico op hart- en vaatziekten en diabetes type 2 toeneemt. Ook zijn er aanwijzingen dat er een verband is tussen nachtarbeid en het risico op infectieziekten. De resultaten van de onderzoeken naar nachtwerk en coronabesmetting duiden hier ook op.

Wil je als arbeidsdeskundige kennismaken met het werkveld van de letselschade of de AOV?

Meld je dan aan voor een van de interactieve en praktijkgerichte trainingen:

Arbeidsdeskundige aspecten in de letselschade

(op 7 september 2022)

en/of

Arbeidsdeskundige aspecten in de AOV

(op 14 september 2022)

Cursustijden: 9:00 – 17:00 uur

Locatie: De Waag Doesburg (www.waagdoesburg.nl)

Max aantal deelnemers: 10

PE-punten: 3

Certificaat van deelname

Voor informatie en het overige cursusaanbod zie:

www.grimmaatc.eu



Trainer Tineke Grimm, gecertificeerd trainer/ gecertificeerd register-arbeidsdeskundige

Aanmelden kan via:

info@grimmaatc.eu of

telefonisch: 06-25034578





Meer aandacht
voor slaaptekort:

“We hebben een slaaprevolutie nodig”

Geleidelijk komt er steeds meer aandacht voor het thema slaap en werk en dat is een goede zaak. Volgens experts is slaap namelijk ‘belangrijker dan eten en bewegen samen’, ‘een van de beste medicijnen die er is’ en ‘de moeder van ons functioneren’. De uitdaging is om mensen ervan te doordringen hoe groot de invloed van slecht slapen kan zijn op prestaties, want er is een groot gat tussen slaapgedrag en slaapkennis.

TEKST | Hans Klip

Slechter geconcentreerd zijn, slordiger werk verrichten, sneller geïrriteerd zijn en meer missers maken. We kennen allemaal wel uit eigen ervaring de nadelige gevolgen die een slechte nachtrust kan hebben op de uitvoering van werkzaamheden. Dat wordt werkelijk een probleem als iemand vaak niet goed slaapt. De vuistregel is dat een volwassene van 24 jaar of ouder zeven tot negen uur slaap per nacht nodig heeft. Wereldwijd haalt ongeveer een derde van de mensen dat niet, vertelt slaapexpert en slaapcoach Floris Wouterson (zie kader Wie is wie?). “Ook is de kwaliteit van de slaap net zo van belang.”

Slaaprevolutie

De economische impact van slecht slapen is groot en bij werkgevers

nog niet genoeg bekend, aldus Wouterson. Hij heeft voor zijn boek Superslapen uit 2018 de meetbare productiviteitsuitval berekend voor Nederland en België, naar aanleiding van een onderzoek van de Amerikaanse denktank RAND voor de grootste industrielanden. Voor ons land gaat het om een jaarlijkse som van 12,4 miljard euro en voor de zuiderburen om 8,3 miljard euro. En eigenlijk is de totale kostenpost nog aanzienlijk groter. "Zo zorgt slaapttekort achter het stuur voor 50 procent van alle dodelijke verkeersslachtoffers. Daarvan kun je de prijs niet meten."

De aandacht voor het onderwerp neemt langzaam toe, zegt neurowetenschapper en slaapexpert Els van der Helm. Zij plaatst wel een kanttekening. "Vooral mensen in een bevoorrechte positie zijn er vaker mee bezig. Wie zich in een lage sociaaleconomische situatie bevindt, heeft veel minder kansen om goed te slapen. Dat vraagt om structurele oplossingen. Er is een slaaprevolutie nodig."

Slaapproblemen en slaapttekort worden in de ogen van Wouterson ten onrechte vaak op een hoop gegooid. Er is sprake van slaapproblemen als iemand naar eigen zeggen gedurende drie maanden drie nachten per week niet goed slaapt en dit invloed heeft op zijn dagelijks functioneren. "Op zich kun je daarmee meestal nog goed leven." Slaapttekort houdt het bewust onthouden van slaap in. "Dan is concentratie het eerste wat het lichaam niet meer onder controle heeft, maar erger nog is dat 25 procent van de mensen dan aantoonbaar meer fouten maakt op het werk. Een extreem slaapttekort kan zelfs dodelijk zijn."

Wouterson vindt dat slaapttekort een vast onderdeel van de managementagenda zou moeten zijn. "Slaap is de moeder van ons functioneren. Mensen zitten me altijd een beetje vreemd aan te staren als ik tijdens een presentatie zeg dat slapen belangrijker is dan eten en bewegen samen. Zo worden je hongerhormonen in je slaap gereguleerd. Ook is er een 40 procent grotere kans op een sportblessure, als je een uur minder slaapt dan je nodig hebt."

Dromen

Mensen doorlopen tijdens de nacht meerdere slaapcycli met vier fasen: lichte slaap (fase 1 en fase 2), diepe slaap (fase 3) en REM-slaap (fase 4). Zo'n cyclus duurt doorgaans ongeveer negentig minuten. Van der Helm: "Het ligt er natuurlijk aan hoe goed je slaapt, maar het gaat al snel om vier à vijf cycli per nacht. Eerst is er veel →

WIE IS WIE



Dr. Els van der Helm

DR. ELS VAN DER HELM is slaap neurowetenschapper en adjunct professor op IE Business School. Zij raakte al op haar zestiende gefascineerd door het onderwerp toen ze het baanbrekende boek Gezond Slapen van Stanford-professor Bill Dement las. Het leidde tot studies neuropsychologie en neurowetenschappen aan de Amsterdamse universiteiten VU en UvA en promotieonderzoek aan de University of California (Berkeley) en Harvard Medical School. Zes jaar geleden begon Van der Helm haar eigen bedrijf om zich helemaal op het thema van slapen, leiderschap en werk te kunnen werpen. Zij ondersteunt als expert organisaties door het geven van slaapprogramma's.



Floris Wouterson

FLORIS WOUTERSON was ooit 'private banker' maar heeft als coach, expert en spreker de afgelopen twintig jaar duizenden mensen geholpen om beter te slapen, onder wie topsporters. Zijn interesse gaat vooral uit naar wat wetenschappelijk bekend is over de relatie tussen slaap en menselijke prestaties. In de bestseller Superslapen (2018) presenteert hij 'praktische lifestyle principes voor de beste nachtrust ooit'. Ook ontwikkelde Wouterson voor organisaties de Slaapttekort Calculator en is hij nu bezig met een laagdrempelige app.



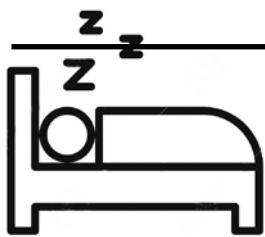
Caroline Engel

CAROLINE ENGEL heeft sinds 2014 haar eigen bedrijf Engel Arbeidsadvies. Zij is begonnen in het HR- en recruitmentwerk maar heeft zich de laatste tien jaar gespecialiseerd in verzuim, re-integratie en arbeidsdeskundige diensten. Ze denkt daarbij waar nodig out-of-the-box. Engel geeft leiding aan een team van specialisten, waarin zij zich als arbeidsdeskundige richt op begeleiding en advisering van werkgever en werknemer.



Luc Marée

LUC MARÉE begon zijn carrière als wachtmeester en brigadier bij de politie, waarna hij de overstap maakte naar de re-integratiewereld. Sinds 2008 is hij werkzaam bij de grote landelijke arbodienst ArboNed. Marée staat als staf arbeidsdeskundige voor de zakelijke markt zijn collega's met raad en daad terzijde. Ook voert hij arbeidsdeskundige onderzoeken uit in West-Brabant en Zeeland in het kader van de Wet verbetering poortwachter.



ruimte voor de diepe slaap en aan het eind van de nacht voor de REM-slaap. Juist in deze fase heb je uitgebreide, levendige dromen en ook nachtmerries. Mensen dromen dus altijd, ook als ze die niet kunnen herinneren. Of je wel of niet weet wat je hebt gedroomd, lijkt volgens onderzoek geen verschil te maken voor hoe je de volgende dag functioneert.”

Het is normaal om af en toe nachtmerries te hebben, zegt Van der Helm. “Sommige mensen hebben echter zulke intensieve nachtmerries dat ze slaap gaan vermijden of de REM-slaap onderdrukken door bijvoorbeeld overmatig alcoholgebruik. Dat komt echter niet zo vaak voor en dan vooral bij volwassenen met een posttraumatische stressstoornis.”

Slaap is voor iedereen uniek, benadrukt Van der Helm. “Wat een optimale slaap is, verschilt sterk van persoon tot persoon. Het is met name genetisch bepaald hoeveel slaap je nodig hebt. Niet iedereen hoeft acht uur te slapen om in de ochtend uitgerust wakker te worden.”

Zij onderscheidt twee grote groepen als het om slaapttekort gaat. Mensen die lijden aan insomnie kunnen bijvoorbeeld niet doorslapen of worden te vroeg wakker. “Daarvoor kunnen allerlei oorzaken zijn zoals veel stress, slechte leefgewoonten of zelfs te lang in bed liggen. Het is dan vooral belangrijk om eraan te werken dat ze zich overdag meer ontspannen en zich minder zorgen over te weinig slaap maken. Ook verwijst ik soms door naar een slaapsycholoog.”

De andere groep is wat Van der Helm ‘non prioritizers’ noemt. “Zij zijn niet zo bezig met slaap en hebben zelf het idee dat het slaapttekort hun fysieke en mentale gezondheid niet erg beïnvloedt. Op een gegeven moment kunnen ze dan tegen een muur aanlopen en langdurig ziek of met een burn-out uitvallen. Dat vraagt om een grotere bewustwording en gezonder gaan leven.”

Er is een enorm gat tussen slaappgedrag en slaapkennis, merkt Wouterson op. “Dat overbruggen is de grootste

UIT DE PRAKTIJK

Twee arbeidsdeskundigen over hun aanpak

Hoe kunnen arbeidsdeskundigen de gevolgen van slaapttekort voor werk op een goede manier bespreekbaar maken?

Twee arbeidsdeskundigen vertellen over hoe zij het aanpakken: Caroline Engel (eigen bedrijf) en Luc Marée (ArboNed).



Caroline Engel: ‘Slaap is een vast thema bij de intake’

“Durf als mens te investeren in slaap, want het is een van de beste medicaties die er is. Ik heb het op een bepaald moment over een andere boeg gegooid en ging veel beter slapen. Daardoor is de kwaliteit van mijn leven enorm omhooggegaan. Raar dan ook dat er bij verzuim eigenlijk nooit naar wordt gevraagd. Dat doe ik zelf wel in mijn uitgebreide intakegesprekken met werknemers. De vier thema's inspanning, ontspanning, voeding en slaap passeren altijd de revue.

Ik zeg wel: vertel wat je wil vertellen. De meeste medewerkers willen echt graag weer aan het werk, maar weten vaak niet hoe ze het moeten aanpakken. Daarom zijn zij juist opgelucht dat ze het erover kunnen hebben. Dan gaat het ventiel los. Mijn ervaring is dat er zeker bij burn-out en overspannenheid al vrij lang sprake is van een slaapttekort of slaapproblemen, omdat iemand zorgen heeft als gevolg van bijvoorbeeld werkdruk of financiële problemen.

Vaak adviseer ik om te beginnen met kleine aanpassingen die haalbaar en realistisch zijn. Zoals: zet de meldingen op je telefoon en computer uit. Dat leidt dan soms tot paniek. Loyale medewerkers hebben het gevoel dat zij constant bereikbaar moeten zijn, maar kunnen zich niet meer ontspannen en gaan met adrenaline slapen. Er mag wel meer bewustwording komen over wat dit met iemand doet, zeker nu hybride werken alleen maar toeneemt.

Helaas is slecht slapen vaak niet goed bespreekbaar tussen werkgever en medewerker. De werkgever loopt door de privacywetgeving op eieren en wacht daarom het oordeel van de bedrijfsarts af, maar die gaat er ook niet op in. Terwijl als gevolg van slaapproblemen klachten juist kunnen verergeren of ontstaan. Ik raad de werkgever aan de dialoog met de medewerker aan te gaan. Wat kunnen we samen doen om jouw functioneren te bevorderen? Mijn tip voor andere arbeidsdeskundigen? Simpel: schuw het onderwerp slapen niet!”

25 Slaaptekort leidt aantoonbaar tot procent meer fouten op het werk

uitdaging. De nacht is de spiegel van de dag. Het is funest als je overdag veel koffie of alcohol drinkt of een grote hoeveelheid snelle koolhydraten eet. Een goede nachtrust vraagt om praktische keuzes in je levensstijl."

Werkstress

Volgens beiden heeft werk een forse invloed op wel of niet goed slapen. Van der Helm noemt werkstress als grootste boosdoener. "Denk aan onzekerheid binnen de organisatie. Ook komt het vaak voor dat werknemers intense dagen maken, waarbij overdag tijdens het werk niet genoeg ruimte is om even op adem te komen. In de avond controleren zij vaak nog hun werkmail en zijn ze met allerlei schermen bezig. Om je slaap te optimaliseren is het handig om in ieder geval de smartphone buiten de slaapkamer te laten."

De cultuur van de organisatie speelt een grote rol, zegt Van der Helm. "Wordt het normaal gevonden dat je na twee calls even naar buiten gaat? Of moeilijke taken vooral in de ochtend doet, als je het

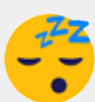
meest fris bent?" Het is van essentieel belang dat leiders zich opwerpen als rolmodellen, vindt ze. "Zij geven dan aan wat ze zelf doen en waarderen het dat iedereen zijn eigen behoeften heeft." Van der Helm raadt arbeidsdeskundigen aan om steeds te vragen naar slaap en ervoor te zorgen dat het onderwerp goed wordt belicht in re-integratietrajecten. "Kijk daarbij naar oplossingen op zowel persoonlijk vlak als in de werksfeer." Wouterson vindt dat arbeidsdeskundigen aan werkgevers duidelijk moeten maken wat de financiële impact is van uitval door niet goed slapen. "Met preventieve maatregelen is zoveel te bereiken."

