



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

47E JAARGANG | APRIL/MEI 2025 | NUMMER 2



Profes
sionaliserings-
dag 2025!
Pagina 20

Werken met
angststoornis

De angst
de baas



Het leven is meer dan werken

**NIEUWE AVONTUREN in
een ONAANGEPASTE wereld**

→ Rouw na
baanverlies

→ Nieuwe tool:
Oog voor kanker

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Wat als..

het leven zoals je het kent opeens voorbij is?

Het overkwam Giorgos Foulidis uit Rotterdam, nu 35 jaar, destijds zelfstandig werkvoorbereider in de scheepvaart.

Giorgos: "5 jaar geleden stond mijn leven ineens op zijn kop door een zwaar ongeval; iemand had een luik op het dek van een container open laten staan waardoor ik een val maakte van 6 meter. In eerste instantie dacht ik dat ik het niet zou overleven, maar dat deed ik wel. In het ziekenhuis bleek dat ik mijn heup gebroken had, waaraan ik meteen werd geopereerd. De revalidatie nam meer dan een jaar in beslag. Ik maakte mij in die periode steeds meer zorgen over de toekomst voor mij en mijn gezin. Destijds was ik 30 jaar, getrouwd en vader van een dochtertje van 2 jaar. Ik had het naar mijn zin in mijn werk als zelfstandige, waarmee ik mijn gezin goed kon onderhouden. In mijn vrije tijd deed ik aan hardlopen. En opeens overkwam me dit!"

Hoe nu verder?

Na de grootste schok was Giorgos vooral opgelucht dat hij het ongeluk had overleefd en er redelijk goed uit was gekomen. Maar al snel kwam de vraag; hoe nu verder? Giorgos: "Ik kon mijn werk niet meer doen, ik kreeg financiële zorgen en werd steeds ongelukkiger. Ik wilde zo graag vooruit in het leven, maar ik wist niet hoe. Ik wilde er weer kunnen zijn voor mijn gezin en weer aan de slag. Maar er kwam zoveel op mij af.

De verzekeraar, een advocaat. Ik werd hier nogal onzeker van en de stress nam alleen maar toe. Daarom was ik blij dat ik professionele hulp kreeg van een arbeidsdeskundige om me te ondersteunen bij mijn re-integratie. Al wist ik in het begin eerlijk gezegd niet zo goed wat ik van een arbeidsdeskundige kon verwachten."

Hulp van mensen die weten wat ze doen

Giorgos: "Ik had een goede klik met mijn arbeidsdeskundige. Wim adviseerde mij al snel om te investeren in het beter beheersen van de Nederlandse taal en in een multidisciplinair behandeltraject om fysiek en mentaal te herstellen. Zijn adviezen hielpen mij om weer op de juiste weg te komen. Wim regelde de praktische zaken voor mij en hield continu contact met mij over mijn vorderingen. Dat stimuleerde mij om door te gaan op de ingeslagen weg. Omdat ik kon accepteren dat ik mijn eigen werk niet meer kon doen, ontstond er ruimte voor nieuwe ideeën. Koken is een hobby van mij en in het verleden heb ik wel eens barbecues en diners voor groepen verzorgd. Zo kwam ik op het idee om een restaurant te starten. Ik besprak dit met Wim, die hier direct werk van maakte en een ondernemerscoach inschakelde om samen met mij de plannen daarvoor uit te werken."

Stap voor stap

Giorgos: "Wim heeft mij bijna 1,5 jaar begeleid. Ik voelde me echt gesteund en merkte dat hij mij met geduld, oprechte interesse en expertise weer op de goede weg hielp. Ik ben nu bijna 3 jaar verder en ik heb samen met familie van mij in het najaar van 2022 mijn restaurant Lekkerland Greek Gyros in Voorburg geopend. Hiermee is het mij weer gelukt als zelfstandige mijn werkzame leven een passende invulling te geven. Mijn leven is veranderd, maar ik ben dankbaar dat ik weer voor mijn gezin kan zorgen."

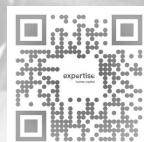
Wat maakt dit werk zo mooi?

