

adviesie

45E JAARGANG | SEPTEMBER 2023 | NUMMER 4

Brandstof voor
het lichaam

**Duurzaam
inzetbaar
door gezonde
voeding**

Een wankel evenwicht

**GEDRAG VAN MENSEN met
arbeidsongeschiktheidsuitkering**

→ Discriminatie op
de radar van AD

→ ChatGPT voor de
arbeidsdeskundige

Verlag
Professional-
liseringsdag
Pag. 32



▲ Dé digitale assistent voor de arbeidsdeskundige

AD assist ondersteunt, neemt werk uit handen en reikt kennis aan waardoor er meer tijd is voor de menselijke kant van het werk.

Neem contact op via 058 233 47 47 of stuur een e-mail naar info@adassist.nl voor verdere informatie. Wil je liever een begeleide demo plannen? Ga dan naar adassist.nl/plan_je_demo en reserveer vandaag nog jouw sessie!

ADASSIST.NL

Onderzoekstypen:

- Volledig AD onderzoek
 - 1e Spoor onderzoek
 - 2e Spoor onderzoek
 - Functiematch
- Participatiewet onderzoek
- Arbeidsmarktonderzoek

750+ generieke functieprofielen

Eigen huisstijl mogelijk

Complete rapportage. Exporteer naar PDF en Microsoft Word.

Functiehuis per werkgever met eigen functieprofielen

Toegang tot de LDC beroepen,-opleidingen en vacature database.

2 type licenties:

- Credits per onderzoek
- Licentie voor onbeperkt gebruik



Partner bij:
NVvA & AKC Najaarscongres
📍 **Omnisport, Apeldoorn**



Podcast tips

Kijk op pagina 36

Colofon

45e jaargang nummer 4 • September 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.

Hoofdredacteur → Geert Beckers

Redactie → Erwin Audenaerde, Claudia Bouwman, Bas Hagoort, Willemiek de Hoop (NVvA), Marianne Holleman (AKC), Raoul Koolen, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Freerk Tuinenga, Diederik Wieman (Obломov Media)

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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Coverbeeld: Adobe Stock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.
Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 90,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

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

ISSN 1382-7162

Coverstory

Voeding en duurzame inzetbaarheid

Arbeidsdeskundigen vragen cliënten vaak naar hoe zij bewegen en sporten maar zelden naar wat ze eten en drinken. Dat is jammer, want gezonde voeding is van wezenlijk belang voor duurzame inzetbaarheid.



6

Gedrag van personen met een AO-uitkering

Hoe kunnen professionals cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering nog beter helpen re-integreren? Regioplan, Centerdata en de TU Delft voerden een actieonderzoek uit om hier achter te komen.

12

KLM zet VR in bij re-integratie



Na een succesvolle test met dertig stewards en stewardessen, gaat KLM virtual reality inzetten bij de re-integratie van langdurig verzuimend cabinepersoneel.

24

En verder...

Discriminatie nog niet op de radar bij AD	20
Juridisch	26
ChatGPT voor arbeidsdeskundigen	28
Verlag professionaliseringsdag	34



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden.
Mieke Rabou (59) is paardenliefhebber.

18



It's the law!

De zomervakantie zit er weer op. Een langgekoesterde wens is in vervulling gegaan. Ik heb met mijn gezin een roadtrip door de Verenigde Staten gemaakt. We hebben genoten van de indrukwekkende natuur, de eindeloze vergezichten, de kaarsrechte wegen richting horizon, het afwisselende landschap, bijzondere dorpen en steden. Vaak met een gevoel alsof we in het decor van een film waren terechtgekomen. Het dagelijkse leven was een belevenis. In het milieubewuste Nederland moeten we nu met ons eigen bordje naar de snackbar voor een portie friet, maar in motels is het volledige serviesgoed en bestek vaak van plastic, waarbij elk deel ook nog eens apart is verpakt in een plastic zakje. Ook de eetcultuur heeft indruk gemaakt. Er zijn ontelbare fastfoodketens die 24/7 open zijn. Supermarkten hebben een gigantisch aanbod van instant suikerrijke voeding, maar verkopen nauwelijks groente en fruit. Zelf je maaltijd maken is duur, eten bij de Wendy's of Denny's is goedkoop en bovendien makkelijk en snel. Op alle voedingsproducten staat het aantal calorieën vermeld, vaak met de toevoeging gezond, gemiddeld en ongezond. Bij de laatste categorie vroeg ik mij naïef af waarom deze producten dan toch worden aangeboden. Volgens de machtige voedingsindustrie wil de consument zelf verantwoordelijk zijn voor wat hij eet, is de liberale gedachte. De consument kiest voor goedkoop en makkelijk. En zo leeft de gemiddelde Amerikaan steeds ongezonder.

In Amerika is overigens veel aandacht voor toegankelijkheid in de publieke ruimte. Bij de meeste malls kun je niet dicht bij de ingang parkeren omdat daar een groot aantal plekken gereserveerd is voor invaliden. En elk café, hoe klein ook, heeft een rolstoeltoegankelijk toilet. Ook viel het mij op dat heel veel mensen met beperkingen aan het werk zijn. Ik ben benieuwd naar de arbeidsongeschiktheidsregelingen die in de verschillende staten gelden. Is Amerika zo inclusief uit een breed gedragen solidariteitsgevoel, of is het simpel "It's the law!"?

En hoe vergaat het ondertussen in Nederland? Onze sociale zekerheid is niet meer uitvoerbaar. De door minister Van Gennip van SZW ingestelde Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) buigt zich over een toekomstbestendig nieuw stelsel. Daarnaast hebben we in november Kamerverkiezingen met een groot aantal nieuwe verkiesbare leden. Welke politieke koers gaan we varen? Het zijn spannende tijden voor onze beroepsgroep. Met veel onzekerheden, maar ook met nieuwe kansen die we kunnen aangrijpen. Ik wens iedereen een enerverende herfst met veel inspiratie toe!

Geert Beckers

Ook met minder stappen, meer levensjaren

Wandelen is gezond. Wie 10.000 stappen per dag zet, heeft minder kans op hart- en vaatziekten en op vroegtijdig overlijden. Uit grootschalig onderzoek blijkt nu echter dat het effect al optreedt vanaf ruim 2.300 stappen per dag. Dit is een van de uitkomsten van een meta-analyse van 17 studies naar de effecten van wandelen op de gezondheid. Aan die onderzoeken deden in totaal 220.000 mensen mee. Uit de meta-analyse blijkt dat de kans op vroegtijdig overlijden al afneemt bij 3.967 stappen per dag. Na minimaal 2.337 stappen is de kans om dood te gaan door hart- en vaatziekten al minder groot dan bij mensen die weinig tot niet bewegen. De onderzoekers vonden overigens geen bovengrens. Ze berekenden dat mensen die gemiddeld 20.000 stappen per dag zetten, nog steeds extra gezondheidsvoordelen hebben.

Scan de QR-code voor meer informatie.



Bron: NIVEL



NVvA en AKC Najaarscongres in teken van vitaliteit

Op donderdag 9 november 2023 wordt het NVvA en AKC Najaarscongres gehouden. Het congres heeft dit keer als centraal thema 'Vitaliteit' en vindt plaats in een passende omgeving: Omnisport in Apeldoorn. Het thema wordt vanuit veel verschillende invalshoeken belicht. Je verneemt de nieuwste wetenschappelijke inzichten over vitaliteit en gaat zelf aan de slag tijdens het interactieve programma. Op het beursplein ontdek je nieuwe technologie, beschermende middelen, informatie over gezondheid en re-integratie. Het programma geeft gelegenheid voor verrassende ontmoetingen, heeft een aantal pittige uitdagingen en een sportieve dresscode. Schrijf je nu in via www.arbeidsdeskundigen.nl

Leer meer over AI in de AD Academy

Een aanrader! Maar wees snel, want je hebt nog maar tot 1 oktober toegang tot de AI & ChatGPT Summer Academy in de AD Academy.

Dit speciale programma is samengesteld naar aanleiding van het succesvolle college over AI tijdens de Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag en is misschien wel het grootste online evenement op het gebied van AI en ChatGPT in de Benelux. Leer in de Summer School hoe je AI-tools zoals ChatGPT en Mid-journey kunt gebruiken en hoe je de beste

prompts kunt maken. Dit is dé kans om jezelf klaar te stomen voor het inzetten van AI-skills op de werkvloer. Ga nu via de QR code naar de AD Academie, volg de live webinars en ontdek alle overige e-learning over AI & ChatGPT. Zie ook het artikel op pagina 28 van deze uitgave.



Werkgevers onvoldoende bekend met werkgeversservicepunt



Veel werkgevers hebben moeite om vacatures te vervullen. Tegelijkertijd zijn er nog veel werkzoekenden. UWV en gemeenten hebben de taak om werkgevers te ondersteunen bij het werven van personeel. De regionale werkgeversservicepunten (WSP) zijn echter onvoldoende bekend bij werkgevers, concludeert de Arbeidsinspectie op basis van onderzoek.

De Nederlandse Arbeidsinspectie onderzocht hoe gemeenten en UWV in de regionale werkgeversservicepunten samenwerken bij het ondersteunen van werkgevers. De inspectie sprak daarvoor met UWV, gemeenten en werkgevers. Hieruit komt een aantal aanknopingspunten naar voren. Zo moet de bekendheid bij werkgevers omhoog. Slechts zestien procent van de werkgevers kent het werkgeversservicepunt en acht procent maakt gebruik van de dienstverlening. Dit terwijl één op de drie werkgevers vragen heeft die aansluiten op het dienstenaanbod van de werkgeversservicepunten. Zes op de tien werkgevers zeggen bereid te zijn om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Een aanzienlijk deel van deze werkgevers wordt dus nog niet bereikt. Scan de QR-code om het hele onderzoek te lezen.



Brandstof voor het lichaam

GOEDE VOEDING draagt bij aan duurzame inzetbaarheid

Arbeidsdeskundigen vragen cliënten vaak naar hoe zij bewegen en sporten maar zelden naar wat ze eten en drinken. Dat is jammer, want gezonde voeding is van wezenlijk belang voor duurzame inzetbaarheid. En een verleiding mag af en toe.

TEKST | Hans Klip

Een leefstijl met voldoende beweging, gezond eten en ook soms wat lekkers. Dat is de beste methode om gezond te blijven, zegt arbeidsdeskundige Kim van der Meij die een achtergrond heeft als diëtist. 'Goede voeding is een belangrijke brandstof. Ook voor re-integratie, want dat kost veel energie en inspanning.' Volgens diëtist en leefstijlcoach Edith van Etteger verzorgen mensen hun lichaam vaak slecht. Zij maakt de vergelijking met een auto. 'Die krijgt keurig op tijd benzine en nieuwe olie en op zijn tijd een onderhouds- of herstelbeurt. Voor de auto zorgen mensen vaak beter dan voor hun eigen lichaam in de vorm van eten en beweging. Het lijf moet het maar doen, maar geeft met klachten als bijvoorbeeld een opgeblazen gevoel en vermoeidheid aan dat het niet klopt.' In de werksituatie is voeding van wezenlijk belang voor duurzame inzetbaarheid, zegt Iris Groenberg, expert voeding en gezondheid bij het Voedingscentrum. 'Voeding is een radartje in het grote geheel van onder andere werkdruk, balans tussen werk en privé,

beweging en ontspanning. Gezond eten kan bijdragen aan het gezond en vitaal blijven van werkenden.'

Ziektelast

Belangrijk is volgens Groenberg dat ongezonde voeding kan leiden tot een gebrek aan noodzakelijke voedingsstoffen en het ontstaan van allerlei chronische aandoeningen. Zij wijst op een toekomstverkenning van de volksgezondheid die het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) in 2018 publiceerde. Daaruit blijkt dat 8,1 procent van de ziektelast in ons land wordt veroorzaakt door ongezonde voeding. Ook zijn hieraan 12.900 doden per jaar toe te schrijven en 6 miljard euro aan zorguitgaven.

En dan is er nog de problematiek van overgewicht, vertelt Groenberg. 'Ruim de helft van de volwassenen heeft matig of ernstig overgewicht. Het RIVM verwacht een stijging naar 62 procent in 2040. Voeding kan een grote rol spelen in het voorkomen van overgewicht en daarmee ook van het ontstaan van chronische aandoeningen.'

Schijf van Vijf

Het Voedingscentrum zet voor de voorlichting over gezond eten en drinken de Schijf van Vijf in, die in aangepaste vorm al sinds 1953 wordt gebruikt. De Schijf is een visuele voorstelling van onder meer actuele richtlijnen en voedingsnormen van de Gezondheidsraad en gegevens over eten van het RIVM. Centraal staat het voldoende leveren van energie en voedingsstoffen en het voorkomen van de tien

meest voorkomende chronische ziekten in Nederland, zoals hart- en vaatziekten, diabetes type 2 en darmkanker.

In het kort komt het erop neer dat iemand elke dag genoeg eet uit de vijf vakken van de Schijf, licht Groenberg toe. 'Denk aan veel groente en fruit eten, vooral voor volkoren kiezen en dranken zonder suiker tot je nemen. Belangrijk is ook dat jij binnen elk vak varieert. Er is natuurlijk geen enkel voedingsmiddel dat alles kan leveren wat je nodig hebt.'

Het uitgangspunt is dat mensen 85 procent van hun energie halen uit producten van de Schijf van Vijf. 'Er zijn ook veel producten buiten de Schijf die niets doen voor je gezondheid of daarvoor nadelig zijn, zoals chocola, cola en diepvriespizza. Voor volwassenen past maximaal drie tot vijf keer per dag iets kleins en maximaal drie keer per week iets groots.'

De behoefte aan voedingsstoffen is niet voor iedereen hetzelfde. Volgens Groenberg zijn er bijvoorbeeld verschillen tussen leeftijden en tussen mannen en vrouwen. 'Daarom staat er online een Schijf van Vijf voor jou-tool, waarbij iemand gegevens over de eigen situatie kan invullen. Je kunt als vrouw bijvoorbeeld aangeven dat je zwanger bent of borstvoeding geeft. Zo krijgt iedereen een eigen lijstje met aanbevelingen over de dagelijkse hoeveelheden van voedingsmiddelen.'

Influencers

Groenberg is sceptisch over de vele niet wetenschappelijk bewezen diëten die worden gepropageerd, evenals over superfoods. 'Mensen worden tegenwoordig gebombar-



deerd met adviezen van influencers via sociale media, de ene nog bizarder dan de andere. Daarbij worden op basis van een flard informatie tal van positieve eigenschappen toegeschreven aan een bepaald voedingsmiddel. Dat mogen wij dan weer proberen recht te zetten.'

Kleine stappen

Er bestaat niet één voedingsmiddel waarmee de kilo's er moeiteloos vanaf vliegen, aldus Groenenberg. 'Ons advies is vooral om kleine stappen te zetten bij het veranderen van jouw voedingspatroon, zodat aansluiting is bij wat je gewend bent. Dan hou je het op de lange duur beter vol. Dat is waar het om gaat: de totaliteit van jouw voeding op de lange termijn.'

Groenenberg ziet op het werk een toenemende aandacht voor gezonde voeding. Zij vindt het een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. 'De werkgever kan informatie geven en keuzes zoals fruit of een gezonde borrel gemakkelijker maken. De medewerker kan om zulke mogelijk- →





heden vragen en ideeën opperen. En uiteraard zelf het goede voorbeeld geven.'

Het Voedingscentrum geeft advies over hoe de eetomgeving op het werk gezonder kan worden gemaakt en is in verschillende sectoren betrokken bij projecten. 'Een van onze activiteiten is een richtlijn voor een gezondere en meer duurzame eetomgeving. Daarbij zit een praktische checklist over het aanbod en hoe je dit presenteert.'

