



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

44^e JAARGANG | SEPTEMBER 2022 | NUMMER 4



AD
Privé
Pagina 18

Mediation

De angel uit het arbeids- conflict

Het begint bij de werknemer zelf

Mentaal bewust trainingen voor HOOGRISICOBEROEPEN

→ Hulphond geeft
perspectief op werk

→ Samen Beslissen in
re-integratie

***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**

Podcast tips

Kijk op pagina 26

Colofon

44e jaargang nummer 4 • September 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 (ObloMOV 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

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

Advertenties

ObloMOV 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

De angel uit het arbeidsconflict

Soms zijn conflicten op het werk lastig onderling op te lossen. Dan kan het inzetten van arbeidsmediation handig zijn. De twistende partijen gaan onder leiding van een onafhankelijke bemiddelaar met elkaar praten om tot een oplossing te komen.



6

Hulphond biedt perspectief op werk



Honden zijn gevoelig en trouw, en ze onthouden zich van elk oordeel. Best logisch daarom dat ze tegenwoordig steeds vaker worden ingezet om mensen te ondersteunen die psychisch kwetsbaar zijn.

10

De winst zit aan de voorkant

In de twee jaar therapie die Jasper Weijling na de diagnose PTSS kreeg, leerde hij zoveel, dat hij besloot iets met de kennis te doen. Nu geeft hij samen met zijn broer Paul Mentaal Bewust trainingen aan onder meer hoogrisicoberoepen.

24

En verder...

Samen Beslissen bij re-integratie	14
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Hans van Hans van Dijk (64), arbeidsdeskundige bij a.s.r. schildert in zijn vrije tijd portretten.

18



Liften

In mijn krant stond deze week een artikel over twee dertigers naar aanleiding van hun boek *Een filosofie voor het onderweg zijn*. Hierin vertellen zij over hun lift-reis naar Hongkong. Tegenwoordig zijn lifters een zeldzaamheid. Ik zie ze nooit meer. Vroeger was liften heel gebruikelijk. Ik herinner mij nog de lange rij lifters aan het begin van de Utrechtsebrug in Amsterdam. Het was een goedkope manier van reizen, maar ook vol onzekerheden. Je wist nooit precies wanneer je de plaats van bestemming zou bereiken, hoe vaak je moest overstappen, niet met wat voor een voertuigen je zou reizen en ook niet bij wie je in de auto zou stappen. Juist dat passieve, onvoorspelbare karakter maakte liften zo aantrekkelijk. Vaak stond je langs de weg lang te wachten, met alle tijd om te mijmeren over het leven. Ook raakte je aan de praat met automobilisten van allerlei pluimage, soms met de mooiste verhalen. Amusant en vaak ook leerzaam. Tegenwoordig vinden onverwacht ontmoetingen steeds minder plaats. Liften doen we niet meer. Dat is te gevaarlijk. Een treinkaartje kopen we via internet en eenmaal in de trein zit iedereen op de smartphone. We vragen niet meer de weg aan een voorbijganger, maar kijken op Google maps. En als we een broodje kopen in de supermarkt rekenen we af met de zelfscanner. Bij het café op de hoek moet ik mijn drankje via een QR-code bestellen en onlangs werd ik in een restaurant bediend door een robot op wieljes. Langzamerhand hebben we steeds minder menselijk contact, ook in werksituaties. Overleggen via MS Teams is nu de norm. Dat is efficiënt, maar kent ook zijn beperkingen ten opzichte van fysiek overleg. Bovendien werken mensen meer vanuit huis. Goed voor het milieu, maar het verengt ook het sociale verkeer. Zo leren mensen steeds minder hoe zij met elkaar om moeten gaan. Daardoor kunnen bijvoorbeeld conflicten op de werkvloer lastiger worden opgelost. De coverstory van deze AD Visie laat zien dat het inzetten van arbeidsmediation dan handig kan zijn. Wat heeft liften nu te maken met mediation? Misschien moeten we wat vaker bij elkaar in de auto stappen, ook als de relatie verstoord is. Door met elkaar in gesprek te gaan kan de lucht makkelijker klaren.

Geert Beckers

Overwerk

Niet iedere werknemer in Nederland werkt van maandag tot en met vrijdag van 9 tot 5. Een groot aantal werkt soms of regelmatig buiten kantooruren. In 2021 werkte 17% van de werknemers in ploegendienst en had 30% wel eens bereikbaarheidsdiensten. Verder werkte 51% wel eens 's avonds, 14% wel eens 's nachts, 52% wel eens op zaterdag en 39% wel eens op zondag. Uiteraard is het werken buiten kantooruren verschillend per sector. In de horeca kwam dit het vaakst voor. In deze sector werkte 78% wel eens 's avonds, 85% weleens op zaterdag en 79% weleens op zondag. 's Nachts werken kwam het meest voor in het vervoer (37%) gevolgd door de zorg (21%). In 2021 werkte 71% van de werknemers in Nederland wel eens over en 29% deed dat zelfs regelmatig. In de zorg (76%), het vervoer en het onderwijs werd het meest overgewerkt (beide 75%), in het openbaar bestuur het minst (66%).

Bron: NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden)

Minder thuiswerken na corona

Corona heeft een grote invloed gehad op de mobiliteit. Tijdens de pandemie nam het aantal files af en werkten we zoveel mogelijk thuis. Nu vrijwel alle maatregelen en restricties zijn afgeschaft, blijkt dat we minder thuiswerken, maar nog altijd meer dan voor corona. Het Kennisinstituut voor mobiliteitsbeleid (KiM) heeft in mei een nieuwe meting gedaan onder het Mobiliteitspanel Nederland. Daaruit blijkt dat respondenten gemiddeld 6,5 uur per week thuiswerken. Dit is minder dan op het hoogtepunt tijdens corona (12 uur), maar meer dan daarvoor toen er gemiddeld maar 3 uur per week werd thuisgewerkt. De toename in thuiswerkuren is groter onder hoogopgeleiden (van 5 naar 11 uur) en onder degenen die met het ov van en naar het werk reizen (van 4 naar 14 uur). Ongeveer 50% van de werkenden geeft aan dat het werk zich niet leent voor thuiswerken. Van de andere werkenden geeft het grootste deel aan momenteel zelf te mogen beslissen of men thuis of op de werklocatie werkt. 14% van de werkenden

geeft aan dat hun werkgever als gevolg van COVID en thuiswerken de faciliteiten voor hybride vergaderen heeft verbeterd; onder degenen met een kantoorfunctie is dit 30%. Ook blijkt uit de enquête dat thuiswerkers iets positiever zijn dan tijdens eerdere perioden van de pandemie. Collega's worden minder gemist en er worden minder fysieke en psychische klachten ervaren.



Lager opgeleide jongeren hebben minst stabiele loopbanen

Jongeren die beginnen op de arbeidsmarkt hebben een minder stabiele loopbaan naarmate ze lager zijn opgeleid. Lager opgeleide jongeren hebben vaker langdurig geen werk en maken minder vaak de overstap van een flexibel naar een vast contract. Als ze al een vast contract hebben, is de kans groter dat ze weer flexwerk gaan doen of zonder werk raken. Dat blijkt uit nieuw CBS-onderzoek naar de dynamiek van beginnende loopbanen van mensen geboren tussen 1983 en 1985.

Werkgevers missen kansen op krappe arbeidsmarkt

Werkgevers kunnen meer doen om mensen aan het werk te helpen, personeel te behouden of te voorkomen dat mensen voortijdig uitvallen, concludeert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in een rapport over personeelsbeleid. Een hoog salaris en goede arbeidsvoorwaarden zijn in deze krappe arbeidsmarkt niet genoeg. Volgens het SCP kunnen werkgevers bijvoorbeeld de werkdruk voor het huidige personeel verlagen, scholingen en trainingen aanbieden en de optie geven voor thuiswerken. Daarnaast zouden ze meer kansen kunnen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Lees het arbeidsmarktrapport op digitaal.scp.nl





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

Arbeidsmediation:

DE ANGEL uit het arbeidsconflict

Soms zijn conflicten op het werk lastig onderling op te lossen. Dan kan het inzetten van arbeidsmediation handig zijn. De twistende partijen gaan onder leiding van een onafhankelijke bemiddelaar met elkaar praten om tot een oplossing te komen. Sleutelwoorden hierbij zijn vrijwilligheid, open communicatie en vertrouwelijkheid.

TEKST | Hans Klip



Wanneer een conflict op het werk niet onderling op te lossen is, kan het handig zijn om arbeidsmediation in te zetten. De twistende partijen gaan dan onder leiding van een onafhankelijke bemiddelaar met elkaar praten om tot een oplossing te komen. Sleutelwoorden hierbij zijn vrijwilligheid, open communicatie en vertrouwelijkheid.

De deelnemers bepalen zelf de oplossing voor hun conflict. Daar draait het om bij arbeidsmediation. De mediator zorgt ervoor dat er bij het proces geen kink in de kabel komt en de goede vragen tijdens het gesprek worden gesteld.

Arbeidsmediation is een bijzondere tak van sport binnen mediation, vindt Aiko Haak. "Bij de bemiddeling zijn veel actoren betrokken. Dat is wel iets anders dan een burenruzie of een conflict bij een voetbalvereniging. Meestal speelt ook ziekteverzuim mee." Haak is zelfstandig arbeidsdeskundige en bedrijfsfysiotherapeut en tevens hoofddocent bij de opleiding voor arbeidsdeskundigen van Capabel Hogeschool. Hij is ook gediplomeerd mediator en heeft vroeger veel zaken gedaan.

Zijn collega Annemieke Oostveen, MfN-geregistreerd mediator, arbeidsjurist en opleidingscoördinator van de juridische opleidingen van Capabel Hogeschool, wijst erop dat de werknemer vaak de zwakkere partij is. "Daarom moet je als mediator zorgen voor een meer gelijkwaardige positie. Dat is niet altijd eenvoudig. Wat arbeidsmediation ook complex maakt, is dat ontslag op de loer ligt. De bemiddeling wordt door de werkgever soms gebruikt om dat te bewerkstelligen."

Creatief

De kern van arbeidsmediation is dat de deelnemers vrijwillig meedoen en de kans krijgen om open en vertrouwelijk met elkaar van gedachten te wisselen, zegt Koos van der Velden, zelfstandig arbeidsdeskundige en mediator. "Zij kunnen creatief aan de slag gaan met oplossingen, zonder dat ze daarop afgerekend kunnen worden als ze het onverhoopt toch niet samen eens worden. Tijdens de mediation is er ruimte voor emoties. Partijen kunnen zo zoeken naar de ruimte om te

onderhandelen. Bij een traject in het kader van poortwachter kan door mediation de angel uit het conflict gehaald worden, waarna werkgever en werknemer weer doelgericht verder kunnen gaan met re-integratie.”

Meestal zitten een werkgever en een werknemer om tafel. Maar dat hoeft niet zo te zijn, aldus Tineke Otter die als zelfstandige de bezigheden van organisatie-deskundige, coach en mediator combineert. “Het kan net zo goed een leidinggevende, coördinator, HR-manager of team zijn.”

Arbeidsmediation wordt in de praktijk vaak ingezet als laatste redmiddel. Ten onrechte, merkt Otter op. “De bemiddeling is dan eigenlijk te laat. Daarom krijgen mediators vaak te horen van deelnemers: hadden we het maar eerder gedaan! Er is dan ook meer aandacht voor de preventieve kant nodig. Hoe kan door mediation in een vroeg stadium ziekte en uitval worden voorkomen?”

Herkenning

Tineke Otter was projectleider van de in juni verschenen Werkwijzer ArbeidsMediation. Deze digitale publicatie geeft op een toegankelijke manier informatie over wat arbeidsmediation inhoudt en wat deelnemers en professionals van elkaar mogen verwachten. “De werkwijzer wordt breed gedragen. Wij communiceren vanuit een neutraal, onafhankelijk platform. Het gaat er ons echt om dat mensen gelukkiger worden en zo snel en gezond mogelijk weer aan het werk kunnen.”

Toen Van der Velden de wegwijzer las, was er steeds een blik van herkenning. “De basis is gewoon wat ik bij arbeidsmediation doe. Het is handige informatie voor de arbeidsdeskundige die er meer over wil weten.”

Bij het opstellen van de wegwijzer is een enquête onder arbeidsmediators en betrokken professionals gehouden. Dat leverde volgens Otter een aantal verrassende resultaten op. Zo bestaan er uiteenlopende verwachtingen over de bemiddeling, wat negatieve gevolgen kan hebben voor het functioneren en de integriteit van arbeidsmediators. “Een onverwachte uitkomst was dat veel HR-adviseurs niet goed de mogelijkheden van mediation kennen. Ook bedrijfsartsen zijn hiervan niet altijd op de hoogte en stellen soms ‘te laat’ mediation voor. De rol die de arbeidsmediator vervult, is voor hen een soort ‘black

“Conflict is een beladen begrip maar een goed alternatief is er niet”

box’. Daardoor kunnen professionals verkeerde verwachtingen hebben.”