Wim is als arbeidsdeskundige werkzaam bij Expertise Human Capital (EHC) en gespecialiseerd in letselschadezaken. Wim: "Mijn doel is het bieden van nieuw perspectief aan mensen die door een ongeluk problemen krijgen ten aanzien van gezondheid, arbeid en inkomen. De vaste regels en kaders van de WvP en WIA zijn voor de letselarbeitsdeskundigen gelukkig niet leidend: de tijd, ruimte en middelen die nodig zijn, stellen wij in goed overleg met de opdrachtgevers (de verzekeraar en de advocaat) vast. Hierdoor is er vaak veel meer mogelijk dan binnen de WvP of WIA.

Het nieuwe perspectief in werk van Giorgos vind ik daar een goed voorbeeld van. Giorgos heeft na de opening van zijn restaurant contact met mij gezocht. Uiteraard ben ik gaan eten in zijn restaurant. Mooi om dan het concrete resultaat van zijn re-integratietraject te zien. En echt heerlijk eten, ik kan iedereen zijn restaurant van harte aanbevelen!"

Advertorial

Wil je meer weten over het arbeidskundige werk in letsel of over EHC?



expertise
human capital

Column van Karin

Kijk op pagina 30



Colofon

47e jaargang nummer 2 • April-Mei 2025

AD Visie is een uitgave van www.oblomovmedia.nl
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt vijf maal per jaar.

Hoofredacteur → Raoul Koolen

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

Aan dit nummer werkten mee → Karin Baggerman, Marjol Nikkels-Agema, Anneke Nunn

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblomov Media
Parklaan 44, 3765 GK Soest
Telefoon: 06-53467221
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Oblomov Media, Parklaan 44, 3765 GK Soest
Diederik Wieman 06-53467221
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen doorgeven aan het NVvA-secretariaat: Reitseplein 1, 5037 AA Tilburg.

Telefoon: 013-5944174.

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

Werken met een angststoornis

Bij een angststoornis is blootstelling aan hetgeen angst aanjaagt de beste remedie. Ook of juist op het werk

6



Het leven is meer dan werken



Julie Taal en haar compagnon David zetten zich in om mensen met een lichamelijke beperking de wereld te laten zien. Ook maken ze zich hard voor een rolstoeltoegankelijk Pieterpad.

11

Hoe maak je rouw bespreekbaar en versterk je veerkracht?

Hoe help je cliënten die niet meer terug kunnen keren naar hun werk?

26

En verder...

Verslag professionaliseringsdag	20
Juridisch	24
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Marianne van Hest-Schotanus doet vrijwilligerswerk in een hospice.

18



Van angst naar actie

In het weekend van 4 april vloog ik naar Bologna. Een paar dagen later liep ik de halve marathon van Florence. Een prachtig avontuur, maar voor het zover was, moest ik eerst dat vliegtuig in. Opstijgen en landen blijven momenten waarop ik me bewust ben van mijn spanning. Rationeel weet ik dat er wereldwijd duizenden succesvolle vluchten per dag plaatsvinden. Maar emotioneel voelt dat anders. Toch lukt het me om mezelf gerust te stellen. Ik stap in, ontspan en laat me, eenmaal voorbij het opstijgen, meevoeren.

Hoe anders is dat voor iemand die dezelfde angst ervaart bij autorijden? Of bij spreken in het openbaar? Of simpelweg bij het betreden van een werkplek? Angst kan verlamdend werken, zeker als het zich vertaalt in een fobie. En anders dan bij mijn vliegangst, die mij niet belemmert in mijn plannen, zijn er angsten die het dagelijks functioneren wél ernstig beperken.

Fobieën onttrekken zich vaak aan rationele logica. Hoeveel argumenten je er ook tegenaan gooit, ze raken iets diepers: een automatische fight-or-flight-reactie die moeilijk te doorbreken is. Dat bewijst het gegeven dat er soms hele bijzondere fobieën zijn. Denk aan genufobie, angst voor knieën; ablutofobie, angst voor wassen of baden; bibliofoobie, angst voor boeken; cathisofobie, angst om te zitten; en logofobie, angst voor woorden. Ook zijn er zeer lastige fobieën voor het werk, zoals ergofobie, angst voor werk; en technofobie, angst voor technologie. Voor arbeidsdeskundigen is dat een relevant gegeven. Hoe help je iemand die door angst zijn werk niet kan doen? Hoe bied je perspectief als terugkeer naar de werkvloer onoverkomelijk lijkt?