Klinische blik

Kim van der Meij die werkzaam is bij Arbeidsdeskundig bureau Radar, let vanwege haar achtergrond als diëtist wat meer op voeding dan veel collega-arbeidsdeskundigen. 'Om de link tussen beide te leggen, zowel werk als voeding is flink bepalend voor iemands leven. Het gaat om meedoen in de maatschappij en de eigen sociale omgeving.' Van der Meij pakt dat al onbewust op als iemand er niet goed uitziet. 'De klinische blik heb ik vanuit mijn vorige werk ontwikkeld. Het

kan zijn dat ik met een betrokkene het gesprek aanga waarom hij of zij is afgevallen of juist erg is aangekomen, in combinatie met ervaren klachten. Ik verwijs bij twijfels altijd door naar de huisarts of een diëtist in de eerste lijn. Zo'n diëtist is direct toegankelijk en hiervoor is niet altijd een verwijzing nodig. De eerste drie behandeluren per kalenderjaar worden vergoed door de zorgverzekeraar. Dat weten veel mensen niet.'

Het komt voor dat er in een letselschadezaak een multidisciplinair traject plaatsvindt. 'Dan ben je flink aan het sporten om weer spieren te kweken. Bij zo'n traject is er vaak weinig oog voor voeding maar dat is wel een belangrijk aspect. Als je te weinig eiwitten eet, bouw je de spieren eigenlijk onvoldoende op. Zonde. Het heeft een meerwaarde om als arbeidsdeskundige het stukje voeding mee te nemen.'

Het kan leiden tot een knelpunt in de letselschade, vooral bij niet-objectiveerbaar letsel. Van der Meij geeft het voorbeeld van

een cliënt die ondervoed is en last heeft van vermoeidheid en duizeligheid. 'Komen die klachten door te weinig eten of beweging? Of zijn zij het gevolg van het ongeval? Dat is vaak lastig aan te geven. Het kan een signaal zijn om te gaan overleggen met een medisch adviseur.'

Voeding, beweging en gezondheid vormen samen een complex geheel, is de overtuiging van Edith van Etteger die een eigen diëtistenpraktijk heeft. 'Dat benadruk ik vanuit alle kanten, omdat er dan altijd wel openingen zijn waarmee iemand iets wil of kan. Heel wat mensen in mijn praktijk zeggen te willen veranderen maar vinden het moeilijk om dat vol te houden. Dit gedrag moeten we eerst samen onderzoeken, om echt tot actie te kunnen komen.'

De Schijf van Vijf is een goede leidraad, vindt Van Etteger. Mensen nemen het echter vaak te gemakkelijk op. 'Zij denken door het dagelijks eten van een appel en het drinken van melk voldoende gezond bezig te zijn. Zo

WIE IS WIE?



IRIS GROENENBERG werkt sinds 3,5 jaar als expert voeding en gezondheid bij het Voedingscentrum. Een belangrijke rol is het vertalen van richtlijnen in begrijpelijke adviezen voor consumenten en professionals. Groenenberg studeerde eerst Voeding en Diëtetiek, deed daarna de master Nutrient and Health bij Wageningen University & Research en is gepromoveerd bij het Leids Universitair Medisch Centrum. Zij was eerder actief voor de Nierstichting en de Gezondheidsraad.

www.voedingscentrum.nl/professionals



KIM VAN DER MEIJ is een eind-twintiger maar maakte al een ommezwaai in haar carrière. Na haar hbo-opleiding Voeding en diëtetiek ging ze aan de slag als diëtist in het Haaglanden Medisch Centrum. Na vijf jaar was Van der Meij toe aan een nieuwe uitdaging en koos ze voor de opleiding van arbeidsdeskundige. Zij trad vervolgens in 2021 in dienst bij Arbeidsdeskundig bureau Radar; hier ondersteunt ze slachtoffers in letselschadezaken.

www.ad-radar.nl



EDITH VAN ETTEGER is diëtist en leefstijlcoach en heeft sinds 2004 de eigen diëtistenpraktijk EvE. Zij volgde de hbo-opleiding Voeding en diëtetiek en daarna de opleiding Voeding van de mens aan Wageningen University & Research, met als extra bijvak inspanningsfysiologie. Haar aanpak berust op drie pijlers: voeding, beweging en gedragsverandering.

www.dietistenpraktijk-eve.nl

8,1 procent van de ziektelast wordt veroorzaakt door ongezonde voeding

eenvoudig is het niet. Het totaalplaatje maakt of jij voedingsstoffen tekortkomt.'

Van Etteger ziet in haar praktijk vooral twee soorten groepen voorbijkomen, als het gaat om werkenden. 'De ene groep bestaat uit mensen die overdag te weinig eten omdat ze prioriteit geven aan activiteiten op hun werk. Dat halen zij 's avonds in. Door het onregelmatige eetpatroon zijn zij vaak moe, maar het verband leggen ze nooit. Als ik dit uitleg, valt pas het kwartje. Na een gedragsverandering zijn mensen al binnen een paar weken veel fitter dan voorheen. De andere groep zijn mensen die standaard te grote porties eten.'

Door voedingsadviezen via sociale en andere media raken sommigen helemaal de weg kwijt, is de ervaring van Van Etteger. 'Dat zorgt voor veel ruis. Eigenlijk moeten we stoppen met raar doen. Ik leer de meeste mensen weer normaal te eten. Dat vinden zij superfijn want ze hoeven geen moeilijk dieet te volgen. We puzzelen samen waarmee iemand het beste geholpen is. Het blijft maatwerk.'

Laagdrempelig

Van Etteger raadt tot slot arbeidsdeskundigen aan om voor mensen soms een preventief consult bij een diëtist of leefstijlcoach te regelen. 'Dat kan laagdrempelig al veel ruis in een traject wegnemen. Daardoor blijven minder punten over om te tackelen.'

Het is een goede zaak als arbeidsdeskundigen oog hebben voor voeding als onderdeel van leefstijl, zegt Groenberg op haar beurt. Hierbij volstaan de basisadviezen van de Schijf van Vijf. En als het ingewikkeld wordt? 'Dan verwijst je door naar een huisarts of diëtist.'

Van der Meij hoopt dat het onderwerp van voeding meer gaat leven onder arbeidsdeskundigen. Wees alert op signalen van ongezond eten of een verhoogde behoefte bij een multidisciplinair traject, is haar tip. 'Bijvoorbeeld: is iemand erg bleek, zit zijn broek heel los? Hoe zit het horlogebandje om de pols? Vraag door wanneer het uitkomt. Wat doet iemand zelf aan gezonde voeding?'

'IK EET NU MINDER ÉN ANDERS'

Anja van Campen lette nooit speciaal op wat ze at en dat ging altijd goed. Totdat zij veel last van haar darmen kreeg, zonder duidelijke medische oorzaak. Een jaar geleden was voor Anja de grens bereikt. De overgang naar een ander voedingspatroon hielp wonderwel.

'Ik wilde anders omgaan met voeding. Ook om af te vallen, want er mochten wel wat kilo'tjes af. Ik kwam toen in contact met de Zest Vitaliteitsfabriek, een sportschool die gespecialiseerd is in leefstijl- en vitaliteitscoaching. De coach stelde eerst een heel streng dieet voor maar ik gaf aan dat dit mij niet zou gaan lukken. Toen zijn we uitgekomen op een redelijk mild koolhydraatarm dieet, want dat kan ook vaak helpen bij darmklachten.'

'Het kost me geen moeite om het vol te houden. Ik heb veel steun aan een collega die met de strengste vorm van een koolhydraatarm dieet in vier jaar van ruim 200 naar 95 kilo is gegaan. Er hoort ook een stukje beweging bij. Daarom heb ik twee keer per week cardio- en krachttraining in de sportschool.'

'Mijn voeding is nu vooral gebaseerd op het eten van groenten en eiwitten. Je kunt bijvoorbeeld geen gewoon brood, pasta, rijst en snoep meer eten. Vaak zijn er alternatieven, zoals koolhydraatarm brood en bloemkoolrijst. Ik eet eigenlijk hetzelfde als mijn gezin, maar vervang bijvoorbeeld pasta door gebakken courgette. Mijn twee pubers eten ook een aantal koolhydraatarme gerechten mee, omdat ze die lekkerder vinden dan een gewone maaltijd. Heel leuk!'

'Door dit dieet zijn de darmklachten snel verdwenen. Ook raakte ik in een jaar tijd 20 kilo kwijt. Er mag nu niks meer af, want ik zit precies goed op gewicht. Ik heb meer energie. Dat straalt ik ook uit, zegt iedereen. Ik ben niet obsessief bezig met mijn dieet. Ik vind frietjes lekker en soms neem ik er een handjevol van. Dat merk ik daarna alleen wel meteen aan mijn darmen, maar dat is een keuze die ik dan maak. Het is een mindset; je moet er echt voor kiezen. Ik eet minder en luister meer naar waar mijn lichaam om vraagt.'

'Samen met mijn collega draag ik deze leefstijl een beetje uit op mijn werk. Ik ben ambulante begeleidster bij het Regionaal Autisme Centrum in Helmond. Sinds ruim 25 jaar begeleid ik mensen met autisme en andere psychiatrische aandoeningen. Mensen met autisme leven niet altijd gezond en hebben geregeld te maken met obesitas. Tijdens onze woondiensten maken we koolhydraatarme maaltijden klaar. Ook hebben wij een sportclubje voor cliënten opgezet. Zij vinden het fantastisch en zijn erg



Kom werken bij UWV

als Arbeidsdeskundige



ROTTERDAM of DORDRECHT / 32 – 38 uur per week

Werken doet goed. Wij willen dat zoveel mogelijk mensen mee kunnen doen in de maatschappij, waar mogelijk met arbeid. Als Arbeidsdeskundige help je mensen te participeren in de maatschappij. Je gaat uit van de mogelijkheden die er nog wel zijn en biedt mensen weer perspectief.

Bij UWV voor de divisie sociaal medische zaken zijn wij in Rijnmond (kantoren Rotterdam en Dordrecht) op zoek naar arbeidsdeskundigen! Meer weten? Lees snel verder!

Werken als arbeidsdeskundige bij UWV

Jij beoordeelt het arbeidsvermogen van onze cliënten. Je informeert hen over de beste manier om weer te participeren in de maatschappij. Dit doe je zo concreet en realistisch mogelijk zodat de klant zelf de regie kan voeren op re-integratie. Dit doe je op basis van jouw kennis op het gebied van arbeid, de arbeidsmarkt en de arbeidsmogelijkheden van mensen. Je adviseert over het re-integratietraject, werkvoorzieningen en de hoogte van de uitkering. Je stelt mensen weer in staat onderdeel te zijn van de maatschappij. Onze dagelijkse dienstverlening realiseer je niet alleen, maar samen met je collega's in teamverband.

Dit ga je doen:

- Arbeidsdeskundige beoordeling arbeidsvermogen
- Beoordelen re-integratie inspanningen (werkgever en werknemer).
- Vormgeven aan het re-integratietraject.
- Adviseren op voorzieningen.
- Adviseren op werkvermogen.
- Onderhouden van contacten met een breed scala aan stakeholders, zowel intern en extern.
- Heroverwegen van primaire arbeidsdeskundige beoordelingen in bezwaar en beroepszaken.

Wat heb je nodig?

Je hebt een afgeronde HBO bachelor en (post)HBO opleiding tot Arbeidsdeskundige. Je bent door een erkend instituut gecertificeerd en geregistreerd bij de Stichting Register Arbeidsdeskundigen.

Je hebt minimaal 2 jaar ervaring als Arbeidsdeskundige, bij voorkeur opgedaan bij meerdere bedrijven en beschikt over:

- Analytisch vermogen
- Communicatievaardigheden
- Besluitvaardigheid
- Integriteit

Dit kan je van ons verwachten:

Wij bieden je een werkomgeving met ruime mogelijkheden voor persoonlijke en professionele groei, binnen diverse domeinen. Daarnaast:

- Jaarcontract met uitzicht op een vaste aanstelling.
- Bruto maandsalaris min. €4.130,45 en max. € 5.626,97 (bij een 38-urige werkweek).
- Flexibele werktijden en mogelijkheden tot locatie-onafhankelijk werken.
- 8% vakantiegeld en een eindejaarsuitkering van 8,33%.
- Keuzeplan voor het fiscaal aantrekkelijk uitruilen van arbeidsvoorwaarden.
- Een toonaangevend en landelijk erkend opleidingsprogramma en ,ogelijkheden tot het volgen van opleidingen.
- Een toonaangevend en landelijk erkend opleidingsprogramma en ,ogelijkheden tot het volgen van opleidingen.

Interesse? Solliciteer!

Voor meer informatie over de functie of de procedure kun je contact opnemen met Jaap-Jan Boendermaker (Manager SMZ) via 06 – 25 52 64 87 of via jaap-jan.boendermaker@uwv.nl of lees meer over de vacature via <https://www.uwv.nl/nl/werken-bij> en vul in de zoekbalk vacaturnummer 217541 in.

Een wankel evenwicht:

Gedrag van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

Hoe kunnen professionals cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering nog beter helpen re-integreren? Regioplan, Centerdata en de TU Delft voerden een actieonderzoek uit om hier achter te komen.

TEKST Thomas van Arkel | Yannick Bleeker | Boukje Cuelenaere | Noor Galesloot | Nynke Tromp

Al jaren zijn mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindere mate aan het werk dan de rest van de beroepsbevolking¹. Dit verschil is groter dan op grond van hun beperkingen verwacht mag worden. Een groot deel van de ZW-, WGA- en Wajonggerechtigden kan immers nog wel (gedeeltelijk) aan het werk, maar dit lukt blijkbaar moeilijk. Verschillende professionals van UWV en van re-integratiebedrijven proberen in hun contacten met uitkeringsgerechtigden, mensen zo goed mogelijk op weg te helpen naar werk. In dit onderzoek is gekeken naar het gedrag van uitkerings-

1 UWV (2022) Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021.

gerechtigden, welke factoren en dynamieken het gedrag beïnvloeden en welke handelingsperspectieven binnen de uitvoering geboden zouden kunnen worden om tot effectieve(re) re-integratie te komen.

Interventie

Om hiervan een beeld te krijgen, bestudeerden de onderzoekers allereerst literatuur over werkzoekgedrag en de re-integratiepraktijk. Vervolgens zijn 60 diepte-interviews uitgevoerd met mensen met een Wajong-uitkering, mensen met een (gedeeltelijke of volledige) WGA-uitkering en mensen met een Ziektewetuitkering. Daarnaast observeerden de onderzoekers gesprekken tussen uitkeringsgerech-



“Hoe kun je cliënten met een a.o.-uitkering nog beter helpen re-integreren?”





Thomas van Arkel is design researcher verbonden aan de TU Delft

tigden en professionals en gingen zij in gesprek met professionals in praktijkateliers. Aan de hand van deze inzichten ontwikkelden de onderzoekers samen met professionals een interventie. Deze interventie heeft als doel om professionals en uitkeringsgerechtigden te equiperen om het gesprek aan te gaan over de mogelijkheden en de wensen van de uitkeringsgerechtigden met betrekking tot re-integratie. Deze interventie is vervolgens getest in de praktijk en via intervisiebijeenkomsten gemonitord.

Hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven van de belangrijkste resultaten van dit onderzoek, zie het onderzoeksrapport² voor meer informatie.

Veerkracht als motor

In veel onderzoek naar werkzoekgedrag van uitkeringsgerechtigden wordt uitgegaan van een model waarbij de intentie van werkzoekenden centraal staat (bijvoorbeeld het integratief gedragsmodel³ en de zelfdeterminatietheorie⁴). De intentie om het werk te hervatten wordt beïnvloed door andere factoren, bijvoorbeeld verwachtingen van de sociale omgeving. Deze modellen kennen

2 Arkel, T. van, Bleeker, Y., Cuelenaere, B., Galesloot, N., Haanstra, V., Korstjens, A., & Tromp, N. (2023). Een wankel evenwicht: Gedrag van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Regioplan, CenterData en TU Delft.