Volgens bijna de helft van de ondervraagden rust er in het bedrijfsleven een taboe op het woord conflict. “Het is een beladen begrip maar een goed alternatief is er ook niet.” Verder is het nut van arbeidsmediation amper bekend, behalve als het gaat over het maken van afspraken over een exit.”

Kritische noot

Otter plaatst in dit verband een kritische noot over arbeidsdeskundigen. “Het is jammer als mediation alleen als een vinkje wordt gezien omdat het is geprobeerd. De methodiek kan vroegtijdig worden ingezet om mensen sneller in ander gedrag te krijgen. Ook denken arbeidsdeskundigen die gelieerd zijn aan een organisatie of bedrijfstak, nogal eens dat mediation alleen wordt toegepast voor een exit. Het zou zonde zijn als dat tussen de oren blijft zitten.” Het is belangrijk dat mediators helder zijn over het proces, vindt Otter. Ook is het raadzaam om met elke deelnemer een apart intakegesprek te hebben. “Er zijn mediators die dit principieel niet doen, maar zeker bij een verwijzing door een bedrijfsarts is dat wel wenselijk. De werknemer ziet vaak huizenhoog op tegen mediation, omdat de werkgever betaalt of omdat mediation in het verzekeringspakket zit. Bij een een-op-een gesprek valt dat weg.”

Otter heeft nog een tip voor arbeidsdeskundigen. “Je mag de mediator niet vragen naar de inhoud want dat is geheim, behalve als deelnemers vooraf hebben afgesproken dat bepaalde informatie kan worden gedeeld. Maar vragen over het proces stellen mag altijd.”

Luisteren

Koos van der Velden heeft inmiddels twintig jaar ervaring als arbeidsdeskundige. Op een gegeven moment is hij mediation erbij gaan doen. “Ik liep regelmatig aan tegen het conflictverhaal bij ziekte.” Het maakt een groot verschil welke pet hij op heeft. “Als arbeidsdeskundige heb ik een adviesrol en kan ik bij een conflict meedenken. Bij mediation gaat het juist niet om wat ik vind. Mijn rol als mediator is dan het begeleiden van het proces en het toelichten van het wettelijk kader bij verzuim.”

Het komt bij een probleem geregeld voor dat de arbeidsdeskundige zich moet afvragen of er een →



Koos van der Velden,
zelfstandig arbeids-
deskundige en
mediator



Tineke Otter
arbeidsdeskundige,
coach en mediator

conflict aan ten grondslag ligt. "Gaaf het alleen om een ziekte of gebrek of bijvoorbeeld ook om gezien en erkend worden? En leidt dat laatste dan tot het klachtenpatroon? Dan kun je mediation adviseren."

De crux is ervoor te zorgen dat mensen echt naar elkaar luisteren. Van der Velden komt gevallen tegen dat de werkgever tegen de werknemer zegt: als het daarom gaat, waarom heb je dit dan niet gemeld? Want ik wil met je kijken hoe we jouw functie meer inhoud kunnen geven. "Re-integratie kan stuklopen op het feit dat de medewerker zich niet gezien en erkend voelt. In de mediation heb ik dan de ruimte om te zeggen: maak de medewerker nu even heel groot. Daarna kunnen we verder."

Wat ziet Van der Velden als een bevredigende afloop? Een oplossing hoeft volgens hem niet te betekenen dat beide partijen over alles hetzelfde zijn gaan denken, maar wel dat ze samen goed werkbare afspraken hebben gemaakt. "Wij kunnen wel roepen dat mediation ertoe leidt dat zij vrolijk fluitend naar buiten gaan, maar

dat is natuurlijk flauwekul. Ongeveer een kwart van mijn mediationzaken eindigt met een vaststellingsovereenkomst waarin de afspraken op papier zijn gezet. Bij de helft is er geen formele schriftelijke overeenkomst maar is het gekissebis voorbij en kunnen partijen vervolgstappen bij de re-integratie zetten. En bij een kwart blijft het geschil onopgelost."

Ook zonder een overeenkomst aan het einde kan de mediation gelukt zijn. "Als er helderheid is, kunnen werkgever en werknemer naar de rechter toe."

Niet pionieren

Capabel Hogeschool besteedt in het curriculum de nodige aandacht aan het thema arbeidsconflicten en arbeidsmediation, vertelt Annemieke Oostveen. "In een van de lessen van de opleiding voor arbeidsdeskundigen wordt dat belicht. Tevens hebben wij recent een losse module over arbeidsconflicten ontwikkeld, die bedoeld is voor diverse groepen professionals waaronder arbeidsdeskundigen."

RUIM KWART WERKNEMERS HEEFT ARBEIDSCONFLICT

Wanneer is sprake van een arbeidsconflict?

Daarvan wordt deze definitie gegeven in de STECR-werkwijzer: 'Twee individuen, één individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.' Arbeidsconflicten zijn aan de orde van de dag, blijkt uit de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 die door TNO en het CBS is uitgevoerd in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vorig jaar had 28 procent van de werknemers een conflict

met collega's, de direct leidinggevende of de werkgever. Dat is iets meer dan in 2020 (26%). In de jaren voor het uitbreken van de coronapandemie schommelde het percentage echter tussen de 30 en 33%. In de enquête wordt geen duiding gegeven, maar thuiswerken lijkt een belangrijke reden voor de daling.

Mannen hadden vaker een conflict op het werk (30%) dan vrouwen (25%). Er is ook gekeken naar sectoren. Arbeidsconflicten komen relatief weinig voor bij een financiële instelling en juist vaak in de industrie: 20% tegen 34% van de werknemers.

Nog een interessant cijfer komt van Arboportal, de site van het ministerie van SZW. Er wordt een onderzoek aangehaald

waaruit blijkt dat aan zo'n 70.000 tot 100.000 ziekmeldingen per jaar een conflict ten grondslag ligt.



Vorig jaar had **28%** van de werknemers een conflict met collega, leidinggevende of werkgever



Mediaton gesprek met midden Tineke Otter

Aiko Haak krijgt vaak de vraag van studenten: wat doe je als je ziet dat het een arbeidsconflict is? "Dan moet je precies weten waar jouw bemoeienis als arbeidsdeskundige ophoudt en die van de mediator begint. Ga niet pionieren want dan kun je onderdeel worden van het conflict, met het gevaar dat je bijvoorbeeld betrokken raakt bij een rechtszaak voor ontslag. Ik blijf daarom zelf aan de veilige kant zitten."

Hij geeft een praktijkvoorbeeld van een stevig conflict en wat daarbij zijn inbreng als arbeidsdeskundige was. Een werkgever en een medewerker werken heel nauw samen bij een groot project dat de landelijke pers gaat halen. Op een gegeven moment krijgt de medewerker een zenuwontsteking door de stress en moet van de specialist rust houden. "De werkgever dacht vanuit goede bedoelingen dat hij tijdelijk afstand van haar moest nemen, en zocht geen contact meer op. Verder schakelde hij een vervanger in."

Vlak voor de lancering van het project is de medewerker hersteld, maar blijkt ze niet meer nodig. Zij voelt zich nutteloos en aan de kant gezet. Haak: "Ik was er als arbeidsdeskundige bij geroepen, omdat ze volgens de bedrijfsarts weer aan het werk kon. Ik heb haar toen gevraagd of er sprake was van een conflict en dat bevestigde ze. Toen heb ik de bedrijfsarts gebeld en aangegeven dat er een conflict was. Dat heeft geleid tot mediation waarbij ik geen rol meer had. Uiteindelijk is het gekomen tot een exit-traject, omdat het vertrouwen te veel was geschaad. Maar het was eigenlijk gewoon super onhandigheid van beide partijen dat het zo is gelopen."

Dit komt vaak voor bij arbeidsmediation, zegt Oostveen. "Veel conflicten ontstaan door onbegrip of miscommuni-

catie. Gedragingen worden anders geïnterpreteerd dan ze bedoeld zijn en gaan daardoor een eigen leven leiden." Hogeschool Capabel is nauw betrokken bij de werkwijzer over arbeidsconflicten die Stichting Expertisecentrum Participatie (STECR) – "onze organisaties zijn eigenlijk broer en zus" – uitgeeft. De eerste versie dateert van 21 jaar geleden en inmiddels is men toe aan versie zeven. Die verscheen in april. Hierin wordt toegelicht wat een arbeidsconflict is, hoe zo'n conflict kan ontstaan en wat er verder allemaal komt kijken bij arbeidsmediation.

Adempauze

Ook wordt in de STECR-werkwijzer een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de situaties met en zonder ziekmelding. De stappen en interventies zijn dan verschillend, vertelt Oostveen. "Ook als iemand niet ziek is, kun je een adempauze inlassen maar dan moet er wel meteen iets gebeuren. De werkwijzer stimuleert dat er op zo'n vroeg mogelijk moment een gesprek plaatsvindt. Bij ziekteverzuim is dat niet altijd mogelijk."

In de nieuwe versie is ook veel aandacht voor preventie: hoe voorkom je dat een situatie uitgroeit tot een arbeidsconflict? Of dat een arbeidsconflict escaleert? "Want dan helpt arbeidsmediation niet meer. Daar geeft de STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten handvaten voor." Oostveen is trouwens ook voorstander van een systemische benadering van conflicten in teams in plaats van alleen het inzetten van arbeidsmediation. "Water zoekt het laagste punt. Deze constatering gaat ook op bij 'gedoe' binnen teams. Het kan goed zijn dat tussen twee mensen in een team een conflict ontstaat, maar dat de oorzaak ervan elders gezocht moet worden. Bijvoorbeeld de stijl van leidinggeven, het besluitvormingsproces of de relaties tussen de teamleden. Door het hele team als systeem te benaderen kun je de basis van een conflict soms beter blootleggen. Daarom is ook teamcoaching een belangrijk preventief instrument."



Aiko Haak is zelfstandig arbeidsdeskundige, mediator, bedrijfs-therapeut en hoofddocent bij de opleiding voor arbeidsdeskundigen van Capabel Hogeschool



Annemieke Oostveen, mediator en opleidingscoördinator van de juridische opleidingen van Capabel Hogeschool

MEER INFORMATIE:

- www.mediatorsvereniging.nl
- www.mfnregister.nl
- www.capabelhogeschool.nl
- www.2connect.nl
- www.arbeidsmediationalsoplossing.nl
- www.in-z.nl
- www.prefya.nl
- www.werkwijzer-arbeidsmediation.nl
- www.stecr.nl

Hulphond biedt perspectief op werk

Honden zijn gevoelig en trouw, en ze onthouden zich van elk oordeel. Best logisch daarom dat ze tegenwoordig steeds vaker worden ingezet om mensen te ondersteunen die psychisch kwetsbaar zijn. Bijvoorbeeld bij autisme, adhd of posttraumatische stress. Hoe werkt dat? Wie betaalt de kosten van de training? En wat betekent de hulphond voor het perspectief op werk?

TEKST | YVONNE VAN OSCH



Hulphond in training. Niet afleiden. Niet aaien. De laatste jaren duiken honden met tuigjes waarop dergelijke teksten staan steeds vaker in het straatbeeld op. Hun eigenaren zijn niet langer alleen de mensen met een visuele of andere lichamelijke beperking. Het zijn ook mensen met angsten of stress vanwege een aandoening of een trauma uit het verleden. De hond - in veel gevallen een golden retriever, labrador, labradoodle, herder of collie - helpt in hoofdzaak door te spiegelen. Hij reageert op signalen van onrust bij de baas, vaak al ver voordat deze zichzelf van onrust bewust is. Oppassen, is voor deze persoon dan het teken. Je nadert een gevarezone.

Rustig ademen

Annyk Haveman (61) kent het proces. Ze is sinds twee jaar het baasje van Baloe, genoemd naar de aimabele lippenbeer uit Jungle Book. Door een trauma in haar vroege jeugd is Annyk hyperalert en altijd gespannen. Die onrust kan gaan werken als een vliegwiel. Grijpt ze niet tijdig in, dan verliest ze de controle en is een psychose met gedwongen opname bijna onvermijdelijk. Dit is in haar leven al zeven keer voorgekomen, met alle mentale gevolgen van dien. Wat Baloe voor haar betekent? 'Eigenlijk alles,' zegt Annyk,

'want zij kan voorkomen dat ik doordraai. Dat gaat op een heel natuurlijke manier. Als we buiten lopen, houdt ze zowel mij als de omgeving in de gaten, waardoor ik zelf minder alert hoef te zijn. Komen mensen in mijn persoonlijke ruimte, dan slaat ze aan.'