In dit nummer staan we stil bij fobieën en de impact op werk. Wat betekent het voor iemand om gevangen te zitten in angst? En, belangrijker nog: wat is eraan te doen? Want net zoals ik uiteindelijk ontspannen door de lucht kon vliegen, is er ook voor anderen een weg om weer in beweging te komen.

Raoul Koolen

Meer AI in bedrijven

In 2024 gebruikte 22,7% van de bedrijven met 10 of meer werkzame personen een of meer AI-technologieën. Dit was een toename van bijna 9% ten opzichte van 2023. Van 2021 tot en met 2023 was het gebruik van AI-technologie relatief stabiel. De AI-technologieën die bedrijven in 2024 het vaakst gebruikten, waren text mining (de analyse van geschreven tekst; 13,5%) en natural language generation (het genereren van geschreven of gesproken tekst: 12,3%). Vergeleken met een jaar eerder gebruikten bedrijven 2,5 keer zo vaak tekst mining. Natural language generation werd in 2024 zelfs drie keer zo vaak gebruikt als een jaar eerder. Het gebruik van spraakherkenning nam toe van 3,7% in 2023 naar 6,5% in 2024.

Bron: AI-monitor 2024 van het CBS.

Recordaantal IPS-trajecten

Afgelopen jaar werden er via gemeenten 918 IPS-trajecten toegekend. Dit blijkt uit cijfers die UWV bijhoudt van het aantal ingezette IPS-trajecten vanuit de gemeentelijke regeling. Divosa verwacht met de huidige toekenningen dit jaar boven de 1000 ingezette trajecten uit te komen, een recordaantal. In 2025 worden de meeste trajecten ingezet in de regio Rijnmond (24), Apel-

doorn-Ede (14) en Midden-Utrecht en Haaglanden (12). In 20 arbeidsmarktregio's vallen de resultaten tegen, en blijkt uit de cijfers dat er 5 of minder trajecten worden ingezet. Divosa gaat in de deze regio's kijken wat de oorzaken zijn van de achterblijvende cijfers. De cijfers gaan alleen over gemeentelijke trajecten, niet trajecten die vanuit UWV vergoed worden.

EFFECTIVITEIT APP

Stress Autism Mate

Veel autistische volwassenen ervaren dagelijks stress, maar merken dit soms pas (te) laat op. De Stress Autism Mate (SAM)-app heeft als doel te helpen bij het op tijd herkennen van stress en er mee om te leren gaan. Het Nederlands Autisme Register heeft onlangs onderzoek gedaan naar de effectiviteit van deze app. Daaruit blijkt dat gemiddeld genomen de stress wat afnam en het welzijn iets verbeterde. Hoe vaker iemand de app gebruikte, hoe meer de app een positief effect had op de totale ervaren stress. 40% van de 214 deelnemers zei meer inzicht in hun stressniveau te hebben. Maar 43% gaf aan de ze juist meer stress kregen van de app. Volgens het NAR is de app niet voor iedereen geschikt, maar kan het voor sommigen een fijn, gratis hulpmiddel zijn.



ZITTEN, PSA en DIGITALISERING bedreiging voor gezond werken

Langdurig zitten, psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en digitalisering zijn de belangrijkste punten van zorg als het gaat om veiligheid en gezondheid op het werk, zo blijkt uit de Euro-



pese bedrijvenenquête 2024 van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk (EU-OSHA). Net als in de vorige enquête houden de twee belangrijkste risicofactoren in 2024 verband met aandoeningen aan het bewegingsapparaat: langdurig zitten, dat in de meest recente editie bovenaan de ranglijst staat, werd in 64 % van de gevallen gemeld. Repetitieve hand- of armbewegingen volgen op de voet met 63%. Daarnaast noemde 52 % het tillen of verplaatsen van mensen of zware lasten als een belangrijke risicofactor. Bovendien is het aantal thuiswerkers bijna verdubbeld (van 13 % in 2019 naar 23 % in 2024), wat gepaard gaat met een groeiend bewustzijn van de impact van digitalisering op de veiligheid en gezondheid van werknemers. Ook psychosociale risico's doen zich vaak voor, met name in de dienstensector: 56 % van de organisaties wijst op de uitdaging om met moeilijke klanten, patiënten of leerlingen om te gaan. Scan de QR voor meer informatie over de enquête.