MEER INFORMATIE:

- www.floriswouterson.com
- www.superslapen.nu
- www.elsvanderhelm.com
- www.engelarbeidsadvies.nl
- www.arboned.nl



Luc Marée: 'Maak signalen die je oppikt bespreekbaar'



"Het is een goede zaak dat er steeds meer aandacht komt voor het thema slapen en werk, want dat was vroeger erg onderbelicht. Het lastige is natuurlijk dat ik bij een arbeidsdeskundig onderzoek geen medische informatie heb. Op zich prima, maar in een rapportage over arbeidsmogelijkheden en beperkingen staat steeds vaker dat iemand een gebrek aan energie of concentratieverlies heeft en langzaam moet opbouwen. Daarachter kan een keur aan factoren zitten. Dat vraagt om aandachtig luisteren en goed doorvragen.

Hierdoor signaleer ik vaak meer, bijvoorbeeld dat de werknemer mogelijk last heeft van een verstoorde nachtrust door chronische klachten. Het komt ook voor dat ik vermoed dat er psychische problemen of schulden zijn. Ik mag daarover niet op de man af vragen stellen aan de medewerker, maar ik kan wel tussentijds overleggen met de bedrijfsarts of er meer zou kunnen spelen. Het is dan aan deze arts om hieraan vanuit medisch oogpunt aandacht te besteden. Dus: maak de signalen bespreekbaar die je als arbeidsarbeitsdeskundige oppikt.

Ik leg in het gesprek met de werknemer de nadruk op mogelijke-

den, waardoor die vaak zelf met oplossingen komt. Deze kan ik dan met de werkgever bespreken. Een organisatorische tip kan zijn om niet van medewerkers te vragen dat ze in het weekend de telefoon opnemen en mail beantwoorden. Door corona is er meer begrip gekomen voor thuiswerken. Daarbij kan iemand werkzaamheden meer naar eigen vermogen indelen en afwisselen. Het is belangrijk om een bewustwordingsproces op gang te brengen. Wij bieden als ArboNed slaapprogramma's voor werknemers aan en verzorgen trainingen voor leidinggevenden om signalen van slecht slapen te herkennen. Ook kan op aanvraag van de werkgever een slaapprogramma worden toegevoegd aan een preventief medisch onderzoek (PMO). Ik zou graag zien dat vaker een arbeids- en organisatiedeskundige wordt ingezet. Deze professionals kunnen slaapprogramma meenemen in bijvoorbeeld een voorstel voor de aanpassing van werktijden of het beter inregelen van onregelmatige werktijden."

Sociaal ondernemen tegen verspilling

Veel kansen voor een tweede kans, maar het is zoeken naar balans

Ze zijn in opkomst, de bedrijven waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt producten maken van materialen die anders verloren gaan. Een sociaal pact tegen verspilling, kun je zeggen. Hoe werkt dat, en kan het uit? In dit artikel experts uit de voorhoede over de achtergrond, de voldoening en de frustraties.

TEKST | Yvonne van Osch



Kromme komkommers en tomaten met een vlekje. Stadsbomen die moeten wijken voor nieuwe wegen of die zijn bezweken in de wind. Fietsen die verroesten in overvolle depots en afgedankte kleding als voer voor de Afrikaanse dubbelteesmarkt. Zonde om er niets of niets beters mee te doen, vinden we allemaal. Maar ja, wat doe je eraan?

Ondernemers zouden geen ondernemers zijn als ze niet een stapje verder zouden gaan en in de leftovers in plaats van afval juist de grondstof zien voor mooie nieuwe dingen. Steeds vaker benutten bedrijven mogelijkheden om reststromen te verwerken tot smakvolle of smakelijke producten. Soepen en sausen. Lampen en kastjes. Sieraden. Vilt. Daarbij wordt het duurzame hergebruik ook meer en meer gekoppeld aan een sociaal doel, namelijk mensen die nooit of al lang niet meer hebben gewerkt helpen om aan de slag te gaan, liefst naar een reguliere baan.

Onnodig in de bijstand

Mireille Geijssen was een van de pioniers in het sociaal en duurzaam ondernemen. Zo'n jaar of vijftien geleden ontmoette ze een Koerdische vluchteling die dolgraag wilde werken maar ondanks alle diploma's geen werkgever vond. Er stonden kennelijk wetten in de weg en praktische bezwaren. Een onbegrijpelijke verspilling van talent, vond Geijssen. Misschien kon zij zelf wel wat met dat gegeven. Ze

zocht contact met haar gemeente, Utrecht, maar kwam daar vooral glazige blikken tegen. Daar waren de re-integratiebureaus toch voor?

Hoewel hierin niet heel veel veranderd lijkt – nog steeds weinig ruimte voor werkgeversinitiatief en een grote groep Nederlanders onnodig in de bijstand, leiden Mireille Geijssen en haar compagnon inmiddels een succesvol bedrijf, mét de betreffende doelgroep. Het bedrijf, i-did, verwerkt resten textiel tot nieuwe producten van vilt. Tassen, hoezen voor tablets en laptops, geluidsabsorberende wandbekleding. Ze doen zaken met IKEA, KLM, de Efteling. En half mei is in Den Haag een nieuwe fabriek geopend, zodat zelfs het verzeelen, dat voorheen in Duitsland gebeurde, in eigen huis kan worden gedaan.

Ze zijn met steeds meer, de ondernemers die een vuist maken tegen verspilling van spullen en van talent. Maar vanzelf gaat het managen niet, zo blijkt uit een verkenning onder vijf ervan. Er is de instroom, om te beginnen. Hoe krijg je mensen via de kaartenbakken van UWV binnen of sponstaan door de voordeur heen? Dan de financiering. Wetten en regels. De begeleiding van deelnemers in het werk en naar de toekomst. En ook: de balans tussen begeleiding en bedrijf, dus het product, de productie, de dienstverlening. "Je wilt niet te veel van je mensen vragen, maar uiteindelijk gaat het wel om kwaliteit", benadrukt onder anderen Thomas



Termijtelen van Roads in Amsterdam. “De eerste keer komen klanten apies kijken, zeg ik altijd. Waar je ze mee bindt, is met een goed product.”

Uitstroom en instroom

Roads is een GGZ-instelling waarvan negen sociale firma's in Amsterdam, Hoofddorp en Haarlem deel uitmaken. Een daarvan is Recycle Fietsen, een bedrijf dat fietsen repareert, verkoopt en restaureert, nieuwe fietsen maakt van oude onderdelen, en sieraden van restmateriaal. Deelnemers worden opgeleid tot facilitair medewerker of fietstechnicus via verschillende opleidingsstromen, waaronder een volledige bbl-opleiding bij een ROC. De geschoolde technische krachten zijn zo gewild, dat ze vaak voor het eind van hun opleiding worden weggekaapt door andere partijen in de fietsbranche.

Met de uitstroom naar regulier werk zit het hier dus wel goed. Voor het gros van de Roads-deelnemers is het doel overigens eerder om stabiel te blijven, onder andere via dagbesteding. Regelingen als beschut werk en werken met loonwaarde (die door loonsubsidie wordt aangevuld tot 100% van de loonwaarde van een doorsnee arbeidskracht) maken het sinds een paar jaar ook mogelijk deelnemers aan te nemen op cruciale plekken, wat Roads inmiddels voor 6 deelnemers heeft gerealiseerd.



Directeur Martijn van Engelen van Snew

▲ Bij Snew krijgt IT- en telecomapparatuur een tweede leven

Aan de basis van de uitstroom ligt echter de instroom. En die is problematischer. In de ateliers van i-did werken mensen met afstand tot de arbeidsmarkt door psychosociale problemen en/of onvoldoende beheersing van het Nederlands. Ze komen uit de bijstand via re-integratieprogramma's zoals in Den Haag WerkFit, waarbij deelnemers drie maanden met behoud van uitkering een werkritme op kunnen bouwen, of het landelijke Stip, waarin ze een jaar lang worden gecoacht. “Potentiële deelnemers zijn er genoeg,” zegt jobcoach Anna Schilizzi van i-did, “alleen in Den Haag al 26.000. Toch is de instroom via de gemeente zeer beperkt.”

Hoe dat komt? Schilizzi ziet het grote aantal voorzieningen waar mensen gebruik van kunnen maken eerder als deel van het probleem dan als oplossing. Vinden de casemanagers van de gemeente de goede match tussen al die regelingen en alle duizenden kandidaten? Er is geen recept, benadrukt zij. Het blijft mensenwerk.

Selectie en begeleiding

Ook de Verspillingsfabriek herkent de kwetsbaarheid van de instroom. Het bedrijf in Veghel,



De 42-jarige Elham is een voorbeeld van iemand die geboden kansen met beide handen heeft aangegrepen. Het werken bij i-did gaf haar precies het zelfvertrouwen dat ze nodig had om haar eigen toekomst vorm te geven. "Na i-did begon ik in een kledingatelier met het repareren van oude kleding," vertelt ze op de site van het bedrijf. "Door mijn tijd bij i-did en de ervaring met kleding naaien wist ik precies hoe dat moest. Toch miste ik na een tijdje het directe contact met mensen. Dat was de reden om in een tandartspraktijk te gaan werken als tandartsassistent. Nu kan ik, naast het leuke en veelzijdige werk, praatjes maken met patiënten in de praktijk." Elham kijkt met veel plezier terug op haar periode bij i-did. "Ik leerde voor het eerst samenwerken met andere collega's. Ook de coaching en begeleiding van Tina (trainer i-did) was erg waardevol. Ik durfde het aan om te oefenen met de Nederlandse taal en mijzelf verder te ontwikkelen. Het is fijn om te merken dat ik mij nu zo heb ontwikkeld dat ik veel verschillende werkzaamheden kan uitvoeren. Bij i-did leer je om zelfstandig te worden, je leert iets nieuws, je talent ontdekken en samenwerken. Dat is belangrijk als je nog nooit hebt gewerkt."



Werken bij i-did gaf Elham zelfvertrouwen (Foto: Vera Claessen)

waar onder andere soepen en sausen worden gemaakt van 'geredde' groenten, is een spin-off van cateringbedrijf Hutten dat al drie generaties werkt met een inclusieve mix van medewerkers, waaronder relatief veel met een auditieve beperking. Hutten maakt gebruik van het platform AANtWERK, waarin Brabantse werk-ontwikkelbedrijven zoals Weener XL en IBN hun krachten gebundeld hebben. Maar niet al die krachten worden volledig benut, vindt Eric Habraken, business-developer bij de Verspillingsfabriek. "Versnippering en gebrek aan visie bij gemeenten staan een pro-actieve houding soms in de weg."

Thomas Vermijtelen denkt dat bij UWV vooral de caseloads van 100 tot 200 mensen leiden tot verstopte instroom. Veel te veel mensen voor een benadering op maat. Wat het voor de sociale firma's van Roads zelf makkelijker maakt, zo geeft hij aan, is dat ze onder Arkin vallen, een koepel van zorginstellingen met in totaal rond 35.000 cliënten uit onder andere de GGZ, de verslavingszorg en reclassering. Veel verwijzingen komen via hun klinieken. Daar zijn de talenten en valkuilen van cliënten al deels in beeld, wat veel selectie en begeleiding scheelt.

UWV

Is Vermijtelen nog mild over de haperende slagkracht van het UWV, dat in sommige plaatsen overigens merkbaar vernieuwt. Martijn van Engelen van SNEW in Boxtel is kritischer en vindt dat UWV beter moet meedenken. De onstuimige Van Engelen combineert al 40 jaar het ondernemerschap met een hart voor zorg. Hij kent de straat, de jongeren die sociale antennes missen en slachtoffer worden van wangedrag en pesterij. In 2013 richtte hij SNEW op, een bedrijf waar mensen IT- en Telecomapparatuur refurbishen en een tweede leven geven. Door goede samenwerking met werk-ontwikkelbedrijf Weener XL maakt de doelgroep nu zeker de helft van het aantal medewerkers van 50 uit.

Dat is mooi, maar Van Engelen zou meer willen. En kunnen, denkt hij. "We kijken naar de ecologie. Naar oorzaak en gevolg. Als jij langdurig gepest bent, is de kans groot dat je zelfbeeld tot de grond is afgebroken. Daar moeten positieve ervaringen tegenover komen te staan. Merken dat je iets kunt is positief, het ontwikkelen van je talent in een specialisatie is heel positief. Maar daar is wel tijd voor nodig. Wat wij tegen het UWV zeggen: geef ons drie jaar behoud van uitkering

en wij garanderen deze jongeren een reguliere baan. We stikken van de plannen voor nieuwe circulaire bedrijvigheid en sociale innovatie. Nu het faciliteren nog.”

Omgeving

Kinken in de kabel kunnen op onverwachte plekken ontstaan. Zo heeft ook Binthout ondervonden, het in 2013 opgerichte Zwolse bedrijf dat in 2017 nog een Social Impact Award won. Binthout verwerkt omgezaagde stadsbomen waar weinig afzetmarkt voor is tot fantastisch mooie meubels, lampen en schilderijen. Het verwelkomt mensen via onder andere de GGZ en Wmo dagbesteding. Honderden hebben er in de werkplaats al versteld gestaan van hun eigen kunnen en de therapeutische werking van hout. Wie het filmpje ziet waarin mede-oprichter Karst Klein de onvoorwaardelijke keuze van het bedrijf voor mens en boom toelicht, kan haast niet anders dan geroerd zijn. “Je kunt geen mensen aan de kant hebben staan,” zei hij, “alleen omdat ze niet 8 uur per dag kunnen werken.”

Maar wat een anticlimax: Klein is weg bij Binthout, hij runt nu een zorgboerderij in een aangrenzend gebied. Niet door tegenwerking van de gemeente, de belastingdienst of het UWV, maar van de omgeving. Door klachten namelijk van de rijke bewoners aan de randen van Buitengoed De Herfte, waar het bedrijf naartoe was verhuisd om met hulp van de Rabobank een eigen zagerij in te kunnen richten. Die bewoners hebben kans gezien om dat wat zij ervoeren als een smetje in een uithoek van hun blik- en gehoorveld te elimineren, met een beroep op het bestemmingsplan. “De zaagmachines zijn verkocht,” zegt Kleins compagnon Cor Wobma, die de zure appel met klokhuis en al heeft doorgeslikt en Binthout nu solo leidt, overigens met een mobiele zaaginstallatie die waarschijnlijk meer geluid produceert dan de inpandige machines deden.