'In feite,' zegt Annyk, 'projecteert Baloe mijn eigen gevoelens, waardoor ik me daar bewust van word. In huis ook. Laatst begon ze wild met haar dekontje te schudden toen ik met iemand aan het bellen was. Dan weet ik: wacht even, ik loop me kennelijk op te winden. Concentreren op Baloe. Rustig ademen. En dan begin ik weer te aarden. Het is trouwens niet zo dat Baloe denkt: ik ga het baasje helpen. Die voelt gewoon mijn onrust en wil dat het ophoudt.'

Training

Zoals Annyk zijn er vele duizenden in Nederland met een psychische kwetsbaarheid. In veel gevallen kan een hulphond tot steun zijn. Door de signaalkracht, de afhankelijkheid en de trouw, maar ook door de structuur die het hebben van een hond biedt. Zo geven het eten, het slapen en de vaste loopjes op straat zeker mensen met autisme of adhd veel houvast.

Voordat een hond een hulphond is, moet hij samen met de baas voor de samenwerking worden getraind. Dat gebeurt,



vaak na een basis-puppytraining, meestal in een individueel traject. Een trainer loopt met baas en hond mee zowel in de thuissituatie als op straat. Hij helpt beide elkaar te leren kennen, leert de baas hoe deze het gedrag van de hond kan interpreteren, doet suggesties over beloning van gewenst gedrag en het afleren van ongewenst gedrag bij de hond. Het gaat erom een relatie van vertrouwen en wederkerigheid op te bouwen. Hoe hechter de band, hoe beter de samenwerking en hoe groter het effect.

Soorten hulphonden

Het hulphondenlandschap onderscheidt inmiddels zeven soorten hulphonden: de blindengeleidehond, de ADL-hulphond, de signaalhond, de seizure- of epilepsiehond, de diabetes hulphond, de psychische hulphond of buddyhond, en de therapiehond. De laatste wordt op tijdelijke basis en voor meerdere cliënten ingezet om een therapeutische behandeling te ondersteunen. De andere hulphonden zijn van de baas zelf en staan 24/7 tot diens beschikking. Als overkoepeling wordt de term assistentiehond gebruikt.

De training van onder meer buddyhonden zoals Baloe wordt aangeboden door een aantal erkende scholen,



Een van de standaardtuigjes van opleider BMA. De assistentiehonden leren met het tuigje om alert en in hun rol te blijven. Vandaar ook: niet afleiden. (Foto: Yvonne van Osch)

Foto links: Annyk Haveman en haar buddyhond Baloe. Annyk zet zich onder meer in voor acceptatie van buddyhonden in de psychiatrie. (Foto: Yvonne van Osch)

Foto boven: Labradoodle Baloe. Dit ras verliest weinig haar en is mede daarom populair bij mensen met allergieën (in hun omgeving). (Foto: Annyk Haveman)

waarvan Bultermeke Assisteddogs een van de bekendste is. Via hen starten jaarlijks inmiddels rond de honderd koppels aan hun training. Het programma, dat inclusief een jaarlijkse herhalings training bij elkaar tien jaar duurt, kost ruim 20 duizend euro. De kosten van hulphonden die extern voor een bepaald doel worden opgeleid, liggen een stuk hoger.

Gaat het om de vraag of een hulphond het perspectief op werk kan verbeteren, dan komen natuurlijk allereerst die trainingskosten in beeld. Wie vanwege lichamelijke beperkingen een hulphond nodig heeft, kan de zorgverzekeraar om vergoeding van de trainingskosten vragen via de Zorgverzekeringswet. Bij psychische beperkingen gelden de Wmo en voor jongeren de Jeugdwet.

Of de Wmo de training ondersteunt, blijkt per gemeente echter nogal verschillend te zijn. Hoopgevend is dat



behalve de kleinere ook een groeiend aantal grotere gemeenten aanvragen honoreren via de Wmo, waaronder bijvoorbeeld Den Haag, Groningen, Leeuwarden, Alkmaar en Arnhem. Maar uitgerekend de grootste steden, Amsterdam, Rotterdam en Utrecht, blijken met toezeggingen juist weer uiterst zuinig. Precedentwerking wordt daarbij soms als argument genoemd, vaker het ontbrekend wetenschappelijk bewijs van effectiviteit. Meerdere aanvragers zijn tegen de nega-

tieve beschikkingen al in protest gekomen. Ook Annyk, die woont in Amsterdam, kreeg met weigering te maken en is al enige tijd in een bezwaarprocedure verwickeld. Ze heeft het eerste trainingsjaar van Baloe door crowdfunding weten te overbruggen. Een vriendin schiet nu de kosten voor het tweede jaar voor. *

Hoe zinnig zijn de argumenten voor weigering via de Wmo? Wat het kostenaspect betreft geheel niet, want de kosten van de training zullen niet gauw opwegen tegen

DANKZIJ DE HULPHOND WEER AAN HET WERK

Manon de Kort (42) werkte al lange tijd als docent toegepaste biologie aan de Hogeschool in Den Bosch toen zij vastliep door een trauma uit haar vroege jeugd. De therapie die ze kreeg hielp wel, maar niet genoeg. Pas toen ze op aanraden van de therapeut haar hond Mila meenam, kwam de doorbraak. 'Ik voelde me veiliger, waardoor ik opener durfde te zijn.' Manon besloot Mila te trainen tot hulphond. En... vervolgens kon ze dankzij Mila ook weer terug aan het werk. 'Het gaat prima,'

vindt ze. 'Met de studenten heb ik sowieso nooit problemen gehad. Als ik voor de klas sta, ligt Mila rustig onder tafel. Wat risico geeft is drukte en spanning. Bij het wisselen van lokalen bijvoorbeeld, als de gangen vollopen. Mila weet wat ik aankan, dat hebben we met simulaties getraind. Wordt het te druk, dan blijft ze gewoon staan tot het ergste voorbij is. Al zou ik trekken, dan kreeg ik haar nog niet mee. Ook zijn er situaties met collega-docenten die voor mij lastig kunnen zijn. Niet door

discussies, maar door bepaalde interactie. Als ik een kritisch moment bereik tikt Mila me zachtjes aan en weet ik dat ik weg moet gaan. 'Even de hond uitlaten,' zeg ik dan meestal. Het lijkt ongelooflijk dat ik het zelf niet bedenken kan, maar toch is het zo. Dat is deel van mijn probleem.'

Of Manon geluk heeft dat ze Mila mee mag nemen? 'Het zou niet zo moeten zijn,' zegt ze, 'maar ik denk van wel. Bij personeelszaken wisten ze zich aanvankelijk geen raad, maar mijn werkgever zei meteen: 'Wat jij nodig hebt om je werk te kunnen doen, dat gaan wij regelen, of het nou een rolstoel of een hond is. Een collega is allergisch, dat was natuurlijk wel een zorg. Maar het bleek goed mogelijk de lokalen waar we wel en niet komen te scheiden, waardoor hij er geen extra last van heeft.'

'Ik denk dat er vrijwel altijd een mouw aan te passen is,' zegt Manon, 'als werkgevers maar bereid zijn mee te denken. Het begint bij begrip, en bij kennis, en daar is denk ik nog veel aan te verbeteren. Bedenk maar vooral, dat als mensen een hulphond naast zich hebben, dat geen luxe is, maar noodzaak.'

Manon de Kort met rechts haar huidige hond Mila en links haar nieuwe hulphond Geany, die deels door Mila wordt opgeleid. (Foto: Yvonne Mol)





In de training gaat het om wederkerigheid. Hoe hechter de band, hoe groter het effect. (Foto: Yvonne van Osch)

die van het stevige aantal maatwerkvoorzieningen waar een groot deel van de doelgroep aanspraak op maakt, om van de kosten van regelmatige opname in een psychiatrische kliniek nog maar te zwijgen. 'Door-draaien is duurder,' in de woorden van Annyk. Angst voor precedentwerking is overigens op zichzelf al ongerijmd, aangezien het altijd gaat om de vraag welke voorziening het best past bij de persoon, met andere woorden: het is nooit een abc'tje.

Hebben we het vervolgens over wetenschappelijk bewijs van meerwaarde: het is waar dat dit tot voor kort ontbrak. Maar onlangs is uit wetenschappelijk onderzoek naar voren gekomen dat het hebben van een buddyhond de kwaliteit van leven wel degelijk verbetert. De Universiteit Utrecht deed onderzoek onder veteranen met een posttraumatische stressstoornis en de Radboud Universiteit onder politiemensen met dezelfde aandoening. De groep met een opgeleide hulphond bleek aanmerkelijk beter met de symptomen van de PTSS om te kunnen

MEER INFORMATIE:

Bulter-smekke Assistance-dogs (BMA) is de grootste internationaal geaccrediteerde school die professionals aanbiedt voor persoonlijke training van baas en hond. www.bulter-smekke.nl

De Stichting Hulphond Nederland is een belangrijke partij als het gaat om de opleiding van hulphonden voor dierondersteunde therapie. www.hulphond.nl

Wie overal dichte deuren treft kan zich wenden tot Stichting De Hond Kan De Was Doen. Zij kunnen helpen bij het werven van fondsen voor de opleiding www.dehondkandewas-doen.nl

Een inzamelingsactie starten voor een hulphond kan onder andere ook op www.whyonate.nl

Kennisportaal Shulinck heeft dit jaar uitgebreid geschreven over effectiviteitonderzoek en alternatieve vormen van financiering. Zoek op 'hulphond shulinck'

“Buddyhond verbetert de kwaliteit van leven wel degelijk”

gaan dan de controlegroep met een gewone huishond. Een hulphond is geen wondermiddel, was de conclusie, maar kan mensen die het moeilijk hebben helpen zonder stress de dag en de nacht door te komen.

Arbeidsparticipatie

Alsof het niets is. Een leefbaar stressniveau, is dat niet de basis van ons functioneren? 'Gelukkig begint de bredere inzetbaarheid van assistentiehonden de laatste tijd ook tot bestuurders door te dringen,' zegt Joep Mourits van Bulter-smekke Assistedogs. 'Je ziet steeds meer bereidheid de training te vergoeden via de Wmo of Jeugdwet.'

'En ook als het gaat om perspectief op werk zijn de berichten hoopgevend,' vindt Mourits. 'Van de ongeveer 500 koppels die op dit moment in training zijn of de training hebben afgerond, zijn enkele tientallen cursisten door de hulphond weer aan het werk of op de terugweg naar werk en gaan enkele tientallen studenten weer naar school of de collegezaal.'

'Het begin is er zeker,' vindt ook Annyk Have-man, 'maar er is nog veel te bevechten. Zij is in een traject om samen met Baloe als ervaringsdeskundige aan de slag te gaan, maar komt ook in de psychiatrie nog volop onbegrip tegen. 'Dus laten we vooral de slapende honden wakker maken,' raadt ze aan. 'En zegt het voort.'

*Naschrift

Eind augustus werd het bezwaar van Annyk tegen de beslissing van de gemeente Amsterdam gegrond verklaard, wat waarschijnlijk betekent dat zij de kosten van het tweede trainingsjaar vergoed zal krijgen. 'De eerste keer dat een buddyhond in Amsterdam vergoed wordt voor mensen zonder uniform,' aldus Annyk.



Methodiek Samen Beslissen in re-integratie

Is de methodiek 'Samen beslissen' die in de zorg succesvol wordt toegepast, ook bruikbaar bij de re-integratie van werknemers die door veel voorkomende psychische klachten zijn uitgevallen? In opdracht van het AKC gaan het lectoraat Arbeidsdeskundigheid van Shirley Oomens, samen met HAN-lectorat HRM en MIND (organisatie voor psychische gezondheid), op zoek naar het antwoord op deze vraag.

TEKST | Diederik Wieman

In de zorg is Samen Beslissen het proces waarbij zorgverlener en patiënt samen een beslissing nemen over een behandeling of bepaalde zorg. Samen Beslissen, ook wel shared decision making, gebeurt in één of meerdere gesprekken waarin zorggebruiker en zorgverlener samen alle mogelijkheden bespreken en wat deze betekenen voor iemands leven. Het gaat dan onder meer over risico's, voor- en nadelen van verschillende behandelopties en persoonlijke waarden en voorkeuren van de patiënt. De methodiek is voor de zorg ontworpen en werd afgelopen jaar nog ondersteund met een door ZonMw gefinancierde publiciteitscampagne (begineengoedgesprek.nl).