3 Blonk, R. W. B. (2018). We zijn nog maar net begonnen. Tilburg University.

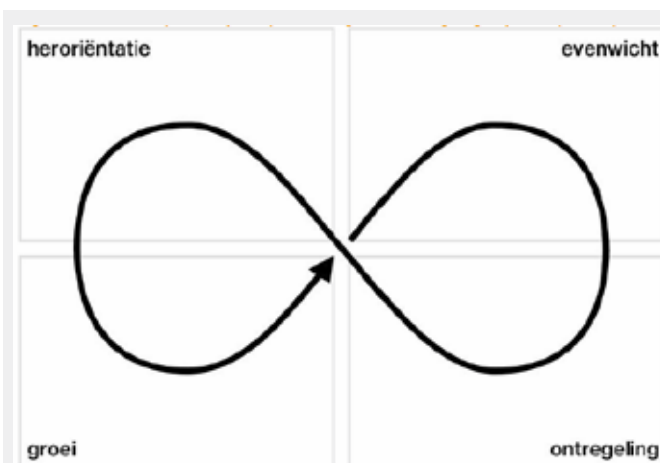
4 Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

echter beperkingen. Ten eerste gaan ze uit van een statische benadering van het re-integratieproces, waarin weinig ruimte is voor de interactie met de omgeving. De situatie van mensen met een arbeidsbeperking staat echter niet vast: zo kan iemands gezondheid(sbeleving) veranderen of kunnen zich life events voordoen die invloed hebben op het re-integratieproces. Gerelateerd hieraan beschrijven deze modellen het re-integratieproces als lineair, waarbij iemand in een rechte lijn van A (werk zoeken) naar B (werk vinden) gaat. Voor veel cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is re-integratie echter een proces van vallen en opstaan. Om bovenstaande redenen is in dit onderzoek gekozen om re-integratiegedrag te benaderen vanuit de theorieën over sociaalecologische systemen⁵ en de adaptieve cyclus⁶. Deze benaderingen gaan ervan uit dat gedrag van mensen complex, onoverzichtelijk en veranderlijk is. Het gaat niet alleen over een sociaal vangnet dat iemand wel of niet heeft, maar ook over de ervaringen met systemen van bijvoorbeeld gezondheidszorg, hulpverlening en sociale zekerheid. Daarnaast is het uitgangspunt dat de situatie van mensen dynamisch is en dat mensen (en systemen) zich in een continue cyclus aanpassen.

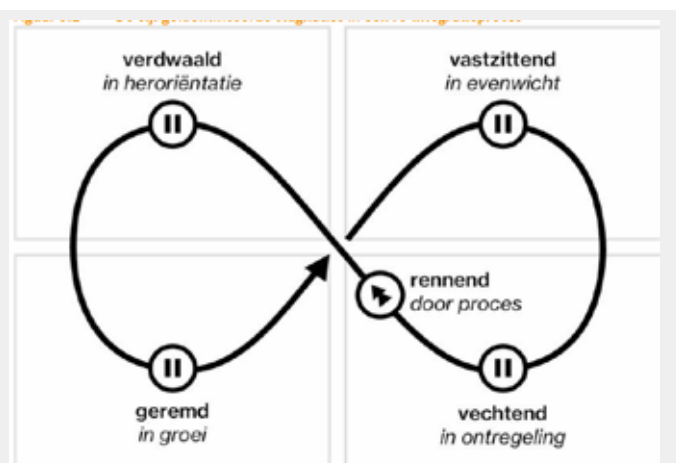
5 Folke, C., Carpenter, S. R., Walker, B., Scheffer, M., Chapin, T., & Rockström, J. (2010). Resilience thinking: integrating resilience, adaptability and transformability. *Ecology and society*, 15(4). <https://www.jstor.org/stable/26268226>

6 Holling, C. S. (1986). Resilience of ecosystems; local surprise and global change. In W.C. Clark & R. E. Munn (eds.). *Sustainable Development of the Biosphere*. Cambridge University Press. pp. 292-317

ADAPTIEVE CYCLUS



Figuur 1. De adaptieve cyclus



Figuur 2. Stagnaties in de adaptieve cyclus

In een veerkrachtige situatie wordt een situatie van evenwicht gevolgd door een verstoring

Deze adaptieve cyclus bestaat uit vier stadia (zie figuur 1). In een veerkrachtige situatie wordt een situatie van evenwicht gevolgd door een verstoring (uitval door ziekte) waarna een heroriëntatie moet plaatsvinden die leidt tot groei (naar een nieuw evenwicht). Zonder aandacht voor deze cyclus met vier stadia kan een re-integratieaanpak te weinig aandacht hebben voor de dynamiek waar mensen zich in bevinden, een dynamiek die re-integratie zowel kan belemmeren als kan versnellen (Figuur 1)

Factoren zoals veerkracht, een sociaal netwerk en zelfvertrouwen beïnvloeden de mate van succes waarmee mensen zich door de cyclus bewegen. In dit onderzoek bleek dat mensen op vijf manieren kunnen vastzitten op een punt in deze adaptieve cyclus (zie figuur 2). Voor ieder van deze stagnaties is een mechanisme te ontwaren waarmee mensen naar een volgende fase geholpen kunnen worden (Figuur 2).

Vastzittend in evenwicht: Deze groep zit in een situatie waarin er sprake is van een stabiel evenwicht maar dit evenwicht niet erg weerbaar is tegen tegenslag (bijvoorbeeld terugval in ziekte). Persoonlijke en omgevingsfactoren motiveren niet om iets aan de situatie te veranderen, mede omdat diegene daardoor een proces van ontregeling, heroriëntatie en groei door moet. Denk bijvoorbeeld aan een uitkeringsgerechtigde die al voor langere tijd niet werkt en hier inmiddels gewend aan is en bovendien geen financiële noodzaak ervaart om te gaan werken.

Mechanisme: Mensen helpen veilig te ontregelen en zo vanuit evenwicht tot groei te komen.

Vechtend in ontregeling: Mensen die vechtend in ontregeling zitten hebben vaak een onduidelijk ziektebeeld waarbij er een gebrek aan voorspelbaarheid is. Dit kunnen onduidelijke, onbekende of niet vastgestelde lichamelijke aandoeningen zijn, maar ook complexe psychische aandoeningen. Mensen hebben daardoor zelf geen zicht op de arbeidsbeperking noch op de mogelijkheden en ervaren vaak een verschil in de ervaren belastbaarheid en de ingeschatte belastbaarheid door UWV.

Het gevoel niet gehoord te worden door UWV, andere instanties en de sociale omgeving kan leiden tot weerstand.

Mechanisme: Mensen ruimte geven om beperkingen te accepteren om zo tot groei en een nieuw evenwicht te komen.

Verdwaald in heroriëntatie: Mensen in heroriëntatie zijn op zoek naar nieuwe structuren en patronen gegeven hun arbeidsbeperking, maar raken verdwaald als er geen zicht is op wat er mogelijk is met deze arbeidsbeperking en of werkgevers daar wel rekening mee willen houden. Een gebrek aan persoonlijk inzicht in de eisen die vanuit de arbeidsmarkt gesteld worden aan werknemers kan hier ook een rol bij spelen.

Mechanisme: Variëteit creëren om mensen perspectief te bieden om zo tot groei en een nieuw evenwicht te komen.

Geremd in groei: Mensen die geremd zijn in groei hebben inzicht in zowel de arbeidsbeperking en hun mogelijkheden en zijn klaar om nieuwe vermogens te ontwikkelen, maar worden in die groei geremd als ze zelf niet de stap durven zetten of de kans niet krijgen richting betaald werk. Daarnaast kan dit ook komen door opstartproblemen omdat mensen weinig ervaring hebben met werk in een professionele context, wat angst geeft voor het moment dat die ondersteuning wegvalt.

Mechanisme: Mensen bronnen bieden om een steunsysteem te bouwen om groei en een nieuw evenwicht wel te kunnen realiseren.

Rennend door proces: Er zijn mensen die tijdens hun re-integratie grote stappen kunnen zetten en juist gebaat zijn bij een hoog tempo. Echter is er ook een groep die wel grote stappen zet, maar zichzelf daarbij min of meer voorbijloopt. Mensen die rennend door het proces gaan, nemen of krijgen niet de tijd om de cyclus te doorlopen en daarmee voldoende buffers op te bouwen om nieuwe tegenslag te kunnen weerstaan. Er is vaak een intrinsieke en extrinsieke motivatie om snel weer aan het werk te gaan. Enerzijds komt dit door ontkenning of niet →



Yannick Bleeker is directeur Werk, Participatie & Sociale Zekerheid bij Regioplan



Nynke Tromp is associate professor Social Design & Behaviour Change aan de TU Delft



Noor Galeslout is onderzoeker bij Regioplan



te vergroten en zo heroriëntatie en groei aan te kunnen gaan.

De professional kan sneller tot de kern van het probleem komen bij een uitkeringsgerechtigde die vast lijkt te zitten in het re-integratieproces, door te identificeren in welke fase de uitkeringsgerechtigde is gestagneerd. Vervolgens kan de professional via vijf geïdentificeerde sleutelmechanismen de uitkeringsgerechtigde tege- moeten komen in zijn of haar belang.

Interactie verbeteren

Het is bevorderend voor de re-integratie van een uitke- ringsgerechtigde als hij of zij mee kan beslissen over diens re-integratie, bijvoorbeeld over de vorm en het tempo van vervolgstappen. Om dit 'samen beslissen' te laten slagen, is het noodzakelijk dat uitkeringsgerechtig- den de mogelijkheid krijgen en in staat zijn om hun verhaal te doen. In dit onderzoek komt naar voren dat dat niet altijd vanzelfsprekend is. Soms ervaart de uitke- ringsgerechtigde dermate veel stress dat het hem of haar niet lukt om op de eigen situatie te reflecteren. Andere keren is de professional geneigd om te snel (vermeende) oplossingen aan te dragen zonder goed

willen zien van de situatie, of de neiging om altijd maar overal ja op te zeggen.

Mechanisme: Mensen begeleiding bieden om zelfkennis

INVULKAART

Figuur 3.
Voorbeeld van
een invulkaart

Hoe zie ik mijn situatie?

3/6

Omcirkel of markeer één van onderstaande beschrijvingen die het best past bij uw situatie.

A

ik weet niet wat ik wil of kan veranderen aan de situatie

B

mijn situatie is zoals die is en daar valt weinig aan te veranderen

C

ik weet wat ik wil veranderen aan de situatie maar voel me geremd

D

mijn situatie wordt niet zo goed begrepen (door anderen of mezelf)

E

ik weet wat ik wil veranderen aan mijn situatie en hoe ik dat moet doen

naar het verhaal te luisteren. Hoe dan ook; er is iets nodig om samen beslissen te stimuleren.

Interventie

Aan de hand van de inzichten uit de eerste fase van dit onderzoek ontwikkelden de onderzoekers samen met professionals een nieuwe interventie die tot doel heeft om de uitkeringsgerechtigde te helpen om voorbereid, met (meer) zelfinzicht en met een helder idee van het mogelijke vervolg naar het gesprek te laten komen. Deze interventie omvat, kort gezegd, een kaartenset die professionals voorafgaand aan het gesprek naar de uitkeringsgerechtigde kunnen sturen (zie figuur 3 voor een voorbeeld van een invulkaart). De kaarten helpen de cliënt na te denken over diens situatie, obstakels en eventuele hulpbronnen. De professional kan vervolgens het gesprek aan de hand van deze kaarten structureren. Uit het gebruik van deze kaarten in de praktijk blijkt dat de interventie kan bijdragen aan een beter gesprek. De

kans dat knelpunten (eerder) op tafel komen is groter. Het leidt ertoe dat professionals (soms) minder grip hebben op het verloop van het gesprek en dat de uitkomst minder voorspelbaar is (Figuur 3).

Conclusie

Uit dit onderzoek komt naar voren dat het sociaalecologisch perspectief zowel in theorie als praktijk de manier waarop we over re-integratiegedrag denken, kan aanvullen. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken hoe dit perspectief meer geïntegreerd kan worden met de wijze waarop UWV de dienstverlening inricht. Hierbij moet (vooral) ook aandacht zijn voor aansluiting op bestaande elementen in de werkprocessen zoals werkplannen en protocollen. Tot slot maakt dit project aannemelijk dat het stimuleren van reflectie door de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan een gesprek met een professional kan leiden tot een beter gesprek.



EHC

**ARBEIDSKUNDIG ADVIES
ZORGMANAGEMENT**

Heb jij als arbeidsdeskundige interesse in letselschade, maar twijfel je of het vak bij je past?

Wij nodigen je uit om hierover vrijblijvend met ons in gesprek te gaan. We helpen je om kennis te maken met dit prachtige vakgebied en om te onderzoeken of werken als arbeidsdeskundige binnen de letselschade bij je past.

EHC Arbeidskundig Advies & Zorgmanagement wordt gevormd door een team van 21 bevoegen arbeidsdeskundigen, re-integratiespecialisten, NAH-coaches en zorgmanagers. We zijn al meer dan 20 jaar gespecialiseerd in de letselschadebranche en delen onze kennis en ervaring graag met jou.

- Is je interesse gewekt? Neem gerust contact op met Esther Adriaansz (06-53 23 68 59 / esther.adriaansz@expertisebv.nl).
- Ben je al zo enthousiast, dat je graag wilt solliciteren? Stuur dan je cv en korte motivatie ter attentie van Frans van Bakel naar vacatures@expertisebv.nl.
- Wil je eerst meer informatie over ons? Neem dan een kijkje op: www.expertisehumancapital.nl.

Het Arbeidsdeskundig Collectief is gestart met franchise

Het Arbeidsdeskundig Collectief (HAC) heeft een franchiseformule ontwikkeld voor arbeidsdeskundigen. Aan Miriam Groenendaal vroegen we waarom zij voor deze formule koos en hoe het haar bevalt.

Waarom heb je voor de formule gekozen?

“Ik was zelfstandig loopbaanprofessional en re-integratiecoach, maar heb tijdens de coronaperiode mijn opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. Ik merkte dat het lastig was om als zelfstandige een start te maken in deze voor mij nieuwe expertise. In HAC heb ik een goede partner gevonden. De samenwerking is prettig, de lijnen kort. Ze denken actief mee en als beginnend AD hadden ze supervisie en controle op je rapporten. Vanuit deze ondersteuning kon ik in korte tijd heel snel groeien binnen dit interessante en veelzijdige werkveld.”

Wat houdt de franchise in?

“Je gaat een samenwerkingsrelatie aan waarbij je vanuit jouw regio opdrachten uitvoert en relaties opbouwt met klanten. HAC heeft een groot netwerk waaruit zij opdrachten en vraagstukken aanbiedt. Ook beschikken ze over veel expertise. Er is een mooie tool om rapporten te genereren, ze fungeren als klankbord en helpen je om verder te professionaliseren. Verder is er een hele fijne back-office die onderzoeken en afspraken voor je inplant en andere administratieve rompslomp van je overneemt. Daardoor kan ik meer tijd besteden aan het arbeidsdeskundig werk, waar ik plezier uit haal en goed in ben.”

Wat is het verschil met werken voor andere bureaus of arbodiensten?



Miriam Groenendaal

“Bij andere bureaus ben je onderdeel van de flexibele schil en dat biedt minder continuïteit. Vanuit de franchiseconstructie heb je die continuïteit wel, ook omdat je aan je eigen klantenkring bouwt. Verder krijg je veel meer ondersteuning en is er echt sprake van gezamenlijkheid. Zo zijn er interessante themadagen, waarbij ook veel tijd is voor ontspanning en plezier met elkaar.”