Wobma wil niet bitter zijn. Hij wil vooruit kijken. Hoogwaardige producten op de markt blijven brengen. Designlampen. Dierenkoppen van honderd stukjes hout. Sjieke wandbekleding voor de horeca. En dat lukt. Zijn grootste zorg, zegt hij, is de balans. “Je wilt snel en goed leveren, maar niet iedereen kan de druk aan die dit weleens geeft. Hoe houd je de mensen erbij? Hoeveel begeleiding kun je leveren terwijl je tegelijkertijd een bedrijf overeind te houden hebt? Dat



TIPS VOOR INSTANTIES

- Ga langs bij bedrijven om te zien hoe het werkt
- Wees alert op bedrijven die goedkope arbeidskrachten zoeken onder het mom van sociaal ondernemen
- Gebruik IPS als routekaart om mensen met ernstige psychische klachten aan het werk te helpen

TIPS VOOR BEDRIJVEN

- Doe omgevingsonderzoek voor je in een fabriek/ werkplaats en machines investeert; zijn er geen verborgen bedreigingen?
- Let bij de vestiging van een fabriek ook op uitstroommogelijkheden in de buurt; vervoer kan voor deelnemers een punt zijn
- Zorg dat je productieproces helemaal op orde is en vrij van kinderziekten als je een sociaal doel toe wilt voegen

▲ De werknemers van SNEW hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Het kan gaan om vormen van autisme, lichamelijke beperkingen of leeftijdsdiscriminatie

blijft een punt van aandacht.”

Talent of cliënt

Talent of cliënt? Iedereen heeft zijn eigen gevoeligheid en instrumentarium, zegt ook jobcoach Anna Schilizzi van i-did. “In het begin zijn het naast psychische en emotionele problemen vaak veel praktische kwesties waar deelnemers mee kampen. Huisvesting, financiën, kinderopvang. De taal. Als coach probeer je aan te sluiten bij dat wat mensen kunnen en willen. Tassen naaien, panelen maken? Aan het laserapparaat, de stikmachine? Een facilitaire functie, HR, administratie?” En dan? Ze wil er eerlijk over zijn. “Je ziet deelnemers opbloeien, zelfvertrouwen krijgen en uitvliegen, en dat is natuurlijk het mooiste wat er is. Maar niet iedereen zal een hoogvlieger worden. Van sommigen blijft de belastbaarheid altijd gering. Voor deze groep zal dagbesteding waarschijnlijk het hoogst haalbare zijn. Maar dan nog,” wil zij benadrukken, “is het belangrijk dat die dagbesteding er is, dat die zinvol is, dat gezien wordt wat mensen doen en dat ze er mogen zijn. We hopen dat de landelijke en gemeentelijke politiek inziet dat daar programma’s voor nodig zullen blijven.”





Promovendus Kor Brongers over klanten met multiproblematiek

“De tijd is rijp voor een andere aanpak”

Kun je een methode ontwikkelen die helpt om klanten met een arbeidsbeperking en meervoudige problematiek beter naar de arbeidsmarkt te begeleiden? Dat is de centrale vraag in het promotieonderzoek van arbeidsdeskundige Kor Brongers. Onlangs publiceerde hij zijn vierde wetenschappelijke artikel waarin beschreven wordt hoe de door hem ontwikkelde methode in de praktijk werkt.

TEKST | Diederik Wieman

Het artikel dat nu gepubliceerd is beschrijft een randomized controlled trial (RCT): een praktijk-experiment waarbij de helft van de deelnemers de nieuwe methode gebruikt en de andere helft volgens de reguliere methode werkt. Kor Brongers: "Je doet in feite vergelijkend onderzoek met een interventiegroep en een controlegroep."

Omdat het bij interventieonderzoek naast de effectiviteit ook belangrijk is om te onderzoeken hoe het komt dat iets wel of niet effectief is, liep met de RCT ook een procesevaluatie mee. "Dat is wel zo verstandig want dan kom je erachter waarom je tot bepaalde uitkomsten bent gekomen. Uit de procesevaluatie blijkt bijvoorbeeld of mensen gedaan hebben wat ze moesten doen, of de arbeidsdeskundigen de methode volgens het protocol hebben toegepast. Of de context van de organisatie was zoals die zijn moest."

Volgens Kor is dat in bijvoorbeeld de farmaceutische industrie allemaal wat eenduidiger. "Daar krijgt de ene helft van de proefpersonen een pil en de andere helft een placebo. In toegepast onderzoek zoals deze studie ligt het veel gecompliceerder omdat er verschrikkelijk veel elementen van invloed kunnen zijn op de resultaten."

Training

In het kader van zijn promotieonderzoek ontwikkelde Kor de methode om mensen met een arbeidsbeperking en multiproblematiek naar werk te geleiden en een training voor arbeidsdeskundigen om de methode in de praktijk toe te passen.

"De methode is gebaseerd op het Strength-model vanuit de Verenigde Staten. Dat gaat -zoals de naam al zegt - uit van de individuele kracht van mensen en richt zich minder op de beperkingen. Vanuit de arbeidsgeschiedenis zijn we van oudsher sterk geneigd om te focussen op de klachten. Heeft iemand rugklachten, dan gaat daar alle aandacht naar uit. En je weet: alles wat je aandacht geeft groeit, dus ook problemen. Focus je daarentegen op kansen en mogelijkheden, dan nemen die toe." Het model omvat daarom een aantal pijlers zoals geloof in het eigen kunnen; dat iemand op eigen kracht veel kan en kan herstellen en veranderen, en de overtuiging dat iedereen een netwerk heeft of kan vinden dat - eenmaal geactiveerd - daarbij ondersteunt. Ook gaat de methode uit van samenwerking met de professional en dat deze een vertrouwensband met de klant opbouwt. Verder dient volgens het model de regie bij de klant liggen. Het



model wordt in Nederland al veel toegepast in de intramurale psychiatrie onder de naam 'Systematisch rehabilitatiegericht handelen'. "Wij hebben dit vertaald naar de arbeidsdeskundige praktijk en een training voor arbeidsdeskundigen ontwikkeld. Die training is getest door arbeidsdeskundigen, geëvalueerd en op punten nog wat aangepast en uiteindelijk gebruikt in de RCT."

Grote klus

Een RCT is een langlopend proces en zoals Kor het omschrijft 'een redelijk grote klus'. "Je hebt nogal wat mensen nodig. Ik ben begonnen om mijn idee te verkopen binnen UWV door voorlichting te geven aan de rayonmanagers. Ik heb ze uitgelegd wat we wilden doen en wat we daarvoor nodig hebben. Toen daar groen licht op kwam ben ik in de rayons arbeidsdeskundigen gaan werven. Ook zij werden op een voorlichtingsbijeenkomst op de hoogte gebracht van de plannen." De benodigde 40 arbeidsdeskundigen waren gauw geworven en de bereidheid om aan het onderzoek mee te doen was groot. De arbeidsdeskundigen met hun klanten werden ingedeeld in de controle- of interventiegroep, waarbij de arbeidsdeskundigen uit de interventiegroep de training hadden gevolgd en ze deze vaardigheden gingen toepassen in de begeleiding van de klanten. De arbeidsdeskundigen hebben zelf 207 klanten geworven die nodig waren om de uitkomsten op klantniveau te kunnen meten, zoals terugkeer naar werk en participatie in de maatschappij.

Loslaten

Kor is op zich tevreden met de omvang van de groep deelnemers. "Het zijn er genoeg om statistische significantie te kunnen vaststellen en de uitspraken die we doen te onderbouwen." Bovendien vraagt het ook nogal wat tijd en inspanning van de deelnemers. "De methode is niet een soort trucje, maar echt een andere manier om met klanten om te gaan. Als arbeidsdeskundige moet je je professionaliteit anders inzetten. Je bent niet meer de alwetende professional die de klant vertelt wat het beste is. Je gaat veel meer in samenspraak met de klant kijken wat deze van jou nodig heeft. Je moet dus als professional ook dingen kunnen loslaten." In het voortraject ondervond Kor daarover nog wel eens wat scepsis. "'Klanten van mij kunnen dat niet', werd dan gesteld. Of 'Mijn klanten hebben geen netwerk'. Maar ik kon laten zien dat het bijvoorbeeld in de jeugdzorg wel werkt. Ook in de RCT bleek dat klanten best over een



netwerk beschikten en in staat waren om samen met de arbeidsdeskundigen een re-integratieplan te ontwikkelen dat niet slechter was dan wanneer het door een arbeidsdeskundige was opgesteld.”

Resultaten

In de interventiegroep van de RCT gingen de getrainde arbeidsdeskundigen de klanten begeleiden zoals ze dat in de training geleerd hadden. De klanten werden een jaar lang gevolgd om te kijken of het effect had. Kor Brongers hierover: “We hebben in de randomized controlled trial niet kunnen aantonen dat onze methode bewezen effectiever is dan de reguliere aanpak. De klanten in de interventiegroep met arbeidsdeskundigen die door ons getraind waren, hebben het niet beter gedaan dan de klanten in de controlegroep.” Het is een resultaat, maar uiteraard niet de gewenste uitkomst. Toch is Kor positief. Met name omdat de procesevaluatie een hoop verklaringen geeft voor het uitblijven van positieve resultaten. Hij kan daar op dit moment echter nog niet te veel over zeggen omdat die procesevaluatie nog niet gepubliceerd is. Toch wil hij wel een tipje van de sluier oplichten. “Een belangrijke reden voor het niet bewezen effect is dat de methode in de praktijk niet is toegepast zoals het had moeten. Een deel van de arbeidsdeskundigen heeft niet volgens het model willen of kunnen handelen. Dat heeft deels te

maken met verloop. Sommige arbeidsdeskundigen kregen ander werk of een andere klantgroep toebedeeld. Ook zagen we dat arbeidsdeskundigen niet altijd de tijd kregen die ze nodig hadden om een vertrouwensband met de klant op te bouwen omdat de caseload te hoog was. Dat zijn keuzes die door het management worden gemaakt. Dit soort patronen zagen we door de hele RCT heen. En dan wordt het natuurlijk wel heel lastig om aan te tonen of het wel of niet effectief is. Jammer, want je steekt er veel tijd in en dan glipt het op deze manier toch deels door je vingers.”

Positief

Het was kortom niet de gedroomde, maar wel een verklaarbare uitslag. Kor heeft het geloof in de methode daarom zeker niet verloren. “De deelnemende arbeidsdeskundigen waren zeer positief over de methode. Hij past ook goed in de huidige sociale context. Na de Toeslagen Affaire, overheden die slecht naar mensen luisteren en over hoofden heen beslissen is de tijd nu rijp voor een andere aanpak. Ik ben ervan overtuigd dat sancties of maatregelen niet leiden tot duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Natuurlijk moet soms de zweep erover, maar met deze doelgroep is echt iets aan de hand. Het is een moeilijke klantgroep waarbij je echt moet kijken wat ze nodig hebben en waar ze op de juiste plek zitten.”

PROMOTIE IN ZICHT

De feitelijke promotie is voor UWV-arbeidsdeskundige Kor Brongers, verbonden aan het UMCG, nu echt in zicht. Het grootste en belangrijkste onderdeel van zijn promotieonderzoek is achter de rug: de randomized controlled trial (RCT) waarin de door hem ontwikkelde methode in de praktijk werd toegepast door getrainde arbeidsdeskundigen en klanten met een arbeidsbeperking en multiproblematiek. Het verslag van deze RCT werd recent gepubliceerd en vormt een belangrijke stap in het promotietraject. Na de zomer wordt het vijfde en laatste wetenschappelijk artikel ter publicatie aangeboden. In die publicatie zal Kor verslag doen van de procesevaluatie die tegelijkertijd met de effectevaluatie van de RCT werd gehouden. In die procesevaluatie wordt in detail beschreven hoe het onderzoek in de praktijk is uitgevoerd en in welke mate de deelnemers zich aan de voorwaarden en spelregels hebben gehouden.

“Daarna moet ik nog een algehele introductie schrijven”, vertelt Kor. “Daarin geef je een globale schets van de problematiek op dit gebied in Nederland, Europa en liefst wereldwijd en vertel je wat je hebt onderzocht en waarom. Verder verbind je in zo’n introductie de vijf wetenschappelijke publicaties met elkaar tot een logisch verhaal. Tot slot hoort bij een proefschrift ook nog een algemene discussie en conclusie waarin je op je eigen onderzoek reflecteert. Dit zijn nog twee behoorlijke klussen, maar er is groen licht om ermee te beginnen. Aan het eind van dit jaar wil ik klaar zijn. Wanneer ik precies ga promoveren is nog niet duidelijk. Er is door corona veel achterstand, dus er staan wat promovendi in de wachtrij. Ik wil natuurlijk wel tijdens een fysieke bijeenkomst mijn proefschrift verdedigen. Ik doe dat maar een keer, en dan wil ik het ook live doen.”





Het was niet de gedroomde, maar wel een verklaarbare uitslag

Hoe nu verder? Kor is daar druk over aan het nadenken. "We moeten het anders aanpakken. Misschien op kleinere schaal. Met sommige elementen moeten we echt verder. De integrale aanpak is sowieso goed. We kunnen de effectiviteit ervan met dit onderzoek niet bewijzen, maar uit andere onderzoeken komt naar voren dat dit werkt. Het is een kwestie van gezond boerenverstand. Sommige klanten hebben met wel tien of twaalf instanties te maken. Die hebben het overzicht totaal niet meer, dat is chaos. En ook het feit dat mensen gehoord worden is positief. Ook dat hebben we niet kunnen aantonen, maar we hoorden wel van mensen dat ze dit waardeerden. Arbeidsdeskundigen zien ook in dat een andere aanpak nodig is en dat deze methode in het huidige tijdsbeeld past."

Langetermijn

Kortom, Kor blijft met dit onderwerp bezig en is in overleg met UWV wat en hoe er op landelijk niveau geïmplementeerd kan worden. "We denken bijvoorbeeld aan een extra opleidingsmodule voor arbeidsdeskundigen die veel met multiproblematiek te maken hebben."