Goede resultaten

Samen Beslissen leidt in de zorg tot goede resultaten, zo blijkt uit de ervaring en uit wetenschappelijk onderzoek: mensen zijn beter in staat keuzes te maken. Patiënten zijn beter geïnformeerd en tevredener over

genomen beslissingen. Ook is er sprake van hogere therapietrouw en minder overbehandeling. "In de zorg is men al een heel eind op weg", zegt projectleider dr. Bouwine Carlier, postdoc onderzoeker arbeid en gezondheid bij de HAN. "Het is daar een goed onderbouwde methode om de regie van de patiënt te versterken. Dat ontbreken van regie zien wij als een van de grootste knelpunten bij de re-integratie; ook werknemers hebben behoefte aan meebeslissen over hun eigen werkhervatting." Volgens de projectleider is controleverlies in het re-integratieproces bij psychische klachten een nog groter probleem dan bij mensen die om andere redenen uitvallen. "Het risico is groot dat ze bij gebrek aan eigen regie een soort speelbal worden van de professionals waar ze mee te maken krijgen. De één vindt dit, de ander stuurt ze daarheen. Er is weinig coördinatie tussen de verschillende betrokken professionals en ook is de verhouding client-werkgever/professional niet altijd gelijkwaardig."

Emma Vossen (onderzoeker), Angelina van Zadelhoff (secretaresse), Shirley Oomens (lector), Suzanne van Hees (onderzoeker, niet op dit project wegens verlof) en Bouwine Carlier (projectcoördinator en onderzoeker). Op de foto ontbreekt lector Sarah Detaille (lectorat HRM).



In opdracht van het AKC gaat de HAN onderzoeken of de methodiek Samen Beslissen ook ingezet kan worden voor het versterken van de eigen regie bij re-integratie van werknemers met veel voorkomende psychische klachten. Bij het onderzoek sluiten verschillende partners aan, waaronder TNO dat al onderzoek deed naar de toepassing van Samen Beslissen bij de re-integratie van werkzoekenden. Verder zijn AKC en NVvA, UWV, bedrijfsartsen en HR-professionals bij het onderzoek betrokken. Van groot belang is uiteraard het cliëntperspectief. Daarom zijn ook de Patiëntenfederatie en vooral MIND partners in het onderzoek. MIND is de organisatie voor psychische gezondheid en de vertegenwoordiger voor alle cliënten met psychische klachten, op alle domeinen. Bij de start van het onderzoek is een enquête uitgezet onder het MIND-ledenpanel die door ruim 350 mensen is ingevuld. "We willen natuurlijk graag weten waar de doelgroep behoefte aan heeft." Zegt Bouwine Carlier. "Het kan natuurlijk ook goed zijn dat iemand die met burn-out thuiszit, veel liever wil dat er voor hem besloten wordt."

Ervaringen

De resultaten van de enquête worden momenteel geanalyseerd, daarnaast zijn er interviews gehouden met medewerkers die kamp(t)en met psychische klachten. "Medewerkers die zijn uitgevallen en in een traject hebben gezeten waarbij ook een arbeidsdeskundige betrokken was. We willen graag weten hoe het traject gelopen is en hoe ze het hebben ervaren. Wordt er in de

CENTRALE ONDERZOEKS-VRAGEN:

Is de methodiek Samen Beslissen ook bruikbaar binnen de context van het Poortwachtersproces? Hoe draagt Samen Beslissen bij aan het versterken van de eigen regie van werknemers met veel voorkomende psychische problemen? Wat vraagt dit van het handelen van arbeidsdeskundigen en andere betrokken professionals tijdens het re-integratieproces?

praktijk al samen besloten? Krijgt de medewerker al ruimte van de betrokken professionals om zijn eigen zegje te doen. En kun je daar ook gebruik van maken? Vaak heb je in de eerste tijd nog grip op alles, maar verlies je de regie als je langer uit het arbeidsproces bent."

Verschillend

Alhoewel de enquête en de interviews nog geëvalueerd moeten worden, blijkt volgens Bouwine al wel dat iedere cliënt het re-integratieproces op zijn of haar manier beleeft. "De één wil contact met collega's houden, de ander niet. De één wil dat het werk tijdelijk wordt overgenomen, de ander wil graag precies horen wat hij moet doen." Ook zijn werknemers vaak niet tevreden wanneer de leidinggevende of de casemanager beslissingen neemt over hun re-integratie. Verder kwam naar voren dat het re-integratieproces soms als onpersoonlijk en zakelijk werd ervaren. Dat had bijvoorbeeld betrekking op HR-systemen. "Dan worden er automatische gegenereerde berichten verstuurd waarin sancties worden aangekondigd zoals korting op je salaris. Het roept natuurlijk veel stress op, als je de indruk krijgt dat je werkgever twijfelt of je wel gerechtvaardigd ziek bent."

Resultaten

Het onderzoek heeft een looptijd van 2,5 jaar en in die tijd willen de onderzoekers een aantal zaken realiseren. Het gaat onder meer om een aangepaste Samen Beslissen keuzehulp en een gespreksmethodiek met daaraan vastgekoppeld een training voor arbeidsdeskundigen, HR-professionals en leidinggevenden.

"We willen zoveel mogelijk vasthouden aan het bestaande model omdat dat zijn werking heeft bewezen. Aanpassing is nodig omdat de belangen en de context bij re-integratie anders zijn. In de zorg is er een gedeeld belang om iemand beter te krijgen, terwijl het werkgeversbelang en werknemersbelang niet per definitie met elkaar overeenkomen. Ook de wetgeving speelt mee: soms moet je vanwege de regels aan bepaalde verplichtingen voldoen. Toch kijken we of er binnen de regelgeving ruimte gevonden kan worden om je stem te laten horen."

Anders dan bij de Samen Beslissen keuzehulp voor de zorg, bevat de aangepaste keuzehulp informatie over wettelijke aspecten van het Poortwachtersproces, de rollen van verschillende betrokken Arbo- en HR-profes- ➔



WAT GAAT SAMEN BESLISSSEN IN RE-INTEGRATIE OPLEVEREN?

- Een aangepaste keuze- en gespreksmethodiek met training voor professionals en stappenplan voor de werknemer
- Een procesevaluatie van de methodiek in de vorm van een onderzoeksrapport met beschrijving van de resultaten en randvoorwaarden voor implementatie.

sionals en hoe de medewerker de regie in zijn re-integratieproces kan versterken. De keuzehulp ondersteunt bij het nemen van beslissingen over het tempo van re-integratie, de gewenste professionele ondersteuning en de benodigde werkaanpassingen.

Veel belangstelling

Ook de gespreksmethodiek en training voor leidinggevend en professionals wordt vertaald naar de context van re-integratie na uitval bij veel voorkomende psychische klachten. De training wordt ontwikkeld in samenwerking met de opleiding HRM van de HAN, duurzame inzetbaarheidsadviseurs en arbeidsdeskundigen. "De belangstelling vanuit de arbeidsdeskundige beroepsgroep is groot", zegt Bouwine Carlier. "Vijftien arbeidsdeskundigen hebben zich aangemeld om in dit project mee te draaien. In groepsgesprekken gaan wij uitvragen wat ze willen leren, waar ze in de praktijk tegenaan lopen en wat ze eventueel al doen aan Samen Beslissen."

Zodra de keuzehulp en gespreksmethodiek klaar zijn, worden deze in de praktijk getest bij bedrijven en instellingen. "En ook hier zien we dat er veel belangstelling is om deel te nemen. Je ziet dat bedrijven, zeker in deze tijd, er alles aan willen doen om hun medewerkers inzetbaar te houden."

Meer weten: kijk dan op www.han.nl/projecten/2022/samen-beslissen of kijk op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/actueel/onderzoek-samen-beslissen-in-re-integratie-van-start-1 ←

GESPREKSMETHODIEK EN TRAINING

De gespreksmethodiek Samen Beslissen moet de eigen regie van werknemers met psychische problemen versterken. Via een training kunnen arbeidsdeskundigen hun kennis en vaardigheden gericht op het laten meebeslissen van werknemers versterken. Ook zorgt de training ervoor dat arbeidsdeskundigen, leidinggevend en HR-professionals een gezamenlijke visie uitdragen en eenzelfde aanpak toepassen op basis van Samen Beslissen.

“Er komt heel wat op uitvalt met psychische

MIND, de onafhankelijke belangenorganisatie voor mensen met psychische klachten, was direct enthousiast over het onderzoek Samen Beslissen. "Het is goed wanneer mensen meer eigen regie hebben, want er komt heel wat op je af als je uitvalt met psychische klachten", zegt Thomas Pruijsen.

Pruijsen is projectmedewerker en beleidsadviseur Werk bij MIND en weet onder meer uit eigen ervaring waar hij het over heeft. "Als je uitvalt door psychische klachten krijg je met veel professionals te maken, zeker als je ook nog in therapie bent. Het probleem is dat verschillende professionals vaak allemaal een eigen visie hebben. Dan kan het gebeuren dat een GGZ-professional een hele ander advies geeft dan de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige of een manager die misschien niet eens goed weet hoe hij er mee om moet gaan. Je denkt dan: 'Help! Hier krijg ik nog meer stress van'. Ze vinden en zeggen niet allemaal hetzelfde. Daarom geloven we in dit project: het zou meer een samenspel moet zijn. Betere samenwerking tussen professionals waardoor je weet waar je aan toe bent, niet dat je iedere keer iets anders hoort en dus uiteindelijk ook het gevoel hebt mee te kunnen beslissen."

Spannend

Eigen regie van de medewerker in kwestie is daarbij een belangrijk punt, maar Thomas plaatst wel een kanttekening. "Wanneer je uitvalt door psychische klachten zit je niet in de meest gemakkelijke positie. Het is vaak heel spannend. Niet iedereen zit op zo'n moment te wachten op eigen regie. De een zal zeggen: 'Hoezo eigen regie? Ik kan nog niet eens mijn bed uitkomen, het gaat helemaal niet goed mij met mij. Zeg nou maar gewoon wat ik moet doen'. Anderen komen misschien net iets verder en weten beter wat op dat moment het beste past of nodig is. Maar in alle gevallen is het belangrijk dat professionals de vraag stellen hoe iemand in zijn eigen proces staat en wat passend is. Dat is vele malen beter dan wanneer de professional invult wat hem zelf het beste lijkt." Pruijsen vindt dat cliënten over het algemeen nog te weinig invloed hebben op het proces. "Je wilt toch zeggen-

je af wanneer je klachten”

schap hebben over wat er met je gebeurt? Daar moeten we anders naar kijken dan nu meestal gebeurt. Ook moet er beter uitgelegd worden waarom bepaalde beslissingen worden genomen.”

Belangen

MIND zit in de begeleidingscommissie van het project en staat daarbij voor de belangen van de cliënt. “We hebben een enquête onder ons ledenpanel gehouden om te kijken wat er speelt. Wat zijn de ervaringen met arbeidsdeskundigen, hoe waren de bedrijfsarts en de managers erbij betrokken en waar is behoefte aan?” MIND leverde ook de ervaringsdeskundigen aan die over de problematiek zijn geïnterviewd. “Verder kijken we met het lopend onderzoek mee, geven onze input en toetsen we de producten die worden opgeleverd. Het moet natuurlijk passen bij onze achterban. Zijn ze er blij mee? Ik denk dat Samen Beslissen echt voor verbeteringen kan zorgen en ben daarom blij dat het AKK de HAN de opdracht voor dit onderzoek heeft gegeven! ←



Campagnebeeld Samen Beslissen in de zorg (uit 2021)



COLUMN

Anders kijken

Deze column schrijf ik vanuit mijn vakantieadres op Ibiza. Een heerlijke 26 graden, aan de rand van het zwembad met uitzicht op zee. Mooier (of beter!) kan het toch niet?

Een paar jaar geleden kon ik me niet voorstellen om mijn werk vanuit een andere locatie dan mijn werkadres – of anders bij een klant – te verrichten. Corona heeft wat dat betreft mijn manier van werken wel veranderd. Op een positieve manier. Hierdoor ervaar ik mijn werk ineens op een hele andere manier. Veel meer vrijheid.

Dat er veel meer vanuit andere locaties dan de werklocatie gewerkt kan worden heeft de coronaperiode wel bewezen. En dat blijkt ook prima te werken. Soms zelfs veel productiever. En het aantal files werd daardoor ook veel minder. Ik ben dan ook verbaasd om te zien dat de files de afgelopen maanden weer zo zijn toegenomen. Het is weer net zo druk, of misschien zelfs wel drukker op de weg dan voor corona. Hoe is dat mogelijk met alle nieuwe manieren die we bedacht hebben om ons werk ook uitgevoerd te krijgen als we niet op kantoor zijn? Ik had niet verwacht dat we toch weer met zijn allen de weg op zouden gaan.