Bij een angststoornis is blootstelling aan hetgeen angst aanjaagt de beste remedie. Ook of juist op het werk. Twee ervaringsdeskundigen vertellen over wat hen helpt en belemmert om te werken. En sociaal ontwikkelbedrijf Werkkraft vertelt hoe virtual reality mensen met een angststoornis kan helpen zich voor te bereiden op werk.

TEKST | Anneke Nunn

Werken met angststoornis

De angst de baas

Bijna 1 op 5 mensen krijgt in zijn leven te maken met een angststoornis, iets meer vrouwen dan mannen. Bij jongeren is het aandeel hoger. Uit het Nemesis-3 onderzoek blijkt dat in 2022 30 procent van de 18- tot 24-jarigen een angststoornis heeft (gehad), vaak een sociale of specifieke fobie.

We spreken van angststoornis als je regelmatig intense angst ervaart, angst die je leven gaat beheersen. Zo'n angststoornis kan verschillende vormen aannemen zoals een piekerstoornis, een sociale angststoornis of een specifieke fobie zoals hoogtevrees, vliegangst of angst voor spinnen. Van een angststoornis kun je meer of minder last hebben op je werk. Een specifieke fobie heeft meestal niet zoveel gevolgen. De bron van angst is op de werkvloer vaak wel te vermijden. Maar als je de angst niet aanpakt, kan die zich uitbreiden of op een andere manier uiten, zie het verhaal van Tristan in dit artikel. Een

piekerstoornis of sociale angststoornis zal je werk sterker negatief beïnvloeden.

Een angststoornis vermindert iemands belastbaarheid omdat het energie kost om de angst te blijven overwinnen. Bovendien leidt de angst weer tot lichamelijke klachten als hoofdpijn, buikpijn, hartkloppingen of hyperventilatie. Soms is oorzaak en gevolg moeilijk te onderscheiden. Een angststoornis kan leiden tot een burn-out, maar een burn-out kan ook angstklachten veroorzaken.

Angststoornissen worden niet altijd onderkend. Uit een onderzoek uit 2013 onder 375 WIA-aanvragers bleek dat 53%

van hen (ook) een angststoornis had. Die was vaak al op jonge leeftijd ontstaan, niet of pas laat behandeld en chronisch geworden.

Werk kan ook een gunstig effect hebben: het zorgt voor

afleiding en sociale contacten. De methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is daarop gebaseerd. Daarbij helpt een trajectbegeleider iemand die begeleid wordt door de GGZ om werk te vinden en te houden.

Vera: 'Ik heb geleerd aan te geven wat ik nodig heb'

'Werkgevers denken bij iemand met een angst- of dwangstoornis al snel: dat is iemand met een zorgvraag. Maar het hoeft helemaal niet ingewikkeld te zijn. Ik wil graag duidelijkheid en feedback. Anders word ik onzeker en neemt de dwang toe', vertelt Vera (24). 'Sinds de middelbare school begon ik last te krijgen van controledwang. Al mijn schoolwerk controleerde ik tot in het oneindige waardoor ik eigenlijk 24/7 met school bezig was.'

Die controledwang nam ze mee naar volgende opleidingen, waardoor ze telkens na een paar maanden uitviel. 'Mijn dwanggedachten en dwanghandelingen namen steeds meer toe, ook op andere gebieden. Totdat ik uiteindelijk niet meer uit mijn bed kon komen. Door een opname op mijn 17e, exposuretherapie en cognitieve gedragstherapie ben ik grotendeels van mijn dwanghandelingen afgekomen.' Opnieuw een opleiding volgen vond ze nog een te grote

stap, dus ging ze aan het werk als winkelmedewerker.