Tot slot benadrukt hij dat het voor het onderzoek goed zou zijn geweest om de klanten die meededen aan de RCT langer te volgen dan slechts één jaar. "Als je heel intensief met klanten bezig bent, heeft dat in eerste instantie een remmend effect omdat ze veel informatie krijgen en veel nieuwe dingen moeten. Daar is al heel veel onderzoek naar gedaan. Het eerste jaar heeft dat een negatief effect op de re-integratie vergeleken met mensen die die niet intensief worden begeleid. Maar op de langere termijn, zes tot acht jaar, is het effect vele malen positiever. Wij hadden budget om de klanten een jaar te volgen, en dat is eigenlijk te kort. Het zou zonde zijn als je om die reden de methode niet meer zou toepassen."



Wil je hele artikel van Kor lezen ga dan naar www.arbeidsdeskundigen.nl.

Via het nieuwsbericht 'Kor Brongers stap dichterbij promotie' kun je de link naar het artikel vinden.

COLUMN

Oranje

Een tijdje terug zag ik 'de blauwe familie' op de NPO. Politie mensen vertelden over discriminatie door hun collega's. Daarnaast was Tim Hofman, in zijn gelijknamige YouTube kanaal, 'boos' over het voortrekken van de Oranjes bij Defensie. In het interview met Jan Struijs (voorzitter Nederlandse Politiebond) viel, als tegenhanger van discriminatie, opvallend vaak het woord 'inclusie'. Kajsa Ollongren (minister van Defensie) deed het incident rondom de Oranjes af als 'maatwerk waarbij werd voldaan aan de normale eisen en voorwaarden'. Interessante gedachte: inclusie als tegenhanger voor discriminatie en maatwerk als legitimering voor ongelijke behandeling.

In een inclusieve samenleving heeft iedereen dezelfde rechten en dezelfde kansen om zelfstandig mee te doen op alle terreinen van het leven. Maar is gelijke behandeling in dit perspectief altijd wenselijk? De Coalitie voor inclusie heeft hierop een interessante kijk. Zij geven aan dat wanneer je iedereen hetzelfde behandelt niet iedereen mee kan doen. Gelijke behandeling creëert in sommige gevallen dus ongelijkheid. En daarom is maatwerk nodig! Als richtsnoer wordt, door de Coalitie voor inclusie, het volgende morele stoplicht meegegeven: 'Iemand kan door individuele aanpassingen op gelijke voet mee doen.' In ons streven naar een inclusieve samenleving laveren wij dagelijks tussen gelijke regels en zeer uiteenlopende situaties. We leveren zo optimaal mogelijk individueel maatwerk om iedereen mee te laten doen. Tegelijkertijd lopen we daarmee ook het risico dat dit als oneerlijk en ongelijk ervaren wordt: denk aan degene die net niet een WIA uitkering krijgt of net niet in het doelgroepenregister opgenomen wordt. Degene die er 'net wel' voor in aanmerking komt zal spreken van maatwerk. Degene die er 'net niet' voor in aanmerking komt, mogelijk zelfs van willekeur of discriminatie. Waarom kan op hun situatie dan geen maatwerk worden geleverd? Mogelijk bevordert een toekenning in beide gevallen immers wel de participatie. Maatwerk kent dus grenzen omdat te veel maatwerk ook zorgt voor ongelijkheid..

Het blijft een ingewikkelde dagelijkse zoektocht. Maar met een moreel stoplicht in gedachten proberen we in ieder geval bewust de goede keuze te maken. In de situatie bij de politie kleurt het morele stoplicht donkerrood. Of het maatwerk bij de van Vollenhovens noodzakelijk was voor gelijke participatie kansen waag ik te betwisten. Daarin kleurt het morele stoplicht, mijns inziens, toch minstens Oranje...

Raoul Koolen

is redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige

Kamperen op het water

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Bas Hagoort (67), directeur/eigenaar van BHS Arbeidsdeskundig Advies, zit in zijn vrije tijd graag op zijn boot 'Dushi'.

TEKST | Diederik Wieman

"Ik heb altijd iets met water en watersport gehad. Vroeger woonde ik met mijn ouders in het Land van Heusden en Altena en voer ik al met een klein zeilbootje op de Afgedamde Maas. Dat was toen een druk bevaarde route, en ik voer – tot groot verdriet van mijn moeder – gewoon tussen de grote boten door.

Aan het begin van mijn carrière, na de opleiding chemische techniek, moest ik leren varen voor mijn eerste baan. Ik ging toen als laboratoriumanalist bij de GGD Amsterdam aan de slag en onderdeel van het werk was het nemen van drinkwatermonsters van schepen in de havens, op het IJ en het IJsselmeer. Dat betekende dat ik ook op een boot moest kunnen varen. De GGD had een klein slepertje, waarop ik elke maandag onder werktijd een paar uur les kreeg van een oude, ervaren schipper. Ik leerde varen en vond dat geweldig. Ondanks dat is het van een eigen boot daarna eigenlijk nooit gekomen. Mijn eerste vrouw was er niet voor in, en dan maak je andere keuzes. Maar elf jaar geleden heb ik met mijn tweede vrouw samen de Dushi gekocht en daar heel veel plezier mee gehad."

"Het is een lieflijk, rank bootje uit 1968,

makkelijk om mee te varen, ook omdat er een boegschroef is. De motor is waarschijnlijk nog wat jaartjes ouder, maar hij doet het prima. Degene van wie ik de boot gekocht heb is een vriend van mij en ik moest beloven altijd van de motor af te blijven omdat hij ervoor wilde blijven zorgen. Ik heb er ook niet veel verstand van en ben meer van de lusten dan van de lasten, dus dat anderen het onderhoud doen vind ik helemaal prima. Vier jaar geleden hebben we de boot helemaal opgeknapt. De stalen romp hebben we laten zandstralen en in de lak gezet met tweecomponentenlak. Ook van binnen hebben we hem helemaal opnieuw ingericht. Nieuwe elektriciteit, zonnecellen, nieuwe centrale verwarming en een koud- en warmwatersysteem."

Goed toeven

"En het varen is geweldig. De wereld ziet er zoveel anders uit vanaf het water dan vanaf land. Ik vind dat telkens onvoorstelbaar. Het gaat op zijn elfendertigst, alles trekt langzaam aan je voorbij. Natuurlijk zou het sneller kunnen, maar dat vind ik niet relevant.

De haven in Oud-Heusden is niet zover van de Biesbosch vandaan, het is pakweg drie uur varen en dus goed te doen. Ik ken daar plekjes waar het zeer goed toeven is. Je moet wel oppassen, want het kan grillig zijn met de diepte van het water. De zandruggen zoals die op de kaarten staan aangegeven komen niet altijd overeenkomen met de werkelijkheid. Omdat we zonnecellen op het dak hebben, kunnen we een paar dagen zonder walstroom ergens liggen. Als je daar



midden in de natuur ligt, is dat zo genoeglijk."

Formule 1

"Je kunt het kamperen op het water noemen. De boot is met 9,5 meter niet groot, maar je kunt er met gemak met vijf mensen op slapen en verblijven. Dat gebeurt ook regelmatig.

Vorig jaar bijvoorbeeld. Toen het Formule 1 circus voor het eerst sinds tijden weer in Nederland neerstreek, was het cruciaal om



accommodatie te vinden. Omdat de Formule 1 een andere grote hobby van mij is, dacht ik weet je wat? Ik vaar er in een paar dagen gewoon naar toe. Via Rotterdam, Gouda, het Braassemermeer en de Haarlemmer Ringvaart zijn we uiteindelijk in de haven van Heemstede aangemeerd met vier vrienden aan boord. Met gehuurde fietsen waren we toen zo in Zandvoort.”

“Mijn wereld verandert als ik aan boord stap. Van het een op het andere moment ben ik bij wijze van spreken alles kwijt. Het

heeft mij ook heel erg geholpen in de tijd dat mijn dochter ziek was en overleed. Ik hoefde alleen maar aan boord te stappen om rust te krijgen en alles op een rijtje te krijgen. Ik schrijf er graag alles van mij af. En af en toe doe ik ook coaching gesprekken of assessments op de boot.”

“Toen we de boot kochten maakten we plannen voor de tien jaar die zouden komen. We wilden per boot het noorden van Nederland doen, maar bijvoorbeeld ook

België, de sluizen in Frankrijk ervaren en richting Berlijn varen. Het is allemaal te doen als je er de tijd voor uittrekt. Door gezondheidsredenen van mijn vrouw konden we die plannen helaas niet uitvoeren en is de boot nu te koop. De vakanties zien er ook anders uit dan gepland: we gaan met de auto en nemen de fietsen mee. De tochten die we met de boot zouden maken, doen we nu met de fiets. Je gaat ongeveer even snel, alleen je accommodeert op een andere manier.”





Opleiding tot Leefstijlcoach

- Begeleid cliënten naar een gezonde leefstijl
- Coachen op BRAVO factoren
- Opleiding is BLCN geregistreerd
- Duur 5 maanden
- Start in september
- HBO vooropleiding
- Zowel op locatie als online

Diagnostiek en begeleiding i.r.t.:

- Overgewicht/obesitas
- Chronische aandoeningen
- Aan arbeid gerelateerde overbelasting
- Gecombineerde Leefstijl Interventie

• civabv.nl/opleiding-leefstijlcoach-2 • info@civabv.nl •
045 56 41 0 39 / 06 15 19 07 83



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



Ben jij de arbeidsdeskundige die wij zoeken?

Wil je werken in het dynamische Rijnmond waar je een belangrijke rol speelt in het verbeteren van de dienstverlening? Wil je groeien in je persoonlijke ontwikkeling? Sta je open voor flexibele werktijden, tegen een goed salaris? Dan komen we graag met je in contact!

Bezoek onze website
www.spijtenburg.nl

Lenzen

In de dagelijkse praktijk hebben arbeidsdeskundigen te maken met professionals uit aanpalende beroepsgroepen. Interdisciplinaire samenwerking is van belang, maar vaak ontbreekt het nog aan bekendheid met elkaars vakgebieden. Daarom vanaf nu in elke AD Visie een gastcolumn van een professional uit het sociaal domein. Aflevering 1: re-integratie coach Marjo di Prima-Rouvoet.

Na de start van mijn werkende leven als beleidsadviseur bij de gemeente ben ik enigszins noodgedwongen op zoek gegaan naar een andere uitdaging. Ik wilde graag meer met mensen werken. Inmiddels werk ik ruim 3 jaar als re-integratiecoach en zou ik niets anders meer willen. Toch zit het blijkbaar in de aard van het beestje om te filosoferen over hoe het ook anders en beter zou kunnen. Graag neem ik je daarom mee in mijn overpeinzingen.

Als re-integratiecoach komen wij als laatste specialist aan bod in de verzuimketen. De medewerker heeft al een jaar contact met de bedrijfsarts en casemanager, loopt meestal bij verschillende medische specialisten, is recentelijk bij de arbeidsdeskundige langs geweest en dan komen wij ook nog eens om de hoek. Iets waar iemand vaak helemaal niet op zit te wachten.

In deze keten van verzuim heeft elke specialist zijn eigen lens. Een bedrijfsarts kijkt medisch en brengt de beperkingen in kaart. De arbeidsdeskundige kijkt in termen van belasting en belastbaarheid. Wat ons deel in de verzuimketen mooi maakt, is dat wij voor een langere periode naast iemand mogen staan en de blik op de persoon kunnen richten. Wie ben jij, wat maakt dat je jouw werk niet meer kan doen en welk werk zou passen binnen jouw kwaliteiten en mogelijkheden?

Wat zonde is in dit proces, is dat alle professionals verantwoordelijk zijn voor hun eigen stukje, maar deze lenzen vaak naast elkaar blijven bestaan. Daardoor moet een werknemer hetzelfde verhaal op verschillende plekken herhalen. Dit verhaal wordt dan beknopt omgezet in een verslag. En de uitwisseling van deze informatie verloopt vaak moeizaam. Zo schrijft elke specialist zijn eigen hoofdstuk over de medewerker, maar de samenhang ontbreekt.

Hoewel het niet de snelste weg is, proberen wij de samenwerking op te zoeken met de betrokken specialisten. Wij hebben regelmatig contact met de casemanager, maar als het kan ook met de bedrijfsarts, wat overigens ingewikkeld is. Iemand die wij meestal niet spreken is de betrokken

arbeidsdeskundige. Hoewel het verslag van de arbeidsdeskundige ons vertrekpunt is, is er geen direct contact. Eigenlijk is dit zonde. Vooral omdat de arbeidsdeskundige de meeste kennis heeft van arbeidsbeperkingen en hij of zij zojuist een zeer uitgebreid onderzoek heeft gedaan naar de situatie van de werknemer.

Samenwerking

Binnen ons team zijn ook arbeidsdeskundigen werkzaam. In de begeleiding van medewerkers met complexe beperkingen is dit heel waardevol. Hoe mooi zou het zijn als er überhaupt meer samenwerking zou kunnen zijn tussen de arbeidsdeskundigen en re-integratiecoaches? Dat het normaal zou zijn als een coach contact heeft met de betrokken arbeidsdeskundige bij bijvoorbeeld het opstellen van een zoekprofiel? Of, hoe handig zou het zijn als de coach al kon aanschuiven bij het arbeidsdeskundig gesprek? Dan zou een medewerker niet twee keer vlak achter elkaar hetzelfde verhaal hoeven te vertellen.

Misschien rare ideeën. Het UWV verwacht een logische keten van opeenvolgende acties om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Hoe logisch het proces ook is, vloeiend gaat het vaak niet. Ik denk dat als we de kennis van alle specialisten meer zouden uitwisselen en benutten, dit zou leiden tot een beter beeld van de persoon achter de verslagen. Want, pas als je alle lenzen samenvoegt, heb je een volledig beeld en een samenhangend verhaal.



Marjo di Prima-Rouvoet

Re-integratiecoach bij
Step by Step Priority
in Hilversum

AD assist: meer tijd voor de menselijke kant van het werk

Na een lange voorbereiding is begin dit jaar AD assist geïntroduceerd. Een tool die routinematig en tijdrovend werk rondom FML en IZP automatiseert en de arbeidsdeskundige assisteert bij de functieanalyse en sneller en breder inzicht geeft in de beroepsmogelijkheid van werknemers.