Wat mij ook opvalt is dat ondanks dat het werkgevers zoveel moeite kost om vacatures in te vullen, er nog altijd veel weerstand is om het werk anders vorm te geven zodat je waardevolle werknemers met een beperking alsnog kan behouden voor de organisatie of eventueel mensen met een beperking aan te nemen. Een voorbeeld is een OK assistente die geen wisseldiensten (meer) kan werken door beperkingen – overigens veroorzaakt door corona die ze waarschijnlijk op de werkvloer heeft opgelopen. Deze werkgever kiest er liever voor haar te laten gaan dan het werk zodanig aan te passen dat ze voor de organisatie behouden kan blijven. Dit is maar een voorbeeld en komt helaas nog steeds (te) vaak voor. Ik ben benieuwd wat er nog moet gebeuren voordat werkgevers begrijpen dat nieuwe werknemers niet voor het oprapen liggen.

Agnes Lammers

is redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige

Sinds ik schilder kijk ik anders naar mensen

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Hans van Dijk (64), arbeidsdeskundige bij a.s.r. schildert in zijn vrije tijd portretten.

TEKST | Diederik Wieman

“Ik werk nu twintig jaar voor a.s.r als arbeidsdeskundige. In Friesland en de Flevopolder begeleid ik zelfstandigen in de AOV en re-integratie. Nog ruim een half jaar. Dan stop ik met werken en ga ik twee jaar eerder met pensioen. Er zijn genoeg mensen die hun pensioen niet halen, dus ik ga op tijd genieten. Vervelen zal ik mij zeker niet, want ik heb echt meer dan genoeg te doen.”

Aan de bak

“Hester, mijn vrouw, schildert al heel lang en door haar ben ik in 2013 ook begonnen. Dat kwam zo: als zij ergens mee vastliep keek ik naar het doek en zag ik eigenlijk bijna altijd een oplossing. Als je dit of dat doet, wordt het er beter van. Op een gegeven moment dacht ik, je kunt wel op- en aanmerkingen maken, maar ga nu zelf maar eens aan de bak. Toen heb ik een foto van een hond in het bos gepakt en daar een schilderij van gemaakt. Het lukte eigenlijk gelijk. Daarna ben ik meteen met een portret gestart, aan de hand van een foto van mijn overleden moeder. En ook dat lukte. Het was voor mij de aanleiding om verder te gaan en mijzelf te ontwikkelen. Ik

begon met acrylverf, stapte later over op olieverf, volgde workshops bij bekende portretschilders zoals Mieke Robben in Breda en Jan de Boer, hier in Friesland. Ook heb ik een cursus gevolgd aan de kunstacademie. Af en toe verras ik eens een collega die met pensioen gaat met een portret. Ook maakte ik een schilderij van de overleden hond van een collega. Het zijn mooie dingen om te doen, je geeft een herinnering aan iemand.”

“Als ik aan het schilderen ben kan ik niet denken. Dat klinkt misschien gek, maar wat normaal gesproken in mijn hoofd zit aan zorgen en gedachten, verdwijnt als ik schilder. Ik ben volledig geconcentreerd op het werk zelf: welke kleur moet ik maken? Waar moet ik het plaatsen en hoe krijg ik in beeld wat ik wil hebben? Wat dat betreft is schilderen een voortdurende strijd. Het geeft een grote bevrediging als het lukt, als het niet lukt kan ik er ook wel teleurgesteld over zijn. Maar ik geef nooit op. Soms moet ik een schilderij twee of drie keer overdoen. Ik ben dan echt wel een doorzetter.”

Gelijkenis

“Het belangrijkste en ook het moeilijkste van schilderen is de gelijkenis. Die zit in het middengedeelte van het gezicht; de afstand tussen de ogen, de breedte van de neus, de afstand van het puntje van de neus tot de mond. Als je dat allemaal goed neerzet, ben je er en doet de rest er niet eens zo heel veel meer toe. De hersenen maken het plaatje compleet. Dat is het suggestieve van schilderen. Met de techniek kom je dus een



aardig eind, maar dat wil nog niet zeggen dat je een portret kunt maken. Je moet ook leren kijken, en dat is iets wat in je zit. Het is een eigenschap die ik ook gebruik in mijn werk. Goed kijken en luisteren, de essentie eruit halen en zo mensen verder helpen. Dat heeft absoluut met elkaar te maken. Sinds ik schilder kijk ik anders naar mensen. Laatst kwam er een nieuwe collega met wie ik via Teams een overleg had. Ik zag een prachtige bos rode krullen en wist meteen: die moet ik schilderen. Ze



heeft een foto gestuurd en ik ben er mee begonnen.”

“Ik besteed zoveel tijd als mogelijk aan schilderen. Maar omdat ik nog fulltime werk schilder ik vooral in de weekenden en de vakanties. En zelfs dan niet altijd, want er is zoveel te doen in en om het huis. We hebben 1.800 vierkante meter tuin te doen, ik maak zelf wijn van de druiven die hier groeien. We stoken op hout dus ik ben ook druk met verzamelen, zagen en kloven van de 20 kuub hout die we per jaar nodig

hebben. Na mijn pensioen heb ik meer tijd en gaat schilderen een belangrijke rol innemen.”

Plannen

“Als ik mijn leven over zou kunnen doen, hoefde ik niet per se kunstenaar te worden. Want wat is kunst? Het gaat om wat je mooi vindt, en dat is een kwestie van smaak. Wel zou het mooi geweest zijn als ik alle tijd en ruimte had gehad om te schilderen. Maar goed, na mijn aanstaande pensioen

heb ik die gelegenheid. Plannen genoeg. Misschien volgend jaar weer naar de kunstacademie. Kijken en luisteren naar docenten, fröbelen met verf. Heerlijk. Ik zou ook heel graag oudere dementerenden willen schilderen. Die hebben een specifieke uitdrukking, je ziet de dementie terug in de ogen. Dat in combinatie met de doorleefd gezichten, dat is prachtig om te zien. En het zou mooi zijn wanneer ik dan ook meer in opdracht zou kunnen werken. Dat lijkt me heel leuk om te doen.”



Regio Midden komend najaar van start!

Dit najaar gaat de nieuwe NVvA-regio Midden van start. De regio omvat het gebied tussen Amersfoort, Lelystad, Enschede en Arnhem, waarin ongeveer 500-NVvA leden wonen en/of werken. De eerste bijeenkomst van de nieuwe regio is op 3 november in Apeldoorn.

De NVvA wil dicht bij haar leden staan en regelmatig contact en overleg met hen hebben. Dat is een van de redenen waarom het ledenbestand is verdeeld in regio's. Regio's die een belangrijke rol spelen in de koersbepaling van de NVvA. De uitbreiding met een vierde regio heeft te maken met de gestage groei van het ledenaantal van de NVvA. Tegelijkertijd wil de NVvA ook een goede spreiding van locaties, zodat alle leden relatief dicht bij huis regio-bijeenkomsten kunnen volgen. "De wens om uit te breiden kwam ook duidelijk naar voren uit de jaarlijkse ledenenquête", stelt Roland Klarenbeek, voorzitter van de nieuwe regio. "De bijeenkomsten in de regio's West, Noordoost en Zuid waren voor een deel van de leden lastig aan te

rijden." Die drempel wordt met de oprichting van regio Midden weggenomen voor de ongeveer 500 arbeidsdeskundigen in het gebied tussen Amersfoort, Lelystad, Enschede en Arnhem.

Het bestuur is al geruime tijd druk in de weer om regio Midden komend najaar te kunnen lanceren. Dat zal gebeuren tijdens de eerste officiële bijeenkomst op 3 november in Apeldoorn. Het programma wordt bekend gemaakt via de NVvA-website en de digitale nieuwsbrief. Uiteraard wenst de NVvA de nieuwe regio Midden een goede start!

Regio's en platforms

De regio's en platforms zijn een belangrijk bindmiddel van de vereniging. En hoewel de meeste leden vertrouwd zijn met de structuur is het misschien toch goed om nog eens uit te leggen wat de verschillende taken en functies van regio's en platforms zijn. Met de komst van regio Midden zijn er nu vier NVvA regio's actief. Iedere regio heeft een regiocommissie die voor de leden activiteiten organiseert. Bijvoorbeeld over veranderingen van wet- en regelgeving, ontwikkelingen binnen de sociale zekerheid, of actuele onderwerpen die het beroep van de arbeidsdeskundige raken. Elke regio verenigt arbeidsdeskundigen uit alle disciplines: arbeidsdeskundigen actief bij UWV, gemeenten, particuliere verzekeraars, arbodiensten, re-integratiebedrijven, bedrijven en uiteraard de zelfstandige arbeidsdeskundigen. Vanwege de diversiteit zijn de regioactiviteiten ook gericht op het uitwisselen van ervaringen van arbeidsdeskundigen vanuit hun verschillende achter-

gronden.

De voorzitters van de regiocommissies overleggen regelmatig met het bestuur van de vereniging, zodat het verenigingsbestuur ook langs deze weg betrokken blijft bij de leden.

Specifiek werkterrein

Naast de vier regio's heeft de NVvA ook platforms van arbeidsdeskundigen die zich richten op een specifiek werkterrein of aandachtsgebied. De platforms zijn niet gebonden aan regio's, maar opereren landelijk. Het zijn er vier:

Platform AOV & Letsel richt zich op arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en de arbeidsdeskundige aspecten van letselschade

Platform AD11 bestaat uit arbeidsdeskundigen die werken bij grote bedrijven, arbodiensten en/of als ZZP'er actief zijn binnen alle denkbare takken van het werkveld

Platform UWV richt zich op publieke verzekeringsaspecten van het arbeidsdeskundige vak. Het dagelijkse bestuur van het platform overlegt periodiek met de directie van UWV. Centraal thema in het overleg is de inzet en professionaliteit van het arbeidsdeskundige beroep binnen UWV

Platform Sociaal Domein is voor arbeidsdeskundigen werkzaam bij of voor gemeenten

Aansluiten?

Zowel de regiobijeenkomsten als de platforms zijn van grote toegevoegde waarde voor de kennisontwikkeling van iedere arbeidsdeskundige. De bijeenkomsten zijn niet alleen interessant, maar ook een ideale

BESTUUR REGIO MIDDEN

Het bestuur van regio Midden bestaat naast voorzitter Roland Klarenbeek uit Dan Niewzwaag (penningmeester), Anneta van Brandenburg, Erik Timmer, Frank Groen, Hugo Keijzer, Kim Heitkonig, Malika Megrot en Ricardo Tesink.



plek om collega's te zien en te spreken. Je bent op basis van je postcode automatisch ingedeeld in een regio. Nog niet aangesloten bij een platform? Meld je dan via de website aan. Dit gaat heel eenvoudig via 'Mijn profiel' --> Vakgebied & Interesses --> Lid van platform --> maak een keuze.

Actief meedoen?

De leden maken de vereniging. Daarop vormt de NVvA geen uitzondering. Dankzij de inzet van de leden zijn wij een bloeiende en actieve vereniging. Wil je ook bijdragen? Bijvoorbeeld aan het meehelpen organiseren van regio- of

platformbijeenkomsten? Graag! Stuur een mail naar het nvva@arbeidsdeskundigen.nl en je wordt in contact gebracht met de regio of het platform van jouw keuze.