Voel je je nog wel zelfstandig ondernemer?

“Jazeker, de formule geeft je ruimte om je eigen koers te varen. Wat ik vooral prettig vind als zzp'er, is dat ik zelf mijn agenda kan bepalen. Deze structuur biedt mij houvast. Dat is fijn, want als je voor veel verschillende partijen werkt, wordt je eigen leven ook complex. De afgelopen jaren heb ik veel vliegreun gemaakt als arbeidsdeskundige en was ik vaak in het weekend nog bezig met mijn eigen administratie als zzp'er. Na deze

hectische fase wil ik nu vier dagen werken en de vijfde dag voor andere activiteiten vrijhouden. En dat is prima mogelijk binnen deze constructie.”

Hoe zie je de toekomst?

“Ik vind het belangrijk om mijn werk leuk en interessant te houden en mij te blijven ontwikkelen. Die ruimte is er. Een voorbeeld? Afgelopen jaar heb ik de nascholing letselschade gedaan en via HAC heb ik nu ook de eerste opdracht binnen. Komende jaren wil ik mijn expertise verbreden en mij ook inzetten op het gebied van preventie en het duurzaam inzetbaar houden van werknemers. Ook dat sluit aan bij de visie van HAC.”

Zou je deze franchiseformule aanbevelen aan andere ondernemers?

“Het is een hele mooie gelegenheid om als zelfstandig ondernemer te starten. Ook voor AD'en die al zelfstandig zijn kan het een uitkomst zijn. Vooral omdat je administratief ontlast wordt, een klankbord hebt en terug kan vallen op de expertise van HAC.”

Hoe zou je de cultuur binnen het Arbeidsdeskundig Collectief omschrijven?

“Ik ervaar het als een prettige, fijne groep, waar mensen voor elkaar staan, elkaar helpen en met elkaar meedenken. Zit je ergens mee, dan krijg je heel snel ondersteuning of hulp. Ik vind het een prettige non-sens club, gericht om de klant echt verder te helpen.”

Interesse? Neem dan contact op met Monique Mijnders of Stephan Dijkstra via (085) 401 93 41 of kantoor@hetarbeidsdeskundigcollectief.nl.

AKC start nieuwe onderzoeken

Dit najaar zet het AKC drie nieuwe onderzoeken in gang. De onderzoeken zijn het resultaat van de subsidieoproep die het AKC eerder deed.

Het Centrum Werk Gezondheid, start een onderzoek naar werken met de late gevolgen van kanker. Het onderzoek biedt kennis en handelingsperspectieven voor arbeidsdeskundigen wanneer een kankerbehandeling uit het verleden nu problemen geeft in werk. Jac van der Klink en Roland Blonk starten een onderzoek onder de titel 'Waarde en duurzaamheid toevoegen aan re-integratie'. Doel is om samen met arbeidsdeskundigen en cliënten in discussiegroepen aan de hand van bestaande modellen (Gewogen Maatwerk en Capability voor werkmodel) een gesprekshandleiding te ontwikkelen. Hiermee kunnen arbeidsdeskundigen methodisch een op waarden gerichte re-integratie van werkzoekenden of werknemers 1e of 2e spoor begeleiden of vormgeven of beoordelen op kwaliteit.

ZINZIZ ten-slotte gaat onderzoeken in welke mate arbeidsdeskundigen bereidheid hebben tot ontwikkeling en professionalisering. Hoe ervaren arbeidsdeskundigen het aanbod aan professionaliseringsactiviteiten en het permanente educatie (PE) systeem? Welke factoren beïnvloeden de ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid en op welke manier kan deze bereidheid gefaciliteerd en versterkt worden? De titel van dit onderzoek is 'Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren.'



Steeds meer jongeren hebben mentale klachten door werkstress

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vroeg TNO om trends rondom burn-outklachten van jongeren te onderzoeken. De grootste stressbronnen onder jonge werkenden zijn: prestatiedruk, sociale druk en onzekerheden in het leven, zo blijkt uit het TNO-onderzoek. Jongeren willen voldoen aan de verwachtingen van anderen, vinden het bijvoorbeeld lastig om nee te zeggen of hebben het idee dat ze altijd bereikbaar moeten zijn. Ze maken zich zorgen om hun carrièreperspectief of voelen druk doordat ze denken dat anderen het beter doen. Uit het onderzoek blijkt dat het aantal

werkgerelateerde burn-outklachten het meest toeneemt onder jonge vrouwen, hoogopgeleiden en onder jongeren die veel klachten hebben. De overheid is inmiddels ook een campagne gestart die jongeren moet stimuleren om over beginnende mentale klachten te praten. De campagne 'Hey, het is oké' roept op om die emoties niet langer weg te stoppen, benadrukt de meerwaarde van praten en geeft concrete handvatten die helpen hierover te praten. Bekijk de campagnesite via de QR code.



70 miljoen voor verbetering arbeidsmarktpositie

Demissionair minister Carola Schouten (Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen) stelt € 70 miljoen beschikbaar uit het Europees Sociaal Fonds (ESF+) voor scholing en begeleiding van mensen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De subsidie is bedoeld voor mensen die moeite hebben met het vinden of behouden van een baan zoals werkzoekenden, statushouders, mensen zonder startkwalificatie of mensen die een laag inkomen hebben uit werk. Het geld mag ook gebruikt worden om mensen buiten hun werk te begeleiden, zoals bij wonen, zorgen, de financiën en lichamelijke en psychische gezondheid. Scan de QR code voor meer informatie.



Met paarden werken is mindfulness XXL

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Mieke Rabou (59 jaar), eigenaar van RABadvies, is geen mens met een paard, maar een paardenmens.

TEKST | Diederik Wieman

Ik weet niet beter dan dat ik altijd van paarden heb gehouden. Als klein kind wilde ik alleen maar “paardje spelen” en tijdens de vakanties zeurde ik altijd bij mijn ouders of ik pony mocht rijden. Ik droomde altijd van een huis met paarden, stallen en honden. Hoe dat komt? Ik heb geen idee. Mijn ouders hadden helemaal niets met paarden en ik kom ook niet uit de agrarische hoek. We waren thuis een gewoon gezin, niet vermogend of zo, dus paardrijden zat er voor mij niet in. De eerste twintig jaar van mijn leven kon je me daarom altijd in de buurt van paarden vinden bij de boeren in de buurt. Daar deed ik dan klusjes en hielp ik met de paarden. Ik had nooit paardrijles gehad en als ik mocht rijden, deed ik dat zonder zadel. Vanaf het moment dat ik mijn eerste bijbaantje kreeg ben ik gaan sparen om les te kunnen nemen. Ik heb dus eigenlijk pas heel laat goede scholing gekregen en lang moeten wachten voordat ik er echt mijn hobby van kon maken.’

Droom

‘Mijn eigen paarden stonden de eerste jaren in een pensionstal, maar op een gegeven moment waren we in de gelegenheid om

een vrijstaande woning met voldoende grond te kopen. We hebben het in de loop der jaren beetje bij beetje verbouwd en naar ons hand gezet. Nu hebben we stallen, een paddock, een paardenbak, een weiland én honden. Ik kan dus echt zeggen dat ik mijn droom leef. Ook mijn diepste wens ging in vervulling: het fokken van een veulentje, dat zelf grootbrengen, inrijden en er mee aan wedstrijden deelnemen. Sinds twee jaar heb ik een nieuw paard. Het is een spring gefokte elite merrie. Een talentvol dier waarmee ik spring- en dressuurlessen volg. We maken ook veel bosritten op de Utrechtse heuvelrug of strandritjes.

Communicatie

‘Met paarden is elke dag, elk uur anders. Een paard heeft zijn eigen karakter en communiceert op een heel ander niveau dan wij als mensen. Als mens sta je bij wijze van spreken met 10-0 achter, want een paard kan jou al van veraf “lezen”. Het kan heel goed waarnemen en voelt je stemming aan. Of je hoofdpijn hebt, verdrietig of chagrijnig bent. Of juist blij en opgeruimd. Ze weten het feilloos. Als mens dien je de leiding te nemen en het paard duidelijkheid en structuur te geven. Het is en blijft een (kudde)dier, hoe “menselijk” de reactie van een paard soms ook is. Dit geldt niet alleen als je naast een paard staat of rondom het paard aan het werk bent.

De bewegingen die je maakt, de aanwijzingen die je geeft als je op het paard zit zijn ook erg belangrijk. De zo genoemde onafhankelijke zit. Ben er al jaren hard



voor aan het werk.

Het mooiste van een paard is de complete onbevooroordeeldheid. Een paard neemt je zoals je bent. Je kunt er echt een vertrouwensband mee opbouwen. Nauw samenwerken. Als je die reis op een goede manier met een paard maakt, dan ben je geen mens met een paard, maar word je een paardenmens.’



'Bij dieren in het algemeen en paarden in het bijzonder, moet je veel commitment hebben. Voordat mijn werkdag begint heb ik de paarden al gevoerd en verzorgd. 's Avonds ga je trainen, de stallen schoonmaken en mest afvoeren. Daarnaast heb je ook de zorg voor het weiland en de omheining. Ik ben met dat alles een kleine twee uur per dag bezig, en dan

heb ik soms nog niet eens met het paard getraind.

Als dieren afhankelijk van je zijn geeft dat een grote verantwoordelijkheid. Dat voel ik ook heel sterk, maar ik heb er absoluut geen last van. Vergeleken met mijn werk als arbeidsdeskundige, dat mentaal soms heel belastend is, is het omgaan met paarden voor mij een soort mindfulness

XXL. Het geeft een goede tegendruk. Je moet in het hier en nu bij het paard zijn, want als je er niet met je hoofd bij bent, staat het paard zo op je voet.

Als ik het paardrijden fysiek niet meer op kan brengen, dan ga ik meteen mijn menbewijs halen. Dan mag het paard voorop en ik op de kar, want een leven zonder paarden kan ik mij niet voorstellen.' ←

DISCRIMINATIE (nog beperkt) op de radar van arbeidsdeskundigen

Zowel bij het zoeken naar werk als op de werkvloer zelf, kunnen mensen met een migratieachtergrond te maken krijgen met discriminatie. In opdracht van het AKC onderzocht het Verwey-Jonker Instituut in hoeverre en op welke manier arbeidsdeskundigen ondersteuning kunnen bieden aan personen die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren, maar ook hoe ze hun eigen rol zien.

TEKST | Diederik Wieman

Minder vaak uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek, hetzelfde werk doen tegen een lager loon. Geen vast contract krijgen. Minder carrièrekansen, sociale uitsluiting op de werkvloer. Arbeidsdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond komt vaak voor en uit zich op veel verschillende manieren. 'Het is algemeen bekend dat arbeidsmarktdiscriminatie een groot probleem is en dat dit vooral mensen met een migratieachtergrond treft', stelt Suzan de Winter-Koçak, senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut en een van de drie auteurs van het onderzoeksrapport "Discriminatie op de radar". Samen met senior onderzoeker Inti Soeterik en onderzoeker Maxime van de Gevel onderzocht ze hoe arbeidsdeskundigen arbeidsdiscriminatie signaleren en hoe zij cliënten met een migratieachtergrond ondersteunen wanneer deze discriminatie ervaren. Ook is gekeken naar hoe arbeidsdeskundigen hun eigen rol zien en wat ze nodig hebben voor een verdere professionalisering. Ze droegen het onderzoeksvoorstel zelf aan naar aanleiding van een subsidieoproep van het AKC. 'Mijn collega Inti en ik zijn al een tijd bezig met onderzoek naar discriminatie en we vroegen ons af wat arbeidsdeskundigen eigenlijk doen op dit

thema. We kenden de beroepsgroep op dat moment nog niet zo goed, maar wisten wel dat zij veel in contact komen met kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt. Toen we na een korte verkenning tot de conclusie kwamen dat de beroepsgroep nog niet prominent aandacht besteedt aan het thema discriminatie, hebben we een onderzoeksvoorstel bij het AKC ingediend.'

Vaker werkloos

Arbeidsmarktdiscriminatie van personen met een migratieachtergrond is een belangrijk onderwerp, ook omdat een steeds groter deel van onze bevolking een migratieachtergrond heeft. Volgens het CBS bestond begin vorig jaar bijna 15 procent van de Nederlandse bevolking uit mensen die in het buitenland zijn geboren. Daarnaast had bijna 12 procent van de bevolking ten minste één ouder die in het buitenland is geboren. Dat betekent dat meer dan een kwart van het aantal inwoners van Nederland uit het buitenland komt of buitenlandse wortels heeft. Eveneens blijkt uit de CBS-cijfers dat personen met een migratieachtergrond structureel vaker werkloos zijn; in de afgelopen decennia gemiddeld twee keer zo vaak als personen zonder migratie-



achtergrond. Ook wanneer mensen met een migratie-achtergrond een baan hebben gevonden zijn er verschillen, zo blijkt. Ze zijn vaker werkzaam in economisch kwetsbare sectoren, hebben vaker een lager inkomen, werken vaker op basis van een flexibel contract en stromen minder vaak door naar hogere functies. Als verklaring voor deze verschillen wordt in wetenschappelijk onderzoek onder andere discriminatie op de arbeidsmarkt aangedragen.

Minder werkvermogen

De gevolgen van arbeidsdiscriminatie kunnen verstrekkend zijn. Onderzoeker Maxime van de Gevel: 'Arbeidsdiscriminatie heeft een negatieve impact op zowel de fysieke als mentale gezondheid. Het werkvermogen wordt erdoor beïnvloed en het kan ook de re-integratie naar werk belemmeren.' Juist om die reden is het belangrijk dat arbeidsdeskundigen beseffen dat discriminatie kan spelen. 'Uit ons onderzoek blijkt dat discriminatie tot op heden nog geen focuspunt is bij arbeidsdeskundigen, terwijl duidelijk is dat de re-integratie en het arbeidsvermogen erdoor belemmerd kunnen worden.' Suzan vult aan: 'Het punt is dat arbeidsdeskundigen op dit gebied geen kaders hebben. Het kan helpen als de beroepsvereniging richting geeft of bepaalt of ze het een taak voor arbeidsdeskundigen vindt en hoe je daar dan mee om moet gaan. Hierop volgend kunnen de opleiders dan tools ontwikkelen en in hun lesprogramma opnemen.'

Handelingsverlegen

De meeste arbeidsdeskundigen die aan het onderzoek meewerkten vinden dat die taak op dit gebied bij het beroep hoort. Tegelijkertijd komt ook naar voren dat lang niet alle arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren. 'Sommigen zien het niet of nauwelijks, anderen weer wel', zegt Maxime. Ook de manier waarop arbeidsdeskundigen omgaan met discriminatie en het ondersteunen van cliënten verschilt nogal. 'Ze handelen heel wisselend en er is ook sprake van handelingsverlegenheid. De meeste arbeidsdeskundigen handelen op eigen inzicht of gevoel. Soms sturen ze cliënten door naar de vertrouwenspersoon, soms vindt een driegesprek plaats en een enkele keer wordt de richtlijn arbeidsconflict ingezet. Er zit dus niet echt een vaste lijn in.' Suzan benadrukt dat dit de positieve gevallen zijn; de situaties waarin arbeidsdeskundigen het probleem herkennen en erkennen. 'We zagen echter ook gevallen van totale



Inti Soeterik is senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut



Maxime van de Gevel is onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut



Suzan de Winter-Koçak is senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut

ontkenning. Een verhaal aanhoren en er vervolgens overheen stappen. Of gevallen van victim blaming, waarin de oorzaak dus bij de gediscrimineerde wordt gelegd.' Een kanttekening daarbij is dat mogelijke discriminatie door de arbeidsdeskundige is gesignaleerd en onderkend, maar dat naast discriminatie andere, zwaarder wegende aspecten een rol spelen die de re-integratie belemmeren.