TEKST | Maurice Vermunt *

AD assist ondersteunt, neemt werk uit handen en reikt kennis aan waardoor er meer tijd is voor de menselijke kant van het werk. De tool is in de afgelopen jaren ontwikkeld door LDC, een softwarebedrijf dat online loopbaan-tools en -tests ontwikkelt voor professionals op het gebied van o.a. HRM, verzuim en re-integratie. Om een optimale verbinding tussen praktijk en technologie te bewerkstelligen werkte LDC bij de ontwikkeling nauw samen met een werkgroep arbeidsdeskundigen en was er veel afstemming met OT groepen in het hele land. Erik van der Linden en Inge Beewen, beide arbeidsdeskundige bij Facicom, hebben als gebruikers van het eerste uur belangrijke input geleverd. Hun praktijkverhaal kun je terugkijken via adassist.nl.

De nieuwsgierigheid en interesse naar deze digitale assistent is groot. Daarom nemen wij je graag mee voor een kijkje achter de schermen.

Je eigen specifieke functieprofielen

Dit zijn de functieprofielen van jouw werkgever als je intern bent

of die van alle werkgevers waar jouw organisatie onderzoeken voor uitvoert. Jij en je collega's hebben toegang tot één en dezelfde database met de werkgevers en de functiehuisen die daaronder zitten. Nadat je eenmalig de functieprofielen hebt ingevoerd, kan het hele team gebruik maken van snelle en complete matchresultaten. Door je eigen functieprofielen te scoren zorg je voor (meer) uniformiteit binnen de organisatie en heb je één plek waar iedereen op kan terugvallen. Een plek waar de basis is gelegd voor elk (veelvoorkomend) functieprofiel. Als er functies zijn die nog niet eerder gescoord zijn binnen het bedrijf, kun je gebruik maken van generieke basisprofielen die binnen AD assist zijn opgenomen.

Generieke basisprofielen

De basisprofielen zijn generieke profielen met een belastingprofiel dat niet is afgestemd op een specifieke werkgever, werknemer, setting of werkplek. Ze worden in opdracht van LDC uitgewerkt volgens een vast protocol waarbij alle items worden gewogen en toegelicht zoals beschreven in 'Basisinformatie CBBS versie 5 mei 2020'. Deze basisprofielen kun je overnemen en waar nodig aanpassen naar de specifieke situatie zodat het eigen functieprofielen worden, afgestemd op de werkplek en de werkgever.

Liever starten met een leeg functieprofiel? Dat kan. Het maken van zo'n profiel kost iets meer tijd, maar eenmaal opgeslagen blijft het binnen AD assist als eigen profiel beschikbaar en kun

MIJN WERKGEVERS

Kies een basisprofiel

Hier kun je een basisprofiel kiezen dat als uitgangspunt dient voor het aan te maken functieprofiel. Kies een basisprofiel dat zo dicht mogelijk ligt bij de gewenste functie. Je kunt dit profiel als basis gebruiken en later naar wens aanpassen.

← FUNCTIEPROFIELEN

+ LEEG PROFIEL

Zoeken

🔍

Ale werkgevers

▼

Kies een sector

▼

Niveaus

☐ Elementair

☐ Mbo1

☐ Mbo2

☐ Mbo3

☐ Mbo4

☐ Hbo

☐ Wetenschappelijk

Soort profiel

☐ Basisprofielen

☒ Eigen functieprofielen

Belasting bekend

☐ Ja

De filters helpen je zodat je snel profielen kunt vinden uit de basis set van LDC of die van jezelf/je eigen organisatie. Ook zijn er de filters opleidingsniveau, sector of werkgever.

je het een volgende keer gemakkelijk weer ophalen en eventueel aanpassen.

En belangrijk om te weten: je eigen profielen worden niet gedeeld met andere klanten. Het blijven jouw eigen profielen of de profielen van jouw organisatie als je met meer arbeidsdeskundigen samenwerkt.

Matchen

Nu we meer weten over functieprofielen gaan we kijken hoe de tool je ondersteunt bij je onderzoeken. Je start met het aanmaken van de medewerker die je gelijk koppelt aan een functieprofiel. Daarna neem je eenvoudig de FML (IZP/BAR) van de bedrijfsarts over in AD assist. Het systeem biedt je vervolgens meerdere resultaten die onder te verdelen zijn in drie soorten matches.

1. De functiematch Dit geeft de overschrijdingen weer van de medewerker (belastbaarheid) versus zijn functieprofiel (belasting).

2. De interne match Het functiehuis van de werkgever wordt door AD assist automatisch doorgelicht waarbij alle functies op de FML van de medewerker worden gelegd om te kijken hoeveel taakoverschrijdingen er zijn. Het maakt niet uit hoeveel functieprofielen er in het functiehuis zitten, AD assist doet dit automatisch voor iedere functie. Uit dit overzicht selecteert de arbeidsdeskundige de functies die hij mee wil nemen in zijn rapport ter uitwerking/advisering.

3. Externe functies Dit zijn in beginsel, indien aanwezig, de eigen functieprofielen van jouw andere werkgevers, maar deze match kan worden uitgebreid naar alle LDC-basisprofielen zodat je een match krijgt die de hele arbeidsmarkt analyseert. Elke match geeft een volledige analyse van het aantal overschrijdingen per functie.

Nu het matchen vrijwel volledig geautomatiseerd voor je is gedaan door AD assist, kun je als arbeidsdeskundige hierna de bevindingen uitwerken en meenemen in je arbeidsdeskundige weging en advisering.

Rapportage

In alle procestappen die een arbeidsdeskundige binnen AD assist doorloopt besluit en bepaalt hij zelf wat mee te nemen voor het onderzoek. De technologie, oftewel de automatisering, is hierbij helpend. De arbeidsdeskundige bepaalt welke 'matches' worden geselecteerd ter beoordeling en geeft zijn inhoudelijke oordeel op de overschrijdingen en of functies al dan niet passend gemaakt kunnen worden. Kortom: AD assist ondersteunt, de arbeidsdeskundige bepaalt.

Een voorbeeld: AD assist zet de overschrijdingen tussen functiepro-

fiel (belasting) en belastingprofiel medewerker (belastbaarheid) keurig ter beoordeling klaar: het is nu aan de arbeidsdeskundige om te bepalen of een overschrijding van rood naar groen kan worden gezet. Bijvoorbeeld via aanpassing van de werkplek of het aanschaffen van een hulpmiddel. Elke overschrijding kent een tekst vak voor toelichtingen. Alle overschrijdingen inclusief toelichtingen gaan uiteraard mee naar het rapport.

De arbeidsdeskundige kiest welke matches van de functie match (1 op 1), de interne match (1 op meer) en de externe match (1 op veel meer – advies aan 2e spoor) worden opgenomen in het rapport. Hiertoe genereert AD assist een rapport bijlage die je kunt toevoegen aan je eigen rapportage. Dit maakt het rapport zeer compleet. Daarnaast wordt het rapport samen met eventuele bijlages, gewoon in je eigen sjablonen of huisstijl verwerkt.

Sneak preview toekomst

Vanaf het begin heeft AD assist naast de werkgroep van arbeidsdeskundigen continu geschakeld met de praktijk via de NVvA en een groot aantal OT's. Dit blijven we doen om via deze weg en via de gebruikers te horen wat er verbeterd of toegevoegd kan worden om de arbeidsdeskundige nóg beter te assisteren.

Zo onderzoeken wij de mogelijkheid om de beschikbare vacaturedata van LDC te verbinden aan de functieprofielen zodat je als organisatie direct kan zien wat de vraag-aanbod verhouding is op de arbeidsmarkt – o.a. relevant voor 2e spoor, maar ook een wens van grotere organisaties. Bij een aantal gebruikers is er de wens om te kunnen matchen op taakniveau. Dit gaat een stap verder dan matchen op overschrijdingen. LDC beschikt over een takenset met veel hoofd- en duizenden deeltaken. Wij onderzoeken of taakmatchen essentieel is voor het maken van een goede match, of vooral ideaal is voor het geven van gedegen advies en aanbevelingen. LDC onderzoekt alle input en marktontwikkelingen en maakt op basis daarvan keuzes voor de doorontwikkeling.

De planning is dat extern matchen live gaat op 1 augustus 2022. Hiervoor moeten er voldoende gescoorde basisprofielen zijn. In opdracht van LDC worden er daarom dagelijks nieuwe basisprofielen gescoord door externe arbeidsdeskundigen. Wat betekent dat? Vanaf deze zomer kun je matchen op basisprofielen uit alle sectoren en van verschillende opleidingsniveaus. Het aantal profielen zal ook na die datum nog verder worden uitgebreid zodat we snel de gehele arbeidsmarkt bestrijken.

AD assist uitproberen?

Via adassist.nl vraag je een demo aan waarmee je gratis enkele onderzoeken kunt doen.



* Maurice Vermunt is directeur/eigenaar van LDC en AD assist

Kennis tanken op de eerste Arbeids

Op 17 juni vond bij Saxion Hogeschool in Deventer de eerste Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag plaats. Ruim driehonderd arbeidsdeskundigen kwamen eropaf en kregen een prachtig programma voorgeschoteld. De reacties op de dag waren dan ook zeer positief.

TEKST | Diederik Wieman

De locatie was natuurlijk perfect gekozen: de Saxion Hogeschool. Want hoe levendig en inspirerend wil je het hebben? Te midden van de talloze HBO-studenten werden de presentaties en workshops in collegezalen en klaslokalen gegeven. Op de gangen, tijdens de wissels, liepen de ervaren praktijkprofessionals en leergierige studenten door elkaar. Voor sommige arbeidsdeskundigen voelde het weer een beetje aan als de eerste schooldag: door de gangen van het grote gebouw op zoek naar het klaslokaal waar je wezen moet. Dankzij de inzet van hostessen van Saxion Hogeschool verdwaalden er gelukkig niet veel deelnemers. De dag ging van start met koffie en thee,

waarna de ruim driehonderd deelnemers over drie collegezalen werden verdeeld voor de plenaire colleges. Die begonnen allemaal met een korte video waarin de NVvA, AKC, SRA en Saxion Hogeschool de deelnemers welkom heetten.

Samenwerking

Namens de NVvA werden de deelnemers toegesproken door voorzitter Bert van Swam en oud-secretaris Eli Van Den Heuvel, initiator en drijvende kracht achter de eerste Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag. Eli: "Dit idee ontstond toen ik bezig was met de actualisering van de beroepsnorm en ik ben blij dat we dit organiseren, net voordat ik na tien jaar als

bestuurslid van de NVvA het stokje overdraag." Ze benadrukte de samenwerking tussen SRA, AKC en NVvA: "De drie partijen die er voor de arbeidsdeskundigen zijn. We vinden het alle drie erg belangrijk dat arbeidsdeskundigen de gelegenheid krijgen zich verder te ontwikkelen op houding en gedrag, om vakkennis op te doen en om kennis te nemen van de nieuwste wetenschappelijke inzichten. Het was een feest om dit samen met het AKC, de SRA en de NVvA voor te bereiden. En erg fijn dat we zoveel medewerking hebben gekregen van alle mensen om ons heen, de sprekers, workshopleiders en Saxion Hogeschool." Voorzitter Bert van Swam benadrukte het belang dat arbeidsdeskundigen goed toegerust moeten zijn hun taak. "Arbeidsdeskundigen zijn iedere dag in de weer om cliënten maximaal te ondersteunen, om ze maximaal en naar vermogen te kunnen laten deelnemen aan het arbeidsproces. Als NVvA willen we borgen dat onze leden voldoende uitgerust zijn om hun werkzaam-



deskundige Professionaliseringsdag

heden verantwoord en professioneel te kunnen uitvoeren. Dat zij daarmee kunnen laten zien een toegevoegde waarde te zijn voor de cliënt en voor de werkgever." De professionaliseringsdag kan daar volgens Bert een belangrijke bijdrage aan leveren. Namens het AKC heette directeur Marianne Holleman de aanwezigen een warm welkom. Ze benadrukte dat professionaliseren de doelstelling is van deze dag en van de NVvA. "AKC draagt hieraan bij met kennisproducten die gebruikt kunnen worden door de opleiders, als onderdeel van werkprocessen gericht op methodisch en evidence based werken en voor iedere professional in de eigen uitvoeringspraktijk."

Verhoging kwaliteit

Ook de SRA sloot zich aan bij de Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag. Logisch, want de Stichting Register Arbeidsdeskundigen heeft als doel de kwaliteit van de uitoefening van het beroep van register arbeidsdeskundige te verbeteren en te borgen.

Een arbeidsdeskundige die is opgenomen in het register conformeert zich aan de Gedragscode SRA en onderwerpt zich aan een klachtrechtsysteem. In het verlengde daarvan is er ook een tuchtrechtstelsel waardoor geregistreerde arbeidsdeskundigen gemotiveerd zullen zijn en blijven om op basis van ethische uitgangspunten te handelen.

"Naast het register, de gedragscode en het tuchtrecht wil de SRA ook nadrukkelijk ondersteunend zijn naar de Register-Arbeidsdeskundigen ten aanzien van hun handelingsverantwoordelijkheid", zegt bestuursvoorzitter Jamila Tourabi. "Samen met onze collega's van de NVvA en het AKC hebben wij gewerkt aan deze professionaliseringsdag met als doel colleges, presentaties en workshops aan te bieden die

SPEEDDATE MET TECHNOLOGIE

Tijdens de speeddate met technologie konden arbeidsdeskundigen na een korte inleiding kennismaken met verschillende technologieën. Zo konden een VR-bril en een augmented reality bril testen en vragen stellen aan de onderzoekers van Saxion Hogeschool Brain & Technologie



Zinvol en leuk



Zo'n dag als vandaag is absoluut zinvol. Ik maak er graag gebruik van. Toen ik vanochtend van huis ging dacht ik nog: dit is zo leuk! Er is een breed scala aan onderwerpen, allemaal heel beroepsgericht. En natuurlijk is het ook nuttig en leuk om andere arbeidsdeskundigen te ontmoeten en te leren kennen. Ik ben sinds een paar maanden klaar met de opleiding. Nu kan ik naast re-integratie werkzaamheden ook arbeidsdeskundige zaken gaan oppakken bij Radar. Tijdens de workshops die ik had gekozen merkte ik dat er veel voor mij herkenbaar was al re-integratiecoach maar dat ik vooral nu ook met de blik als arbeidsdeskundige de materie moet gaan bekijken. Dat is toch heel anders. Je beoordeelt als arbeidsdeskundig eerst van afstand de situatie en kijkt wat er moet gebeuren. Het gaat veel meer om beeldvorming, terwijl ik in re-integratiewerkzaamheden veel meer uitvoerend bezig ben. Ook dat besef je maar weer eens tijdens zo'n dag. Voor mij is de Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag zeker voor herhaling vatbaar!"