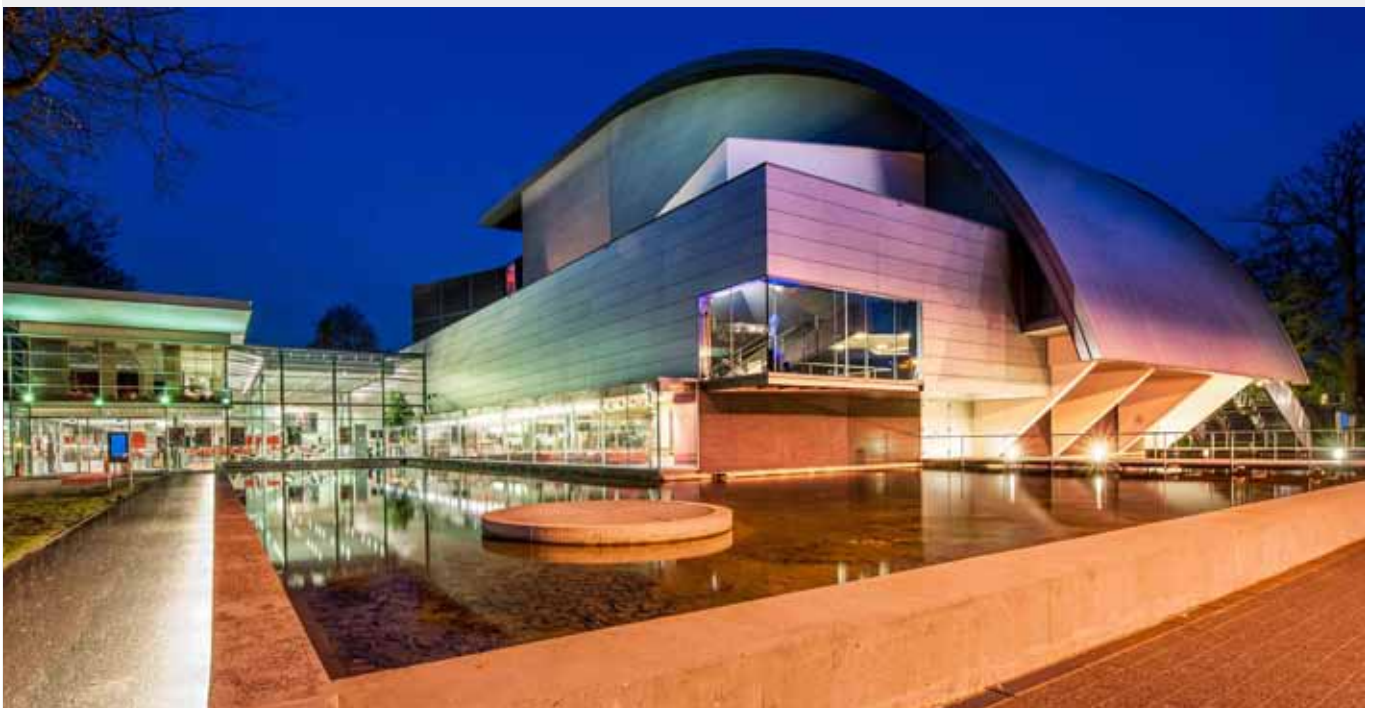


EERSTE BIJeenKOMST REGIO MIDDEN

De eerste regio Midden bijeenkomst vindt plaats op 3 oktober vanaf 16.00 uur in theater- en congrescentrum Orpheus in Apeldoorn. Het onderwerp van de bijeenkomst is de kracht van non-verbale communicatie. Daniëlle Regnerij, eigenaar van advies- en trainingsbureau InGeZicht, verzorgt de presentatie. De

bijeenkomst is interessant voor iedereen die zakelijke gesprekken voert met collega's en klanten.

Wil je meer regie krijgen op die gesprekken, verbinding leggen met je gesprekspartner en meer impact maken? Dan is kennis van non-verbale communicatie een must.



Arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek

Reikwijdte spoor 1 re-integratie bij een (grote) organisatie

Aan de databank met arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (ADVC) is een nieuwe casus toegevoegd. Naar aanleiding van een praktijkvoorbeeld boog een team UWV-arbeidsdeskundigen van Bezwaar & Beroep zich over de vraag wat de reikwijdte is van spoor 1 re-integratie bij een grote organisatie.

De oorspronkelijke casus waarop de ADVC is gebaseerd ging kort gezegd om de vraag of er voor een uitgeval-

len werknemer alleen binnen het eigen bedrijfsonderdeel of binnen de gehele organisatie naar mogelijkheden gekeken moet worden. In de casus oordeelde de UWV-arbeidsdeskundige SMZ dat de re-integratie-inspanningen spoor 1 onvoldoende waren. Er was namelijk alleen gekeken naar mogelijkheden binnen het eigen bedrijfsonderdeel en niet binnen de totale organisatie. De Landelijke Loonsanc-tie Commissie (LLC) ging akkoord met de onderbouwing, maar de werkgever ging in bezwaar. Deze stelde dat het bedrijfsonder-deel een zelfstandig bedrijf is en ook als zodanig opereert. De arbeidsdeskundige



Bezwaar en Beroep (B&B) en de bezwaar-LLC gingen mee in de zienswijze van de werkgever. Het bedrijfsonderdeel werd als een eigen juridische entiteit gezien en de sancties gingen van tafel.

Kennisvragen

Op basis van deze oorspronkelijke casus zijn een aantal kennis- en leervragen opgesteld: met welke criteria kan binnen een organisatie de reikwijdte van de verschillende bedrijfsonderdelen voor re-integratie spoor 1 vastgesteld worden? En geven deze criteria in de praktijk voldoende duidelijkheid voor een uniform wegingska-

der door werkgevers en arbeidsdeskundi-gen? En kan er een werkwijze gemaakt worden voor een methodische afweging spoor 1 bij een organisatie?

Geschikte casus

Jurgen Schuurman, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, was een van de casus-groepsleden. Over het waarom van zijn deelname zegt hij: "Ik vond het een inte-ressante casus. Als arbeidsdeskundigen zijn wij heel goed in het wegen van belas-ting en belastbaarheid. Beoordelen wat de reikwijdte spoor 1 is, ligt meer op de weg van juristen en of advocaten. Het is niet AD eigen, maar we hebben er wel in de praktijk mee te maken. Dat begint al bij het re-integratieadvies dat door externe (niet-UWV) arbeidsdeskundigen wordt uitgevoerd. In feite slaat de arbeidsdes-kundige dan de piketpaaltjes: dit is spoor 1 en dat niet. Je ziet dat hier vaak mee geworsteld wordt en dat arbeidsdeskundi-gen het probleem ook nog wel eens probe-

DE CASUSGROEP BESTOND UIT:

Zwier Eggink UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Irene Faazen UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Renate Janssen-Niehof UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Jurgen Schuurman UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Hugo Nutters UWV, arbeidsdeskundige Werkgeversdienstverlening, Klant & Service, Almere

ren te omzeilen. Daarom was dit onderwerp zo geschikt als voorbeeldcasuïstiek.”

Ook Irene Faazen sloot bij de casusgroep aan vanwege de onderwerpkeuze. “Wanneer je het in de praktijk tegenkomt is het altijd lastig. Je wikt en weegt wat het zwaarst moet tellen. Het was een onderwerp waar ik graag meer over wilde weten.”

Tijd

De casusgroep had best wat tijd nodig om de voorbeeldcasuïstiek rond te krijgen. Dat lag deels aan de procedure die je nu eenmaal moet volgen. Jurgan: “Het AKC heeft een speciale werkwijze. Je begint uiteraard met het zoeken van een geschikte casus. Die moet je daarna herschrijven, volledig anonimiseren en feitelijk houden. Dat op zich is al een behoorlijke klus.” Ook de directiewisseling bij het AKC en corona zorgden voor vertraging. Irene: “Op een gegeven moment kwamen we niet veel verder en hadden we bijna de handdoek in de ring gegooit. Je gaat twijfelen: was het misschien toch geen geschikte casus of goed onderwerp? Het AKC heeft toen een beroep op Tjeerd Hulsman gedaan en hij heeft alles weer vlot getrokken.”

De tijd werkte echter ook in het voordeel van de casusgroep. Want er kwam in die periode ook nieuwe jurisprudentie bij. Irene: “Er was een uitspraak over re-integratie bij de rechtspraak. Eerst werden de rechtbanken in Nederland als één geheel gezien, maar de Centrale Raad van Beroep besloot dat elke rechtbank een op

zichzelf staand geheel is en dat je dus niet bij andere rechtbanken hoeft te gaan kijken of er mogelijkheden zijn.”

Richting geven

Beiden zijn blij met de opgeleverde voorbeeldcasuïstiek. Jurgan: “Het is geen zwart-wit verhaal. Je kunt het meer zien als een toelichting”, vult Jurgan aan. “Een leidraad om erachter te komen waar de grens ligt tussen spoor 1 en 2 en hoe die verbondenheid geregeld is binnen de organisatie.”

“Het is geen oplossing, maar het geeft de arbeidsdeskundige wel richting”, vult Irene aan. Daarmee helpt deze voorbeeldcasuïstiek alle arbeidsdeskundigen in de keten. Van de arbeidsdeskundigen die re-integratie advies geeft in de wachttijd, tot de arbeidsdeskundigen SMZ en Bezwaar en Beroep.

Positief

Beiden kijken positief terug op hun deelname aan de casuswerkgroep en raden collega arbeidsdeskundigen zeker aan om ook eens een casus uit te werken. Irene: “Als het onderwerp je aanspreekt, moet je het zeker doen. Je hebt er zelf ook iets aan.”

Jurgan: “Als er een onderwerp voorbij komt dat mij interesseert, zal ik zeker weer meedoen. Ik heb van dit traject veel opgestoken. Ik weet nu bijvoorbeeld veel beter wat het AKC allemaal aan kennis en informatie te bieden heeft. Alleen daarom was het al de moeite waard om mee te doen.”

KENNIS- PLATFORM PASSEND WERK

In oktober komt het Kennisplatform Passend werk als pilot online. Het kennisplatform biedt leidinggevend in de ouderenzorg en de bouw informatie en praktijkvoorbeelden voor het zoeken en vinden van passend werk voor werknemers die zijn uitgevallen. Begin dit jaar is het AKC gestart met een onderzoeksproject naar het versterken van de rol van de werkgever bij het vinden van passend werk voor uitgevallen werknemers. Het driejarig project is een samenwerking tussen het UMCG, Actiz, Bouwend Nederland, FNV en het AKC. Voor deze samenwerking is gekozen omdat met name in de ouderenzorg en de bouw sprake is van hoog verzuim en aanbieden van passend werk vaak lastig is. De pilot wordt begin volgend jaar geëvalueerd. In de toekomst kan het kennisplatform ook met andere branches of sectoren worden uitgebreid. Kijk voor meer informatie op: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/actueel/onderzoek-samen-beslissen-in-re-integratie-van-start-1>

NIEUWE ONLINE VERSIE ‘HULPMIDDEL BESCHRIJVEN ARBEIDSBELASTING’



AKC heeft de vormgeving en bruikbaarheid van het ‘Hulpmiddel beschrijven arbeidsbelasting voor arbeidsdeskundigen’ sterk verbeterd. Door de verbeteringen kun je sneller navigeren en informatie vinden. Het hulpmiddel ondersteunt arbeidsdeskundigen bij het efficiënt en effectief beschrijven van belasting in arbeid, zonder het overzicht en de samenhang tussen verschillende belastingaspecten uit het oog te verliezen. Bekijk de nieuwe versie op <https://arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis>

De winst zit aan de voorkant

In de twee jaar therapie die Jasper Weijling na de diagnose PTSS kreeg, leerde hij zoveel, dat hij besloot iets met de kennis te doen. Nu geeft hij samen met zijn broer Paul Mentaal Bewust trainingen aan onder meer hoogrisicoberoepen. "PTSS kun je niet voorkomen, maar je kunt veel doen om de kans erop te verkleinen."

TEKST | Diederik Wieman

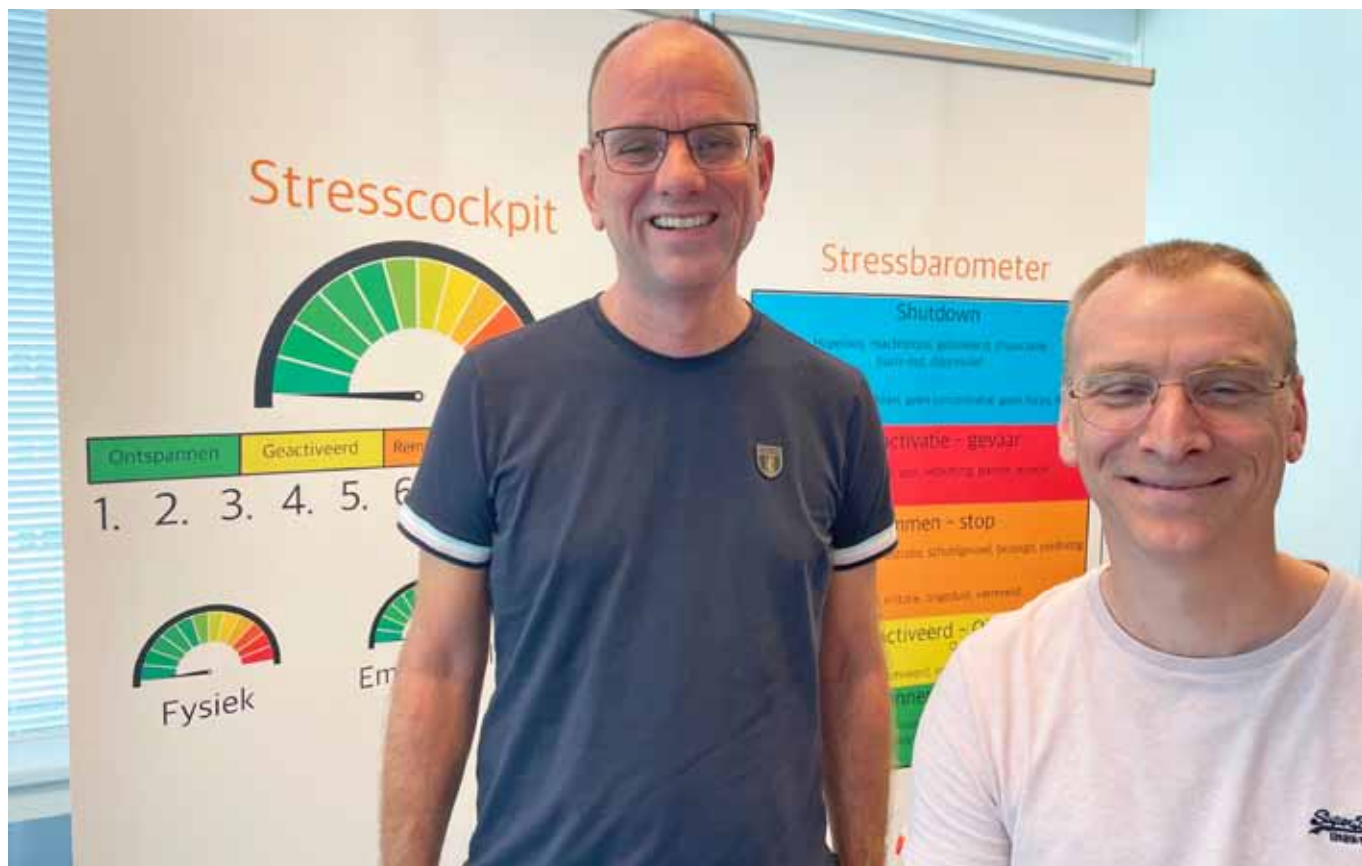
Paul en Jasper Weijling zijn brandweerman in hart en nieren. Paul klom in 26 jaar op van manschap tot officier, maar begon vijf jaar geleden zijn eigen training- en coachingbedrijf. Broer Jasper werkt naast zijn huidige trainingsactiviteiten nog altijd bij de brandweer op een ondersteunende afdeling. Hij kijkt terug op een bewogen carrière. "Ik maakte in een relatief korte tijd een aantal incidenten mee, waaronder ook met kinderen. In die periode was ik zelf net vader geworden. Tegelijkertijd heerste er een cultuur van 'we hebben het nergens over. Doen en doorgaan.' Het stapelde zich jarenlang op tot ik in 2017 de diagnose PTSS kreeg."