In coronatijd nam de dwang weer toe. 'Ik was bang dat ik andere mensen zou besmetten en dat ze dan misschien wel dood zouden gaan. Dus ik meldde me heel vaak ziek. Bij ieder hoestje wilde ik in quarantaine en me laten testen. Dat kostte me mijn baan.' Na een tijdje vrijwilligerswerk te hebben gedaan kreeg ze via een IPS-traject een baan bij de Action. 'Ik heb voor het eerst aangegeven wat ik nodig had om goed te kunnen functioneren. Zonder er een label van dwang aan te hangen. De leidinggevende was zo meedenkend dat ik met plezier naar mijn werk ging.'

Perspectief

Toch ging het mis toen ze verhuisde om voor het eerst op zichzelf te gaan wonen. 'Door de stress en alles wat ik moest regelen nam mijn dwang weer toe. Daardoor kwam ik in de ziektewet terecht. En re-integreren mislukte omdat er intussen een minder begripvolle leidinggevende was. Toen ik thuis zat, ging het steeds slechter met me. Mijn psycholoog adviseerde mij om te beginnen aan de LOI-opleiding tot onderwijsassistente, zodat ik kan gaan werken in de richting die echt bij me past. Dat geeft me structuur en toekomstperspectief. Ik kan



het in mijn eigen tempo doen, zodat de prestatiedruk niet te hoog wordt. Sinds ik daarmee een paar maanden geleden ben gestart, gaat het gelukkig een stuk beter met mij. Verder krijg ik ambulante begeleiding van een coach en regelmatig een gesprek bij het Jongerenstartpunt. Zodra ik deze opleiding heb afgerond, zoek ik met hun hulp een baan waarbij ik mezelf kan zijn. De dwang zal mijn hele leven bij me blijven; soms afnemen en in stressvolle periodes toenemen. Acht jaar geleden dacht ik dat ik nooit zou kunnen werken, maar daar kijk ik inmiddels heel anders tegenaan. Ik ben al zo ver gekomen!'

WAT IS EEN ANGSTSTOORNIS?

We spreken van een angststoornis als je regelmatig intense angst ervaart, angst die je leven gaat beheersen. Een angststoornis kan verschillende vormen aannemen zoals een piekerstoornis, een sociale angststoornis of een specifieke fobie zoals hoogtevrees, vlieg angst of angst voor spinnen. Bij de verwante dwangstoornis leiden dwanggedachten of het achterwege laten van dwangmatige handelingen tot angst of onrust.

Een angststoornis ontstaat door een combinatie van biologische, sociale en psychische factoren. Het begint vaak al jong. Door je angststoornis te laten behandelen, leer je datgene waarvoor je bang bent niet meer te vermijden. Cognitieve gedragstherapie is de best wetenschappelijk onderbouwde behandeling. Sporten en bewegen, in de natuur zijn, ontspanningsoefeningen en medicatie kunnen dat ondersteunen.



Tristan: de angst te belemmerend

‘Ik was een goede docent, maar vraag niet wat het me kostte’, zegt Tristan* (59). ‘Ik zag altijd op tegen mijn werk, was veel nerveuzer dan collega’s

en tilde overal veel zwaarder aan. Dat heb ik van mijn ouders. Als kind was ik doodsbang voor de tandarts, maar dat ging over. Pas op mijn 45e kreeg ik, na het zoveelste bezoek aan een psycholoog, de diagnose gegeneraliseerde angststoornis.’ Tristan heeft moeite met sommige sociale situaties. ‘Voor een groep staan gaat me goed af, maar feedback geven en ontvangen niet. Dat ging ik altijd uit de weg door me af te zonderen.’ Dat kon niet meer toen hij overstapte naar een andere opleiding. ‘Ik kwam in een kantoortuin van een ROC terecht. Een collega speelde daar een keer operamuziek af en toen greep mijn angst