Samenstelling beroepsgroep

Dat discriminatie niet altijd gesignaleerd wordt heeft volgens de onderzoekers niet alleen te maken met het feit dat het in de opleiding nauwelijks aan bod komt. Het is ook sterk persoonsafhankelijk. 'Het hangt ervan af hoe sensitief iemand is voor het herkennen en erkennen van het onderwerp discriminatie. Ieder mens en dus ook arbeidsdeskundigen heeft een referentiekader stereotypen en vooroordelen. Het is van belang je hier bewust van te zijn. Er wordt vaak gepraat over veronderstelde cultuurverschillen, een van de weinige onderwerpen die wel in de opleiding aan bod komt. Maar juist dit kan heel erg leiden tot stigmatisering en sociale afstand waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen 'wij' en 'zij'. Het leidt ook tot ontkenning en bagatellisering met als gevolg opmerkingen als: "Iemand beweerde dat hij gediscrimineerd werd, maar ik weet dat het om die en die reden een lastig persoon is" of "Dit is de ervaring van het slachtoffer, maar het kan ook anders bedoeld zijn". Suzan: 'Je zit als werkzoekende of zieke al in een rotsituatie en dan maakt discriminatie het allemaal nog een stukje erger. Het richt extra schade aan.' Discriminatie beter herkennen begint met bewustwording. Maxime: 'Iedereen weet wel dat het probleem bestaat, maar het is extra goed om te beseffen dat het ook bij je eigen cliënten kan spelen. In hun relatie met →

OVER HET ONDERZOEK:

Er is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Via deskresearch is literatuur bestudeerd die ingaat op het bieden van ondersteuning bij ervaren discriminatie. Ook is een enquête uitgezet onder de beroepsgroep (74 respondenten, gezien het aantal respondenten niet representatief) en zijn 16 verdiepende individuele interviews afgenomen met arbeidsdeskundigen. Aanvullend zijn er twee focusgroepen gehouden met werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond en een focusgroep met experts op het gebied van arbeid en/of discriminatie. Gedurende het onderzoek zijn de onderzoekers meermaals met een klankbordgroep bijeengekomen voor advies en nadere duiding van de bevindingen.

werkgevers, met leidinggevend en met collega's.' Volgens Suzan zou het goed zijn wanneer arbeidsdeskundigen het standaard uitvragen bij hun cliënten. 'Mensen met een migratieachtergrond praten er niet graag over. Het is pijnlijk en je wilt het er eigenlijk gewoon niet over hebben. Op het moment dat het wel bespreekbaar is, is het van belang dat je het als arbeidsdeskundige ook echt serieus neemt. Wat is er nodig om de situatie te overwinnen? Wat kun je doen om ervoor te zorgen dat jouw cliënt weer goed aan het werk kan?'

Ondersteuning

Volgens Suzan hebben slachtoffers van discriminatie vaak het gevoel dat ze er heel erg alleen voor staan. 'Ze worden vaak niet geloofd of het probleem wordt gebagatelliseerd, terwijl ze juist veel behoefte hebben aan ondersteuning. Ze zitten met de handen in het haar, of zoals een van de focusgroepsleden het verwoordde: "Ik ben hoogopgeleid, weet wat mijn kwaliteiten zijn, maar word onwijs tegenge-

werkt in mijn werk en functioneren." Gedupeerden willen gewoon een persoon of organisatie die echt concreet hierbij kan helpen.'

Doorverwijzen

Maxime: 'Zoals gezegd: arbeidsdeskundigen kunnen daarbij een rol spelen, maar het is aan de beroepsgroep zelf om de kaders te formuleren en te bepalen wat de grenzen zijn van die rol. Wanneer kun je aan de slag gaan en kun je wat doen aan signalering en aan ondersteuning? En wanneer moet je het uit handen geven? Wij zien vooral een doorverwijzende rol weggelegd voor de arbeidsdeskundigen. De cliënt in contact brengen met een volgende professional zoals een vertrouwenspersoon, een antidiscriminatiebureau of een organisatie die zich bezighoudt met een inclusieve arbeidsmarkt. Dit onderzoek geeft duidelijk aanknopingspunten voor de beroepsgroep om aan het onderwerp discriminatie aandacht te besteden. Belangrijk, want arbeidsdeskundigen hebben een cruciale positie ten

Aan de slag

Voor arbeidsdeskundigen die aan de slag willen met het (beter) signaleren van discriminatie en cliënten (beter) ondersteunen hebben de onderzoekers vier concrete stappen geformuleerd

Stap 1

Doe kennis op over wat wel en niet discriminatie is, en welke verschillende uitingsvormen er zijn.

Discriminatie komt zowel in openlijke als subtiele vormen voor: Openlijke discriminatie: het geloof dat leden van gestigmatiseerde groepen inferieur zijn, en de goedkeuring van negatieve en kleinerende stereotypen. Een voorbeeld van openlijke discriminatie is een racistische grap. Subtiele discriminatie: Vaak niet-intentioneel, onduidelijk in opzet om schade aan te brengen aan een persoon, lastiger om te identificeren en beoordelen dan

openlijke discriminatie. Bijvoorbeeld: een persoon met een migratieachtergrond complimenten op hun Nederlandse taalvaardigheid terwijl zij in Nederland geboren zijn of ervan uitgaan dat zij in een lagere functie werkzaam zijn dan ze daadwerkelijk zijn.

Stap 2

Signaleer discriminatie op de arbeidsmarkt in een vroeg stadium

Er is niet één juist antwoord op hoe discriminatie gesignaleerd kan worden: discriminatie uit zich vaak in subtiele vormen. In het gesprek over een (mogelijke) discriminatie-ervaring is het belangrijk dat de arbeidsdeskundige een vertrouwelijke sfeer schept voor de cliënt om dit bespreekbaar te maken. Daarnaast speelt sensitiviteit een grote rol in het (h)erkennen van (subtiele) discriminatie en dit bespreekbaar te maken met de

cliënt. Arbeidsdeskundigen zouden in de gesprekstechnieken die zij toepassen in het arbeidsdeskundig gesprek zowel een manier van (door)vragen naar (mogelijke) discriminatie-ervaringen, als sensitiviteit voor dit onderwerp, op kunnen nemen.

Stap 3

Ondersteun cliënten wanneer zij aangeven dat zij discriminatie ervaren

Sociale steun kan aangeboden worden in twee vormen: Emotionele ondersteuning: steun in de vorm van empathisch luisteren naar de ervaring van een slachtoffer van discriminatie en hun gevoelens erkennen; begripvol, empathisch en positief te reageren op discriminatie-ervaringen van cliënten. Instrumentele ondersteuning: steun in de vorm van fysieke hulp en assistentie, zoals het geven van

advies en kennis om problemen op te lossen of het doorverwijzen naar een andere professional (vertrouwenspersoon, anti-discriminatievoorziening (ADV)).

Daarnaast adviseren we arbeidsdeskundigen:

Urgentie geven aan een discriminatie-ervaring, zodat discriminatie sneller opgepakt en aangepakt kan worden op de werkvloer om zo uitval te voorkomen en re-integratie te bevorderen.

Cliënten met een migratieachtergrond kunnen ondersteund worden in de vorm van empowerment en weerbaarheid om zelf discriminatie op de werkvloer te adresseren. Hierin is het belangrijk dat de verantwoordelijkheid niet bij het slachtoffer neergelegd wordt. Neem als arbeidsdeskundige een signaal van discriminatie altijd serieus!

opzichte van kwetsbare groepen die dreigen uit te vallen of moeten re-integreren op de arbeidsmarkt.'

De onderzoekers denken dat er al een basis ligt om op voort te bouwen. Immers, als het om een beperking gaat of een chronische ziekte is het discriminatiebesef al sterk aanwezig bij arbeidsdeskundigen. 'Het is een vergelijkbaar mechanisme dat uitgebreid kan worden richting arbeidsdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond', stelt Maxime.

Vanuit het AKC, de opdrachtgever van het onderzoek, benadrukt directeur Marianne Holleman dat het belangrijk is dat alle talenten op de arbeidsmarkt een gelijke kans krijgen. 'We weten dat mensen met een migratieachtergrond deze kans minder krijgen. Alle doelgroepen waarvoor dit geldt, verdienen extra aandacht zodat zij volwaardig mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.

Bewustzijn van vooroordelen, stereotyperingen en de nadelen daarvan, helpt om als professional jouw rol hierin te vervullen.'

Stap 4

Word bewust(er) van eigen (witte) referentiekader, stereotypen en vooroordelen

Iedereen heeft impliciete vooroordelen en stereotype associaties en kan hiermee bijdragen aan (de voortzetting van) subtiele discriminatie op de werkvloer. Het is hierin belangrijk dat arbeidsdeskundigen zich bewust worden van hun eigen (witte) referentiekader en de stereotypen en vooroordelen die zij hebben en hierop reflecteren wat dat betekent voor hun professionele rol. Een manier om te reflecteren op het eigen referentiekader, stereotypen en vooroordelen in combinatie met de rol van arbeidsdeskundige is door middel van interne intervisie.

Scan de QR code voor het volledige onderzoeksrapport (AKC Cahier 30)



COLUMN

Werkgeluk

Werkgeluk, een begrip waar we tegenwoordig niet meer omheen kunnen. Overall hoor je mensen praten over hoe belangrijk het is om gelukkig te zijn op je werk. Maar laten we eerlijk zijn, wie heeft er nou altijd echt plezier in zijn werk?

Een vriendin van mij werkt als receptioniste bij een groot bedrijf. Haar taak is om de telefoon op te nemen en bezoekers te ontvangen. Klinkt leuk maar niet al te spannend, toch? Anouk, zoals mijn vriendin heet, weet er wel een feestje van te maken. Ze begroet iedereen altijd met een stralende glimlach en maakt regelmatig grapjes om de sfeer wat luchtiger te maken. Ze heeft zelfs een belletje op haar bureau staan, zodat ze elke keer als er een nieuwe bezoeker zich meldt, een vrolijk deuntje klinkt.

Maar ondanks haar positieve instelling en humoristische aanpak, klaagt Anouk ook regelmatig over haar werk. Ze vindt het saai en eentonig en zou liever iets doen waar ze haar creativiteit in kwijt kan. Ze heeft een tijdje rondgelopen met het idee om binnen de zorg als contactclown te gaan werken. Maar het salaris is dan een stuk lager en waarschijnlijk zit haar huidige werkgever er niet op te wachten dat ze als clown verkleed achter de balie gaat zitten. Het blijft dus bij een droom.

Is altijd gelukkig zijn in je werk mogelijk? Zelfs de mensen die hun passie volgen, klagen soms over hun werk. Misschien moeten we accepteren dat werken nu eenmaal niet altijd leuk is en stoppen met het najagen van werkgeluk en gewoon tevreden zijn met een baan die ons in staat stelt om onze rekeningen te betalen en af en toe een vakantie te nemen.

Ik denk dat het allerbelangrijkste is om zelf de humor in je werk toe te voegen. Een grapje hier en een lach daar, kan al wonderen doen. Ook daarin kun je werkgeluk vinden.

Agnes Lammers

redactielid en arbeidsdeskundige

KLM gaat VR inzetten bij re-integratie cabinepersoneel

Na een succesvolle test met dertig stewards en stewardessen, gaat KLM virtual reality inzetten bij de re-integratie van langdurig verzuimend cabinepersoneel. 'De resultaten zijn mind blowing', zegt KLM XRCoE senior researcher Jae Maloney.

Tekst | Diederik Wieman

Met ruim 32.000 werknemers behoort KLM tot de grote werkgevers in ons land. Van het totaal aantal medewerkers behoort ruim een derde tot het cabinepersoneel; er zijn circa 400 piloten actief, 9.000

stewardessen en 1.500 stewards. Met name onder het cabinepersoneel is het verzuim relatief hoog. 'Dat is op de eerste plaats natuurlijk vervelend voor de medewerkers' stelt Jae Maloney, 'maar het kost het bedrijf jaarlijks ook veel geld.' Er wordt daarom veel aandacht besteed aan preventie. Tegelijkertijd is het natuurlijk belangrijk dat zieke medewerkers spoedig herstellen en re-integreren. Uit een project van KLM en de TU Delft blijkt nu dat virtual reality (VR) van grote waarde kan zijn bij de re-integratie van zieke werknemers.



Drempelvrees

'Cabinepersoneel dat lang uit de running is, verliest het contact met hun werk en dagelijkse routines. Dat proces gaat heel snel, vaak al na een paar weken. Als mensen dan een jaar of langer uit de running zijn is het extra lastig om weer te re-integreren', stelt Maloney. 'Vaak is er een drempelvrees om weer aan het werk te gaan.' Juist voor deze groep mensen lijkt VR een uitkomst, zo blijkt uit de VR-pilot van KLM en de TU Delft. 'We hebben deze vorm van exposuretherapie ingezet bij een groep van dertig herstellende collega's en gekeken wat de resultaten zijn.' Van hen kampte zestig procent met stressgerelateerde klachten, terwijl veertig procent last had van fysieke klachten of met zwangerschapsverlof was geweest. Maloney: 'Ook bij deze laatste groep mensen is het soms lastig om weer terug naar het bedrijf te keren. Ze zijn lange tijd uit het arbeidsproces geweest, en moeten dan ook nog eens hun kind aan anderen toevertrouwen als ze weer aan het werk gaan. Dat is voor velen een grote stap.'

Positieve resultaten

Voor het experiment werden 3D en 360 films van het Bemanningscentrum (BMC) gemaakt, de plek op Schiphol waar de reis voor iedere cabinemedewerker begint. Zij verzamelen daar, ontvangen hun briefing en geven hun bagage af. Er werd zowel een leeg als drukbezocht BMC in beeld gebracht en ook onderdelen daarvan, zoals de band waar cabinepersoneel hun bagage afgeeft. Met behulp van een VR-bril werden de zieke medewerkers vervolgens geconfronteerd met deze werkomgeving.



De resultaten waren mind blowing. Het maakte enorm veel los.

Maloney's verwachtingen waren van tevoren niet hooggespannen, zo vertelt hij. 'Maar ik zat er enorm naast. De resultaten waren mind blowing. Het maakte enorm veel los bij de medewerkers. Ik heb zoveel verschillende reacties en emoties voorbij zien komen.' Sommige medewerkers vonden het al zeer spannend om virtueel door de voordeur van het BMC te stappen. Weer een ander verstijfde toen zij in virtual reality bij het bagagedeel aankwam. 'Een persoon vond het heel spannend om haar koffer op de band te zetten, want als ze dat deed gaf ze ook commitment om weer te gaan vliegen. We hebben in de dagen daarna die handeling een aantal keren met haar herhaald. Na een week vond ze het niet meer eng en ging ze terug aan het werk.'

Opschalen

Naar aanleiding van de geboekte resultaten gaat KLM op grotere schaal verder om virtual reality in te zetten bij het

verkorten van verzuimtrajecten. Er worden meer omgevingen in beeld gebracht, waaronder vliegtuigen, en ook wordt er medische meetapparatuur geïntegreerd zodat bijvoorbeeld oogbewegingen en stress kunnen worden gemeten tijdens de virtual reality therapie. De ontwikkeling van de VR-toepassing vindt plaats in nauwe samenwerking met bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en wetenschappers van het UMC Amsterdam en de Erasmus Universiteit. Vanuit de universiteiten zijn zowel een promovendus als masterstudenten bij het vervolg van de pilot betrokken. Zij zullen op wetenschappelijke wijze de effecten van deze VR-toepassing gaan onderzoeken. Maloney: 'Uiteindelijk willen we een complete toepassing bouwen waarmee bedrijfsartsen, management en collega's aan de slag kunnen en waarbij de herstellende medewerker veel meer controle heeft over zijn of haar re-integratie. We hopen door dit alles de verzuimduur te verkorten.'

