



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

45^e JAARGANG | FEBRUARI 2023 | NUMMER 1



De kracht van vacht

Op weg
naar werk
**dankzij hond,
paard of ezel**

Voor beroepsziekten geldt:

**VOORKOMEN is
beter dan GENEZEN**

De AD
in 2030
Pag. 24

→ Onderzoek UMCG:
Puzzel naar passend werk

→ Wat te doen bij
104 weken ziekte?

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



DE
DIGITALE ASSISTENT
VOOR DE ARBEIDSDISKUNDIGE

WWW.ADASSIST.NL

Product van

LDC

Podcast tips

Kijk op pagina 29

Colofon

45e jaargang nummer 1 • Februari 2023

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, Bas Hagoort, Willemiek de Hoop (NVvA), Mariannen Holleman (AKC), 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 kracht van een vacht

Mensen die aan de kant staan door angsten, trauma's en onverwerkt leed, ze zijn helaas nog steeds met velen. Maar er is hoop voor deze groep. Dierondersteunde interventies geven soms opvallende resultaten.



6

Puzzel naar passend werk

Samen met het AKC en praktijkpartners uit de bouw en ouderenzorg ontwikkelt de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG de Passend Werk methodiek. De methodiek moet de rol van leidinggevers versterken bij het vinden van passend werk voor uitgevallen werknemers.

12

Beroepsziekten

Beroepsziekten zijn te vermijden door preventieve maatregelen gericht op de werkplek én de persoon. Ook de arbeidsdeskundige speelt in dat proces een rol.



18

En verder...

AKC jaarplan 2023	22
Arbeidsdeskundige Bilderbergconferentie	24
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Freerk Tuinenga (47), consultant duurzame inzetbaarheid bij a.s.r. en Karin Koekkoek (42) van Werk Effect delen een passie voor survival running.

16



Hertenkamp

Een klein berichtje in de krant. Op de lijst van toegestane huis- en hobbydieren komt het damhert vanaf 2024 niet meer voor. Niet echt boeiend, dacht ik. Toen ik echter las dat daarmee de hertenkampjes in ons land dreigen te verdwijnen, had dit onderwerp ineens mijn aandacht. Mooie herinneringen kwamen boven. Als peuter voerde ik met opa en oma op zondagmiddag de herten in het dorp. Of de ervaring tijdens een vakantie in Namibië. Toen ik voor mijn tent zat te lezen, kwam daar een drietal dieren aangesjokt. Een apart stel, bestaand uit een teckel, een poes en een hert. Zij vleiden zich naast mij neer en gingen pas weer weg nadat ik was opgestaan. De kampbeheerder vertelde desgevraagd dat het trio onafscheidelijk was. Daar waar de een ging, volgde de ander.

Bovendien zochten zij gedrieën altijd het gezelschap van mensen op. Volgens de Rijksdienst van ondernemend Nederland is het hert niet geschikt als huisdier. Het heeft ingewikkelde verzorging nodig en kan ziektes overdragen. En soms is een hert gevaarlijk. Op de huis- en hobbydierenlijst staan zoogdiersoorten die geschikt zijn als huisdier. Dieren die hierop staan mag de burger houden. Op deze lijst staat de rat. Ik weet niet beter, of dit zoogdier is bij uitstek een verspreider van enge ziektes. Lees 'De Pest' van Albert Camus er maar op na. Zij kunnen ook venijnig bijten. Of zij ingewikkelde verzorging nodig hebben, weet ik niet.

Het paard vinden we ook terug op de lijst van hobbydieren. Toch zijn er dierenethici die hierbij vraagtekens zetten. Zij zijn van mening dat paarden niet op een manege thuishoren. Zij zijn weliswaar gewend aan de mens, maar horen thuis in de vrije natuur, is hun stelling. Zij gaan eraan voorbij dat mens en paard al duizenden jaren samenwerken, net als heel veel andere dieren waar de mens mee samenleeft. Wereldwijd vindt al eeuwenlang domesticatie van allerlei diersoorten plaats, waardoor een natuurlijke band tussen mens en dier is ontstaan. Er is in toenemende mate wetenschappelijke belangstelling om dit nader te onderzoeken, bijvoorbeeld door het Instituut voor Antrozoölogie. De Aeres Hogeschool in Dronten heeft zelfs een lectoraat Human Animal Interactions. Ook arbeidsdeskundigen ontdekken het belang van interactie met dieren. Dierondersteunde interventies kunnen voor cliënten uiterst re-integratie bevorderend zijn. In deze AD Visie staan we hierbij uitgebreid stil. Zowel aanbieders van deze vorm van re-integratiedienstverlening als arbeidsdeskundigen vertellen over hun ervaringen.

En de hertenkampjes mogen van mij blijven. Ik heb er mooie herinneringen uit mijn kinderjaren aan over gehouden.

Geert Beckers

Expats

Het aantal Nederlanders dat in het buitenland wil wonen is de afgelopen vier jaar met ruim 0,5% gedaald naar 24%. De afname houdt verband met de vergrijzing: van de 30-minners wil 32% internationaal werken. Bij 50-plussers ligt dit op 18%. Spanje, de VS en het VK zijn de populairste bestemmingslanden. 24% van de bevolking komt neer op 1,9 miljoen personen die in het buitenland zouden willen werken. Van de groep potentiële expats wil de helft dit korter dan 3 jaar doen, terwijl de andere helft voor minimaal 3 jaar in het buitenland wil werken. 20%, bijna 400.000 personen, zou zelfs voor meer dan 10 jaar naar het buitenland willen verkassen. Waar voor andere Europeanen een betere levensstandaard of meer salaris de reden is voor vertrek, zoeken Nederlanders het vooral in uitdaging, ervaring en kennismaken met verschillende culturen. Ook een lekker klimaat staat in het wensenlijstje.

Dit blijkt uit onderzoek van Intelligence Group waarin 16.000 Nederlanders en 125.000 Europeanen jaarlijks worden ondervraagd.



Toolbox hybride werken van TNO

Veel mensen werken nog steeds een groot deel van hun werkweek vanuit huis.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat de voorkeur uitgaat naar een 50-50%-verdeling van werken op kantoor en thuiswerken. Hybride werken biedt voordelen, maar er zijn ook uitdagingen. Daarom ontwikkelde TNO in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een toolbox die werkgevers en werknemers helpt om effectiever, gezonder en fijner hybride te werken.

Bekijk de toolbox op www.arboportaal.nl/toolbox-hybride-werken

NVvA voorjaarscongres

Op dinsdag 4 april vindt het NVvA voorjaarscongres plaats. Dit keer ben je vanaf 12.00 uur van harte welkom in het Agora theater in Lelystad. De inschrijving voor het congres is geopend.

Vier keynote speakers delen tijdens het congres hun vernieuwende of baanbrekende inzichten. Daarnaast is er uiteraard ook weer volop ruimte voor ontmoeting en gezelligheid. Kortom, het wordt een inspirerende dag die ook nog eens twee P.E. punten oplevert.

Het volledige programma, inclusief de namen van de sprekers, vind je binnenkort terug op de www.arbeidsdeskundigen.nl

Congres over hand- en polsklachten

Hand- en polsklachten hebben al snel grote impact op het dagelijks functioneren en het werk. Het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (TBV) houdt daarom op 15 maart 2023 een congres met hand- en polsklachten als centraal thema.

Tijdens het congres spreken medisch specialisten, hand- en ergotherapeuten en revalidatieartsen over onder meer leven en werken met eczeem, prothesen en technische adapties, de zin en onzin van braces en spalken, (behandeling van) veelvoorkomende handaandoeningen en complexe pols- en handklachten. Het congres vindt plaats in Van der Valk Hotel Veenendaal. Kijk voor meer informatie op www.tbv-online.nl/congressen/



TINY OFFICE...



Bellende collega's, storende omgevingsgeluiden of heen-en-weer geloop op de afdeling. Er zijn veel oorzaken waardoor je op kantoor of thuis uit je concentratie wordt gehaald. DeskCube vond hiervoor een aardige oplossing.

Met de opvouwbare kubus verander je in een handomdraai je werkplek in een tiny office. De kubus is compact, afgesloten, geluiddempend en kan naar eigen smaak

worden ingericht. Kan gebruikt worden op kantoor, maar is uiteraard ook geschikt voor mensen die thuis (moeten) werken maar niet over een rustige werkplek beschikken. De DeskCube is gemaakt van naar keuze gerecyclede petflessen of van duurzaam populierenhout. De productie wordt uitgevoerd door de sociale werkvoorziening DZB in Leiden door mensen met een (tijdelijke) afstand tot de arbeidsmarkt. www.deskcube.nl



De kracht van een vacht:

Op weg naar werk dankzij hond, paard of ezel

Mensen die aan de kant staan door angsten, trauma's en onverwerkt leed, ze zijn helaas nog steeds met velen. Maar er is hoop voor deze groep. Dierondersteunde interventies geven baanbrekende resultaten. Ook UWV en gemeenten hebben hun scepsis laten varen. Wat is er zo goed aan deze vorm van hulpverlening?

TEKST | Yvonne van Osch

Al, is in het Engels afgekort de toepasselijke verzamelnaam voor dierondersteunde interventies.

Animal Assisted Interventions. Een vorm van hulpverlening of educatie waarbij een therapeut, coach of docent ter ondersteuning gebruik maakt van dieren. De lijst van in te zetten dieren is eindeloos, volgens de internationale vakorganisatie ISAAT. Van de gedomesticeerde kameel tot en met de lachduif, de zijdemot en de honingbij.

Laten we die laatste drie maar niet al te serieus nemen. Wat vaststaat is dat bij het aaien van dieren het stressverlagende knuffelhormoon oxytocine kan vrijkomen. Voor kinderen met beperkingen geeft zo iets als virtueel zwemmen met dolfijnen geweldige resultaten voor het zelfvertrouwen, met dank aan

Stichting SAM, die een VR-bril met bewegende beelden van dolfijnen ontwikkelde zodat mensen daar niet meer voor het vliegtuig in hoeven. Zijn re-integratieve therapeutische doelen beoogd, dan zal het in Nederland in hoofdzaak om honden, paarden en ezels gaan. Diana Hermans is zo'n therapeut die met ezels werkt. Ze was nooit een paarden-

meisje, zegt ze, en zou je hebben uitgelachen als je haar 15 jaar geleden had verteld dat ze uitgerekend de dieren die als koppig en dom te boek staan tot haar instrumentarium zou maken. Wel zag ze in haar werk rond de tandartsstoel veel angstige kinderen en merkte ze haar natuurlijke drang om deze kinderen te coachen.

In een tijd dat ze zelf worstelde met oud zeer deed ze op een dag mee aan een wandeling met ezels. 'Wat er toen gebeurde...' vertelt ze. Ze vindt het nog steeds een wonder. 'In één seconde leek alles veranderd. Het was zo prettig, zo veilig, zo kalm. Een gevoel dat ik mocht zijn wie ik was. En waarom ik dat eigenlijk niet vaker had? Die vraag kwam heel hard binnen. Ik kon er niet meer omheen.'

Geen vragen

Dieren stellen geen vragen. Ze zeggen je niet of je mooi bent of lelijk, of je het goed doet of dat je er nog wat harder aan moet trekken. Ze vinden niets, vellen geen oordeel en hebben nooit kritiek. 'Dat is de crux,' geeft Diana aan. 'Ze reageren alleen maar op jou, op je energie. Door hun gedrag zie jij hoe je je voelt. Ben je onrustig, triest, boos, gefrustreerd? De ezel laat het op een of andere manier aan je weten. Het kan confronterend zijn, maar uiteindelijk geeft het bijna altijd een inzicht waar je mee vooruit kunt.'