Jasper ging een twee jaar durend behandel- en re-integratietraject in. "Aan het eind daarvan had ik zoveel dingen geleerd die ik graag aan het begin van mijn carrière had geweten, dat we samen besloten om iets met die kennis te doen." De broers begonnen Mentaalbewust.nl waar ze vanuit hun persoonlijke ervaring mensen en organisaties in hoogrisicoberoepen trainen en coachen. Daarbij richten zij zich niet op de behandeling van PTSS of burn-out. "We bieden tools om de kans te verkleinen dat het zover met mensen komt."

Zoektocht

Beide broers redeneren vanaf het probleem terug: wat is er allemaal wel of juist niet gebeurd waardoor iemand PTSS kreeg of door andere mentale klachten is uitgevallen? En met welke kennis en tools was het wellicht niet zover gekomen? Ze begonnen een zoektocht. Wat zegt de wetenschap, wat zeggen ervaringsdeskundigen, wat kun je leren van andere

▼ Paul (links) en Jasper Weijling



instanties in binnen- en buitenland? “Uiteindelijk hebben we een preventief pakket ontwikkeld om mensen die starten of al een hoogrisicoberoep hebben, mentaal te faciliteren. We leren ze wat het stress-systeem is, wat ermee gebeurt in abnormale situaties, wat goede zelfzorg is en welke tools er zijn.” Het pakket dat ze aanbieden is groot, wetenschappelijke gevalideerd en medewerkers kunnen eruit pikken wat ze nodig hebben. “Paul heeft bijvoorbeeld veel ontdekt over ademhaling. We zijn gestart met Trauma and Tension Release Exercises (TRE) waarmee je leert om de spanning uit je lijf te krijgen. De rol en belang van beweging bij het weer tot rust brengen van je stress-systeem. We zijn in voeding gedoken. Mensen hebben eet- en drinkgewoontes en veel daarvan zijn stressoren. Hoeveel mensen grijpen niet naar koffie na een stressvol moment? Terwijl het juist op dat tijdstip niet helpt.”

Het grote plaatje

Ook kijken de broers hoe de mentale ondersteuning binnen organisaties is georganiseerd. Sluit die aan op de behoeftes? Paul: “Er is van alles geregeld wanneer je eenmaal overspannen of burn-out bent of PTSS hebt. Maar er is vaak een lange aanloop naartoe. Als organisatie kun je het beste een proces inrichten van preventie, interventie en postventie. Maar meestal kijken instellingen en bedrijven naar de individuele schakels en is er geen sprake van een proces.” De preventie is dan op orde, er is een checklist voor incidenten en ook de nazorg is geregeld. “Maar het gaat erom dat al die dingen in elkaar grijpen”, zegt Paul.

“Je kunt werknemers een veerkrachttraining aanbieden omdat ze veerkrachtiger moeten worden. Dat suggereert ten onrechte dat je na die cursus veerkrachtig bent en altijd sterk kunt blijven. Of er wordt in de kantine op gezonde voeding gelet. Maar wat is het grote plaatje?” Het begint niet bij veerkrachttraining of fruit, maar bij de werknemers zelf. “Uitleggen hoe processen in je lichaam werken zodat je aanvoelt wanneer je fysiek en mentaal een grens overgaat en jezelf moet reguleren. Als je leert herkennen en erkennen kun je eerder stop zeggen of hulp zoeken. Daar zou het moeten beginnen.”

Cultuur

Een van de grote struikelblokken bij het voorkomen van mentale overbelasting ligt vaak in de cultuur, zo weten Paul en Jasper Weijling uit ervaring. “Hulpverleners geven hulp. Hulp ontvangen is heel wat anders. Niet jij, maar een ander heeft een probleem. Deze mentaliteit maakt hulp vragen ingewikkeld. Daarom bieden wij handvaten zodat medewerkers herkennen wat er in hun lijf gebeurt, wat je daarmee

“Het begint niet bij veerkrachttraining of fruit, maar bij de werknemers zelf”

kunt doen en wat er gebeurt als je die signaleren negeert. Mensen kunnen dan eerder voor zichzelf gaan zorgen en op de rem gaan staan en zo de kans op PTSS of burn-out verkleinen.” Paul: “Het proces verloopt exponentieel. Hoe eerder je in de gaten hebt dat jij of een collega in zo’n proces zit, hoe eerder je in kan grijpen en hoe groter de kans dat je je leven op de rit kunt houden. Doe je dat niet, dan is de kans op escalatie veel groter.”

Overigens stellen beiden dat de preventie op veel meer plekken onderbelicht is, niet alleen bij hoogrisicoberoepen en hulpverleners. Jasper: “Ook in het bedrijfsleven heb je stressvolle situaties. Neem de coronacrisis, ontslagrondes of hoge werkdruk. En wat denk je van harde cultuur in veel beroepsgroepen? Paul: “Of leraren in het basisonderwijs die jaar in jaar uit met hoge werkdruk en veeleisende ouders te maken hebben. Meestal resulteren de klachten dan in burn-out. Dat is overigens een diagnose die veel mensen met PTSS ook eerst kregen.”

Zelfzorg

Jasper: “De rode draad is dat mensen onbekend zijn met het stress-systeem en wat je zelf kunt doen om stress te herkennen, te reguleren en goede zelfzorg toe te passen. We zijn begonnen vanuit de hoek van hoogrisicoberoepen en hulpverlening maar we merken dat steeds meer mensen in andere beroepen het vanuit hun eigen praktijk herkennen. Paul: “In de Westerse wereld zitten we heel erg in ons hoofd. In al onze trainingen laten we de mensen daarom eerst eens twee minuten stil zijn om bewust de signalen van je lijf op te pakken. Veel mensen schrikken dan al van wat ze voelen.” Het stress-systeem geeft veel signalen af, aldus Paul. “Slechte spijsvertering, slaapproblemen, spanning van nek of schouders zijn de eerste signalen dat je tenminste op een grens staat en misschien daar al wel een paar stappen overheen bent gegaan.”

De filosofie en aanpak van de broers: ervoor zorgen dat werknemers zelfstandig in staat zijn om zichzelf te reguleren, ongeacht of je in een hoogrisicoberoep zit of lesgeeft op een basisschool. Paul: “Als je stress herkent en gebruik maakt van onze menukaart met zelfzorgtools hou je het lang gezond. Je kunt de pieken aan en na zo’n piekmoment bewust weer terugkeren naar een staat die goed voor je is.”



PODCAST TIPS

Hoofdzaken



Het podcastkanaal van de Hersenstichting gaat in een nieuwe serie afleveringen in op onzichtbare gevolgen van een hersenaandoening. In 'Tussen je oren' gaat Anne-miek Lely in gesprek met bekende en onbekende

Nederlanders over bijvoor-

beeld niet-aangeboren hersenletsel, migraine en depressie. Zo deelt Margot Ros (o.a. Toren C) haar ervaringen met het vinden van een balans tussen dingen blijven doen en niet te veel over haar grenzen gaan. Ook haar partner komt aan het woord. Karin Uijtendewilligen deelt hoe het is om te leven met mentale klachten (angst, dwang, depressiviteit) en haar verlangen naar euthanasie. En hoogleraar neuropsychologie Caroline van Heugten vertelt over haar onderzoek naar onzichtbare gevolgen

na hersenletsel. Verder is er een aflevering met hoogleraar klinische neuropsychologie Erik Scherder over prikkelverwerking in de hersenen en vertelt Sarah Durston (hoogleraar ontwikkelingsstoornissen van de hersenen) hoe een diagnose binnen de psychiatrie leidend is geworden en hoe zij dat in de toekomst anders zou zien.

De rode draad is dat vanwege de onzichtbaarheid van de aandoeningen de omgeving de worstelingen niet altijd goed ziet. Dit kan leiden tot eenzaamheid en onbegrip. In dit soort situaties ontstaat wel eens de vraag of het niet 'tussen je oren zit'. Hetgeen voor mensen met hersenletsel als miskennen voelt. De podcastmaker geeft hierop stevast het antwoord dat het inderdaad tussen je oren zit, maar niet in figuurlijke zin. De podcast maakt de luisteraar bewust van de onzichtbare gevolgen en draagt zijn steentje bij aan de (h)erkenning van hersenletsel. En dat is geslaagd!

De podcast psycholoog



In elke aflevering wordt een psychologisch thema uitgelicht door wetenschappers, psychotherapeuten of gz-psychologen die gespecialiseerd zijn in het thema. De onderwerpen worden helder uiteengezet en goed onderbouwd uitgediept.

hoe je een vriend kunt troosten, of hoe je in hemelsnaam stopt met het continu checken van je Instagram? In De Podcast Psycholoog bespreken ze in elke aflevering een belangrijk psychologisch thema en geven ze tips die je meteen kunt toepassen in je dagelijks leven. Aan de orde komen onder meer: minder pijn en moeheid, persoonlijkheid, keuzes maken, gezond sporten, hechting, dwang en relaties verbeteren. Marissa van der Sluis en Leonie van Dijk gaan in gesprek met deskundigen, maken wetenschappelijke inzichten begrijpelijk en geven praktische tips.

Waarom leerde niemand je ooit hoe je moet omgaan met stress,

Hoe word je geen slaaf van het systeem?

Het systeem van technologie heeft de wereld in haar macht. Behalve tot vooruitgang leidt het tot ontmenselijking en uitbuiting van anderen. Uit het systeem stappen is geen optie en vraagt veel opofferingen, volledige onderwerping geeft geen uitweg. Filosoof en hoofdredacteur van het Franse Philosophie Magazine Alexandre Lacroix biedt een realistische middenweg. In dit toegankelijke essay laat hij zien dat we vrij kunnen zijn binnen het systeem door te leven naar onze eigen idealen. Dat geeft ons rust en de mogelijkheid om de controle over ons leven terug te nemen. Hiermee creëren we niet alleen een betekenisvol leven, maar uiteindelijk ook een betere wereld.

Prijs | € 17,50 of € 9,99 als ebook | 112 pagina's | ISBN 9789025910846



Een nieuwe draad spinnen



Als je langzaam blind wordt zijn er geen uitvaart, kaartjes of bloemen. En hoe neem je afscheid van niet meer auto kunnen rijden of niet meer kunnen lezen? Karin Westerink beschrijft in dit boek haar eigen verwerkings- en rouwprocessen bij het langzaam blind worden. Ze

hoopt met dit boek een bijdrage te leveren aan meer begrip voor het vaak onzichtbare verwerkingsproces bij mensen die gehandicapt of chronisch ziek zijn. Het boek kan ook voor familie, vrienden, collega's en leidinggevend leerzaam, inzicht gevend en troostend zijn. Ook verkrijgbaar in braille en als audioboek.