Naar verwachting zal tegen het eind van dit jaar een eerste versie van de nieuwe VR-toepassing live gaan. Vanwege de positieve resultaten zal de bestaande pilotversie tot die tijd worden gebruikt en waar mogelijk aangepast of verbeterd.

Medewerkers herleven ervaringen met virtual reality brillen





Aanpak psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en het verplichtstellen van de vertrouwenspersoon

Werkgevers hebben een zorgplicht voor hun werknemers. Ze moeten niet alleen zorgen voor een fysiek gezonde werkomgeving, maar moeten ook psychosociale arbeidsbelasting voorkomen. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan hierbij helpen. Daarom is een wetsvoorstel aangenomen die werkgevers met tien of meer werknemers verplicht een in- of externe vertrouwenspersoon aan te wijzen.

TEKST | Marjol Nikkels *

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat werkgevers moeten zorgen voor veilige en gezonde werkomstandigheden. De werkgever heeft een zorgplicht om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Deze zorgplicht geldt op het werk zelf, maar ook in situaties die met het werk verband houden. Een werkgever is aansprakelijk voor zowel de fysieke als psychische gevolgen als hij zich niet aan deze zorgplicht houdt.

Zorgplicht PSA

In artikel 3 lid 2 van de Arbowet is geregeld dat de werkgever beleid moet voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen. PSA is een verzamelnaam voor factoren die bij de werknemer stress kunnen veroorzaken. In de Arbowet zijn ze als volgt gerangschikt:

- (seksuele) intimidatie: ontoelaatbaar machtsmisbruik die de waardigheid van de ontvanger aantast;
- Aggressie en geweld: gedragingen die als doel hebben fysieke schade aan te richten;

- Pesten: herhaald ongewenst negatief gedrag waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen;
- Werkdruk: ontstaat als er disbalans is tussen belasting en belastbaarheid. Zowel te veel als te weinig werkdruk kan leiden tot psychische en fysieke klachten. De beleving van werkdruk is per persoon verschillend;
- Discriminatie: het maken van onderscheid op bijvoorbeeld seksuele voorkeur, huidskleur, godsdienst of vrouw-zijn.

Bij PSA speelt in veel gevallen gedrag van de medewerker of zijn collega's een grote rol. Verkeerd gedrag leidt tot een slechte werksfeer en verlaging van de productiviteit. Uiteindelijk kan een negatieve of zelfs onveilige werksfeer weer leiden tot verzuim. PSA dient daarom gezien te worden als een risico. Risico's ontstaan omdat werknemers en leidinggevenden voorkeuren en vooroordelen hebben. Het gedrag dat hieruit kan voortvloeien, kan weer leiden tot psychosociale arbeidsbelasting.

Voor elke vorm van PSA zijn er preventieprogramma's ontwikkeld. Op www.inpreventie.nl staat een uitgebreide kennisbank met allerlei artikelen over PSA-risico's en hoe deze te voorkomen zijn.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Het laatste jaar is er ook veel extra aandacht seksueel grensoverschrijdend gedrag, naar aanleiding van verschillende schandalen die breed uitgemeten zijn in de pers. De helft van de Nederlanders (50%) geeft aan wel eens te maken te hebben gehad met gedrag dat zij zelf als seksueel grensoverschrijdend gedrag bestempelen. Daarom is er nu een Nationaal Actieprogramma 'Aanpak Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld' onder leiding van regeringscommissaris Mariëtte Hamer. Hamer benadrukt het belang van goede procedures om frustraties te voorkomen. In de 'Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer' staat een stappenplan voor organisaties.



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

Medewerkers moet je aanspreken op hun gedrag

Een belangrijke les die in de handreiking wordt benoemd is het investeren in kennis over seksueel grensoverschrijdend gedrag door hoger management, leidinggevend en vertrouwenspersonen in 'fase 0'. Dit is de fase dat er nog geen melding is binnengekomen. De handreiking is dan ook een pleidooi om zo snel mogelijk te beginnen met de aanpak en niet te wachten tot er een melding komt.

Aanpak PSA

Belangrijk is dat de directie van een organisatie duidelijk stelling neemt dat pesten, agressie, intimidatie, discriminatie en dergelijke niet toelaatbaar zijn. Medewerkers moeten aangesproken worden op niet toelaatbaar gedrag. Medewerkers dienen ook een gedragscode te tekenen.

Voor alle werknemers moet duidelijk zijn waar ze terecht kunnen als er sprake is van ongewenst gedrag. Wie moeten er daarna op de hoogte worden gebracht? Wie voert de communicatie met de directie betrokkenen? Het streven is om te de-escaleren, maar soms zijn de zaken zo ernstig dat ontslag het gevolg is. Of zelfs strafrechtelijke vervolging.

PSA bespreekbaar maken

Om PSA bespreekbaar te maken, kan PSA standaard onderdeel worden binnen de werk- en functioneringsgesprekken. Ervaart de werknemer werkdruk? Gaat de werknemer met plezier naar zijn werk? Hoe loopt de samenwerking tussen werknemer en collega's? Werknemers kunnen ook preventieve trainingen volgen om bijvoorbeeld weerbaarder te worden en om duidelijk de eigen grenzen aan te geven. Juist in deze tijd waarin veel werknemers uitvallen door een te grote werkdruk is het van belang om aandacht te geven aan de mentale gezondheid van



werknemers. Weerbare werknemers kunnen zich beter staande houden in stressvolle situaties.

Verplichtstellen vertrouwenspersoon

Door spanning of conflicten op het werk kunnen mensen voor kortere of langere tijd (situatief) arbeidsongeschikt raken. Een vertrouwenspersoon kan helpen dat zaken uitgesproken worden in een veilige sociale omgeving, maar ook het belang van collegiale ondersteuning uitleggen. Duidelijkheid scheppen over wederzijdse verwachtingen en de pijnlijke confrontatie aangaan is soms nodig om langdurig ziekteverzuim te voorkomen.

Op dit moment zijn er wel cao's die een vertrouwenspersoon verplicht stellen, maar er ligt nog geen algehele wettelijke verplichting. Dit gaat veranderen wanneer ook de Eerste Kamer akkoord gaat met het initiatief-wetsvoorstel 'verplichtstelling vertrouwenspersoon' van kamerlid Senna Maatoug. Aanvankelijk zou de verplichtstelling van een vertrouwenspersoon voor alle werkgevers gelden. De Tweede Kamer heeft er uiteindelijk voor gekozen om bedrijven tot tien werknemers uit te zonderen van deze verplichting. Reden hiervoor is dat de administratieve en financiële lasten die een vertrou-

wenspersoon met zich meebrengt, voor kleine bedrijven te zwaar zou zijn.

In- of extern

Een bedrijf kan ervoor kiezen een interne of externe vertrouwenspersoon aan te stellen, of een combinatie van beide. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging moet met de keuze instemmen.

In de wet staat dat de vertrouwenspersoon moet beschikken over voldoende deskundigheid en ervaring om zijn functie te kunnen vervullen. En vooral het vertrouwelijke karakter van de functie moet worden gewaarborgd. Er gelden dus geen verplichte opleidingseisen. Werknemers moeten weten dat ze bij een vertrouwenspersoon gevoelens van angst of onvrede kunnen uiten en dat dit kan in een veilige omgeving, zonder bang te zijn voor mogelijke consequenties. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding en moet het vertrouwelijke karakter begrijpen. Als er gekozen wordt voor een interne vertrouwenspersoon, dan geldt er een ontslagbescherming op dezelfde manier als OR-leden die kennen.

AI en ChatGPT biedt kansen voor arbeidsdeskundigen

Kunstmatige intelligentie (AI) en daarop gebaseerde toepassingen zoals ChatGPT raken elke beroepsgroep. Ook arbeidsdeskundigen. Daarom zet de NVvA vol in op deze spannende ontwikkeling, zo blijkt uit de woorden van NVvA-verenigingsmanager Jeroen Leenstra.

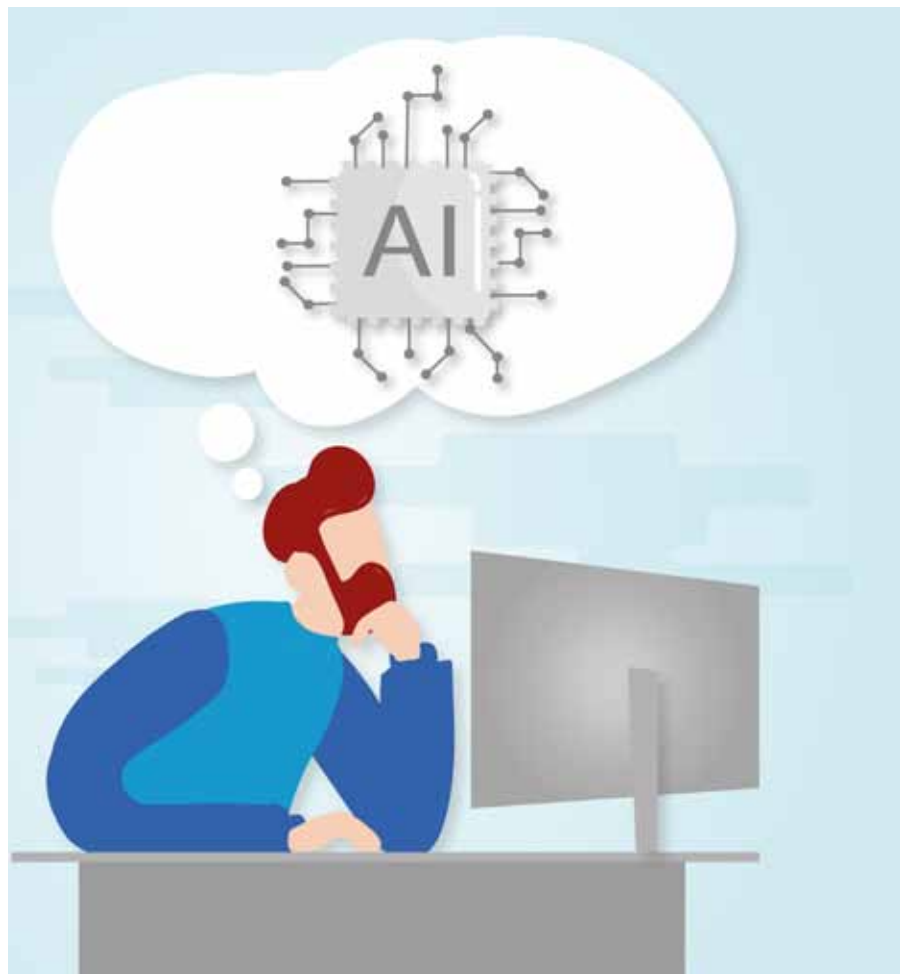
De NVvA vindt kennisontwikkeling en professionalisering van leden heel belangrijk en faciliteert daarin waar mogelijk. Dat geldt ook voor AI en toepassingen die daar uit voortkomen. Zo is op de AD Academie de nieuwe leerlijn AI & ChatGPT gestart. Jeroen: 'Wij bieden onze leden onder meer een uitgebreide online ChatGPT-training en gaan de leerlijn specifiek voor arbeidsdeskundigen doorontwikkelen. We zien echt veel kansen voor ons vakgebied.'

Volgens Jeroen was Google altijd al een hulpmiddel om bijvoorbeeld werk in kaart te brengen of alternatieven te zoeken voor bepaalde werkzaamheden.' Maar ChatGPT gaat verder: dit taalmodel formuleert het meest waarschijnlijke antwoord en die antwoorden blijken verrassend vaak van hoge kwaliteit te zijn.'

Om een zo goed mogelijk antwoord te krijgen, is het wel van belang dat je de vraag optimaal stelt. Dat doe je met een prompt; een commando dat ChatGPT voorziet van alle benodigde informatie. 'Als gebruiker van ChatGPT moet je het systeem leren snappen. Je moet leren wat het wel is en begrijpen wat het niet is. Dat is een kwestie van experimenteren en ermee aan de slag gaan. Je stelt een vraag, krijgt een antwoord en past vervolgens de vraag weer aan. Net zolang tot je het gewenste antwoord krijgt. Zo leer je de vragen te optimaliseren waardoor je steeds betere antwoorden krijgt. Het is echt de kunst van het doorvragen.' Om de leden hiermee te helpen is er op de AD Academie een basistraining 'Prompt engineering' en is er een set standaardvragen aan ChatGPT voor gebruik in het arbeidsdeskundig vakgebied.

Breder kijken

ChatGPT zorgt ervoor dat je sneller antwoord krijgt op een vraag en levert daardoor tijdswinst op. Jeroen: 'Maar de tool kan je ook nieuwe inzichten geven. ChatGPT denkt niet alleen hoe jij denkt, het kijkt breed over de hele dataset. Het kan dus ook helpen in het standaardiseren van processen; het opstellen van standaardbrieven



is hier een mooi voorbeeld van. Hierdoor levert het ook efficiëntie op.' ChatGPT is een middel dat ook met een eigen dataset kan werken, zoals een kennisbank. 'Dat kan ons helpen om beschikbare en ontwikkelde kennis nog toegankelijker te maken voor de leden'

Mens is nog onmisbaar

ChatGPT wordt gevoed uit een groot aantal websites en heeft al veel boeken en artikelen in zijn dataset. Zijn de professionals straks overbodig? 'Het systeem leert en wordt steeds beter. Nu mist het nog de inzichten van de

NVvA-verenigings-
manager Jeroen
Leenstra



mens. Een professional heeft ervaring en expertise, dat kan het systeem (nog) niet. Het is belangrijk dat je zelf blijft nadenken. Dat wordt van elke professional verwacht. Jij hebt kennis in huis, dat kun je niet zonder meer overlaten aan een hulpmiddel.'

Ga van start

De ontwikkelingen op het gebied van AI en ChatGPT gaan heel snel en daarom is het belangrijk om er nu mee te beginnen. Jeroen adviseert: 'Begin vooral met een eerste stap. Het is belangrijk om dergelijke belangrijke ontwikkelingen te volgen en te bepalen wat jij er mee kunt. De AD Academie is de ideale omgeving om kennis te maken met AI en ChatGPT omdat het is toegespitst op het arbeidsdeskundige werkveld. Neem daarom snel een kijkje op de academie en breid je kennis en vaardigheden ook op dit gebied verder uit!'

AI OP DE AD ACADEMIE

Op de AD Academie vind je een groot aanbod e-learnings, webinars en podcasts. Een kleine greep uit het aanbod:

Wat is AI

Spoedcursus ChatGPT

ChatGPT toepassen in de praktijk

Impact van AI op leven en werk

AI, beveiliging en andere uitdagingen

AI inzetten voor je eigen producten en diensten

Word expert in Midjourney

De impact van ChatGPT op HR

AI kopieert de mens; wat staat ons te wachten?

AI en diversiteit & Inclusie



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

Verzuim door fysieke klachten?

Door de werkplek aan te passen aan de mens in plaats van andersom, wordt uitval door fysieke klachten beperkt. Laat je adviseren door een specialist, die de vertaalslag maakt van de mens en taak naar het juiste product. Wil je graag meer weten? Neem contact met ons op!



Ergonomisch advies | Werkplekinrichting | Hulpmiddelen

📍 Stationsplein 45
Unit A4.004
3013 AJ Rotterdam

☎ 010-470 26 11
✉ info@backshop.nl
🌐 www.backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS

Suzanne van Hees eerste promovendus vanuit bijzonder lectoraat Arbeidsdeskundigheid

Eind juni promoveerde Suzanne van Hees aan Tilburg University op haar proefschrift over de ondersteuning van werknemers met veelvoorkomende psychische klachten. Dat was niet alleen voor Suzanne een belangrijke mijlpaal, maar ook voor het bijzonder lectoraat arbeidsdeskundigheid van de HAN, dat met Suzanne zijn eerste promovendus afleverde.