Diana startte in het Limburgse Elsloo haar bedrijf Op Ezelavontuur. Bij de volwassenen die ze ziet, speelt bijna altijd trauma of onverwerkte pijn verpakt in een burnout, slapeloosheid, angsten, depressie of agressie. 'Soms helpt het dier door er gewoon te zijn,' zegt ze. 'Contacten kunnen recht naar het hart gaan. Zoals laatst weer: een man die zijn arm over de ezel legt en meteen begint te huilen. Het bracht een gevoel, zei hij later, waar hij geen woorden voor kon vinden. Ik opperde dat het dan misschien wel kwam uit een tijd dat er nog geen woorden waren. Ook was me opgevallen dat hij, anders dan de meesten doen, de ezel links van zich hield. In de systeemtherapie staat links voor 'vrouw' of 'moeder'. Toen ik dat zei, viel er een kwartje. De man was toen hij enkele weken oud was zijn moeder verloren. Eindelijk werd hij zich bewust van zijn onverwerkte verdriet daarover.'

Signalen vertalen

Vakgenoten zullen het herkennen. De kanaliserende kracht van een vacht. Viervoeters als spiegel van



Diana Hermans van Op Ezelavontuur met Ollie, haar ezel van het eerste uur

weggestopte emoties. Sylvia Bosveld van Caprilli Coaching & Training in Barneveld weet er alles van. 'Als coach ben je vooral bezig signalen te vertalen,' geeft ze aan.

Sylvia werkt met paarden. 'Als ik een cliënt bij een paard in de bak laat,' vertelt ze, 'duurt het geen twee minuten of het paard laat zien waar de pijn zit. Je hoeft het daar niet toe aan te zetten, het doet dat uit instinct. Het paard ziet jou namelijk als tweebenige kuddegeenoot en wil weten wat hij aan je heeft, wat jij bijvoorbeeld gaat doen als jullie moeten vluchten. Om veilig te zijn willen paarden spanningen in een groep zo snel mogelijk neutraliseren. Ze zoeken die op door te snuffelen of kleine duwtjes te geven. Bij je hoofd bijvoorbeeld, als daar veel energie zit, bij je buik, je voeten. Je ziet soms bijna de verbazing als hij onderaan de benen geen energie bespeurt. Door te snuffelen brengt hij die daar meteen terug, of soms ook wel door heel zacht met zijn lippen te happen. Mensen voelen ineens weer dat ze voeten hebben. En dat er grond onder hun voeten is.'

Signalen

Grond onder je voeten! Hoe velen niet die basis missen, bijvoorbeeld door onverwerkte rouw die aan ze is gaan →



vreten. Ook daarvan zijn signalen onmiskenbaar, zegt Sylvia. 'Als een paard eerst rechtop staat en hij brengt zodra iemand in de bak komt zijn hoofd bij de grond om hem daar een tijdje te laten hangen, dan weet je het wel. Dat is wat in een kudde gebeurt als een dier dood is. In zo'n geval kun je er zeker van zijn dat bij de cliënt ook sprake is van rouw of verlies. Verlies van een persoon, van werk, een relatie, de gezondheid. "Zie je dat ook?" vraag ik meestal heel simpel. Als ik vervolgens aangeef wat het betekent in de paardentaal gaan mensen vaak meteen huilen.'

Kleine stappen

Emoties kunnen eng zijn. Maar ze geven ruimte en inzicht. Voor veel cliënten is één sessie al genoeg om in een ander spoor te komen, zo merken zowel Sylvia als Diana. Diana: 'Dan zien mensen ineens dat ze zichzelf zijn kwijtgeraakt. Dat ze gevoelens hebben ontkend. Dat ze door ongezonde relaties of onbewuste angsten stil zijn blijven staan. De meesten slagen erin,' zegt zij, 'van hun triggers los te komen en een volgende stap te zetten naar herstel.'

Een volgende stap, is dat genoeg? 'Kleine stappen zijn ook stappen,' zegt arbeidsdeskundige Veronique Termoshuizen. 'Dat is een belangrijk principe dat we in de wereld van re-integratie de afgelopen jaren zijn gaan omarmen. Je hoeft niet meteen klaar voor werk te zijn, het is al winst als je van de bank af komt en de deur uit gaat.'

Veronique is bestuurslid bij NVvA regio West. Als zelfstandige adviseert ze erkgevers over re-integratie van uitgevallen werknemers. Daarnaast begeleidt ze voor UWV WERKbedrijf Utrecht mensen uit de Wajong en de Wia richting werk. De laatste jaren zet zij voor deze groep regelmatig paardencoaching in. Vijf maanden coaching, soms gevolgd door een traject van anderhalf jaar naar Werkfit.

Onderzoek naar effectiviteit

Veronique snapt de aantrekkingskracht van diercoaching. 'Sommige cliënten hebben al veel projecten en trajecten achter de rug. Ze zijn er moe van elke keer weer te moeten praten. Het stille van dieren kan voor



Sylvia Bosveld van Caprilli met drie van haar paarden

hen zo'n verademing zijn. Het kan precies het cruciale zetje geven.'

Zo blijkt ook wel, want een aantal van haar cliënten is direct na de coaching aan het werk gegaan, betaald of als vrijwilliger. Anderen stapten in een volgend traject, of gingen verder waar ze ooit gebleven waren. 'Er was een meisje dat al anderhalf jaar thuis gezeten had en nu

Zelfs veteranen met PTSS kunnen in 7 sessies een nieuwe balans vinden

haar gedroomde toneelopleiding kon gaan doen. En een vrouw met 39 persoonlijkheden kon op een dag zelfstandig een visje gaan halen. Van de 15 trajecten die ik in mijn regio heb ingezet, is er niet een mislukt,' zegt Veronique.

Of arbeidsdeskundigen van UWV en gemeenten diercoaching in kunnen zetten via Wajong, Wia, Wmo of Jeugdwet, hangt af van de contracten in de betreffende regio of gemeente. Arbeidsdeskundigen actief in de re-integratie of letselschade kunnen proberen of bijvoorbeeld zorg- of aansprakelijkheidsverzekeraars of werkgevers diercoaching vergoeden.

Bewezen effectief

De kans dat dit lukt wordt steeds groter. Door de positieve resultaten uit de praktijk, maar ook door de wetenschappelijke interesse in het onderwerp. Zo heeft Aeres Hogeschool in Dronten het lectoraat Human-Animal Interactions opgericht om meer inzicht krijgen te krijgen in de effecten van de interactie tussen mens en dier. De hogeschool biedt ook de post-Hbo opleiding 'Therapie met inzet van dieren'.

Eerder al, in 2013, benoemde de Open Universiteit Marie-José Enders-Slegers, een van de Nederlandse grondleggers van het onderzoeksterrein dat de relatie tussen mens en dier bestudeert, tot bijzonder hoogleraar Antrozoölogie. Vorig jaar promoveerde Carolien Wijker aan die Open Universiteit op onderzoek naar het effect van door honden ondersteunde therapie voor volwassenen met een autismespectrumstoornis. De mensen die therapie met honden kregen, bleken na 20 weken nog altijd minder stress te ervaren dan de controlegroep die de reguliere behandeling volgde. Hun naasten rapporteerden daarnaast een duidelijke verbetering in de sociale omgang, bijvoorbeeld bij het delen van emoties, iets wat de deelnemers overigens zelf niet opviel.

Succesverhalen

Dafne Rademakers van Herstel op Poten is niet verbaasd door deze positieve uitkomsten. Zij en andere door haar gecontracteerde hulpverleners met honden verzorgen voor de gemeente Utrecht al enkele jaren



Een cliënt die zichzelf vaak voorbijloopt, ervaart hoe het is om stil te staan

1-op-1 trajecten om mensen die in een isolement leven te stimuleren tot terugkeer in de maatschappij. Tot de vele succesverhalen behoort dat van een crack-verslaafde cliënt, die uit zijn cocon kroop en na zes weken beschut aan het werk is gegaan. Dafne: 'In het algemeen kun je zeggen dat mensen die teruggetrokken, angstig of somber zijn weerbaarder worden, en mensen die agressief of overactief zijn rustiger. Een goede matching tussen mens en hond is daarbij wel van belang,' benadrukt zij. 'Sommige honden zijn te gevoelig voor iemand met heel veel temperament.'

Professionalisering

Dafne startte enkele jaren geleden samen met Margot Swart Zaak op Poten & Co., een platform voor mensen die met dieren werken of willen werken. Belangrijke thema's voor de sector, die zich nog aan het ontwikkelen is, zijn harmonisering en kwaliteitstoetsing. Wat moet je kunnen als je werkt met een dier, wat mag wel en niet, waaruit moet je interventie bestaan? 'Dat is nog niet zo makkelijk te zeggen,' zegt ze, 'want iedereen heeft zijn eigen focus en kwaliteiten als hulpverlener.'

Vanuit het werkveld zijn inmiddels een AAI-kwaliteitsregister in het leven geroepen (AKR), een Branchevereniging Dier & Welzijn en een onafhankelijke klachtencommissie. Aan verdere professionalisering wordt gewerkt.





Binnen SMZ district West Brabant & Zeeland zijn wij ter versterking van onze staf op zoek naar een:

Adviseur Arbeidsdeskundige m/v (1 fte)

Divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) kijkt bij ziekte wat iemand nog wél kan. Of maakt met cliënten afspraken over inspanningen om vanuit ziekte terug te keren op de werkplek. Onze experts in verzekeringsgeneeskunde en arbeidskunde beoordelen dagelijks of en hoe mensen met een arbeidsbeperking toch kunnen meedoen met de maatschappij, in nauwe samenwerking met collega's uit andere disciplines. Zo geven wij samen inhoud aan zinvol werk. De vraag naar sociaal-medische beoordelingen neemt voortdurend toe. UWV kan deze vraag niet opvangen zonder veranderingen in de organisatie en werkwijze door te voeren. UWV kiest voor een nieuwe strategie waarmee ze de menselijke maat en de sociaal-medische dienstverlening weer centraal stelt zodat mensen zich beter gezien, gehoord en geholpen voelen en zij weer perspectief hebben op het kunnen meedoen in de maatschappij.

Zoek jij als adviseur arbeidsdeskundige de uitdaging in:

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

Wij zoeken:

Een initiatiefrijke Adviseur Arbeidsdeskundige die zich thuis voelt in een dynamische werkomgeving. Veranderprocessen pak je met enthousiasme op en coachen is je passie. Je beschikt over overtuigingskracht en dit stelt je in staat om collega's te betrekken, te inspireren en te overtuigen bij vakinhoudelijke- en organisatieontwikkelingen. Dit doe je op een uitnodigende pakkende wijze met impact op de dienstverlening voor onze klanten. Je organiseert instructies, coaching, bij- en nascholing en vak overleg. Je stimuleert en initieert innovaties binnen het eigen vakgebied. Je bent integer en je bent je bewust van je omgeving.

Wil jij meer weten over deze interessante functie en de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden? Neem dan contact op met Harrie Lantinga, districtsmanager SMZ West Brabant en Zeeland, harrie.lantinga@uwv.nl of 06-21 33 30 30.



Paarden zijn levende leugendetectoren.

'Al denken cliënten in dat traject soms dat ze doodgaan, wanneer ze erbij gaan trillen en zweten', vertelt Sylvia. "Neem de tijd," zeg ik altijd, "het hoort erbij". Het is een natuurlijke reactie van het lichaam op het loslaten van spanningen.'

Met hoeveel psychische schade (oud-)werknemers van defensie, politie, brandweer en ambulance te kampen kunnen hebben, merkt ook Diana Hermans elke keer weer. 'Wat ik laatst meemaakte: ezels gaan wel vaker even gestrekt om uit te rusten, meestal in de middag eens een keertje. Maar deze keer ging de hele kudde liggen toen er een groep veteranen met PTSS binnenkwam. Ze moeten de zwaarte van de energie hebben gevoeld.'

Levende leugendetectoren

Werkst therapie en coaching met dieren voor iedereen? 'Nee,' zegt Diana, 'het komt voor dat mensen eigenlijk niet voor verandering openstaan. Dan wordt het lastig.' Je merkt dat bijvoorbeeld als een ezel niet wil bewegen. Als cliënten dan zeggen dat hij niet wil, betekent het in feite vaak dat ze zelf niet willen.' Ook Sylvia herkent dit. 'Ik heb weleens jongeren uit de Wajong, die zeggen dat ze een stap willen zetten, maar het in hun hart ook wel lekker makkelijk en veilig vinden zoals het nu is, met hun uitkering en persoonlijke begeleiding. Paarden hebben dat direct in de gaten, het zijn levende leugendetectoren. Als ze merken dat denken en voelen niet overeenstemmen, gaan ze trekken aan de kleren. Kom op, wees eerlijk, laat zien wie je bent! Uiteindelijk kunnen ze zelfs met de tanden een velletje pakken. Niet uit valsheid. Nee, ze willen duidelijkheid.'