(Helma van der Vegt, arbeidsdeskundige en expert re-integratie bij Arbeidsdeskundig Bureau Radar)

Een superdag



"Het is een mooi initiatief waar ik heel enthousiast over ben. De dag is super. Ik heb Ethiek en tuchtrecht gevolgd en dat vond ik interessant. De workshops heb ik min of meer willekeurig gekozen, ik dacht ik ga het gewoon ervaren. Zo ben ik hier aangeland bij de speeddate met technologie. En het is heel leuk om te zien wat er allemaal kan. Bijvoorbeeld hoe je mensen traint om aan het

werk te gaan met een VR-bril. Wat ik in dit verhaal wel een beetje mis is hoe je die producten in de praktijk geaccepteerd krijgt bij werkgevers en werknemers. Zo'n bril kost al gauw vierduizend euro. Maar een buitenstaander ziet ook meteen: hé, die mankeert iets. En dat kan een belemmering zijn voor de gebruiker. Je wilt immers niet anders zijn dan anderen."

(Tom Verdonschot, Heling & Partners)

bijdragen aan verhoging van de kwaliteit van het arbeidsdeskundig handelen."

Tot slot van de introducties was er ook nog een welkomstwoord van Keklik Yücel, sinds vorig jaar directeur van Academie Mens en Arbeid van Saxion, waaronder ook de opleiding tot arbeidsdeskundige valt.

Colleges

Na de introducties volgde in ieder van de drie collegezalen een plenair college. Een van de college's ging over ethiek, regels, dilemma's en gedragscodes en werd gegeven door Martijn de Kiewit, lid Raad van Toezicht SRA, Director Compliance bij

Albemarle en docent Business Ethics aan de Erasmus Universiteit. Het college gaf de deelnemers inzicht in integriteitsvraagstukken in een professionele context en kennis over het hanteren van een gedragscode en het nut daarvan. Ook kregen de deelnemers handreikingen voor het omgaan met dilemmasituaties en lastige ethische kwesties. Een ander college had skills als onderwerp en werd gegeven door Erik Merx, promovendus regionale arbeidsmarkten aan de Hanzehogeschool Groningen. In het college ging hij uitgebreid in op de gedachte dat skills (vaardigheden, competenties) wellicht een betere basis zijn voor selectie en re-integratie dan diploma's. Hij ging nader in op de voordelen van een skillsbenadering en besprak de stand van zaken van diverse initiatieven, waaronder House of Skills (www.houseofskillsregioamsterdam.nl). Tenslotte was er een plenaire sessie met als onderwerp 'Gewogen maatwerk en



Praktisch en zinvol



"Het is een nuttige dag, goed om je kennis te vergoten. Ik ben bijvoor-

beeld net naar ergonomie geweest en dat was heel praktisch en zinvol. Goed voor je bewustwording. Maar ik vind ook het sociale aspect belangrijk. Leuk dat je na twee jaar eindelijk weer zoiets kunt organiseren en weer collega's kunt ontmoeten."

(Baukje de Groot, arbeidsdeskundige bij Elabo)

professionele afwegingen van de arbeidsdeskundige'. Het college werd gegeven door hoogleraar arbeidsdeskundigheid

Roland Blonk (Tilburg University) en Shirley Oomens, lector Arbeidsdeskundigheid aan de HAN University of Applied Sciences. In hun college gingen zij in op de Gewogen Maatwerk-methodiek als basis van het professioneel handelen van de arbeidsdeskundige.

Na de plenaire sessies gingen de arbeidsdeskundigen in kleine groepen uiteen om deel te nemen aan een van de zeventien workshops, lezingen of interactieve sessies die in drie rondes werden gegeven.

Welke workshops werden er gegeven?

- 1 Ergonomie en de arbeidsdeskundige, Amber Denekamp, ergonomo en arbeidsdeskundige, directeur bij Terzet.
- 2 Culturele Sensitiviteit, Sarita Bajnath, Privilege Training
- 3 Speeddate met technologie, Sjoerd de Vries, docent onderzoeker Saxion

Kennis tanken!



"Ik heb het college over ethiek gevolgd en dat was top. Er waren heel mooie voorbeelden van hoe mensen

reageren op wat wel en niet kan. Maar ook van hoe je misschien onbewust soms ook manipuleert met iets vanzelfsprekends als eerlijkheid. Ook de workshop over letselschade was inhoudelijk goed. Ik vind het belangrijk dat een dag als deze wordt georganiseerd. Want het domste wat je kunt doen is denken: 'ik heb alles geleerd en nu ben ik klaar. De wereld verandert immers constant en als arbeidsdeskundige moet je daarin continu meegaan. Daarom is zo'n dag als vandaag voor mij kennis tanken!'"

(Jaco Coster, JC Advies)



Een groot verschil maken



“Ik ben nog niet zo lang arbeidsdeskundige. De opleiding is relatief kort als je bedenkt welke verantwoordelijkheden je als arbeidsdeskundige hebt en hoe groot de impact van jouw werk op iemands leven kan zijn. Daarom is zo’n dag als vandaag goed. Er is nog zoveel waarover ik wil leren. Ik heb bijvoorbeeld Culturele sensitiviteit gevolgd, omdat ik mijn werk ook werknemers tegenkom met wie ik moeilijk kan communiceren omdat ze de Nederlandse taal niet machtig zijn. Daar wil ik beter in worden. Ik ben ook bij de workshop Ergonomie geweest. Een belangrijk onderwerp. Stel ik kom ergens en zeg tegen de werknemer dat zijn werk niet aangepast kan worden. Dat heeft grote gevolgen, terwijl als je net iets meer van ergonomie weet, je wellicht wel een oplossing kunt vinden. Door kennis op te doen kun je een groot verschil maken. Los daarvan is deze dag ook leuk en interessant omdat je iedereen weer ziet en spreekt.”

(Joeri Willems, Arbeidsdeskundig consultant bij Be Suitable)

juridische aspecten, Hieron van der Hoeven, Projectmanager Personenschaden bij Allianz Nederland Schadeverzekering

- 8 De inzet van arbeidsdeskundigen bij het duurzaam plaatsen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking, Shirley Oomens, lector Arbeidsdeskundigheid & Etty Wielenga-Meijer, senior onderzoeker/docent, Lectoraat HRM beiden verbonden aan HAN University of Applied Science
- 9 Normatieve professionalisering voor de arbeidsdeskundige – Intervisie, Marianne van der Zande, MA Training en Coaching, Eline Borgman, MCM Coaching en Training
- 10 Is maatwerk willekeur? Maartje Kemme Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Sr. Beleidsmedewerker maatwerk & Annie Seepsma, Arbeidsdeskundige UWV
- 11 ‘Passend werk methodiek’ om leidinggevenden te ondersteunen in het bieden van passend werk aan zieke werknemers, Raun van Ooijen, Universitair

Hogeschool Brain & Technologie en HRM, in samenwerking met collega’s en studenten

- 4 De arbeidsdeskundige en inclusief werkgevergedrag, Barbara Visscher, UWV & Johan Sengers, CIAO, UM/UWV & Roland Blonk, Hoogleraar arbeidsdeskundigheid, TIU
- 5 Omgaan met persoonsgegevens, Erik-

Jan Wervelman, VWW Advocaten-Mediation, Utrecht

- 6 Tuchtrect in de praktijk, Mr. drs. M.C. van Meppelen Scheppink, Voorzitter Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA en advocaat bij Moree Gelderblom Advocaten in Rotterdam
- 7 Arbeidsdeskundige inzet bij slachtoffers van een onrechtmatige daad; focus op de



docent UMCG en projectleider passend werk methodiek & Kor Brongers, Arbeidsdeskundige UWV en onderzoeker UMCG/AKC

12 Talenten & expertise optimaal benutten in een beeldbelgesprek, Femke Bennenbroek, ZINZIZ

13 - De arbeidsdeskundige binnen de letselschade, Joost Veendendaal, namens IVA Opleidingen

14 - Anders kijken meer zien: de kracht van non-verbale communicatie, Daniëlle Regnerij, eigenaar van advies- en trainingsbureau InGeZicht voor non-verbale communicatie

15 Met voorzieningen meer kans op onderwijs en werk, Ronald van Zijp, UWV Landelijk manager Voorzieningen en Re-integratiemiddelen

16 Preventie van uitval bij psychische klachten, Suzanne van Hees & Bouwine Carlier, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Tilburg University

17 Coachen naar perspectief, Erwin van de Vis, partner bij What Makes You Tick



We teach...



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



NUDGING EN FRAMING

5 september 2022, Utrecht

MOTIVERENDE GESPREKSVOERING

15 en 30 september 2022, Utrecht en online

PARTICIPATIEWET

22 en 29 september en 6 oktober 2022, Utrecht

CONFLICTHANTERING DOOR GEWELDLOZE COMMUNICATIE

26 september en 10 oktober 2022, Utrecht

LOBBYEN EN NETWERKEN

26 september en 12 oktober 2022, Utrecht

CULTURELE DIVERSITEIT IN DE GEZONDHEIDSZORG

27 september en 11 oktober 2022, Utrecht



CHRONISCHE LONGZIEKTEN EN WERK

29 september en 6 oktober 2022, Utrecht

PLOEGENDIENST: GEZONDHEID EN VEILIGHEID

3 oktober 2022, Utrecht

KRACHTENVELDANALYSE: MAAK STRATEGISCH GEBRUIK VAN JE NETWERK

13 oktober (9.30-12.30 uur) en
3 november 2022 (9.30-16.30 uur)

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK

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

Warme woorden...

voor vertrekkend NVvA-secretaris Eli Van Den Heuvel

Na zich tien jaar met ziel en zaligheid te hebben ingezet voor de NVvA, nam bestuurslid en secretaris Eli Van Den Heuvel op 8 juni officieel afscheid van de vereniging. Dat haar werk impact had en op veel waardering mag rekenen blijkt uit de reacties op haar afscheid die we hier publiceren. Want na tien jaar mag Eli best wel eens in het spotlicht staan (ook al wil ze dat zelf waarschijnlijk niet).



Eli Van Den Heuvel neemt na tien jaar afscheid als bestuurslid van de NVvA

Namens alle leden en de vereniging:
“Eli bedankt voor de afgelopen 10 jaar”

Richard Heling, directeur van Heling en Partners:



“Vorm en inhoud aan professionalisering”

“Eli en ik hebben in oktober 2012 een 1e gesprek gehad toen ze interesse had getoond in een functie binnen het bestuur van de NVvA. In alle jaren daarna hebben we een heel prettig contact gehad als we elkaar spraken of zagen. Eli is een zeer bij het vak van arbeidsdeskundig betrokken collega. Ze heeft de verdere professionalisering vorm en inhoud gegeven. Ze beschikt over hele goede communicatieve vaardigheden en probeert altijd een constructieve samenwerking op te zetten. Ze is van grote waarde geweest in de verdere groei en ontwikkeling van de NVvA. Vanuit haar achtergrond bij het UWV, waar ze voor zover ik weet verreweg het grootste deel van haar carrière heeft gewerkt, heeft ze ook altijd oog gehad voor andere werkgebieden waar wij als arbeidsdeskundigen werkzaam zijn. Daarom: super bedankt voor alles wat je hebt gedaan en betekend Eli!”



Monique Klompé, oud-voorzitter van de NVvA:

“Fenomenaal en weergaloos”

“De tien jaar bestuurslidmaatschap van Eli Van Den Heuvel kunnen als fenomenaal en weergaloos de boeken van de NVvA ingaan. Fenomenaal vanwege alle bestuurlijke meters die zij in gang heeft gezet en gemaakt, waarvan de AD Academie de grootste kers op de taart is. En alles op zijn Eli's: tot in de puntjes verzorgd. Van A tot Z. Haar weg is soms zwart, soms wit, soms alle kleuren van de regenboog en eindigt altijd met de weergaloze Eli glimlach. De NVvA zal nog lang nagenieten van hetgeen zij bestuurlijk heeft bijgedragen.”

Geriët van der Vis, directeur van IVA Opleidingen:

“Eli is een verbinder”



“Eli sprak nooit een voorkeur uit voor een van de opleiders. Ze hield de contacten altijd professioneel en had daarbij altijd oprechte interesse in wat je doet en hoe je elkaar kunt versterken. Ze wist de vele stakeholders met al hun verschillende belangen met elkaar te verbinden. En daarmee heeft ze zowel inhoudelijk als procesmatig iets weten neer te zetten. Mede daardoor kon ze ook altijd een goed aanbod voor de NVvA-leden neerleggen waarin ze alle opleiders betrokken hield. Ze heeft sowieso veel gerealiseerd voor de NVvA. De AD Academie bijvoorbeeld met een prachtige inhoud. Daar ben ik best wel een beetje jaloers op. Ook de manier waarop ze iedereen weet te motiveren om mee te werken is bijzonder. Het is een vrouw vol passie.”

NVvA-voorzitter Bert van Swam:

“Ze staat voor het vak van arbeids- deskundige”



“Eli en ik deden in 2000 de opleiding bij Saxion

Hogescholen. Daarna

zaten we ook samen in het NVvA-bestuur. Als ik Eli in een paar woorden moet samenvatten? Ze is fanatiek en perfectionistisch: het moet altijd kloppen. Ze is ook bevlogen en enthousiast. Ze staat echt voor het vak van arbeidsdeskundige, waarbij ze altijd de cliënt als doel voor ogen houdt. Om het beste voor die cliënt te realiseren was ze altijd bezig om de arbeidsdeskundige alert te houden, te activeren en er voor te zorgen dat arbeidsdeskundigen continu kennis konden opnemen. Het idee voor een AD Academie liet haar niet meer los en binnen no time stond die er ook. Dat typeert haar gedrevenheid. We hebben ook veel aan Eli gehad als het gaat om de bestuurlijke lijnen. Mede dankzij haar inzet heeft het NVvA-bestuur een andere vorm gekregen. Van één voorzitter met vrijwilligers naar een professioneel bestuur met verschillende portefeuillehouders. Ze dacht na over het aantrekken van de juiste mensen en de taakverdeling. Het is een ras bestuurder met oog voor detail. Ik ben daarom blij dat ze ook na haar vertrek uit het bestuur nog bij de vereniging betrokken blijft. Al met al kijk ik terug op een periode van samenwerking die nooit saai was en waarin we altijd op zoek waren naar kansen. Eli super bedankt voor je inzet voor de NVvA.”