zich al snel vast aan muziek. Al mijn energie ging naar het vermijden van muziek. Uiteindelijk kreeg ik binnen een jaar twee burn-outs. De tweede keer bleek uit een test van een psychiater dat ik op veel terreinen forse psychische beperkingen had. Een arbeidsdeskundige concludeerde dat ik mijn werk als leraar niet meer kon doen. Ik heb nog een tijd een soort secretaressesfunctie geprobeerd, maar daar stond ook muziek aan. Het werk kon ik ook niet aan. Dus werd ik acht jaar geleden afgekeurd. Dat was pijnlijk, maar wel de juiste beslissing. Het heeft me jaren gekost om met therapie van de muzikangst af te komen, en toen kwam er weer een ander angsten zoals hypochondrie op.’ Nu doet Tristan vrijwilligerswerk in een pluktuin en is hij ervaringsdeskundige bij de ADF-stichting. ‘Door te sporten kan ik veel stresshormonen kwijtraken. Met een angststoornis moet je zeker niet thuis gaan zitten zonder bezigheden.

Angstbron op afroep met virtual reality

Voor het behandelen en begeleiden van mensen met angststoornissen biedt virtual reality (VR) nieuwe mogelijkheden. Virtual reality bootst een realistische situatie na in een gesimuleerde, levensechte omgeving. Je moet er een speciale bril voor opzetten die het zicht op de buitenwereld afsluit. Het UMCG zet VR bijvoorbeeld in voor de diagnose en behandeling van psychoses en angststoornissen. De app simuleert een voor bepaalde mensen angstaanjagende situatie en de behandelaar helpt je daar direct mee omgaan met bijvoorbeeld cognitieve gedrags-therapie. Hiervan afgeleid zijn ook VR-apps ontwikkeld voor ontspanning en personeels-trainingen. Steeds meer werkontwikkeldbedrijven verkennen dit soort technologieën die

bijdragen aan het welbevinden van mensen met psychosociale beperkingen. Dat geldt ook voor Werkkracht in Ede. Sjoerd Van Eck, werkcoach bij Werkkracht vertelt: ‘Werkkracht helpt mensen met onderzoek, training en begeleiding op maat de stap te zetten naar werk. Veel van onze kandidaten ervaren angst en stress. Of dat door een stoornis komt maakt voor ons niet zoveel uit. We merken dat vooral sociale angst vaak voorkomt, zeker bij jongeren. Sinds ruim een jaar zetten we VR-toepassingen in. Zo liggen bij ons VRelax-brillen op de werkzaal. Iemand die stress ervaart kan die even gebruiken om weer rustig te worden. En bij sommige kandidaten zetten we het standaard aan het begin of eind van de dag in.’

Ontspannen met VRelax

Frank Nuus (VRelax) legt uit dat de app ontspanning en afleiding biedt voor mensen die angstig of gestrest zijn. ‘Wim Veling, hoogleraar psychiatrie aan het UMCG werkte al met VR voor behandelingen en bedacht dat een aangepaste versie ook zou kunnen

werken voor ontspanningsdoel-einden.’ Zo ontstond VRelax, dat mensen meeneemt naar virtuele naturomgevingen. Ook zijn er interactieve spelelementen in verwerkt voor mensen die iets meer afleiding zoeken.

Minder prikkels

Het hoofddoel is volgens Nuus dat mensen snel en zelfstandig en ontspanning vinden en prikkels verminderen. ‘Het maakt het brein wat rustiger, wekt positieve emoties op



Frank Nuus (VRelax)



Guntur Sandino (CleVR)



Sjoerd van Eck, werkcoach bij Werkkracht

In 2022 heeft 30% van de 18- tot 24-jarigen een angststoornis (gehad)



WAT WERKT VOLGENS VERA EN TRISTAN

- Neem iemands angst serieus, ook al kun je je het zelf niet voorstellen.
- Stimuleer de ander om de angst niet te vermijden, zonder te dwingen.
- Haal zoveel mogelijk druk en stress weg, bijv. met proefperiodes voor een baan.
- Promoot positieve gezondheid.
- Vraag iemand zelf te vertellen wat hij of zij nodig heeft om te kunnen werken.
- Hou er rekening mee dat de FML soms een te rooskleurig beeld geeft van iemands werkmogelijkheden omdat daarin weinig ruimte is voor psychische belemmeringen.
- Wijs op mogelijkheden van lotgenotencontact, bijvoorbeeld via de ADF Stichting.
- Licht werkgevers voor over angststoornissen en werk.