Veteranen

Sylvia Bosveld van Caprilli erkent het belang van kwaliteitstoetsing, ook als het om paardencoaching gaat. 'Maar uiteindelijk,' zegt zij, 'zul je je vooral in de praktijk moeten blijven bewijzen. En daarbij komt het altijd aan op gedrevenheid, empathie en inzet.'

Onder haar cursisten heeft ze daar geen klagen over. Allemaal hebben ze dezelfde missie: cliënten helpen zichzelf terug te vinden en in balans te komen. 'Het is ook schrijnend wat je ziet. Zoveel mensen met unieke capaciteiten, die al zo lang worstelen, geen oog meer dichtdoen en óp zijn van de zenuwen.'

Goed nieuws: zelfs voor met PTSS zijn gemiddeld zeven sessies genoeg om een nieuwe balans te vinden.

Dafne Rademakers van Herstel op Poten met drie van haar honden

MEER INFORMATIE? Kijk op
www.instituutvoorantrozoologie.nl
www.aairegister.nl
www.dier-welzijn.nl



Puzzel naar passend werk



Samen met het AKC en praktijkpartners uit de bouw en ouderenzorg ontwikkelt de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG de Passend Werk methodiek. De methodiek moet de rol van leidinggevend versterken bij het vinden van passend werk voor uitgevallen werknemers. AD Visie sprak met onderzoekers Raun van Ooijen (projectleider) en Bibi de Mul (promovendus) en met arbeidsdeskundige Kor Brongers, die een adviserende rol heeft in het project namens het AKC.

TEKST | Diederik Wieman

Wanneer een werknemer zich ziekmeldt en niet in staat is om het eigen werk uit te voeren, is de leidinggevende vanaf het begin van het re-integratieproces verantwoordelijk voor het aanbieden van passend werk. Voor leidinggevend is het echter vaak moeilijk om passend werk aan te bieden. Ze hebben vaak onvoldoende zicht op wat passend werk is, hoe het eigen werk (tijdelijk) passend gemaakt kan worden en wat de mogelijkheden zijn voor passend werk op een andere afdeling of bij een andere arbeidsorganisatie. Vroegtijdig aanbieden van (tijdelijk) passend werk voorkomt dat zieke werknemers onnodig thuiszitten en een steeds grotere afstand tot werk krijgen, waardoor het re-

integratieproces wordt bemoeilijkt. De Passend Werk methodiek moet uitkomst bieden. De Passend Werk methodiek bestaat uit het Passend Werk platform, de rol van Passend Werk adviseur en een leernetwerk en is een project in het kader van het ZonMw programma Kwaliteitsverbetering Wet Verbetering Poortwachter.

Verskil maken

Het onderzoeksproject 'Passend Werk' ging begin vorig jaar van start. 'Binnen de afdeling Gezondheidswetenschappen hadden we net een project over werk en gezondheid afgerond waarin de rol van de werkgever centraal stond bij het bieden van passend werk bij



gedeeltelijke of tijdelijke arbeidsongeschiktheid', vertelt projectleider Raun van Ooijen. 'Uit dat onderzoek kwam naar voren dat werkgevers een groot verschil kunnen maken wanneer zij zich beter inspannen en de juiste mate van steun geven.'

Werkgevers willen zich graag inspannen, maar weten tegelijkertijd niet goed hoe en waar ze aan de juiste informatie kunnen komen. Daar moet het project Passend Werk uitkomst voor bieden. 'We willen werkgevers en leidinggevenden handvaten bieden zodat ze beter toegerust zijn om zieke werknemers aan passend werk te helpen.'

Het project richt zich in eerste instantie op de bouw en de ouderenzorg. 'Sectoren waar het verzuimpercentage relatief hoog is en waar fysiek zwaar werk en hoge psychosociale druk aan de orde zijn. In deze branches blijkt het voor leidinggevenden extra moeilijk om passend werk aan te bieden.'

Interviews en focusgroepen

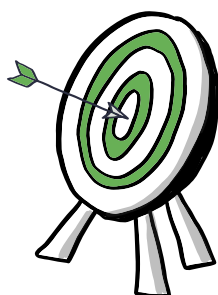
De onderzoekers begonnen met het uitvoeren van interviews met HR-professionals en het samenstellen van focusgroepen waarvoor leidinggevenden, HR-professionals en arbeidsdeskundigen werden uitgenodigd. Op deze manier werd in kaart gebracht waar de problematiek ligt als het om het vinden en aanbieden van passend werk gaat en welke hulpmiddelen nuttig zijn om dit proces te bevorderen. Ook werd het Passend Werk project afgelopen jaar op de eerste arbeidsdeskundige professionaliseringsdag gepresenteerd. Daarna is een start gemaakt met het uitwerken van de Passend Werk methodiek en het bouwen aan het Passend Werk platform die komend voorjaar beschikbaar komt voor organisaties die gaan deelnemen aan het onderzoek via passendwerk.nl.

Besef

Bibi de Mul: 'Uit de interviews met HR-professionals kwam naar voren, dat men het belangrijk vindt om veel tijd en aandacht te besteden aan de re-integratie van zieke werknemers. Leidinggevenden hebben echter niet altijd het besef dat ze een actieve rol hebben in dit proces. En als ze dat besef wel hebben, zijn ze vaak te druk en weten ze niet altijd waar ze de benodigde informatie kunnen halen. Als je de weg niet weet én geen tijd hebt om deze te zoeken, wordt het lastig om de juiste stappen te nemen. Hierbij kunnen zij ondersteuning gebruiken om hun rol op te pakken.'

KICK-OFF WEBINAR

Op maandag 13 maart is er een kick-off webinar over de Passend Werk methodiek. Tijdens het webinar worden de methodiek en het onderzoek toegelicht. Dit webinar is bedoeld voor leidinggevenden, werkgevers, HR-professionals en arbeidsdeskundigen. Het webinar begint om 15.00 uur. Aanmelden kan via: passendwerk@umcg.nl.



Raun: 'Alle informatie is op zich beschikbaar. Er staat veel op Arboportaal, de site van UWV en ook over de Wet verbetering poortwachter is genoeg te vinden. Maar het is niet overzichtelijk. Wij geven kort maar krachtig informatie, specifiek afgestemd op de werkgever of leidinggevende. Hoe maak ik een plan van aanpak, hoe bereid ik het gesprek met de werknemer voor? Zijn er mogelijkheden voor taakaanpassingen of heb ik een andere geschikte functie binnen het bedrijf? De werkgever gaat veel beter geïnformeerd het traject in en daardoor hopen we dat de kwaliteit van het poortwachtersproces verbetert.'

De methodiek die komend voorjaar beschikbaar komt voor deelnemende organisaties, helpt werkgevers om vroegtijdig aan het stuur te komen, zodat ze veel eerder in het traject de juiste steun kunnen geven. Raun: 'Re-integratietrajecten verlopen veel beter wanneer de leidinggevenden uit hun – bewust of onbewuste – passieve rol komen. Als je de verantwoordelijkheid neemt, is de kans groot dat een re-integratietraject beter verloopt.'

Verantwoordelijkheid

Volgens Kor Brongers is het belangrijk dat werkgevers hun rol serieus nemen. 'Als je bij de RIV-toets komt, wordt gekeken naar wat de werkgever heeft gedaan om de werknemer te re-integreren. Je kunt dat dan niet afschuiven op een arbodienst.'

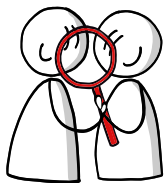
Volgens Kor is veel winst te halen in het vroegtijdig inzetten op re-integratie en van AD expertise. 'Je moet niet wachten tot de eerstejaarsevaluatie, maar al na een week of zes bekijken of er alternatieven zijn of dat taken aangepast kunnen worden. Het Passend Werk platform kan daar veel steun bij geven.' Raun vult aan: 'Je moet ons platform inzetten zodra ook de gesprekken met de bedrijfsarts worden gepland. De werkgever of leidinggevende wordt dan direct aangemoedigd om tijdelijk passend werk te zoeken. Want hoe eerder mensen terugkeren naar werk, hoe groter de kans op blijvend succes. Je voorkomt daarmee dat de afstand tot werk steeds groter wordt.' Een arbeidsdeskundige kan vervolgens advies en ondersteuning bieden bij het op maat invullen van het re-integratietraject, zodat deze ook goed past en duurzaam is.

Passend Werk platform

Het platform steekt het proces op drie manieren in. Een daarvan is een zoekfunctie met best practices. Hier kunnen werkgevers ervaren wat collega-werkgevers



SAMENWERKING



Vakgroep Arbeid & Gezondheid, UMCG

In het onderzoeksproject Passend Werk werkt het UMCG samen met praktijkpartners ActiZ, Bouwend Nederland, FNV, het

AKC, Vernet, ArboNed en UWV. Het is onderdeel van het ZonMw programma Verbetering Kwaliteit Poortwachterproces. Het doel van het project is het ontwikkelen en evalueren van het Passend Werk platform en de rol van een Passend Werk adviseur. Het platform biedt leidinggevend informatie en praktijkvoorbeelden voor het zoeken en vinden van passend werk. De adviseur ondersteunt leidinggevend bij concrete vraagstukken op het gebied van passend werk en de toepassing ervan in de praktijk. Het onderzoeksproject wordt uitgevoerd binnen de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG (Bibi de Mul, Raun van Ooijen, Haitze de Vries, Lotte Kors, Annet Jansen, Corné Roelen, en Sandra Brouwer). Kor Brongers (arbeidsdeskundige, werkzaam bij UWV en AKC-promovendus aan het UMCG) vervult een adviserende rol binnen het project en een coördinerende rol naar de betrokken arbeidsdeskundigen. Dit doet Kor namens het AKC, zodat de verbinding tussen onderzoek en de praktijk goed waargemaakt kan worden. Tevens is het AKC lid van het kernteam van dit onderzoeksproject.

hebben gedaan in vergelijkbare situaties. Bijvoorbeeld iemand die uitvalt met knieklachten. Er wordt dan omschreven wat de leidinggevende heeft gedaan, welke professionals erbij betrokken waren, hoe de werknemer weer in het arbeidsritme is gekomen. 'Zie het als een inspiratiebron', zegt Raun. 'Wat is er elders gebeurd in vergelijkbare situaties en zou ik in mijn bedrijf een vergelijkbaar traject kunnen uitproberen?'

Daarnaast helpt het platform ook om taken te selecteren die werknemers met belemmeringen nog wel kunnen uitvoeren. 'Vaak is immers nog veel mogelijk, ook dat maken we inzichtelijk via het platform.' Als er geen andere taken mogelijk zijn, biedt het platform een overzicht van andere functies die nog mogelijk zijn gegeven de belastbaarheid. Aan de hand van de catego-



Bibi de Mul: 'We zijn nieuwsgierig naar gebruikerservaringen'



Kor Brongers: 'Niet wachten op de eerstejaarsevaluatie.'



Raun van Ooijen: 'Werkgevers kunnen een groot verschil maken wanneer zij zich beter inspannen en de juiste steun geven'



riën sociale-, persoonlijke-, fysieke beperkingen en omgevingseisen krijgt de werkgever inzicht in welke andere functies mogelijk passend zijn voor de uitgevallen werknemer. Het gaat hier vooral over het gesprek aangaan met de werknemer over tijdelijk ander passend werk: wat zou kunnen en waar liggen zijn of haar interesses?

Passend Werk adviseur

Een onderdeel van de Passend Werk methodiek is dat er ook een Passend Werk adviseur beschikbaar komt binnen organisaties. Wanneer leidinggevend vragen hebben of ondersteuning nodig hebben bij het begeleiden van hun uitgevallen werknemer of het vinden van passend werk, kunnen zij de Passend Werk adviseur benaderen. Dit betreft een rol die door verschillende professionals, waaronder arbeidsdeskundigen, ingevuld kan worden op organisatieniveau of bijv. brancheniveau.