TEKST | Diederik Wieman

Het bijzonder lectoraat werd zeven jaar geleden ingesteld op de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) en was een initiatief van de NVvA en het AKC. 'Het bijzonder lectoraat past bij de HAN', stelt lector Shirley Oomens. 'Er lag een goede structuur en met de lectoren dr. Yvonne Heerkens en dr. Josefine Engels hadden we al een reputatie op het gebied van arbeid en gezondheid.' Een van de eerste taken van Shirley destijds, was het schrijven van een onderzoeksprogramma. Ze voerde daarover intensief overleg met de NVvA, het AKC, UWV en vele anderen binnen het arbeidsdeskundig veld. Daar zijn uiteindelijk drie onderzoekslijnen uit voortgekomen:

Focus op de werkgever en werksituatie

Vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met

veelvoorkomende psychische problemen

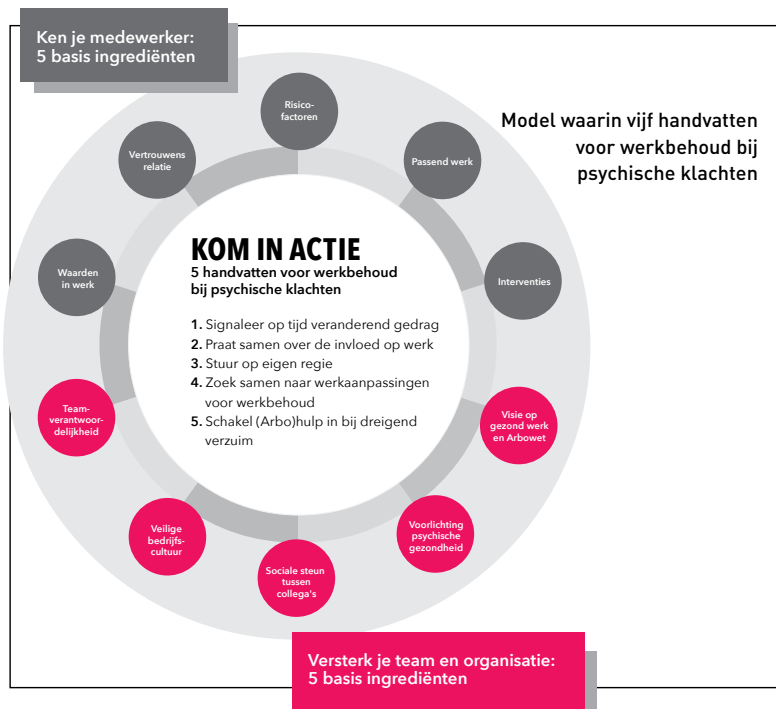
Versterking van de rol en het vakmanschap van de arbeidsdeskundige.'

Uit deze drie onderzoekslijnen zijn de afgelopen jaren diverse onderzoeksprojecten, handreikingen, leidraden en trainingen voortgekomen (zie kader).

Het bijzonder lectoraat Arbeidsdeskundigheid is door dit alles uitgegroeid tot een vaste waarde. Er is sprake van een intensieve werkrelatie met de NVvA, het AKC en Roland Blonk, bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Innovatie van arbeid aan Tilburg University (AKC-leerstoel). Ook met stakeholders zoals werkgeversvereniging AWWN, MIND, UWV en Patiëntenfederatie Nederland zijn goede contacten. Shirley: 'Ik ben super-trots op ons lectoraat. We hebben een mooie onderzoeksgroep binnen de HAN aan ons weten te binden van zo'n tien mensen, en we doen belangrijke onderzoeksprojecten waar we het verschil proberen te maken en arbeidsdeskundigen helpen hun werk nog beter te kunnen doen.'

De mentaal gezonde zaak

Een mooi voorbeeld daarvan is het promotieonderzoeksproject 'De mentaal gezonde zaak', van Suzanne van Hees. Daarin geeft ze onder meer antwoord op de vraag waarom de ene medewerker wel blijft werken bij psychische problemen en de andere niet en welke omstandigheden hierbij helpend zijn. Ook heeft ze onderzocht hoe werkgevers, en dan met name direct leidinggevenden, werkbehoud kunnen bevorderen en daarmee psychisch verzuim kunnen voorkomen. Het promotieonderzoek levert niet alleen interessante wetenschappelijk inzichten op, maar ook praktisch toepasbare instrumenten. Zoals voor werkgevers (en arbo-professionals) de handreiking 'Blijven werken met psychische klachten'. Met deze



preventieve, gedragsgerichte aanpak kunnen direct leidinggevenden medewerkers beter ondersteunen. Ter aanvulling hierop werd speciaal voor arbeidsdeskundigen die interesse hebben in preventie een werkwijzer ontwikkeld. Daarin staat precies omschreven op welke manier arbeidsdeskundigen leidinggevende kunnen ondersteunen bij het realiseren van passend werk, voordat verzuim ontstaat of wanneer psychische klachten het werk beïnvloeden. Als derde resultaat is er de post-hbo training "Psychisch verzuim voorkomen voor arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen en ander HR- en Arbo professionals". Deelnemers krijgen in deze tweedaagse training tools aangereikt om werkgevers te trainen in het behouden van medewerkers met psychische klachten.

Positief

Suzanne begon in juni 2018 aan haar promotieonderzoek. 'Als je een half jaar zwangerschapsverlof en de wachttijden voor publicaties in wetenschappelijk tijdschriften niet meerekent, is het qua tijd keurig volgens het boekje uitgevoerd, en dat is geen toeval', zo blikt ze terug. Promotieonderzoek is altijd pittig en vraagt om uithoudings- en doorzettingsvermogen. Het onderwerp 'Hoe kun je medewerkers faciliteren en steunen om in hun kracht te blijven', raakte haar daarom ook persoonlijk. 'Ik heb dat bij de HAN gelukkig positief ervaren. Ik kreeg tijd en ruimte om mijzelf te ontwikkelen in een vertrouwde en gezonde werksfeer met voldoende ruimte voor eigen inbreng. Op moeilijke momenten heb je zo'n omgeving nodig om je gemotiveerd te houden en je promotietraject vorm te geven.'

Stimulans

Ook de samenwerking met arbeidsdeskundigen was voor Suzanne een grote stimulans. 'Er zijn arbeidsdeskundigen die het hele traject hebben meegelopen en uiteindelijk ook op mijn promotie aanwezig waren. Zij waren supergemotiveerd en trots op het feit dat ze echt iets hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van hun eigen werkveld.' Shirley hierover: 'Suzanne heeft - zeker in het begin - heel veel tijd en energie in gestoken om arbeidsdeskundigen bij het project te betrekken en betrokken te houden. Dat is ook gelukt omdat het onderzoek en de opbrengsten heel goed aansluiten op wat arbeidsdeskundigen zoeken en nodig hebben om hun werk nog beter te kunnen doen. Daarbij ondersteunen is ook de taak en het bestaansrecht van het bijzonder lectoraat.'



Suzanne van Hees



Shirley Oomens

Geïnteresseerd in het proefschrift van Suzanne van Hees? Download dan via de QR code het Onderzoek 'Supporting employees with common mental health problems at work: a realist approach.'



Scan de QR code voor de werkwijzer en handreiking 'Blijven werken bij psychische klachten' Op de site staat ook meer informatie over de post-hbo training.



LOPENDE ONDERZOEKSPROJECTEN LECTORAAT ARBEIDSKUNDIGHEID SEPTEMBER 2023

- **Samen Beslissen.**
Doel: toepasbaar maken van methodiek 'Samen beslissen' binnen het Poortwachtersproces (met MIND e.a.)
- **Samen werken aan cliëntgerichte dienstverlening.**
Doel: een betere arbeidsdeskundige dienstverlening door het perspectief en de ervaringskennis van de cliënt meer centraal te stellen (met Hogeschool Zuyd e.a.).
- **Re-integratie tweede spoor.**
Twee projecten: Doel (1) aanpak ontwikkelen die helpt re-integratie 2e spoor vroegtijdig in te zetten en werknemers helpt bij de stimulering van eigen regie en psychologisch kapitaal. Doel (2) ontwikkelen en evalueren van een lerend netwerk van bedrijven gericht op kennisdeling en het aanbieden van werk-leerplekken toegesneden op werknemers in het 2de spoor (met Tilburg University e.a.).
- **Ontwikkeling multidisciplinaire richtlijn Re-integratie** (met UMCG en NVAB)
- **Doorontwikkeling & validering BAR.**
Doel: doorontwikkeling instrument en Leidraad Beschrijving Arbeidsbelasting en re-integratie (met AUMC, UMCG e.a.).
- **Versterken interprofessioneel leren.**
Doel: multidisciplinair onderwijs en gezamenlijke casuïstiekbespreking ontwikkelen en uittesten, evalueren en implementeren (met AUMC, UMCG, opleiders e.a.).
- **Ontwikkeling risico-inventarisatie instrument**
t.b.v. inschatting om de kans op recidiefverzuim bij veelvoorkomende psychische klachten voor arbeidsdeskundigen. Promotieonderzoek Lydia in 't Hout (met Tranzo Tilburg University).
- **Versterken werkgeversdienstverlening Werkgeversservicepunten** (met TNO e.a.).



Positieve reacties op de tweede Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag

Op 29 juni vond bij Saxion Hogeschool in Deventer de tweede Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag plaats. Bijna driehonderd arbeidsdeskundigen kwamen erop af en kregen net als vorig jaar een prachtig programma voorgeschoteld. De reacties op de dag waren dan ook positief, zo blijkt uit de enquête.

TEKST Diederik Wieman

FOTO'S Barbara Lodewijks

Net als vorig jaar is de professionaliseringsdag een samenwerking van de NVvA, de SRA en het AKC, die alle drie van grote toegevoegde waarde zijn voor de beroepsuitoefening van de arbeidsdeskundige. Praktijk, houding, gedrag en kennis voeden de professionaliteit en daarom vinden de drie organisaties het belangrijk om gezamenlijk de professionaliseringsdag voor arbeidsdeskundigen te organiseren. Een dag met een mooi kennisaanbod, dat integraal aandacht besteed-



De organisatie van de professionaliseringsdag was in handen van (v.l.n.r.) Jeroen Leenstra (verenigingsmanager NVvA), Marianne Minks (penningmeester SRA), Jamila Tourabi (voorzitter SRA), NVvA-bestuurslid Esther van de Pavert en AKC-directeur Marianne Holleman.

de aan deze aspecten.

De Saxion Hogeschool bleek tijdens de eerste editie van de professionaliseringsdag een inspirerende locatie. Daarom koos de organisatie ook dit jaar voor de hogeschool

in Deventer. Te midden van hbo-studenten werd afgetrapt met drie plenaire hoorcolleges waaruit de deelnemers konden kiezen. Een daarvan ging over Artificial Intelligence en werd gegeven door emeritus →



iseringsdag

WELKE WORKSHOPS WERDEN ER GEGEVEN?

1. Jonge professionals met psychische kwetsbaarheid: lust of last?

Dr. Joost van der Weide, associate lector Sociale Innovatie Hogeschool Windesheim

2. Integrale participatiegerichte dienstverlening aan klanten met multiproblematiek

Kor Brongers, arbeidsdeskundige en promovendus bij de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG.

3. Zo adviseer je werkgevers bij het maken van stappen naar inclusief ondernemerschap (* Lees ook het kader artikel)

Amber Kersten, PhD Candidate, Tilburg University, Barbara Visscher, arbeidsdeskundige en adviseur inclusieve arbeidsorganisatie UWV.

4. Versnellingsmaatregelen 60+ regeling

Stephan Ankone, landelijk adviseur AD bij UWV

5. Arbeidsparticipatie met een endocriene aandoening

Stichting BijnierNET, Peter van den Broek, adviseur Arbeidsparticipatie vanuit patiëntenperspectief

6. Tuchtrect in de praktijk

Mr. dr. R. Sanders, voorzitter Arbeidsdeskundig Tuchtcollege en advocaat bij De Clercq Advocaten Notariaat in Leiden

7. Interculturele communicatie

Leyla de Mos (Inter-Focus), HRM en LGTB-adviseur Peter Wolters, arbeidsdeskundige Ali Senturk en managementadviseur Reint Rengers

seur Reint Rengers

8. Samen beslissen

Emma Vossen, Shirley Oomens en Bouwme Carlier (HAN)

9. Leidraad werkvoorziening

Herke de Blank, Landelijk stafarbeidsdeskundige UWV Voorzieningen en Re-integratiemiddelen

10. Professionele intuïtie bewust bekwaam inzetten bij afwegingen op casusniveau bij re-integratie en jobcoaching

Marte Wachter en Hilde van Ravenwaaij (Zinziz)

11. Het belang van gezonde slaap op mentale weerbaarheid

Slaap-Gezond-Coach Peter Westerink

12. Age-isme: leeftijd is een getal, geen beperking

Aukje Smit (zelfstandig onderzoeker) en Pieter Voorwinden (arbeidsdeskundige bij Puls)

13. Beroepen ervaren in Virtual Reality

Nikki Wamelink (praktijkonderzoeker) en Trea van der Vecht (opleidingsmanager post hbo arbeidsdeskundige) van Saxion Academie Mens & Arbeid

14. Inclusief online vergaderen

Dr. Mijke Hartendorp, hoofdonderzoeker bij het lectoraat Employability Transitions van Saxion Academie Mens & Arbeid



15. Integer handelen in de praktijk: dilemmatraining voor arbeidsdeskundigen

Martijn de Kiewit, lid van de Raad van Toezicht SRA, compliance officer bij gategroup en docent 'Business Ethics' bij de Erasmus Universiteit

16. Verzekeren & financieren

Mark Visser, mede-eigenaar Poliklinische revalidatie Nederland & docent Nyenrode Business Universiteit

17. Re-integratie door zelfstandig ondernemerschap

Pedro van Helden (Solvid Ondernemen)

18. Discriminatie op de radar (* zie ook

het artikel op pagina 14 van deze uitgave) Dr. Inti Soeterik en Maxime van de Gevel MSc (Verwey-Jonker Instituut)

hoogleraar dr.ir. Kasper Boon en Matthijs Akkenaar, beiden van Skills Town. Er werd uitgelegd wat AI precies inhoudt, hoe sterk het groeit en wat je aan vaardigheden nodig hebt om bijvoorbeeld met ChatGPT om te gaan. Uiteraard kwamen niet alleen de kansen maar ook de bedreigingen van AI aan de orde.

Parallel werd een college gegeven over de positie van de cliënt in de arbeidsdeskundige dienstverlening. Het college werd gegeven door bijzonder lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens (HAN) en hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve innovatie van arbeid Roland Blonk (Tilburg University). In het college gingen zij in op het hoe en waarom van cliëntparticipatie en welke uitdagingen je tegen kunt komen wanneer de cliënt een stem krijgt in het eigen werkhervattingsproces.

Het derde college waaruit de deelnemers konden kiezen ging over het tuchtrecht en werd gegeven door mr. dr. R. Sanders, voorzitter van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege en advocaat bij De Clercq Advocaten Notariaat in Leiden. Voor de meeste arbeidsdeskundigen is de gang naar de tuchtrechter gelukkig een zeldzaamheid. Maar ook als het een keer zou voorkomen, is het goed om te weten wat die procedure inhoudt. In dit college werd onder meer duidelijk gemaakt wat de doelen en uitgangspunten van tuchtrecht zijn, hoe de procedure er nu eigenlijk precies uitziet en waarop er gelet wordt bij de beoordeling.

Workshops

Na de plenaire colleges die tegelijkertijd in drie collegezalen plaatsvonden gingen de arbeidsdeskundigen in kleine groepen uiteen om deel te nemen aan de workshops, lezingen of interactieve sessies die ze hadden uitgekozen (zie kader). De leerzame dag werd onder het genot van drankjes en hapjes afgesloten met een gezellige netwerkbijeenkomst.