Medebestuur lid Esther van de Pavert:

“Haar oog voor detail gaan we missen”

“Eli heeft veel betekend voor de kennisontwikkeling binnen het arbeidsdeskundige vak. De opzet van de AD Academie is een heel belangrijke stap geweest voor de implementatie en verspreiding van arbeidsdeskundige kennis. Eli zat altijd bovenop het nieuws. Hierdoor konden wij vanuit de NVvA steeds de meest actuele nieuwsitems ten aanzien van kennis aan de arbeidsdeskundige geledingen presenteren. Haar oog voor actualiteit en vooral het oog voor detail, gaan wij als bestuur met haar

Matthijs Akkenaar, SkillsTown

“Prettig en professioneel”

SkillsTown is technisch en inhoudelijk betrokken bij (de ontwikkeling) van de AD Academie. Directeur Matthijs Akkenaar: “De samenwerking met Eli heb ik altijd als zeer prettig en professioneel ervaren. Brainstormen over de

Zomer-academie, over webinars met impact, podcasts of over activiteiten rondom het 50-jarig jubileum van de NVvA waren waardevol en er kwam altijd iets uit. Bedankt voor de fijne samenwerking!

Amber Denekamp, de nieuwe secretaris van de NVvA:



“Eli tilde de vereniging naar een hoger niveau”

Amber Denekamp volgt Eli Van Den Heuvel op als secretaris van de NVvA. Ze hebben elkaar eigenlijk pas een keer ontmoet, “maar”, zegt Amber: “Eli laat grote schoenen achter om te vullen. Ik vind het een hele eer dat ik haar mag opvolgen als secretaris van de NVvA. Eli heeft, samen met de rest van het bestuur, in mijn ogen de vereniging naar een hoger niveau getild. De organisatie is professioneel en de lijnen kort. Eli was een drijvende kracht daarachter. Een flexibele en enthousiaste bestuurder met veel visie. Ik wens Eli al het beste met haar nieuwe uitdagingen en tijd voor andere leuke dingen dan werk.”



Verengingsmanager Jeroen Leenstra:

“Partner in crime”

“Ik heb Eli de afgelopen 10 jaar als bestuurder meegemaakt, maar vooral intensief samen gewerkt vanaf het moment dat Eli secretaris van het bestuur werd. In coronatijd zetten we ‘s ochtends allebei Zoom aan het waren we als collega’s de hele dag aan het werk. Dat was leuk, maar ook praktisch: we hadden korte lijnen en konden goed sparren. Dan versterk je elkaar. De afgelopen jaren heb ik samen met Eli alle grote evenementen georganiseerd. Eli is super creatief. Haar geheugen is een grote ladekast. Op het moment dat we iets wilden doen met onderwerp x of y dan ging er bij haar een laatje open en kwam ze met goede ideeën of sprekers. Ze stond ook altijd ‘aan’. Op het

moment dat er iets voorbijkwam in de actualiteit met een koppeling naar de arbeidsdeskundige, dan pikte ze dat meteen op. De AD Academie ontstond op zo’n moment. We keken elkaar aan en in een uurtje was de AD Academie bedacht en uitgewerkt. Naast de beroepsnorm een grote stap in de professionalisering van het vak. Daarbij had ze altijd de cliënt voor ogen. Wat kunnen we als beroepsgroep beter doen om de klant nog beter te helpen? Dat ‘aan staan’, maar ook de scherpte en het sparren. Het samen 50 activiteiten organiseren voor het jubileum en het snelle schakelen bij een kans voor de vereniging. Dat ga ik wel missen. Ze was daarin mijn partner in crime.”



Kleinschalig onderzoek versterkt je competenties

Het AKC gaat arbeidsdeskundigen de mogelijkheid bieden om zelf kleinschalig onderzoek te doen of mee te werken aan groter onderzoek. AKC-directeur Marianne Holleman: "Onderzoekend vermogen is een belangrijke competentie van de arbeidsdeskundige. Door mee te doen aan kleinschalig onderzoek, kun je die competentie op een aantrekkelijke manier versterken."



ven." Volgens Marianne voelden ook maar weinig arbeidsdeskundigen zich daardoor aangesproken. "Wat we wel heel duidelijk zien is dat arbeidsdeskundigen geïnteresseerd zijn om mee te werken aan onderzoek, enquêtes, interviews of focusgroepen. Men vindt het belangrijk om kennis en visie of praktijkervaringen in te brengen."

Goede bijdrage

Zelf onderzoek doen is tot nu toe heel beperkt gebleven. Rond eind van dit jaar zal alleen Kor Brongers promoveren. "Voor de toekomst van het vak is onderzoekend vermogen een essentiële competentie. Dat

onderzoeken doen arbeidsdeskundigen ook in de dagelijkse praktijk door samen met klanten op zoek te gaan naar oplossingen voor vraagstukken. De volgende stap is om op een iets hoger abstractieniveau onderzoekend vermogen invulling te geven. Wij denken dat kleinschalig onderzoek het gat tussen praktijk en wetenschappelijk onderzoek opvult en daarmee een goede bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van het vak." Belangrijk, want volgens Marianne wordt de omgeving waarin de arbeidsdeskundige werkt steeds complexer en komen er steeds meer vraagstukken op de arbeidsdeskundige af. "Je moet dan af en toe in staat zijn om afstand te nemen om grote lijnen te kunnen ontdekken." Ook het feit dat de arbeidsdeskundige de aangewezen partij is om werkgevers te adviseren, onderstreept het belang van onderzoekskompetenties. "Je moet in die rol rode draden binnen een organisatie en individuele casuïstiek kunnen ontdekken. Dat zijn allemaal zaken die met onderzoekend vermogen te maken hebben."

Met het faciliteren van kleinschalig onderzoek slaat AKC een nieuwe richting in. De eerste tien jaar van het bestaan is heel erg ingezet op academiseren van het arbeidsdeskundig vak. En dat heeft de beroepsgroep ook het nodige gebracht. Marianne Holleman: "De arbeidsdeskundige is echter geen academicus, maar een HBO-plus opgeleide professional. Daarom moet je je als beroepsgroep de vraag stellen of en waarom je academisering moet nastre-

KLEINSCHALIG ONDERZOEK IN DE PRAKTIJK

Wie geïnteresseerd is kan voor maximaal een jaar een of twee dagen per week aan de slag met een vraagstuk. Dat kan een vraag of probleem zijn waar je zelf tegenaan loopt in de praktijk, maar je kunt ook meedraaien in onderzoek(svragen) van anderen of in een groter opgezet onderzoek. Een kleinschalig onderzoeksthema is bijvoorbeeld het terug naar werk begeleiden van

klanten. Hoe zoek en vind je in zo'n traject de samenwerking met andere professionals en hoe maak je optimaal gebruik van de systemen en de wet- en regelgeving? Je wordt in het kleinschalig onderzoek begeleid door deskundigen zoals lector Shirley Oomens, hoogleraar Roland Blonk en medewerkers van hun afdelingen of -wanneer je bij UWV werkt – door het KCVG. Zij helpen

je op weg om goede onderzoeksvragen op te stellen en een bijbehorende aanpak om onderzoekend aan de slag te gaan. Het is ook de bedoeling om de onderzoekende arbeidsdeskundigen in contact met elkaar te brengen in een soort AKC-werkplaats voor toegepast onderzoek. Op die manier ontstaat een netwerk waarin je met elkaar kunt sparren en van elkaar kunt leren.

OPROEP: LAAT JE HOREN!

Meer weten over kleinschalig onderzoek? Meld je dan bij het AKC via akc@arbeidsdeskundigen.nl. Ook als je twijfelt, maar het wel een interessant onderwerp vindt, ontvangen we graag je bericht. We ontvangen graag reactie van alle arbeidsdeskundigen, ongeacht waar je werkt.

Stand van zaken

AKC Kennisagenda 2021 -2024

Hieronder een beknopt overzicht van AKC Kennisagenda. Welke projecten lopen er en wat is de stand van zaken?

Vervolg lopende onderzoeken 2021	*Duurzaam werk(t) wordt in juni gepubliceerd * 4^e artikel promotie Kor Brongers is gepubliceerd * Samen Beslissen is gestart * 3 onderzoeken AKC-subsidieoproep van start gegaan: 1. Ageism 2. Arbeidsdeskundig & de inclusieve arbeidsmarkt 3. E-learning Betrekken van naasten * Impactstudie vroegtijdige inzet AD loopt
Herziening leidraad jobcoaching en werkvoorziening (lopend op verzoek van NVvA)	* Leidraad jobcoaching wordt voor de zomer opgeleverd * Leidraad werkvoorziening wordt herzien * Leidraad arbeidsdeskundige rapportage (eind '22)
Vernieuwde leidraad participatie (op verzoek van NVvA) -> multidisciplinaire richtlijnontwikkeling Re-integratie	Project is 1 februari van start gegaan. AKC is vertegenwoordigd in de projectgroep.
ZonMw Verbetering Kwaliteit Poortwachterproces – 1 ^e spoor	*Passend werk kennisbank – AKC is medeaanvrager gericht op borging kennisbank, verbinding naar arbeidsdeskundige *Stepped care participatieve aanpak gericht op werkherleving van mensen met psychische klachten is gestart. *www.mijnreintegratie.nl: ontwikkeling van een platform ter bevordering van de eigen regie van de werknemer is gestart.
ZonMw Verbetering Kwaliteit Poortwachterproces 2 ^e spoor	AKC is aangesloten bij drie projectideeën die zijn ingediend door de HAN, Tilburg University en UMCG. Alle drie de projectideeën mogen uitgewerkt worden in een projectplan voor 7 juli.
ZonMw Vakkundig aan het Werk 2	- AKC is aangesloten bij twee projectideeën die 7 juni worden ingediend: * Jobcoaching met SAM, SBCM, Zinziz * Inclusieve Technologie met TNO, KIT - Eventuele start van de onderzoeken in 2023.
Verkenning onderzoek met Impact Centre Erasmus en Acture gericht op de inzet van arbeidsdeskundigen in letsel-schade onderzoek	Uitwerking onderzoeks idee en opzet voor de zomer, daarna bredere consultatie.

AKC JAARVERSLAG ONLINE!

Het AKC heeft het jaarverslag over 2021 gepubliceerd. Een jaar waarin, ondanks wisselende coronamaatregelen, heel wat werk is verzet. Het jaarverslag geeft een overzicht van de bereikte resultaten en een blik op de toekomst. Ook nieuwsgierig waar het AKC zich in 2021 voor heeft ingezet? Kijk dan snel op <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc>



WAAROM SCHURKEN PECH HEBBEN EN HELDEN GELUK

★★★★☆

Auteur: Jurriën Hamer

192 pagina's

EAN 9789403120119

Prijs: € 20,99 of e-book € 11,95

Waarom schurken pech hebben en helden geluk

De 'American Dream' is een begrip waarmee het Amerikaanse ideaal van vrijheid en gelijkheid wordt verkondigd. Maar het verhaal van de krantenjongen die miljonair wordt, blijkt een mythe. Onderzoek heeft aangetoond dat sociale klasse een factor is die een bepalende impact heeft op iemands carrière. Het overheidsbeleid is er echter steeds meer op gericht dat iedereen verantwoordelijk is voor zijn eigen welzijn en dat iedereen van 18 jaar en ouder zelfredzaam is. Ook arbeidsdeskundigen en re-integratiecoaches benadrukken dat de cliënt zelf regievoerder is bij zijn werkherleving. De werkelijkheid is anders. We vergeten wel eens dat deze mensen niet zomaar bij ons aankloppen.

Een groot deel van de samenleving redt het niet om op het juiste pad te blijven. Het is daarom tijd voor een genuanceerdere kijk op de vrije wil van de burger. In zijn onlangs met de Socratesbeker bekroonde boek 'Waarom schurken pech hebben en helden geluk' bepleit Jurriën Hamer een drastische omslag in ons denken over de vrije wil, straf en beloning. Hij onderscheidt de libertaire vrije wil van de reflectieve wil. De eerste gaat uit van volledige keuzevrijheid, ongeacht de omstandigheden of geschiedenis die hebben geleid tot een keuze. Dit idee heerst hardnekkig in de westerse samenleving. Als de burger regels overtreedt, moet hij daarvoor boeten. Hij heeft er immers zelf voor gekozen, is de wijdverspreide opvatting. Bad guys moeten gestraft worden en de good guys beloond. Dit is volgens Hamer een gevaarlijke tendens. De libertaire vrije wil is een illusie. Volgens de reflectieve vrije wil wordt de keuzevrijheid van het individu beperkt door de omstandigheden. Voor een kind in een stabiel gezin met rijke ouders is het gemakkelijker om goede keuzes te maken

dan voor een kind met gescheiden ouders dat in armoede opgroeit. Hoe rechtvaardig is het dat het eerste kind beter wordt beloond voor zijn gemaakte keuzes dan het tweede kind? Illustratief is de toenemende intolerantie van Nederlanders die steeds minder solidair zijn met de ongezonde medemens. Zij moeten boeten voor hun levensstijl. Maar leven zij ongezond uit vrije wil dan?

Omdat vrije wil een illusie is, pleit Hamer voor een andere benadering van straf en beloning. Maar dat staat ons rechtssysteem dat louter gebaseerd is op schuld en boete in de weg. Lof en straf hebben zeker een constructieve en corrigerende functie in onze maatschappij. Daders kunnen wel degelijk tot inkeer komen. Niemand 'verdient' het om gestraft te worden, ook dieven en moordenaars niet. Straffen zijn een laatste redmiddel dat je uitdeelt om te herstellen, niet om te vergelden. Aldus de auteur.

'Waarom schurken pech hebben en helden geluk' biedt interessante bespiegelingen en praktijkgevallen over rechtvaardigheid en waardigheid. Het boek is vlot geschreven en is ook heel begrijpelijk voor niet-filosofen. Voor arbeidsdeskundigen zorgt het voor bewustwording dat externe factoren en omstandigheden heel bepalend kunnen zijn voor de situatie waarin cliënten zich bevinden, zonder dat zij daaraan 'schuld' hebben.