Passend Werk leernetwerk

Bibi: 'Naast dit alles bieden we via passendwerk.nl ook kennis aan over de wet- en regelgeving en komt er een leernetwerk. We willen werkgevers en leidinggevend onderling met elkaar in contact brengen via dit leernetwerk door middel van een blog en webinars over relevante onderwerpen. Tijdens de webinars kunnen werkgevers en leidinggevend ook verschillende onderwerpen inbrengen en deze met elkaar bespreken. Uit de focusgroep bijeenkomsten bleek dat mensen het nuttig vinden om met elkaar te spreken over problemen en oplossingen bij het vinden van passend werk.'

Arbeidsdeskundige

De vraag rijst of de werkgever met dit alles niet op de stoel van de arbeidsdeskundige gaat zitten. Kor is daar stellig over. 'Nee. De leidinggevende is al verantwoordelijk voor dit soort zaken, maar krijgt nu meer tools aangeboden om die rol beter in te vullen. Je komt er nu misschien veel sneller achter dat terugkeer naar eigen werk geen optie is. Dan kun je ook de arbeidsdeskundige eerder in het proces betrekken. En bij grotere werkgevers kan een arbeidsdeskundige die daar in dienst is, de Passend Werk adviseur zijn.'

Bibi: 'De methodiek is vooral bedoeld om te voorkomen dat de zieke werknemer thuiszit, terwijl er al wel iets

gedaan kan worden om het arbeidsritme te behouden. Als er naar duurzaam passend werk gekeken



COLUMN

Extra sleutel

Er gaat geen dag voorbij of we worden ermee geconfronteerd; de arbeidsmarkt zit op slot. Er is wel vraag maar nog meer aanbod. En matchen doet het niet. Vele bedrijven en instellingen hebben onvervulbare vacatures. Dat leidt tot stagnatie in productie, dienstverlening en zorg, tot kwaliteitsverlies en tot overbelasting van zittend personeel. De ervaren werkdruk is hoog, evenals het ziekteverzuim. Het verloop is groot, deels in een vlucht naar voren om als ZZP'er tegen gunstiger voorwaarden terug te keren in dezelfde sector en soms dezelfde organisatie. Dat gaat vaak ten koste van het vaste personeel, denk aan werkroosters. Zonder inzet van extra mensen draait dat uit op een neerwaartse spiraal.

Net als bedrijfsartsen krijgen arbeidsdeskundigen vooral te maken met de gevolgen voor individuele werknemers die uitvallen en weer aan de slag moeten in passend werk. Arbeidsdeskundigen in de publieke sector zijn primair gefocust op de balans belasting-belastbaarheid, in eerste of tweede spoor. Als echter een belangrijke oorzaak van overbelasting en uitval werk-gerelateerd is, namelijk het structurele personeelstekort in veel organisaties, dan blijft het dweilen met de kraan open.

Er valt daarom veel voor te zeggen dat ook arbeidsdeskundigen hun aandeel leveren in het oplossen van de kortsluiting op de arbeidsmarkt. En dat kan door nog meer te richten op de organisatie van het werk. Werk kan structureel toegankelijker gemaakt worden voor werkzoekenden die (nog) niet over de juiste kwalificatie beschikken. Of om uiteenlopende redenen beperkt inzetbaar zijn in de huidige werksetting. Geen geschikte kandidaten: maak het werk dan geschikt! Op basis van een gedegen arbeids- en organisatieanalyse, kan samen met de medewerkers een herverdeling van werkzaamheden ontwikkeld worden. Vakkrachten worden ontlast van neventaken, die graag uitgevoerd worden door werkzoekenden in de vorm van instapbanen, zij-instroombanen en doorstroombanen, afhankelijk van opleiding, werkervaring en belastbaarheid.

Bij het Centrum Inclusieve arbeidsorganisatie (CIAO) in Maastricht weten ze hoe dat kan. Zie www.inclusievearbeidsorganisatie.org. De NVvA heeft er op de AD Academy een mooie e-learning film over (kijk op de site en zoek op Inclusieve arbeidsorganisatie). Alle beetjes helpen, zeker als het tot een win-win-situatie leidt.

Bas Hagoort

redactielid en arbeidsdeskundige

moet worden, heb je daar een arbeidsdeskundige bij nodig.'

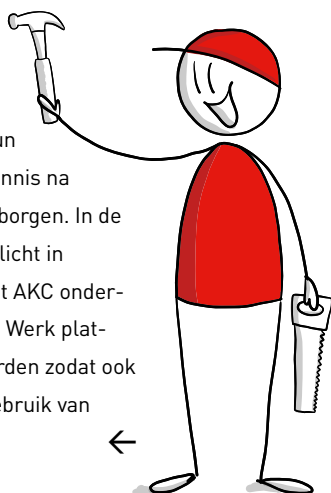
Wanneer een re-integratietraject van een uitgevallen zieke werknemer te complex wordt, zou de leidinggevende contact op kunnen nemen met de Passend Werk adviseur. De Passend Werk adviseur beschikt weer over een netwerk van professionals die vervolgens benaderd kunnen worden, waaronder arbeidsdeskundigen.

Stand van zaken

Op dit moment is het Passend Werk platform in de conceptfase. Komend voorjaar is deze fase afgerond en zal de methodiek bij een aantal organisaties in de bouw en de ouderenzorg worden geïmplementeerd. Deze organisaties krijgen dan toegang tot het platform, de rol van adviseur en het leernetwerk en zullen een jaar door de onderzoekers worden gevolgd. Raun: 'We zijn uiteraard benieuwd of gebruik van de methodiek gaat leiden tot kortere verzuimduren.' Om dit goed te kunnen beoordelen zullen de onderzoekers in samenwerking met partners Bouwend Nederland en ArboNed (voor de bouw) en partners ActiZ en Vernet (voor de ouderenzorg) de verzuimdata van de deelnemende organisaties monitoren.

Bibi: 'Naast de verzuimuitkomsten zijn we ook benieuwd naar de ervaringen van gebruikers. Daarom gaan we ook door middel van vragenlijsten en interviews informatie verzamelen om erachter te komen wat men van de methodiek vindt en waar we het deze verder kunnen verbeteren.'

'Het AKC is een belangrijke partner in dit project', vertelt Raun tot slot. 'Zij gaan de kennis na afloop van het project borgen. In de toekomst gaan we wellicht in samenwerking met het AKC onderzoeken of het Passend Werk platform verbreed kan worden zodat ook andere branches er gebruik van kunnen maken.'



PASSEND WERK

Ondersteuning aan leidinggevenden bij het re-integratieproces van medewerkers

Buitenspelen voor grote mensen

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Freerk Tuinenga (47), consultant duurzame inzetbaarheid bij a.s.r. en Karin Koekoek (42) van Werk Effect delen een passie voor survival running.

TEKST | Diederik Wieman

Freerk: 'Survivalrunning doe je op een parcours met in zwaarte en moeilijkheid variërende hindernissen. Het gaat om touwen, monkeybars, op een hoogte van twee tot vier meter over het water heen en andere stormbaanachtige hindernissen. Bij de wedstrijd start je met een bandje om je pols. Dat wordt afgeknipt zodra je onderweg een van de hindernissen niet haalt. Het ultieme doel is natuurlijk om met bandje te finishen. Het grote verschil met bijvoorbeeld mud runs of obstacle runs is dat je daar geen techniek voor nodig hebt. Bij survivalrunning red je het niet zonder. Karin: 'Moet je langs een touw omhoog om over een balk te klimmen, dan moet je weten hoe je een voetklem zet. Sommigen doen dat puur op kracht, maar als je de technieken goed beheerst ben je vaak sneller dan iemand die heel sterk is. Het is echt een technische sport. Je gebruikt al je spieren, je hele lijf wordt aan het werk gezet.'

Grote grijns

Karin: 'Het avontuur is bij mij in 2015 begonnen. Ik ben ernstig ziek geweest en zocht daarna in het kader van mijn herstel een sportief doel. Dat werd een survivalrun

in de buurt bij Arnhem, op dat moment niet wetende dat survival running bepaalde technieken vraagt en meer is dan een rondje hollen en een beetje klimmen. Maar ik heb de run gehaald. Ik was zo enthousiast dat ik besloot om een proeftraining bij te wonen. Het was midden in de winter, natte sneeuw. Maar ondanks dat rotweer reed ik na de training terug naar huis met een grote grijns op mijn gezicht. Zoveel lol had ik gehad. Ik noem het 'buitenspelen voor volwassenen'. Freerk vult aan: 'Het is net als apenkooien, vroeger op school. Mijn favoriete gymles. Ik ben er rond dezelfde tijd als Karin mee in aanraking gekomen. Bij ons in het dorp werd een mud run georganiseerd met survivalrunning elementen zoals een kabel over een vaart van 15 meter. Ondanks mijn prima conditie lukte dat alleen met veel pijn en moeite, terwijl degene naast mij er bijna overheen vloog. Toen werd ik nieuwsgierig en heb een survivaltrainingsgroep opgezocht. Omdat ik op bepaalde dagen niet kon mocht ik met hoge uitzondering aansluiten bij de wedstrijdgroep en ik voelde mij wekenlang echt een beginnening daar. Langzamerhand kreeg ik de technieken onder knie en lukte het telkens weer wat beter.'

Oproep

Karin: 'Freerk plaatste een oproep op facebook met de vraag welke arbeidsdeskundigen ook aan survival running doen. Daar reageerde ik op. We sporten niet samen want Freerk zit in Friesland en ik woon bij Arnhem in de buurt. Ik herken Freerk zijn verhaal, dat je instroomt in een groep met gevorderden. Vaak vind je daar militairen of mensen uit andere geünifor-



meerde beroepen. In het begin werd er echt naar mij gekeken: komt die wel terug?'

Freerk: 'Tot 10 km noemen we het een korte survivalrun (KSR), tot 14 is het middellang. En dan heb je nog de lange survivalrun: een halve marathon vol met hindernissen. De tijden lopen uiteen. De snelste lopen een KSR binnen een uur, sommigen doen er drie uur over. En dat is prima. De competitie zit vooral in de startgroepen met wedstrijdlopers. De rest heeft maar een doel: succesvol afronden. En dat is ook de sfeer die



je op zo'n dag hebt. Je helpt elkaar, je wordt aangemoedigd.'

Uitdaging

Karin: 'Ik heb de afgelopen jaren veel pech gehad met mijn lijf en daardoor heel veel niet gekund. De uitdaging voor mij is vooral: wat kan dan wel? Omdat je zo'n diversiteit hebt aan hindernissen en dingen die je doet op zo'n parcours, geeft dat ook heel veel mogelijkheden om wél buiten in beweging te zijn en doelen te halen. Als je weet hoe je

het moet doen, kun je best veel aan.'

Freerk: 'Ik ben mijzelf mentaal en fysiek een aantal keren tegengekomen. Je bent er dan bijna, en je wilt je bandje behouden. Op die momenten ga je soms net even een grens over. Dat is ook het militaire aspect ervan: je denkt dat je het niet kan, maar dat is alleen maar een gedachte. Lukt het vandaag niet? Dan lukt het misschien morgen. En als het dan lukt geeft dat een ontzettend goed gevoel.'

Freerk: 'De run wordt gemaakt door de

route, de hindernissen, de weersomstandigheden en de sfeer. Wat dan mijn mooiste survivalrun was? Doorn vond ik op alle aspecten een mooie run, maar ik heb hem ook een keer vervloekt omdat het enorm koud was.'

Karin: 'Mijn mooiste run was die in Dinxperlo. De eerste die ik deed na mijn zwangerschap. Een mooi parcours en na de finish met z'n allen in grote hot tubs om weer op te warmen. Het is de sfeer die het hem doet.'



Ook voor beroepsziekten geldt: voorkomen is beter dan genezen



Beroepsziekten zijn te vermijden door preventieve maatregelen gericht op de werkplek én de persoon. Ook de arbeidsdeskundige speelt in dat proces een rol. Bedrijfsarts en klinisch arbeidsgeneeskundige dr. Bas Sorgdrager geeft in dit artikel achtergrondinformatie over beroepsziekten. In de komende editie geeft hij drie voorbeelden van veel voorkomende beroepsziekten (overbelastingsblessures).