Prijs € 24,96 | 228 pagina's | ISBN 9789462472907

Het duisternis manifest



De cyclus van dag en nacht heeft alle leven op aarde gevormd. Ook de mens richtte zich van oudsher naar het ritme van licht en duisternis. Maar sinds we over lampen beschikken en vooral sinds er wereldwijd kunstlicht werd toegepast, raakte ons natuurlijke ritme verstoord. De lichtvervuiling waaronder

we lijden heeft grote gevolgen voor ons leven. Niet alleen onze individuele gezondheid staat onder druk, maar het bestaan van vele diersoorten en zelfs de ecologie worden door die vervuiling bedreigd. In Het duisternis manifest pleit bioloog Johan Eklöf daarom voor het belang van duisternis.

Prijs € 22,99 of € 9,99 (ebook) | 240 pagina's | ISBN 9789025910532

We teach...



VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK

27 oktober 2022, Utrecht

JOBCRAFTING: ZELFSTURING IN JE WERK

31 oktober 2022, Utrecht

JE WERKDRUK DE BAAS!

2 en 9 november 2022 (9.30-12.30 uur), online

SPOEDEISENDE HULP EN AED IN BEDRIJF

2 november 2022, Utrecht

OMGAAN MET WEERSTAND

7 en 21 november 2022, Utrecht



BEGELEIDING BIJ VERMOEDENS VAN SPANNINGEN BINNEN TEAMVERBAND

18 november 2022 (13.20-16.30 uur), online

HAAL MEER UIT JE VERGADERINGEN

23 november 2022, Utrecht

IN GESPREK OVER RACISME OP DE WERKVLOER

16 december 2022 (13.20-16.30 uur), Utrecht

SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE

10 en 24 januari en 14 februari 2023, Utrecht

PARTICIPATIEWET

12, 19 en 26 juni 2023, Utrecht



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.



Stelsel onder grote druk:

Inrichting fundamenteel onderhoud kost tijd

Vlak voor het zomerreces verscheen de hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt. Minister van Gennip van SZW schrijft dat er fundamenteel onderhoud nodig is voor een toekomstbestendige Arbeidsmarkt. En op 26 augustus kwam de minister naar buiten met het bericht dat er voorlopig geen oplossingen komen voor de hardheden in de WIA.

TEKST | Marjol Nikkels

In de brief staat dat zij eerst een commissie gaat instellen om te onderzoeken hoe de WIA verbeterd kan worden. De vakbeweging is furieus over dit uitstel en vreest dat ook kabinet Rutte 4 de oplossing voor de WIA overhevelt naar een nieuw kabinet.

Evenwichtiger

De minister wil de arbeidsmarkt evenwichtiger maken. Ze vindt dat bij structureel werk een vast contract hoort. Basiscontracten gaan de oproepcontracten en min-max-contracten vervangen. Ook komt er een deeltijd WW. Verder is aangekondigd dat er weer volledige handhaving moet komen op de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Het kabinet werkt langs vijf thema's aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt:

1. Het aangaan van duurzame arbeidsrelaties stimuleren binnen wendbare ondernemingen en het beter reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties.
2. Een gelijk spelveld tussen werknemer en zelfstandige, meer

duidelijke en opeisbare regels en handhaving.

3. Altijd uitzicht op nieuw werk (via een leven lang ontwikkelen en een goede arbeidsmarktinfrastructuur).
4. Aanpassingen in de arbeidsomgevoelenswetgeving (WIA).
5. Meedoen aan de basis van de arbeidsmarkt.

Vast contract leidend

Om meer zekerheid te bieden aan werknemers met flexibele contracten wordt structureel werk in principe georganiseerd op basis van arbeids-overeenkomsten voor onbepaalde tijd, in lijn met het uitgangspunt van de SER. Daarom worden de volgende vier maatregelen uitgewerkt:

- Oproepcontracten en min-max-contracten gaan in hun huidige vorm verdwijnen en worden vervangen door basiscontracten, zodat er meer werkzekerheid en roosterzekerheid komt.
- Uitzendcontracten worden verder gereguleerd zodat de positie van uitzendkrachten wordt verbeterd. Ook moet er ten minste sprake zijn van gelijkwaardige arbeidsvoorwaar-

den ten opzichte van de werknemers die direct in dienst zijn.

- Opeenvolgende tijdelijke contracten (draaideurconstructie) worden tegengegaan door de pauze in de keten te schrappen. Een aparte regeling voor seizoenswerk wordt onderzocht.
- Er komt een arbeidscommissie; een laagdrempelige voorziening die de positie kan versterken van kwetsbare werknemers, zoals arbeidsmigranten, bij conflicten over bijvoorbeeld hun loon.

Duurzame arbeidsrelaties

Begin 2023 moeten de volgende maatregelen zijn uitgewerkt om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties aantrekkelijker te maken:

- Het bevorderen dat werknemers van werk-naar-werk worden begeleid na beëindiging van het arbeidscontract.
- Deeltijd-WW, waarbij werkgevers de mogelijkheid krijgen om werknemers tijdelijk minder te laten werken. Voor de uren dat er minder gewerkt wordt, kan gebruik gemaakt worden van de deeltijd-WW uitkering.
- Het verbeteren van de regeling rondom loondoorbetaling bij ziekte



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

Kabinet wil duurzame arbeidsrelaties aantrekkelijker maken

door in het tweede jaar in te zetten op terugkeer bij een andere werkgever.

Gelijker speelveld

Deze kabinetsperiode wordt ingezet op een gelijk speelveld tussen contractvormen. Er worden nieuwe plannen uitgewerkt voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, die op zijn vroegst in 2027 kunnen ingaan. En er wordt onderzoek ingezet op de mogelijkheden pensioen op te bouwen voor zelfstandigen en een mogelijke verplichte opname in het pensioenfonds.

Verder wordt de zelfstandigenaftrek verder beperkt.

Ook wordt het toezicht en de handhaving op schijnzelfstandigheid verbeterd. Schijnzelfstandigheid is de situatie dat iemand wel op basis van een opdrachtovereenkomst werkt en nota's stuurt maar er eigenlijk geen verschil is met de situatie van werknemers. Er werd door de fiscus alleen maar opgetreden bij situatie van fraude of kwaadwillendheid. Tot 1 januari 2025 gaat er geleidelijk aan strenger gehandhaafd worden. Uiterlijk vanaf 1 januari 2025 is de volledige handhaving van toepassing is. Voorwaarde is dat er meer duidelijkheid moet komen wanneer er sprake is van een opdrachtnemer (zelfstandige) of van een werknemer. Het kabinet is daarvoor aan het nadenken hoe het begrip gezagsverhouding aangepast dient te worden aan deze tijd. Verder is het plan dat de werkgever voortaan bewijs moet leveren dat er geen sprake is van een dienstverband.

WIA: aanpak wachtlijsten UWV

Op 26 augustus 2022 schrijft de minister dat de wachtlijsten bij UWV voor sociaal-medische beoordelingen onaanvaardbaar te hoog zijn. Gemiddeld moeten de WIA-aanvragers 18 weken op een eerste beoordeling wachten.



Wettelijk staat daar 8 weken voor. Ze zet in op een aantal maatregelen die de wachtlijsten aanzienlijk moeten bekorten, bijvoorbeeld door bepaalde groepen betere dienstverlening te bieden en interne processen te verbeteren. Ook tijdelijke maatregelen om de verzekeringsarts gerichter in te zetten. Ook mag het UWV 60-plussers tijdelijk een vereenvoudigde WIA-beoordeling aanbieden waarbij niet altijd een verzekeringsarts betrokken hoeft te zijn. Dit mag alleen met instemming van werkgever en werknemer. Achteraf kunnen zij alsnog vragen om een reguliere beoordeling en er mag in principe niemand door benadeeld worden.

WIA-maatregelen

De wachtlijsten aanpak is haar eerste prioriteit voor de korte termijn. Verder onderzoekt ze welke maatregelen verder nog nodig zijn voor de middellange termijn. Vooral wordt daarbij gekeken naar beleidsopties uit het rapport Gupta Strategists. Drie beleidsopties hebben groot effect op de benodigde capaciteit van verzekeringsartsen:

1. Laten vervallen van de duurzaamheidstoets en afschaffen van de IVA
2. Na 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100%) duurzaamheid aannemen

(aanpassen duurzaamheidscriterium)

3. Voor mensen die werken alleen op feitelijke verdiensten de schatting maken van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Voor de plannen op de lange termijn stelt de minister dit najaar een onafhankelijke commissie aan die adviseert over een toekomstbestendig stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid.

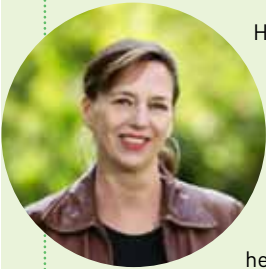
Meedoen

Dit onderdeel is in de hoofdlijnenbrief niet nader uitgewerkt. Wel is bekend dat werkgevers achterlopen op de banenafpraak van de wet BQA (Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten). Het opleggen van het quotum is echter opgeschort. Het kabinet werkt nog aan een vereenvoudiging van de wet Banenafpraak. Er komt dan geen quotumheffing meer maar juist een inclusiviteitskorting wanneer bedrijven meer verlonen aan mensen van de banenafpraak en een inclusiviteitsopslag als werkgevers te weinig verlonen. Deze opslag of bonus loopt via de Aof-premie (Arbidsongeschiktheidsfonds). Ook is het kabinet bezig om het loonkostenvoordeel voor de doelgroep banenafpraak onbeperkt te maken.



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

Zelf doen



Hij heette Gert. Hij was doof en vrijwel blind maar dat vond hij meer een probleem voor andere mensen dan voor zichzelf. Ondernemend als hij was had hij een bedrijf opgericht om visueel-auditief beperkten te helpen in het aanvragen van uitkeringen, subsidies en voorzieningen. Maar ook in het maken van afspraken bij specialisten, het regelen van deeltaxi's en het opzetten en beheren van een tolkendienst. De ervaringen die hij zelf had opgedaan gebruikte hij nu om anderen te helpen in de wirwar van regels en procedures die er in het begin van de jaren '90 ook al waren. Want daar spreken we over, begin jaren '90.

Gert was mijn baas. Hij was klein van stuk wat hij compenseerde met een enorme baard, een onstuitbare gedrevenheid en een uit de kluiten gewassen Mechelse herder die hij naar eigen inzicht opgeleid had tot hulphond en luisterde naar de naam Pinkeltje.

Pinkeltje nam de logistieke verplaatsing buitenshuis voor zijn rekening, ik de zakelijke communicatie. Voor speciale gelegenheden wilde hij nog wel eens een tolk inhuren maar dat was het dan wel. Elke andere vorm van ondersteuning vond hij een aantasting van zijn zelfstandigheid en werd daardoor als totaal overbodig bestempeld.

Mijn werk bestond uit bellen. Gert gaf mij de opdracht wie ik moest bellen en waar ik het over moest hebben. Ik op mijn beurt ging in zijn zichtkokertje staan en articuleerde duidelijk de antwoorden terug. Dit ging niet zonder slag of stoot want regelmatig stond hij naast mij aanwijzingen op volle sterkte in mijn oren te toeteren. En ook zijn ongenoegen over de antwoorden werden op eenzelfde wijze gecommuni-

ceerd. Dit leverde hilarische taferelen op en we konden het dan ook uitstekend vinden met elkaar.

Op een dag reisden we met de trein naar een vergadering. Gert was uitgenodigd als spreker en ik ging mee voor de verslaglegging. Op het station hadden wij in de hal afgesproken met collega Ria. Ook doof slechtziend en in het bezit van hulphond Tina.

De trein van Ria had vertraging waardoor we even moesten wachten. Geduld was echter niet het sterkste punt van Gert dus toen ik even naar het toilet was, besloot hij naar het perron te lopen. Inmiddels was de trein van Ria gearriveerd en zij liep geheel volgens afspraak naar het punt waar we elkaar zouden treffen. Alleen... daar was niemand want Gert zocht naar Ria en ik zocht naar Gert. Dus ging Ria op zoek naar ons en ik zag haar de roltrap nemen. Naar beneden, naar het perron. Waarbij zij Gert blindelings passeerde die weer naar boven ging.

Ik zag het gebeuren maar roepen had vanzelfsprekend geen zin en de afstand was te groot waardoor het een hopeloze onderneming was om van de een naar de ander te rennen. Dit zou nog wel een tijdje duren en ik stond me enorm verantwoordelijk te voelen voor deze 'arme zielen'. Zo niet de twee in kwestie zelf. Want tijdens het passeren begroette Pinkeltje en Tina elkaar als oude bekenden. Voor Gert en Ria het teken dat ze elkaar gevonden hadden. Ik stond erbij en keek ernaar. Ik had me druk gemaakt om niets. Mijn inbreng was inderdaad totaal overbodig. En dat was maar goed ook.

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

BACKSHOPTM
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!

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

SAXION
HOGESCHOOL



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