Gesprekken met Jurriën Hamer over zijn boek zijn te beluisteren in de podcasts 'De Correspondent' en 'De Bezige Bij'

(Geert Beckers)

PODCAST TIPS

Arbeidsmarkttransitie

In een reeks van vijf podcasts over de arbeidsmarkttransitie gaat Glenn van der Burg samen met TNO experts op zoek naar de antwoorden op vraagstukken in de arbeidsmarkt. Te beluisteren via Spotify. Zoek op TNO Insights.



PTSS

Posttraumatische stressstoornis wordt vaak gerelateerd aan gevaarlijke beroepen en oorlogstrauma. En maar weinig aan een traumatische ervaring of jeugd. Vaak hebben we allerlei veiligheidsmechanismen opgebouwd om ermee te leren leven. Alleen houden we toch mentale klachten of zelfs psychosomatische klachten. Klachten waar geen lichamelijke of medische oorzaak voor gevonden kan worden. Te beluisteren via Spotify. Zoek op #22:PTSS. Moet je daarmee leren leven?



Aankloten - Kloot jezelf succesvol



Anno 2022 zijn we allemaal voortdurend bezig met doelen stellen, presteren en grenzen verleggen. Om vervolgens uitgeput van de stress met een burn-out thuis op de bank terecht te komen. Mannen reageren anders op stress dan vrouwen. Frans van Leeuwen adviseert hen: ga aankloten (helpt ook voor vrouwen) en krijg een relaxed, leuk en succesvol leven.

Prijs € 20,00 | Pagina's 160 | ISBN 978-94-9328-202-5

Zin in je pensioen?



Veel werknemers zien hun pensioen met gemengde gevoelens naderen, voor sommigen is het een zwart gat. Hoe krijg je zin in je pensioen? Dat begint met afsluiten van wat er was en bedenken wat je mee wilt nemen. Een geslaagde overgang is ook voor werkgevers aantrekkelijk. Het boek Zin

in je pensioen helpt om lastige vragen onder ogen te komen en te beantwoorden. Wie ben ik zonder werk? Wat maakt mijn leven leuk en zinvol? De lezer gaat op reis langs betekenisvolle momenten in zijn of haar loopbaan. Maakt opnieuw kennis met z'n kwaliteiten, krachtbronnen en alles wat hij belangrijk vindt. Zo ontstaan vanzelf nieuwe plannen en gaat de nieuwe pensionado opgeruimd en met plezier een nieuwe toekomst tegemoet. Auteur Maaïke Boomstra werkte eerder als coach, dramadocent en activiteitenbegeleider in het onderwijs en de zorg. Momenteel coacht ze mensen die hun loopbaan afsluiten en met pensioen gaan. Ze krijgt mensen in beweging, een proces dat meestal begint met de tijd nemen om stil te staan.

Prijs € 20,00 | 160 pagina's | ISBN 9789493171367



Hoe lossen we de hardheden in de WIA op?

Het regeerakkoord van Rutte IV heeft het over het oplossen van de 'hardheden in de WIA'. Er wordt alleen niet benoemd wat deze hardheden zijn. De vakbewegingsorganisaties CNV, VCP en FNV hebben daar wel een idee over. Zij hebben in een witboek de hardheden beschreven die volgens hen aangepakt moeten worden en geven een aantal aanbevelingen. Maar zijn die wel wenselijk?

TEKST | Marjol Nikkels

De FNV, CNV en VCP benoemen de volgende hardheden in de WIA:

- Een te hoge ondergrens van 35% arbeidsongeschiktheid.
- Een te lage WIA-uitkering voor wie een 'vervolguitkering' krijgt.
- Een onbegrijpelijk systeem (CBBS) voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid, dat niet aansluit op de situatie van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer.

Ondergrens verlagen

Een werknemer heeft pas recht op een WIA-uitkering als hij minimaal 35% arbeidsongeschikt beoordeeld wordt. De International Labour Organization (ILO) heeft zich al in 2011 kritisch uitgelaten over deze ondergrens. Als er sprake is van arbeidsongeschiktheid ontstaan binnen werkverband (risque professionnel), wordt de werknemer hiervoor volgens de ILO niet voldoende gecompenseerd. Daarom stellen nu de CNV, VCP en FNV voor de grens te verlagen naar 15%. Voor een deel van de 35-minners wordt daarmee dan een inkomensvangnet gecreëerd. Boven-

dien kan deze groep dan ook gebruikmaken van de WGA-dienstverlening van het UWV. Denk aan begeleiding en ondersteuning bij het vinden van werk. Ook kunnen dan werkgevers die werknemers uit deze groep in dienst willen nemen, gebruikmaken van bijvoorbeeld de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel.

Nadeel van dit voorstel is dat de WIA-instroom nog veel harder gaat stijgen. En hoe ga je dan om met de groep 15-35% die sinds 2006 geen recht op een uitkering heeft gehad?

Hogere vervolguitkering

In eerste instantie ontvangt een WGA-gerechtigde een loongerelateerde uitkering. Als hij na deze periode niet in staat is om 50% van zijn restverdiencapaciteit te verdienen, valt hij terug op de vervolguitkering. De vervolguitkering is een percentage van het wettelijk minimumloon (WML) en dus beslist geen vetpot.

Een dergelijke lage uitkering ligt beneden de minimumgrens die het door Nederland geratificeerde ILO Verdrag 121 voorschrijft, namelijk

60% van het referteloon. Ook is de impliciete sollicitatieplicht strijdig met het verdrag.

Volgens het CPB (Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2020) kan voor een oplossing gedacht worden aan de optie om de WGA-vervolguitkering te verhogen: voor iedereen wordt de uitkering gebaseerd op 70% van het laatstverdiende loon (naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid). Die oplossing betekent dan ook dat de uitkering niet langer afhankelijk is van de vraag of de arbeidsongeschikte voldoende werkt.

Onbegrijpelijk CBBS-systeem

De wijze waarop de WIA-beoordeling nu is vormgegeven met het CBBS-systeem wordt als 'te theoretisch' ervaren. Werknemers herkennen zich niet in de (belastbaarheid van) geduide functies, de veronderstelde mogelijkheden op de arbeidsmarkt en daarmee hun 'verdiencapaciteit' op die arbeidsmarkt. Het gaat hier niet alleen om een 'gevoel': de arbeidsdeelname onder de WIA-gerechtigden en 35-minners is laag en men is



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

Het CBBS moet realistischer, met functies diemeer aansluiten op de praktijk.

zelden aan het werk in de geduide functies. Er zou dan ook een realistische vulling van het CBBS moeten komen, met functies die meer aansluiten op de praktijk. Verder heeft de Stichting van de Arbeid al in de zomer van 2020 bepleit om een objectieve bovengrens te hanteren en geen ruimte meer te geven voor overschrijdingen van de FML. Bij het UWV is al jaren onderzoek gaande naar hoe het CBBS-systeem beter kan aansluiten en ook naar hoe er minder mensen op arbeidskundige gronden volledig arbeidsongeschikt worden geacht.

Behoud de werken-loont-prikkel

De genoemde hardheden zijn herkenbaar, maar de oplossingsrichting laat mijns inziens te wensen over. Op deze manier verdwijnt de WIA werken-loont-prikkel. Terwijl dat juist de basis was van de verandering van WAO naar WIA per 29 december 2005. Dat werken loont, laten we zien aan de hand van een voorbeeld.

Stel, een 50-jarige werknemer met 30 jaar arbeidsverleden raakt voor 50% arbeidsongeschikt. Oud inkomen: € 3.600 per maand inclusief vakantiegeld. Resterende verdien capaciteit volgens UWV:

€ 1.800 per maand, inclusief vakantiegeld.

- Als hij helemaal niet werkt, komt zijn inkomen na 2 jaar uit op 35% van het minimumloon, dat is ongeveer € 615.
- Benut hij ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit, dan komt hij na 2 jaar in de loonaanvullingsuitkering. Samen met zijn loon, komt hij dan uit op circa € 2.160.
- Benut hij zijn verdien capaciteit helemaal, dan komt na 2 jaar zijn totaal zelfs uit op € 3.060.

Conclusie: Een werknemer heeft een groot



financieel belang om zijn volledige verdien capaciteit te benutten. Als de voorstellen van de vakbeweging worden opgevolgd, dan zijn we deze WIA werken-loont-prikkel kwijt. Dan is er geen onderscheid meer tussen de vervolguitering en de loonaanvullingsuitkering, wat mijns inziens niet wenselijk is.

Verplichte WGA hiaatverzekering?

Gezien de problematiek met ILO 121 dient er wel een andere oplossing te komen voor het risque professional. Gaan we dan opnieuw nadenken over een extra garantieregeling voor beroepsrisico's? Of durven we te kiezen voor een verplichte private WGA hiaat basisverzekering? Deze verzekering vult bij onvoldoende werken de lage WGA-vervolguitering aan tot het niveau van de WGA-loonaanvulling.

In dat geval krijgt de private markt er belang bij dat iemand ten minste de helft van zijn resterende verdien capaciteit gaat benutten, want dan hoeft de WGA-hiaat basisverzekering namelijk niets uit te keren. Dan blijft

toch de werken-loont-prikkel behouden en zullen de private verzekeraars actief aan de gang moeten op de re-integratiemarkt.

Win-win-win

De werken-loont-prikkel met een win-win-win-belang voor iedereen moet mijns inziens behouden blijven. Los van het financiële belang, is werken ook gezondheid bevorderend. Werk is economisch, sociaal en maatschappelijk van waarde. Al jarenlang bepleit ik het belang van werk. Met name ook voor de werknemer zelf. Werken is de beste sociale zekerheid.



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

Obrigado



Ze was begin dertig en haar jongste was net 9 maanden oud. Haar man had een goedlopend bedrijf. Zij stond voor een klas gevuld met uithuisgeplaatste kinderen met leerachterstanden. Op een dag werd ze ziek. Erg ziek. Zo ziek dat het de vraag was of ze haar kinderen volwassen zou zien worden. Zwarte sneeuw werd gezien maar uiteindelijk keerde het tij. Toen het gevaar was geweken, was alles anders en werden ze genoopt om keuzes te maken. Niet om een droom na te jagen maar om een ander leven te vinden. Het gezin vertrok naar Portugal.

Daar stonden ze dan, voor een amper bewoonbaar huis op 9 hectare grond. Met bomen en een riviertje, dat dan weer wel. Een olijfbomgaard, zei hij. Een ezel, zei zij. Verder dan dat reikten de plannen niet. Dat was ook niet mogelijk want werkelijk alles moest aan het oeroude huis gedaan worden om het enigszins aan de maatstaven van de moderne tijd te laten voldoen. Alle gemakkelijke zaken gingen moeizaam. Elektriciteit, water, telecom etc. Op een dag was het genoeg. De afhankelijkheid van bedrijven om iets voor elkaar te krijgen werd dermate frustrerend dat ze noodgedwongen alles in eigen handen namen. Zonnepanelen, een grote wateropvang met omvangrijk leiding- en drainagesysteem en een fornuis waar het hout van de bomen dan weer goed voor was. Niet meer dan nodig was, want nieuwe beplanting groeit niet binnen een jaartje weer terug tot een volwassen boom. Er kwam een moestuin op vruchtbare doch weerbarstige grond. De lijst met werkzaamheden werd langer en langer. Regelmatig werden de nieuwe omstandigheden vervloekt en werd er heftig verlangd naar Nederland. Maar de schepen waren verbrand en zij moesten doorgaan. Ook al was het geld op een gegeven moment niet meer dan een klein hoopje in een donker hoekje van een lege portemon-

nee. Gelukkig was er zoveel werk dat er weinig tijd was om hierover te piekeren. Langzaam begonnen ze er lol in te krijgen.

Na een aantal jaar was het grote afzien voorbij, al lag er nog steeds bedroevend weinig geld op de plank. Bovendien miste ze haar vroegere werk, de kinderen in de klas en het overbrengen van kennis. Zo mijmerde ze tegen een langs gewaarde passant die had gevraagd een nachtje te mogen blijven ergens op die 9 hectare. De passant moest nog te ver om door te gaan en er was niets in de omgeving om te blijven en dit was perfect voor onderweg. Een onderweg dat er niet meer van kwam, want hij bleef zijn volle drie vakantieweken daar. Hij had het heerlijk gevonden in de schaduw aan het riviertje. Langzaam ontkiemde een plan.

Inmiddels zijn alle plekken op de vrijwel volledig zelfvoorzienende natuurramp gevuld. Onlangs is er een subsidie toegekend voor de bouw van een verblijf dat volledig toegankelijk is voor cognitief beperkte en/of mindervalide jongeren. Maximale capaciteit: 22 gasten! Onderdeel van het plan is om kennis over te brengen over duurzaam leven, maar vooral om de jongeren dit in de praktijk te laten ervaren. Op hún terrein wat inmiddels is gevuld met schapen voor wol en vlees, een tuin vol smakelijke gewassen en natuurlijk olijfbomen. Ook de ezel ontbreekt niet. Nou ja, twee ezels want een ezel wil ook weleens tegen een soortgenoot aan balken. Zij organiseert alles, hij is dagelijks in de weer met gereedschappen. Vorige maand hebben we met zijn allen de 18e verjaardag van hun jongste gevierd.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

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



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen



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

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

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

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

Meer informatie: www.cs-opleidingen.nl

Ken je iemand die een goede AD'er zou zijn?



Geef ze de tip om te kijken naar de opleiding
Arbeidsdeskundige! Hoe? **Maak een foto van
deze advertentie en stuur 'm door!**



Uiterlijke inschrijfdatum: 17 mei 2022

Opleidingsinformatie in een notendop

Wat mag je verwachten:

- Geaccrediteerde Post-HBO opleiding
- Slagingspercentage 80% bij final assessment
- Combinatie on- en offline onderwijs
- Leer van elkaar in een vaste groep

Meer informatie over het lesprogramma,
studielast en kosten vind je op onze website
**Ga naar bit.ly/saxionarbeidsdeskundige
of scan de QR-code**



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!



Scan en ontdek!

Of ga naar capabel.nl/arbeidsdeskundige