TEKST | Bas Sorgdrager

Wie een beroepsziekte heeft opgelopen kan niet terugkeren in eigen werk tenzij de oorzakelijke factoren zijn weggenomen en er geen medische beperkingen meer zijn. Vaak zijn de gevolgen van beroepsziekten echter blijvend. De oorzaak van een beroepsziekte kan het werk zelf zijn (inhoudelijk), de werkomstandigheden of de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd. Karakteristieken van de werknemer bepalen in hoeverre risicofactoren in het werk tot schade leiden. Feit is dat werkenden langer verzuimen wanneer ze van mening zijn dat het werk mede de oorzaak van hun ziekte (Arbobalans 2020).

Gemiddeld ontwikkelen 4 op de 1000 werkenden jaarlijks een beroepsziekte. Dit aantal is gebaseerd op 'dokters diagnoses' afkomstig van het peilstation intensief melden van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Getrainde bedrijfsartsen (n=120) melden de door hen waargenomen beroepsziekten. De literatuur geeft aanleiding de incidentie iets hoger te schatten: 5 tot 30 per 1000 werkenden. Sommige informatiebronnen geven nog veel hogere getallen. Deze zijn gebaseerd op vragenlijstonderzoeken zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO. Het optreden van beroepsziekten hangt uiteraard af van de aanwezigheid

van beroepsrisico's die per sector verschillend zijn. Maar: elk werk gaat gepaard met risico's voor de gezondheid. Individuele aanleg, werkmethodes en gedrag bepalen of de risico's leiden tot gezondheidschade.

Schaderegelingen

Nederland heeft een unieke plaats in Europa waar het gaat om regelingen voor schadevergoedingen bij beroepsziekten. In België en Duitsland bijvoorbeeld is de civiele aansprakelijkheid uitgesloten. België kent in plaats daarvan een afzonderlijk fonds voor beroepsziekten, terwijl Duitsland een verplichte directe verzekering voor werkgevers heeft. Op basis van die verzekering kan de werknemer zich direct wenden tot de verzekeraar. De werkgever betaalt hiervoor een premie, afhankelijk van het beroepsrisico. Interessant in deze landen is dat medische zorg, revalidatie en (gedeeltelijk) preventie van beroepsrisico's aan de verzekering zijn gekoppeld. Buiten de verzekering of het beroepsziektfonds om heeft de werknemer geen mogelijkheid om schade te claimen, de werkgeversaansprakelijkheid is dan uitgesloten. Dit voorkomt een juridische lijdensweg zoals in Nederland. De schadeafwikkeling via het aansprakelijkheidsrecht is een moeizaam proces voor een werknemer die in Nederland een beroepsziekte oploopt. Deze procedure biedt de werkgever en de verzekeraar evenmin voordeel. Voor de gezondheid van het slachtoffer is het beter geen procedure te starten: meerdere studies tonen aan dat mensen in een letselschadeafwikkeling worden belemmerd in hun herstel. Bovendien heeft het aansprakelijkheidsrecht geen preventieve werking.

Regelingen

De sociale zekerheid in Nederland hanteert niet het uitgangspunt van het 'risque professionnel' (verzekering tegen beroepsrisico's) zoals in de landen om ons heen maar het principe van 'risque social' (verzekering tegen zowel beroepsrisico's als privérisico's). Voor (ex-)werkers met een beroepsziekte als gevolg van blootstelling aan schadelijke stoffen is er sinds 1 januari 2023 wel een regeling voor financiële compensatie. Voor asbestslachtoffers was er al een regeling bij de beroepsziekte mesothelioom. De regeling Tegemoetkoming Stoffenge-relateerde Beroepsziekten (TSB) geldt in eerste instantie voor longkanker door asbest, allergisch beroepsastma en chronische encefalopathie door oplosmiddelen (CSE,

Mensen in een letselschade-afwikkeling worden belemmerd in hun herstel

JURIDISCHE
KADER VOOR HET
VERHAAL VAN
SCHADE BIJ
BEROEPSZIEKTEN

Artikel 7: 658 BW:
schending zorg-
plicht: De werkne-
mer moet stellen en
zo nodig bewijzen
dat hij schade heeft
geleden in de
uitoefening van zijn
werkzaamheden.

De werkgever moet
zijn aansprakelijk-
heid betwisten door
te bewijzen dat hij
voldaan heeft aan
zijn zorgplicht, de
schade niet het
gevolg is van een
tekortschieten in
zijn zorgplicht of dat
de schade is ont-
staan door opzet of
bewuste roekeloos-
heid van de werkne-
mer.



of schildersziekte). Het doel is om slachtoffers van deze beroepsziekten erkenning te bieden voor het feit dat ze ziek zijn geworden door blootstelling aan bepaalde schadelijke stoffen op hun werk. Zie ook www.lexces.nl.

Preventie en interventie

Uitgangspunt voor de preventie van beroepsziekten is de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE), waarin de gezondheidsrisico's staan beschreven. In het kader van werkbehoud biedt de RIE handvatten voor interventies op drie niveaus.

1. Bronaanaak: Het werk kan structureel gezondheid bedreigend zijn doordat er blootstelling is aan bijvoorbeeld schadelijke stoffen of fysieke agentia. De aanpak is hier vooral gericht op bronbestrijding. Een voorbeeld: overmatig lawaai op de werkplek (dagdoses boven de 80 dB) leidt tot gehoorschade. Het blijkt dat het dragen van gehoorbescherming maar ten dele effectief is om schade te voorkomen.
2. Voorlichting en instructie: Werkmethoden en hygië- →

OVERZICHT



OVERZICHT MEEST VOORKOMENDE BEROEPSZIEKTEN IN BRANCHES (*Ongevallen worden niet meegerekend)

Gezondheidszorg	Overspanning/burnout Overbelastingsblessures Infectieziekten Huidaandoeningen (handeczeem)
Onderwijs	Overspanning/burnout
Defensie, Politie	Posttraumatische Stressstoornissen Gehoorschade
Agrarische sector	Overbelastingsblessures Vergiftigingen Gehoorschade Infectieziekten Longziekten
Bouwnijverheid	Overbelastingsblessures Gehoorschade Huidaandoeningen
Industrie	Overbelastingsblessures Gehoorschade Longziekten
Transport	Overbelastingsblessures Overspanning
Muziek	Overbelastingsblessures Gehoorschade
Schoonmaak	Overbelastingsblessures Huidaandoeningen (handeczeem)
Zakelijke dienstverlening	Overspanning

nisch gedrag zijn ervoor verantwoordelijk dat gezondheidsproblemen optreden. Het accent ligt in die gevallen op voorlichting en instructie op afdelingsniveau. Een voorbeeld: overbelastingsklachten door repeterend werk of het hanteren van te zware lasten hebben vaak te maken met gedragsmatige aspecten. Uiteraard kunnen organisatorische maatregelen of adequate hulpmiddelen een bijdrage leveren aan preventie, maar in de praktijk blijkt vaak dat medewerkers geïnstrueerd moeten worden om gezond te werken.

3. Versterken belastbaarheid: door persoonlijke gevoeligheid kan een gezondheidsrisico van een relatief lage intensiteit toch tot gezondheidsschade leiden. Anders gezegd: ondanks een relatief lage arbeidsbelasting kunnen kwetsbare werknemers een beroepsziekte ontwikkelen. De aanpak ligt hier dus op het beschermen van de medewerker door versterken van de belastbaarheid of zelfs adviseren het werk niet te doen.

Rol arbeidsdeskundigen

Als adviseur in bedrijven: In een goede verzuimanalyse staan werkgerelateerde oorzaken beschreven. Deze arbeidsrisico's moeten ook in de RI&E benoemd staan. Voor het plan van aanpak in het re-integratieproces: In een goede probleemanalyse is aangegeven of de achtergrond van de arbeidsongeschiktheid werkgerelateerd is. Dit gegeven is van essentieel belang welke interventies gaan leiden tot een duurzame terugkeer in werk.

Ondersteuning bij letselschades: Een beroepsziekte leidt tot inkomensverlies dat een aanleiding voor een werknemer kan zijn om de schade te verhalen.

REFERENTIES:

W Eshuis, Werknemerscompensatie in de steigers. Naar een nieuwe aanpak van werknemerscompensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten in arbeidsorganisaties. Proefschrift Universiteit van Amsterdam, 2013

YRK Waterman, De aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam, 2009. Boom Juridische uitgevers/ISBN 978-90-8974-193-6

B Sorgdrager, Beroepsziekten in Europa: Nederland koploper? Tijdschrift Vergoeding Personenschade 2014; 3: 85-88



EHC

ARBEIDSKUNDIG ADVIES
ZORGMANAGEMENT

*EHC komt graag in contact
met ervaren
arbeidsdeskundigen en
re-integratiespecialisten
met visie!*

Expertise Human Capital (EHC) bestaat uit een ondernemende club van gezellige collega's die graag het beste in zichzelf en elkaar naar boven halen. Vanwege een constante groei van het aantal opdrachten zijn wij op zoek naar ervaren arbeidsdeskundigen en re-integratiespecialisten.

EHC is gespecialiseerd in advisering op het gebied van letselschade en AOV, dus ervaring met deze werkvelden is een pré. Ons doel is het creëren van nieuw perspectief voor onze cliënten, met aandacht voor de belangen van alle betrokkenen. Onze opdrachtgevers zijn verzekeraars en de belangenbehartigers van onze cliënten.

Is je interesse gewekt? Neem dan een kijkje op onze website www.expertisehumancapital.nl of neem contact op met Esther Adriaansz (06-53 23 68 59) of Frans van Bakel (06-53 42 62 79).

Ken je iemand die een goede AD 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

Toekomstbestendige professional ook centraal in AKC Jaarplan 2023

Focus op praktisch toepasbaar onderzoek, meer aandacht voor interdisciplinaire samenwerking, cliëntperspectief, technologisering en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook in het Jaarplan 2023 focust het AKC zich langs diverse lijnen op de toekomstbestendige professional.

Op alle speerpunten uit de AKC Strategie 2022-2026 (zie kader) ontwikkelt het AKC dit jaar veel activiteiten. We gaan ze hier puntsgewijs af.

Het Jaarplan 2023 is gebaseerd op de Strategie 2022-2026 dat zes speerpunten omvat:

Bepalende ontwikkelingen vertaald naar de beroepspraktijk van de professional

- Arbeidsmarkt
- Technologisering



Kennisontwikkeling en – valorisatie voor en met de professionals

- Toepasbare kennis voor het netwerk van professionals
- Multidisciplinaire samenwerking



Het bieden van maatwerk aan de cliënt

- De cliënt



Versterking van de beroepsidentiteit van de professional

- Professionele beroepsbeoefenaar



Het volledige Jaarplan 2023 kun je lezen op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc

Activiteiten Arbeidsmarkt

In 2022 zijn diverse kennisinitiatieven opgepakt die aanhaken bij mogelijke oplossingen voor arbeidsmarktkrapte. Het AKC hulpmiddel Beschrijving van Arbeidsbelasting wordt vertaald naar functies in de zorg, waarmee een basis ontstaat voor inclusief herontwerp en instroom van mensen met een arbeidsbeperking. In 2023 willen we dit initiatief in samenwerking met zorgonderzoeks- en adviesbureau FWG, Het Arbeidsdeskundig Collectief en SIZA vertalen naar een instrument voor arbeidsdeskundigen. De lopende onderzoeken Age-ism en Inclusieve Arbeidsmarkt worden in 2023 afgerond. Naar verwachting leveren deze onderzoeken handvatten voor arbeidsdeskundigen om te acteren naar werkzoekende en werkgever, wanneer er sprake is van discriminatie van groepen met een achterstand bij toetreding tot de arbeidsmarkt (ouderen en mensen met een migratieachtergrond). In 2023 wordt nader verkend wat het AKC kan bijdragen op het gebied van ouderen op de arbeidsmarkt en jongeren die (nog) niet deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Activiteiten Technologisering

Jaarlijks neemt het AKC deel aan de pilot inclusieve technologie. Afgelopen jaar werd Whispp opgestart, een app voor mensen met spraakproblemen. De afronding van dit project vindt dit jaar plaats en de uitkomsten worden vertaald naar het handelingsperspectief van de arbeidsdeskundige. Verder was het AKC van plan een technologie-expert aan te stellen, maar in plaats hiervan is ervoor gekozen om een kern-

groep te vormen met arbeidsdeskundigen die affiniteit hebben met technologisering. Deze kerngroep is versterkt met experts (KIT, TNO, Brain & Technologie Saxion) en zal een plan van aanpak maken voor onder meer bewustwording van en gericht kennismaken met toepasbare technologie. Ook zal de kerngroep kennishiaten inventariseren en vertalen naar praktisch toepasbaar onderzoek.