Deelnemers enquête: Prima waardering voor professionaliseringsdag

Deelnemers aan de tweede Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag hebben het evenement in hoge mate gewaardeerd. 92,9% vond de dag 'goed' tot 'uitstekend'. Ook over de diversiteit van de onderwerpen waren de deelnemers goed te spreken. Dit blijkt uit de enquête die door meer dan de helft van alle deelnemers werd ingevuld.

55,3% van de deelnemers vond de opzet van de dag 'goed' en 37,6% gaf het predicaat 'uitstekend'. Enkele reacties uit de enquête over de dag als geheel: 'Goede presentaties en goed bereikbare locatie', 'Mooie combinatie van theorie en praktijk', 'Interessante, actuele onderwerpen en goede sprekers'. Ook het feit dat er keuze is uit de colleges en workshops werd positief ervaren. 'Hierdoor is er voldoende afwisseling en is er altijd wel iets van je gading bij', stelt een deelnemer. Een ander verwoordt het als volgt: 'Ik kom om kennis op te doen en dat is op deze manier prima geregeld'. Weer een ander omschrijft de ervaring als: 'Het was een geweldige inspirerende dag met veel nieuws en ruimte voor ontwikkeling'.

Bijna zestig procent van de deelnemers vond het programma divers genoeg. Nog eens kwart waardeerde de diversiteit als uitstekend. 'De onderwerpen zijn prima bruikbaar en hebben een nuttig leereffect in het arbeidsdeskundig veld', aldus een deelnemer. 'De kennis die je opdoet komt jezelf en de doelgroep die je bedient ten goede', stelde een ander. 'Leuk en gevarieerd en bepaald niet standaard', werd ook vermeld, net als het feit dat de verschillende onderdelen van het arbeidsdeskundig vak voldoende aan bod kwamen.

De 3 colleges en 18 workshops werden over het algemeen als ruim voldoende tot uitstekend beoordeeld.



MET WELKE TOOLS KUN JE INCLUSIEF ONDERNEMERSCHAP FACILITEREN?

Een van de workshops tijdens de professionaliseringsdag ging over inclusief ondernemerschap. De workshop werd gegeven door promovenda Amber Kersten en arbeidsdeskundige Barbara Visscher.

Barbara is naast haar werk als UWV-Arbeidsdeskundige en adviseur inclusieve arbeidsorganisatie, acht uur per week gedetacheerd bij het AKC. Daar inventariseert ze welke tools en kennis er beschikbaar zijn om inclusief ondernemerschap vorm te geven. Ze werkt hierbij nauw samen hoogleraar Roland Blonk.

Barbara volgde vijf jaar geleden eerst een opleiding vanuit UWV en daarna een vervolgopleiding vanuit UWV in samenwerking met het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (Ciao) over het inclusief herontwerpen van werk(processen). Sindsdien verricht ze inclusieve arbeidsanalyses en adviseert ze met name haar collega's bij het Werkgevers Service Punt hoe je werkgevers kunt bewegen om hun arbeidsorga-

nisatie inclusief te maken. Het is een belangrijk onderwerp, vindt ze. 'De maatschappij vraagt om duurzame inzetbaarheid, de arbeidsmarkt staat onder druk. We willen dat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek krijgen bij werkgevers. Herontwerp van werkprocessen is een van de oplossingen hiervoor.'

Als voorbeeld geeft ze een ziekenhuis waar ze onderzoek deed. 'De verpleegkundigen maakten daar ook de bedden op. Maar dat is op zich een taak die je ook aan mensen met andere specificaties kunt geven.' Herontwerp kan onder meer tot lagere werkdruk leiden, tot kwaliteitsverbetering en tot nieuwe banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

'In de praktijk is het lastig om bij werkgevers inclusief organiseren van werk onder de aandacht te brengen en inclusief werkgeversgedrag te bevorderen', stelt ze. 'Daarom is het belangrijk om in kaart te brengen welke instrumenten,

kennis en informatie er zijn om het inclusief organiseren van werk en inclusief werkgeverschap te stimuleren.'



Barbara Visscher

Er is al enorm veel beschikbaar. Zo is het nodige wetenschappelijk onderzoek gedaan en ook branche- en belangenorganisatie hebben vaak hun eigen tools of methoden ontwikkeld. 'Ik kom van alles tegen, gericht op zowel het individu, de werkgever als de professional. Alle kennis is voor handen maar niet overzichtelijk in beeld. Mijn opdracht is om die kennis te verzamelen, te rubriceren en deze samen met Roland in een handige structuur te zetten zodat arbeidsdeskundigen er gemakkelijk uit kunnen putten.' Komend voorjaar hoopt Barbara de eerste resultaten te kunnen presenteren.



SCHEUR DE DAG



Prijs € 18,95 | 204 blz. |
EAN 2200119596892 |
o.a. via www.kantoorboek.nl

Scheur de dag

100x veerkracht bij kanker

Wanneer je kanker hebt staat je leven op zijn kop. Behandelingen zijn belastend en het is een zeer onzekere tijd waarvan de afloop vaak onduidelijk is.

Veel patiënten willen graag toegang tot informatie over wat hen overkomt en hoe hiermee om te gaan, maar hebben tegelijkertijd weinig ruimte in hun hoofd om zich te concentreren op deze informatie. Ervaringsdeskundige Ellen Dreezens (psycholoog en rouwcoach) en Mariëtte van Hooff (vitaliteitstherapeut en arbeidskundige) sloegen de handen ineen en maakten het scheurblok 'Scheur de dag. 100x veerkracht bij kanker'. Het is een praktisch hulpmiddel dat helpt om veerkracht op te bouwen en weer controle te krijgen over het leven.

Of het nu gaat om het omgaan met rouw, het overwinnen van angst of het accepteren van de veranderingen die kanker met zich meebrengt, dit scheurblok biedt bruikbare inzichten en oefeningen om deze uitdagingen aan te gaan. Omdat de informatie op elke pagina kort is, past deze vorm goed bij de aandachtsspanne die veel kankerpatiënten (noodgedwongen) hebben. 'Scheur de dag. Veerkracht bij Kanker' bevat inspirerende quotes,

reflectievragen en praktische tips om stap voor stap weer grip te krijgen op het leven.

Het scheurblok is mogelijk gemaakt door Menzis Fonds, Tilburg University Fonds en HG Assurantiën Brabant en verschijnt 2 oktober in het kader van de borstkankermaand.



Autisme, vrouwen op het spectrum

Tot in de jaren tachtig werd autisme beschouwd als een aandoening die exclusief voorbehouden was aan jongens. Maar vrouwen met autisme zijn er, en zijn er altijd geweest. Met haar eigen autismediagnose als kader gaat Clara Törnvall terug in de tijd en bekijkt ze de geschiedenis met nieuwe ogen. Het is een openhartig en persoonlijk essay over vrouwen met autisme, geschreven door een vrouw bij wie pas op volwassen leeftijd de diagnose werd gesteld. In haar boek onderzoekt ze hoe de autistische vrouw een plaats heeft ingenomen in cultuur, mythen en werkelijkheid.

Prijs € 24,50 | 240 blz. | EAN 9789021471105

Fijn dat je er bent



Een op de drie volwassen Nederlanders is mantelzorgers. Het is dus niet zozeer de vraag of je het wordt, maar meer wanneer, hoe

vaak en voor wie. Je zit er misschien helemaal niet op te wachten en waar haal je eigenlijk de tijd vandaan? 'Fijn dat je er bent' is een leidraad voor iedereen die mantelzorgers is of wordt. Wat wordt er van je gevraagd en hoe bereid je je daarop voor?

Prijs € 23,99 | 256 blz. | ISBN 9789400512603

Burn-out is een bitch



In Burn-out is een bitch deelt Edwin Tromp (Lost Boys, Endemol, Talpa) zijn roerige verhaal en 10 onconventionele tips. Voor alle burn-outers maar

ook voor iedereen die een schop onder de kont nodig heeft. Het is hét zelfhulpboek voor alle zelfhulphaters. In dit no nonsense boek beschrijft hij met veel humor zijn eigen neergang en de hobbelige weg naar herstel. Want wat als de bestaande methodes voor jou totaal niet blijken te werken, als alles voelt als getrut in de marge?

Prijs € 23,99 | 256 blz. | ISBN 9789400512603

PODCASTS

Ik vecht niet meer tegen mijn klein zijn



Tessa Jonge Poerink heeft al sinds ze klein is één grote droom: actrice worden. Dat is sowieso al een niet

gemakkelijk te bewandelen pad, maar voor Tessa ligt dat allemaal misschien nog wel iets ingewikkelder. Ze is namelijk 1,25 m. Maar dit hoeft allemaal geen probleem te zijn. Ze is vastberaden, werkt keihard aan haar droom en wordt als eerste kleine mens ooit aangenomen op een Nederlandse toneelschool. Zoek in je podcast-app naar 'Alles wordt beter' aflevering 93.

Omgaan met structurele werkdruk



Glenn van der Burg, Evelien van Leeuwen en Toon Taris

Ziekteverzuim en werkdruk zijn nauw met elkaar verbonden. Nog even doorzetten, zul je wellicht denken? Even betere prioriteiten

stellen tot we weer kunnen beschikken over extra collega's. Maar wat als de arbeidsmarkt structureel krap blijft? Gaat dat voor een vicieuze cirkel zorgen van werkdruk en ziekteverzuim?

Voor antwoorden dit soort vragen spreekt Glenn van der Burg met Toon Taris, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht en management consultant Evelien van Leeuwen.

Ga naar: peoplepower.radio/evelien-van-leeuwen-2/

De Werkvloer



Nieuwswebsite Metro maakt de podcast 'De Werkvloer' waarin Geld & Carrière-redac-

teur Jana Witteman in gesprek gaat met een beroepsexpert. Hoe word je seksverzorger, reisjournalist of strafrechtadvocaat? En hoe ziet de werkdag van iemand eruit? In elke aflevering bespreekt onderzoeker Rutger van den Berg tevens de meest recente arbeidsmarktrends. Zoek in je podcast-app naar De Werkvloer.

Omdenken, de Podcast



In de Omdenken Podcast luister je mee met

de openhartige gesprekken die Berthold Gunster voert met mensen over hun persoonlijke problemen. Hoe kunnen ze hun probleem lichter maken? Of zelfs omdenken? Elke maandag verschijnt er een nieuwe aflevering. Zoek in je podcast-app naar Omdenken Podcast en kies uit een van de bijna 140 boeiende gesprekken. De podcast is nu ook in het Engels te beluisteren.

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

AI



Al uren zit ik te turen naar mijn beeldscherm. Graag wil ik een column schrijven over artificiële intelligentie (AI) en de daaruit voortkomende tool ChatGPT, maar het vlot niet echt. Voor wat inspiratie ga ik naar de AD Academy dat met het programma '21-century Skills'

ruimschoots voorziet in webinars, podcasts en 60-secondenfilmmpjes over dit onderwerp. Een aanrader.

Het blijkt dat AI iets minder dan een eeuw geleden zijn oorsprong heeft. Toen nog knullig en nauwelijks ergens op toe te passen maar ja, je moet ergens beginnen. De ontwikkelingen zijn sindsdien steeds rapper gegaan. Inmiddels wordt het toegepast in de gezondheidszorg, energiesector, het onderwijs, social media, de financiële sector en ga zo maar door. Beduusd door de veelheid aan informatie laat ik de AD Academy even voor wat het is.

Zoals altijd bij het schrijven van een column laat ik de informatie in mijn hoofd rondtollen totdat er iets oppopt. Als dat gebeurt, is het zaak dat het snel wordt opgeschreven, anders vergeet ik het. Regelmatig gebeurt het dat tijdens het sporten mijn brein in een stroomversnelling raakt. Dan ren ik hard op en neer naar de kleedruimte om op een kladje mijn oprisping te noteren. Ook een vorm van sport.

Dan komt het echte werk. Alles aaneensmeden tot een tekst van om en nabij 550 woorden. Soms gaat dat snel. Zo heb ik eens 's nachts in recordtempo een tekst bij elkaar gepuzzeld. Maar meestal duurt het langer. En deze keer lijkt het helemaal niet te lukken. Mijn bureau is bezááid met briefjes met vragen over AI. Zoals:

Als je AI in 5 minuten een hit kan laten zingen, waarom zijn er dan nog zangers? Of acteurs? Want als virtuele acteurs net zo goed kunnen acteren waarom dan nog menselijke acteurs. Hoewel dat in sommige gevallen niet zo'n verlies zal zijn. Alles heeft zijn voordelen.

Als nep niet meer van echt is te onderscheiden, wat is dan echt? Als studenten, wetgevers, en arbeidsdeskundigen hun verslagen door ChatGPT laten schrijven, in hoeverre hebben ze dan zelf hun verslag geschreven?

Als de ontwikkelingen zo snel gaan dat het niet meer bij te houden is, kan je dan AI inschakelen om de ontwikkelingen bij te houden? En als je door toepassing van ChatGPT drie keer zo snel kan werken, heb je het dan niet net zo druk? AI kost heel veel energie. Terwijl we juist moeten minderen. Zou AI het vermogen hebben een oplossingen te vinden voor het probleem dat het mede zelf veroorzaakt? Als AI door analyseren van informatie kan voorspellen waar je aan dood gaat, kan je dan in leven blijven? Heeft AI een antwoord op de reden van ons bestaan? En als AI overal antwoord op heeft, zullen dan de vragen op raken?

Wat heeft het voor toegevoegde waarde als AI hetzelfde kan denken als de mens, inclusief slechte trekken? Kan AI regeren? Als AI personen kan genereren die niet van een mens te onderscheiden zijn, wat onderscheidt een mens dan nog van AI?

Het duizelt in mijn hoofd en ik kan al die gedachten maar niet plaatsen in een context om er een verhaal van te maken. Hoe groot is de verleiding om juist hiervoor ChatGPT in te schakelen. Maar...als ik ChatGPT mijn column laat schrijven, is het dan nog wel mijn column?

Wie zal het zeggen. In ieder geval zal mijn bureau een stuk opgeruimder zijn.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen

Hoe zorg je ervoor dat iemand in passend werk gelukkig wordt en blijft?

Soms kan een arbeidsongeschikte 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 realiseer je commitment en eigenaarschap van de werknemer?

In de opleiding Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen leer je daar alles over. En, ook belangrijk: oefen je jouw vaardigheden om een traject te laten slagen.

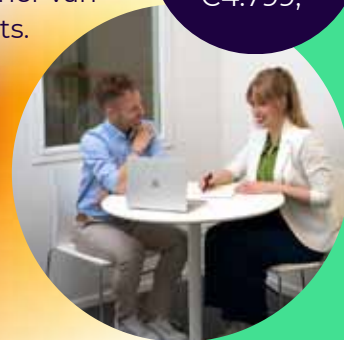
- 6 dagen of (optioneel) 7 dagen plus assessment
- geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- titel ROW bij het Register Specialistisch Casemanagement

Meer informatie: www.cs-opleidingen.nl

TAAKGEDELEGEERDE BEDRIJFSARTS

Voor ervaren arbeidsdeskundigen die als taakgedelegeerde werkzaam willen zijn als praktijkondersteuner van de bedrijfsarts.

Start
19-01-2024
Kosten
€4.799,-



085 077 36 10

www.ivaopleidingen.nl

Ken je iemand die een goede AD zou zijn?

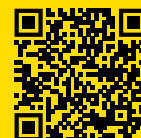
Geef ze de tip om te kijken naar de opleiding Arbeidsdeskundige! Hoe? **Maak een foto van deze advertentie en stuur 'm door!**

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

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



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](https://www.capabel.nl/hogeschool)