Dit jaar zal het AKC de samenwerkingsverbanden die zich richten op technologische ontwikkeling (CTI, KIT, Lectoraat Brain & Technologie Saxion) verstevigen. Op de professionaliseringsdag 2022 is via speeddates met technologie informatie over nieuwe toepassingen gepresenteerd aan arbeidsdeskundigen. Dit herhalen we op de professionaliseringsdag in 2023 met andere, nieuwe technologieën die toepasbaar zijn in arbeid.

Activiteiten Toepasbare kennis voor het netwerk van professionals

Het overzichtscapier/grazelpakket wordt in 2023 opgeleverd. Dit wordt vervolgens omgezet naar onder meer handreikingen voor toepassing door arbeidsdeskundigen en een AD Essential in de AD Academie. Verder is de kennisbibliotheek 'chronisch werkt' is doorontwikkeld naar een AKC kennisbibliotheek, met evidence uit onderzoek. Afgelopen jaar is de doorontwikkeling gestart met het UMCG project Passend Werk kennisbank, die dit jaar live gaat en na afronding (2024) wordt geïntegreerd in de AKC kennisbibliotheek. Daarnaast wordt onderzocht of het toegevoegde waarde heeft om de kennisbibliotheek breder door te ontwikkelen richting andere stakeholders zoals

werknemers, Zzp'ers en werkgevers. Dit jaar kijken we ook naar de MiLES interventie, die werd ontwikkeld voor werkgevers om een soepele terugkeer naar werk te faciliteren van werknemers met of na kanker. Verkend wordt of deze interventie aangepast kan worden op de arbeidsdeskundige rol bij re-integratie. Dit is een voorbeeld van de wens om elders ontwikkelde tools te vertalen naar de arbeidsdeskundige praktijk.

Dit jaar worden er ook drie leidraden opgeleverd aan de NVvA: de leidraad werkvoorzieningen, de leidraad arbeidsdeskundige rapportage en de leidraad jobcoaching. Ook de e-learning voor het betrekken van naasten komt dit jaar beschikbaar, onder meer via de AD Academie.

Tot slot wordt het impactonderzoek naar vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige in 2023 afgerond. Deze kan dan vertaald worden naar het handelingsperspectief van de arbeidsdeskundige.

Activiteiten thema Multidisciplinaire samenwerking:

Het AKC levert een bijdrage aan de formulering van Multidisciplinaire richtlijnontwikkeling – Richtlijn Re-integratie (ZonMW 2022-2024). Verder ondersteunt het AKC de implementatie van de multidisciplinaire richtlijn Kanker en werk samen met de NVvA en de NVvAB.

In samenwerking met SAM, Zinziz en lector Shirley Oomens is een projectvoorstel ingediend bij ZonMW gericht op een onderzoek naar de toepasbaarheid van de leidraad jobcoaching binnen het sociaal domein. Ook is -samen met de NVvA - een projectvoorstel ingediend bij ZonMW gericht op het organiseren van een multidisciplinair congres als kennisactiviteit met als doel kennisuitwisseling tussen beroepsgroepen. Tenslotte verkent het AKC samen met Roland Blonk en SAM en ZonMW hoe een overkoepelend kennisnetwerk vorm kan krijgen. Aan de hand van de hernieuwde communicatieaanpak krijgt bredere

Onderzoek naar technostress

Wat is technostress, waardoor ontstaat het, wie krijgt ermee te maken en tot welke arbeidsbeperkingen kan het leiden? In het kader van zijn afstudeerscriptie gaat Noël Barnard voor het AKC antwoord geven op deze vragen.

Noël studeert Toegepaste Psychologie aan Saxion Hogeschool Deventer en heeft gekozen voor de specialisatie gezondheidspsychologie. Zijn afstudeeronderzoek gaat over technostress. 'Het is een vrij nieuw begrip en er is nog relatief weinig onderzoek gedaan naar de oorzaken en gevolgen', zo verklaart hij zijn onderwerpkeuze. Technostress is volgens de definitie van TNO ieder negatief effect op lichaam en geest dat direct of indirect veroorzaakt wordt door technologie. Het is in feite de keerzijde van technologie, die ons leven en werken op veel manieren veraangenaamd, vergemakkelijkt of mogelijk maakt. 'Je kunt de technologie en digitalisering niet tegenhouden. Het biedt nieuwe kansen. Door

kennisdeling vorm, ook gericht op professionals waar arbeidsdeskundigen mee samen werken. Dit doen we onder meer door bij andere beroepsgroepen AKC kennis te presenteren. Ook zullen we expertise inbrengen bij samenwerkingspartners (kennisorganisaties, beroepsverenigingen, UWV, etc.). Specifiek vervult het AKC de expertiserol loonwaardebepaling voor het College van Deskundigen Uniforme Loonwaarde Methodiek.

Activiteiten thema Client:

Het cliëntperspectief wordt betrokken in onderzoek conform de in 2022 ontwikkelde werkwijze. Verder versterkt het AKC de samenwerking met cliëntvertegenwoordigers/organisaties. Met MIND bijvoorbeeld, deelt het AKC kennis over stigmatisering. Belangrijk is ook het onderzoek dat het AKC



Noël Barnard is 21 jaar, woont in Barneveld en studeert Toegepaste Psychologie aan Saxion Hogeschool Deventer. In zijn vrije tijd leest en sport hij graag.

inclusieve technologie bijvoorbeeld, kunnen meer mensen deelnemen aan het arbeidsproces of duurzaam aan het werk blijven. Maar technologie leidt ook tot nieuwe arbeidsrisico's. Daarom is zo belangrijk om onderzoek te doen naar de gevolgen ervan.' Noël is van plan om zowel desk- als fieldresearch te gaan doen en zal zijn bevindingen via het Human Centered Design model (HCD) omzetten naar een handleiding over (omgaan met) technostress. Het AKC is vooral benieuwd of en hoe techno-stress voorkomen kan worden en hoe werknemers en werkgevers met dit verschijnsel om kunnen gaan. Ook is interessant om te weten welke (advies)rol de arbeidsdeskundige kan spelen wanneer dit probleem zich voordoet.

laat doen naar de cliëntbehoefte en ervaring met arbeidsdeskundige dienstverlening. De opgehaalde inzichten uit meerdere gesprekken met cliëntvertegenwoordigers en ervaringsdeskundigen wordt vertaald naar mogelijke actie en handwijze door het AKC.

Activiteiten thema Professionele beroepsbeoefenaar:

Tot slot zijn er in 2023 veel activiteiten rondom de professionalisering waarbij het AKC betrokken is. Zo is het AKC medeorganisator van het jaarlijkse NVvA-AKC congres en de professionaliseringsdag voor arbeidsdeskundigen. Daarnaast biedt het AKC arbeidsdeskundigen de mogelijkheid om kleinschalig onderzoek te doen en ondersteunt ze arbeidsdeskundigen die willen promoveren.

De toekomst van het arbeidsdeskundig vak begint nu

In de prachtige omgeving van Bilderberg hotel 't Speulderbos in Garderen vond op 3 en 4 februari een bijzonder evenement plaats: de arbeidsdeskundige Bilderbergconferentie. Tijdens dit inspiratieweekend werd nagedacht over de toekomst van het arbeidsdeskundig vak.

De arbeidsdeskundige Bilderbergconferentie is een knipoog naar de echte Bilderbergconferenties: de besloten en vertrouwelijke bijeenkomsten waarop invloedrijke politici, ondernemers en mediavertegenwoordigers vrijuit spreken, ideeën uitwisselen en koers uitzetten. Dat was ook het doel van de arbeidsdeskundige Bilderbergconferentie. 'Als bestuur houden we ons natuurlijk ook bezig met de

Zo mooi te ervaren hoeveel energie en gedrevenheid er in onze vereniging zit. Het was een mooie start van een zinvol traject. Nu benieuwd naar de volgende stap. Ik ben er zeker weer bij!

(José van Assem, projectleider vernieuwing beroepsopleiding arbeidsdeskundige)

toekomst van het vak', vertelt bestuurslid Willemiek de Hoop. 'De arbeidsmarkt verandert, de wereld om ons heen verandert. In dat licht moet je je continu afvragen of je als beroepsgroep nog steeds de juiste dingen doet. Hoe gaat het vak zich ontwikkelen? Hoe kunnen we ons daar op voorbereiden en op welke manier kan de beroepsvereniging dit proces ondersteunen?'

Drie thema's

Daarover ging het tijdens de tweedaagse bijeenkomst waarop zeventig speciaal geselecteerde arbeidsdeskundigen aanwezig waren. Arbeidsdeskundigen uit alle vakgebieden (Wvp, UWV, sociaal domein en AOV / letselschade). Ervaren arbeidsdeskundigen, maar ook collega's die recent hun opleiding afronden. Actieve leden en bestuurders maar ook vertegenwoordigers van het AKC, SRA, de Raad van Advies en vertegenwoordigers van de arbeidsdeskundige opleidingen namen deel aan de

Wat een leuk weekend heb ik beleefd op uitnodiging van de NVvA. Nadenken over mijn mooie vak, kennismaken met collega's die het vak ook uitoefenen, ambities voor 2030 opschrijven en vooral veel praten en discussiëren.

(Marja Verheijen, Het Arbeidsdeskundig Collectief)

conferentie. De tweedaagse werd intensief begeleid door 'De Argumentenfabriek' het denkbedrijf dat organisaties begeleidt bij het nadenken over complexe vraagstukken. Eind vorig jaar zijn met experts en de Raad van Advies detrends en factoren in kaart gebracht. Dit mondde uit in drie grote thema's die de leidraad vormden voor het denken tijdens de twee dagen:

- Trends en factoren arbeidsmarkt
- Trends en factoren werk en inzetbaarheid
- Trends en factoren arbeidsdeskundig vak

'Het was een zeer speciale en geslaagde bijeenkomst', vindt Willemiek. 'Met een



Wat hebben jullie ons een mooi, afwisselend en uitgebalanceerd programma voorgeschoteld. En ja, het was intensief. Daar daagde de Argumentenfabriek ons toe uit. We hebben mooie discussies gehad en keuzes gemaakt. En daarmee een aanzet gegeven om verder kunnen. Ik kijk uit naar het vervolg en ben graag bereid daaraan mee te werken.

(Erwin Audenaerde, arbeidsdeskundige
Trivium advies)

indrukwekkende inleiding door Paul de Beer, bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de UvA. Daarna is onder leiding van De Argumentenfabriek gestructureerd en fundamenteel nagedacht over de toekomst. We kunnen met alle opgedane informatie aan de slag.' De opbrengst zal bestaan ambities voor het vak als elementen voor onze toekomstvisie, een doorkijkje naar waar de arbeidsdeskundige in 2030 moet staan. 'En dus ook wat we als arbeidsdeskundigen te doen hebben om ons klaar te maken voor die toekomstige arbeidsmarkt. Einstein zei het al: als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg. Dat kunnen we ons als beroepsgroep niet permitteren.' Willemiek benadrukt daarbij dat de toekomstvisie breed moet worden gedragen. 'Je kunt als bestuur natuurlijk zeggen: we signaleren dit en dat en gaan die of die kant op. Maar we zijn een vereniging en dan is het juist zo belangrijk dat je het samen doet.'

Beter zicht

Ook NVvA-voorzitter Bert van Swam kijkt terug op een geslaagde conferentie. 'We hebben nu beter zicht op hoe de verschillende rollen van de arbeidsdeskundige in de toekomst kunnen veranderen. Dit helpt ons bij het bepalen van de visie en koers. Het uiteindelijke doel is dat wij als arbeidsdeskundigen ook in 2030 cliënten en werkgevers optimaal ondersteunen zodat iedereen naar vermogen kan participeren.' Volgens Bert zal de kern van het vak niet wezenlijk veranderen: dat blijft het wegen van de belasting en de belastbaarheid. 'Maar ik

Het proces is belangrijk

Petra van de Goorbergh is 'Chef Werk' bij De Argumentenfabriek en kijkt met veel plezier terug op de tweedaagse bijeenkomst. 'Er was veel enthousiasme en betrokkenheid en er werden volop gedachten en ideeën uitgewisseld. Voor mij persoonlijk was het ook mooi om te doen, mede omdat ik de arbeidsdeskundige beroepsgroep al goed ken vanuit mijn vorige functie als directeur van Oval en als voormalig lid van de Raad van Advies van de NVvA. Zonder al die kennis had ik het nooit kunnen doen.' Volgens Petra was het doel van de conferentie om een conceptvisie op het arbeidskundig vak te vormen. En dat is gelukt. 'We hebben gekeken naar de binnenwereld en buitenwereld, naar de ambities en naar de acties om die ambities te realiseren.' Zonder op de resultaten te willen vooruitlopen, ziet ze wel enkele rode draden. Bijvoorbeeld de relatieve onbekendheid van het vak en de behoefte om al in de opleidingen meer richting te geven aan specialisaties. Maar ook kwesties als bescherming van het beroep en de arbeidsdeskundige als kerndeskundige in de Arbowet kwamen aan de orde en de vraag: waar zijn we eigenlijk van? 'Het zijn misschien geen nieuwe thema's, maar belangrijk is dat door de conferentie een gezamenlijk gevoel is ontstaan waardoor je ook tot een breed gedragen visie kunt komen.' Ze benadrukt wel dat het ontwikkelen daarvan tijd vraagt. 'Je kunt nog zomaar een jaar met elkaar aan de slag zijn. En dat is ook goed, want juist het proces en de dialoog zijn belangrijk. Het is wel zaak om dat proces vanaf nu op gang te houden. Die urgentie voelen het bestuur en de leden ook. Er zijn al verschillende aanmeldingen van leden die verder mee willen denken.'



Inspirerend, intensief, bevlogen, gezellig, uitstekend begeleid en goed verzorgd. Alle vrouwen in een mooie toekomst voor ons arbeidsdeskundig vak!

(Karin Sapulete, arbeidsdeskundige en jurist
arbeidsrecht en sociale zekerheid UWV)

denk wel dat we dit veel eerder in het proces én meer in samenwerking met andere professionals gaan doen.'

Samen verder

De volgende stap is de resultaten van het congres te verwoorden in een concrete visie en koers. 'Daarna begint het werk pas', stelt Bert. 'De visie en richting bepalen en alle leden van de NVvA bij de ontwikkelingen meenemen. We gaan het land in om de visie met groepen arbeidsdeskundigen te bespreken. Vertellen wat wij in met een eerste groep op de conferentie ontwikkeld

hebben, horen wat men daarvan vindt en meenemen wat er aan verdere mogelijkheden en ideeën leeft. Uiteindelijk moeten alle leden zich in de visie kunnen vinden en herkennen. Dat is een mooi en uitdagend traject waar we met veel enthousiasme aan beginnen. Ik ben ervan overtuigd dat er heel veel kansen en mogelijkheden liggen voor de toekomst van de arbeidsdeskundige.' ←



Wat te doen bij 104 weken ziekte?

Als arbeidsdeskundige legt u aan zowel werkgever als werknemer uit dat de werkgever de plicht heeft alles in het werk te stellen om de werknemer weer aan de slag te krijgen. Maar wat te doen als er geen passende arbeid beschikbaar is bij de eigen werkgever? En kan de werknemer wel ergens anders aan het werk gaan als de WIA-beoordeling nog niet gedaan is? Hoe zit het dan met een eventuele no-riskpolis voor een nieuwe werkgever?

TEKST | Marjol Nikkels *

Vanwege het tekort aan verzekeringsartsen kampt het UWV met grote achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling. Het gevolg is dat er na 104 weken arbeidsongeschiktheid nog steeds onduidelijkheid is of de werknemer wel of niet een WIA-uitkering krijgt. Dit geeft veel onzekerheid voor werkgever en werknemer. Als er geen passende arbeid wordt verricht, kan de werknemer het beste een voorschot op de uitkering aanvragen, omdat de werkgever immers na 104 weken ziekte geen loondoorbetalingsplicht meer heeft. Wel moet de werknemer beseffen dat er bij een voorschot altijd een eindverrekening komt met nieuwe gerealiseerde inkomsten. Heeft een werknemer nieuwe inkomsten, dan is het advies dit altijd aan het UWV door te geven zodat het voorschot aangepast wordt. Of de werknemer moet de extra inkomsten apart houden voor als de eindverrekening komt.

Melding te late beslissing

De werknemer kan overwegen om bij een te late WIA-claimbeoordeling het UWV in gebreke te stellen via het formulier 'Melding te late beslissing UWV'. Uiteraard moet dan wel de wettelijke termijn van acht weken

voorbij zijn en als UWV deze termijn verlengd heeft, moet ook de verlengde termijn voorbij zijn. Het UWV heeft dan nog twee weken de tijd om tot een beslissing te komen. Deze zogenoemde 14-dagentermijn gaat in op de dag dat het UWV de ingebrekestelling heeft ontvangen. Daarna zijn er dwangsommen verschuldigd van:

- de eerste 14 dagen € 23 per dag;
- de volgende 14 dagen € 35 per dag;
- de volgende dagen tot en met de 42e dag € 45 per dag.

De vergoeding loopt maximaal 42 dagen en is nooit hoger dan € 1.442. In het uiterste geval kan werknemer nog overwegen om een beroep bij de rechtbank, afdeling bestuursrecht, in te stellen wegens "niet tijdig beslissen" van het UWV.

Geen passende arbeid: ontslagvergunning

Als de werkgever voldoende aan re-integratie heeft gedaan en zelf geen passend werk voor de werknemer heeft, kan hij bij het UWV een ontslagvergunning aanvragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan ook als de WIA-beschikking nog niet binnen is. Wel moet duidelijk zijn dat de werknemer niet meer binnen 26 weken het eigen werk

of aangepast werk kan hervatten. Hier is een actueel oordeel van de bedrijfsarts voor nodig. Wordt de ontslagvergunning door het UWV verleend, dan heeft de werknemer recht op transitievergoeding. De werkgever kan dan een 'compensatie transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid' bij het UWV aanvragen.

Werkgever en werknemer kunnen er ook voor kiezen om na 104 weken ziekte de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst. Ook daarbij moet benoemd worden dat dit komt vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en dat er binnen 26 weken geen passende arbeid beschikbaar is in verband met de compensatieregeling transitievergoeding.

Wel passende arbeid: nieuwe loondoorbetalingsplicht?

Een werkgever is verplicht om passende arbeid aan te bieden als deze beschikbaar is in zijn organisatie (artikel 7: 658a BW). De vraag is dan wat er gaat gebeuren als de werknemer zich opnieuw ziek meldt. Heeft de werkgever dan opnieuw een loondoorbetalingsplicht? Dit is het geval als:

- de werknemer minimaal 28 dagen



Marjol Nikkels is vaktechnisch directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.

De vereenvoudigde WIA-beoordeling is een tijdelijke maatregel

volledig hersteld is geweest en volledig zijn bedongen arbeid heeft uitgevoerd;

- een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangeboden;
- de passende arbeid nieuw bedongen arbeid is geworden (bij een wezenlijke verandering van de werkzaamheden voor en na de ziekte).

Wanneer werknemer andere werkzaamheden is gaan doen, is er sprake van nieuw bedongen arbeid. Werkgever heeft dan opnieuw een loondoorbetalingsplicht van 104 weken bij ziekte, ongeacht of het contract wel of niet is aangepast.

Ziektewetvangnet voor de WIA-gerechtigde

Heeft de werknemer na de eerste periode van 104 weken wachttijd recht gekregen op een WIA-uitkering (WGA of IVA)? Dan heeft de bestaande werkgever de eerste vijf jaar na het in dienst houden voor deze werknemer recht op een Ziektewetvangnetuitkering van het UWV.

Het Ziektewetvangnet geldt voor de eigen werkgever niet als de werknemer bij de WIA-keuring minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Dan kan er dus wel een nieuwe periode van 104 weken ziekte voor rekening van de werkgever gaan lopen.

Wel of geen nieuw contract?

Wat te doen als de werknemer na afloop van de loondoorbetalingsverplichting nog niet volledig is hersteld? Een overweging is om geen nieuw contract te geven, maar om het re-integratietraject door te laten lopen en het oorspronkelijke arbeidscontract en de oude bedongen arbeid intact te laten. De werkgever moet dus duidelijk communiceren dat de inspanningen nog gericht zijn op terugkeer in de oorspronkelijke functie. Na



104 weken ziekte kan wel het loon aangepast worden op basis van de loonwaarde van de arbeid die de werknemer verricht. Is er dan sprake van hernieuwde ziekte, dan kan de werknemer een melding verslechterde gezondheid doen bij het UWV. Het UWV beoordeelt dan of werknemer zonder wachttijd in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Dit is mogelijk bij toegenomen arbeidsongeschiktheid met dezelfde oorzaak binnen vijf jaar. Dit is wel onzeker voor een werknemer; deze heeft belang bij een nieuw contract omdat er dan altijd weer recht is op 104 weken loondoorbetaling bij ziekte.

No-riskpolis en loonkostenvoordeel

Kan de werknemer niet bij de oude werkgever blijven, maar is er een mogelijkheid van een nieuw dienstverband bij een andere werkgever? Dan wil deze nieuwe werkgever wel de zekerheid dat er sprake is van de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel. Dit is het geval als hij iemand met een WIA-uitkering aanneemt of een 35-minner waarbij in de beschikking staat dat er wel sprake is van structurele functionele beperkingen. Dan dient er dus al een WIA-beoor-

deling geweest te zijn en met de huidige achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling kan dit een knelpunt zijn. Zonder een WIA-beschikking heeft de nieuwe werkgever nog geen no-riskpolis en ook niet recht op het loonkostenvoordeel (3 jaar lang € 6.000 bij een fulltime dienstverband). Het advies is dat de werknemer dan contact opneemt met het UWV om door te vragen over de mogelijkheden van een no-riskpolis voor de nieuwe werkgever, omdat hij alleen met no-riskpolis dat dienstverband krijgt. Het UWV kan dan mogelijk de WIA-beoordeling naar voren halen in verband met de kans bij een nieuwe werkgever of op een andere manier maatwerk bieden. Belangrijk is deze afstemming te zoeken voordat het nieuwe dienstverband overeen gekomen wordt. ←



Rotterdam

Een ode aan inefficiëntie

De titel doet vermoeden dat het over Rotterdam gaat. Dat klopt voor een deel. Arjen van Veelen heeft zijn kinderjaren beleefd vanuit een kleine vooroorlogse gezinswoning in de Rotterdamse wijk Overschie. Jaren later keert terug hij terug naar zijn geboortestad. Samen met zijn huidige partner heeft hij op het juiste moment een huis gekocht in Middelland, toen nog een levendige, volkse buurt met een bruine kroeg op de hoek en een kapper waar je voor weinig geld je haar kon laten knippen. Hij voelde zich er thuis. Maar hij zag de wijk veranderen. De kroeg werd een trendy tent, waar een glas biologische wijn 6,50 euro kost, en de kapper maakte plaats voor een hippe 'barbershop'. Hij zag de junks en sociaal minder bedeelden vertrekken en de waarde van zijn gedateerde woning overeenkomstig stijgen. Ineens viel Van Veelen de toenemende scheve verhoudingen op in 'zijn' stad. De komst van nieuwkomers zoals hij, zorgt ervoor dat oude bewoners het wonen in hun eigen wijk niet meer kunnen betalen en de stad worden uitgedreven. Hij ziet dat unieke natuurgebieden opgeofferd zijn voor de uitbreiding van de haven, dat hele buurten worden gesloopt en worden vervan-

gen door grote moderne gebouwen en wolkenkrabbers. Een trend die al na de tweede wereldoorlog in gang is gezet. Dit was niet het gevolg van het platbombarderen van de stad door de Duitsers. Al in de jaren dertig waren er uitgebreide plannen om de binnenstad te slopen. Het centrum moest een economisch hart worden, waar geen plaats was voor bewoners. Rotterdam staat daarbij niet op zichzelf. Van Veelen ontdekt dat deze stad aan de Maas een metafoor is voor een wereld waarin alles in hokjes wordt gestopt. Waarin containers uit de haven het ritme bepalen, pakketjes de straten en de huizen vullen, en beeldschermen steeds meer tussen ons in komen te staan. Steeds meer dringt de vraag zich op: waar is de mens gebleven?

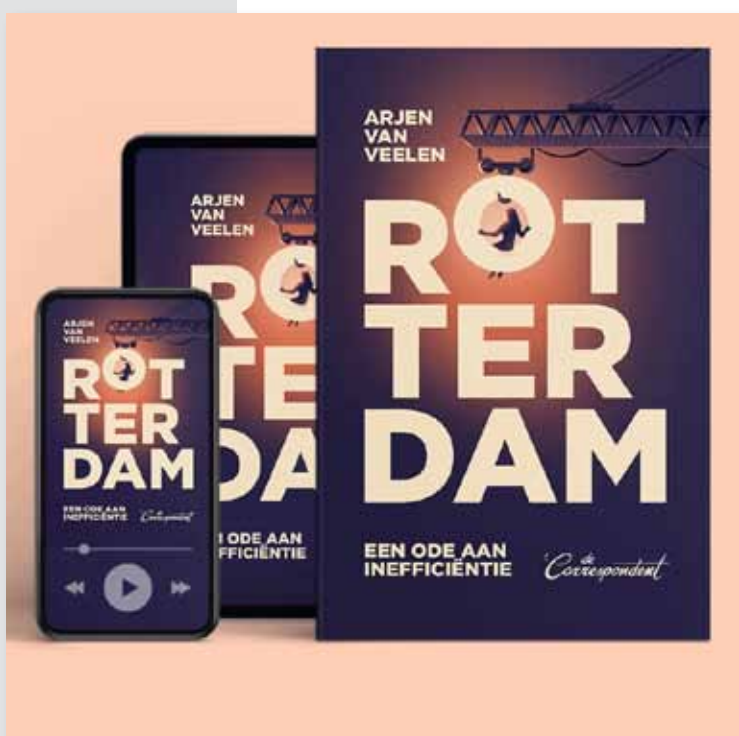
Met het beschrijven van de ontwikkeling van Rotterdam laat de auteur ook zien hoe de factor arbeid door de jaren heen is veranderd. Centraal staat daarbij de uitvinding van de eenvormige container. Door dit uiterst handige distributiemiddel kost transport vrijwel niets meer. Grote assemblagebedrijven hoeven geen voorraden meer te hebben. Zij kunnen op het juiste moment beschikken over onderdelen, of deze nu uit Zuid-Amerika moeten komen of China. Hierdoor vindt er steeds meer specialisatie plaats van ondernemingen. Vroeger hielden bedrijven voorraden aan die onderhouden moesten worden. Reparaties van hun producten voerden zij zelf uit. Veel arbeid was daardoor gevarieerder dan nu. De drang naar efficiëntie leidt volgens Van Veelen juist tot inefficiëntie en verspilling. Toeleveranciers vallen om omdat ze de globale druk om snel en goedkoop te leveren niet kunnen volhouden. Taken van werknemers worden uitgekleeft en moeten voor een lagere vergoeding op afroep verricht worden, waardoor zij vaak meerdere banen moeten hebben om het hoofd boven water te kunnen houden.

Dit briljante boek leest als een trein. Het is een must voor iedereen die Rotterdam een warm hart toedraagt en voor alle arbeidsdeskundigen die geïnteresseerd zijn in de ontwikkeling van de factor arbeid door de jaren heen.

ROTTERDAM



Auteur: Arjen Van Veelen
364 pagina's
ISBN 9789493254183
Prijs € 25,00 (e-boek
€ 10,00)



Geert Beckers

Inspiratieboek

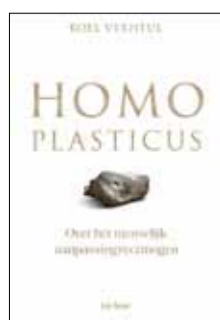


Inspiratie is het fundament van wetenschap, kunst, literatuur, muziek en andere grote prestaties. Ap Dijksterhuis legt in zijn boek 'Inspiratie' uit wat het is, waarom we het

hebben, hoe het werkt en hoe we het krijgen. Met recente ontwikkelingen uit de neurowetenschap en psychologie beziet hij inspiratie in samenhang met creativiteit, motivatie, nieuwsgierigheid en de functie van onze hersenen in het algemeen. Mythes worden ontkracht. Inspiratie komt niet per ongeluk aanwaaien. Inspiratie dwingt je af. Het is de beloning voor eerder geleverde arbeid.

Prijs € 25,00 | Pagina's 356 | ISBN 9789044651188

Homo Plasticus



'Daar kan ik niets aan doen' of 'Zo ben ik nu eenmaal' zijn veelvoorkomende uitspraken over ons aanpassingsvermogen. Het is makkelijk om te geloven in onveranderlijk-

heid. Ook door experts worden we steeds weer gewezen op onze statische natuur, aanleg en persoonlijkheid. Maar klopt dit beeld wel? In Homo Plasticus laat Roel Verheul zien hoe de meest recente wetenschap deze mythe van de onveranderlijke mens onderuithaalt. Inzichten uit de evolutieleer, genetica en psychologie tonen aan dat wij geboren aanpassers zijn, die steeds veranderen als onze omgeving verandert. Aanpassing en verandering zijn de grootste krachten van de mens.

Prijs € 29,90 | Pagina's 344 | ISBN 9789025910273

PODCAST TIP

Tegen vooroordelen over autisme

Er zijn veel vooroordelen en stereotypen over autisme. Mensen koppelen het gelijk aan iemand die een obsessie heeft met iets specifiek - zoals trainen - of iemand die lastig emoties herkent. Maar klopt dat beeld van autisme eigenlijk wel? In de podcast van de Universiteit van Nederland legt onderzoeker en universitair docent pedagogische wetenschappen Rachel Plak het uit, samen met ervaringsdeskundige Jasper Wagteveld. Zoek in je podcast-app op 'Universiteit van Nederland' (podcast 409)



Overgang en werk

Wat is de impact van de overgang op de werkvloer. Dat is het onderwerp van een vijfdeelige podcast waarin zes professionals op het snijvlak overgang en werk aan het woord komen. Behalve een Arbo verpleegkundige, re-integratie consultant, een loopbaancoach, een psycholoog en een yoga coach is er ook een aflevering met arbeidsdeskundige Charlotte Pubben. Deze compacte podcastreeks is vooral geschikt voor professionals die werken op het gebied van mens en arbeid. Zoek in je podcast-app naar Menokracht Podcast.



Arbeidsmarktmythe

In deze podcast een interview met Paul de Beer, hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam. De Beer schreef het boek 'De Mythe van de Arbeidsmarkt'. In de podcast legt hij uit wat die mythe van de arbeidsmarkt nu precies inhoudt. Luister via www.werk.be.podcast naar deze en nog 11 andere afleveringen over werk, welzijn en minder werken. Geïnteresseerd in het boek?

Kijk dan op bijvoorbeeld op bol.com waar het voor € 20,00 te koop is (ISBN 9789461173201)



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

Een eeuw ziek zijn



Op het moment dat ik dit schrijf zit Nederland midden in een snottergolf. Verkoudheid, griep, RS-virus, corona, wat de diagnose ook is: de gevolgen zijn grotendeels vergelijkbaar met elkaar. Er wordt gehoest en geproest

dat het een lieve lust is. Ook ik zit thuis

achter mijn computer omgeven door vol gesnotterde papieren zakdoekjes. Ik heb gelukkig de mogelijkheid om thuis te werken, maar mensen die deze luxe niet hebben wordt dringend geadviseerd zich ziek te melden zodat de collega's fris en fruitig kunnen blijven rondtarten.

Ziek zijn. Het kan gewoon en mag gewoon. Sterker nog, in deze tijd wordt het als een vanzelfsprekend recht gezien dat je loon wordt doorbetaald, terwijl dit minder dan een eeuw geleden verre van evident was. Rond 1900 waren het familie, de kerk of particuliere initiatieven die bij grote gratie de inkomstenuitval konden opvangen. Als je geluk had. In die tijd kwam uitval steeds vaker voor. Door de industrialisatie ruilden meer en meer mensen hun agrarische en kleine nijverheidswerkzaamheden in voor werk in enorme fabrieken in uitdijende steden. Dat was in die tijd niet per se heel erg gezond. Ook de woonwijken waar alle arbeiders werden samengeperst in slecht geventileerde en overbevolkte ruimtes, droegen niet bij aan een blakende gezondheid. Als mensen ziek werden, waren de gevolgen onverbiddelijk want: geen werk, geen inkomsten. De hulp van familie en kerk was niet meer toereikend om dit allemaal op te vangen. Met alle gevolgen van dien.

In Duitsland was tussen 1883 – 1889 een sociaal netwerk opgetuigd maar Nederland vroeg zich destijds serieus af of zoveel staatbemoeienis wel goed was voor de mens. Totdat

na veel gesoebat vanaf begin 1900 allerlei sociale wetgeving gefaseerd werd ingevoerd. Geen overbodige luxe want de arbeidsomstandigheden waren bedroevend waardoor bedrijfsongevallen en beroepsziektes meer regel dan uitzondering waren. Niet zelden tot de dood erop volgde. Nee, voor de invoering van de Ongevallenwet en de Invaliditeitswet liet je het als arbeider wel uit je hoofd om ziek te worden.

Die tijden zijn gelukkig allang vervlogen. Door de jaren heen is er een sociaal stelsel ontstaan dat ruimte biedt om ziek te zijn, gezond te worden én zo lang mogelijk te blijven. Er is aandacht voor arbeidsomstandigheden en in veel fysiek zware beroepen zijn er aanpassingen die het mogelijk maken om niet meteen na je 50e uitgeteld te zijn. Natuurlijk zijn er ook in dit stelsel verbeteringen mogelijk. Het is echter wel zo dat we thuis kunnen blijven. Mogen blijven. Sterker nog, dat het steeds vaker bijna als een plicht wordt gezien om je ziek te melden. Ik kijk nog eens om me heen. De berg met tissues begint langzaam epische vormen aan te nemen. Ik besluit de handdoek in de ring te gooien, kruip onder de wol en ben héél erg dankbaar dat het geen 1900 is.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

Uitnodiging, mis het niet!

Ergonomie Event 2023

Ieder mens is anders!

Voor ieder mens geldt een andere belastbaarheid bij dezelfde belasting. Backshop organiseert in samenwerking met Contour en Flokk het ergonomie evenement "belasting versus belastbaarheid".



Contour Flokk:

Gastpreker:

Joep Rovers

Locatie:

Flokk Design Centre
te Rotterdam

Datum:

Donderdag 9 Maart
vanaf 14:00 uur

Interesse gewekt, aanmelden kan via info@backshop.nl

Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

www.backshop.nl
010-470 26 11

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS

 **CS Opleidingen**

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

 **IVA**
OPLEIDINGEN

- een uniek abonnement "à la carte"
- voor 6 PE-punten per jaar
- fysiek of online

6 PE-
punten
scholing
per jaar
€612



kennis op peil houden
aantrekkelijke masterclasses en trainingen
digitale certificaten
netwerken

www.ivaopleidingen.nl/bij-en-nascholing/

IVA Opleidingen

De weg naar arbeidsdeskundig leiderschap
& waarde gedreven casemanagement



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

Behaal in 16 maanden een Master Sociale Zekerheid

NVAO erkende hbo-master met
de titel Master Of Laws (LL.M)



Scan & Ontdek!

Of ga naar capabel.nl/hogeschool