Dan heb je alleen maar extra tijd om te piekeren. Angst is een monster dat achter de deur zit. Als je het durft aan te kijken, verliest het zijn kracht. Door een enkelvoudige angst snel aan te pakken kun je er helemaal van

afkomen. En dan voorkom je dat het zich uitbreidt naar andere terreinen. Maar toen ik jong was, was naar een psycholoog gaan een schande. Nu is het onderwerp gelukkig veel bespreekbaarder.'

**) Tristan is niet zijn echte naam.*

en dringt angst en ongewenste gedachten naar de achtergrond. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het minstens zo goed werkt als traditionele ontspanningsoefeningen bij stress en beter bij angst en somberheid. Het voordeel is dat het geen focus of concentratie vergt.'

Rollenspellen

Om kandidaten te laten oefenen met stressvolle sociale situaties zette Werkkracht al rollenspellen in. Van Eck speelde dan bijvoorbeeld een vervelende klant. 'Dat werkt minder goed omdat de ander mij ziet en weet dat ik eigenlijk de coach ben. Maar met CleVR kan ik een ander personage worden, levensecht, met een ander uiterlijk en andere stem. Na een knoppentraining en wat oefenen konden mijn collega en ik ermee aan de slag.' 'Met CleVR kun je interactieve, dynamische interacties op maat aanbieden in verschillende moeilijkheidsgradaties', zegt Guntur Sandino (CleVR): Toen onderzoek had uitgewezen dat behandeling met CleVR effectief was, zijn we gaan onderzoeken of het

ook werkt voor personeelstrainingen. We deden bijvoorbeeld een pilot bij de opleiding van verpleegkundigen van ROC Mondriaan en de Politieacademie. Toen kwamen we in contact met Werkkracht, waar we nu ook onderzoeken hoe het ondersteunt bij begeleiding en coaching voor arbeidsparticipatie. Sjoerd kan met CleVR bijvoorbeeld een vrouw of kind spelen en zelfs verschillende karakters in hetzelfde rollenspel.'

Menukaart

Werkkracht maakte een menukaart van soft skills zoals grenzen aangeven, conflicthanteling, smalltalk en emoties bespreekbaar maken. 'Kandidaten kunnen zelf kiezen waarmee ze in de veilige setting van CleVR willen oefenen. Dat bouw ik dan rustig op. Eerst een keer alleen de bril opzetten en rondlopen in de virtuele wereld, dan een keer een personage ontmoeten, maar nog wel met mijn stem. En dan een keer of vijf oefenen. Uiteindelijk moet de kandidaat de vaardigheden gaan toepassen op de werkvloer.' De beide apps vullen elkaar aan, zegt Nuus



Virtual reality wordt ingezet voor diagnose en behandeling van psychoses en angststoornissen

'Bijvoorbeeld door een CleVR-sessie vooraf te laten gaan of af te sluiten met VR Relax.' Bij Werkkracht zijn ze er vanwege de goede resultaten blij mee en zien ze steeds meer toepassingen. Van Eck: 'Bij Werkkracht zetten we de technologie ook steeds vaker in voor kandidaten die niet in een onderzoekstraject zitten. Ook in onze trainingen biedt het interessante mogelijkheden.'

Meer lezen?

- De Angst, Dwang en Fobie Stichting: adfstichting.nl.
- VR-software van CleVR: clevr.net
- Inclusievetechologie.nl





NAH
reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: www.nah-reintegratie.nl
e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517

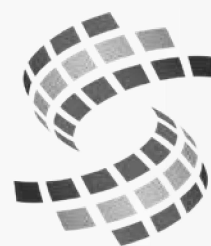
sensio opleidingen

ontmoeten * verbinden * groeien

Vergroot uw kennis en vaardigheden

**Sensio biedt hoogwaardige bij- en nascholing
op het gebied van Sociale Zekerheid.**

- ✓ Speciaal voor professionals
- ✓ Actuele en praktijkgerichte kennis
- ✓ In Company scholing op maat
- ✓ Hoge kwaliteit tegen de beste prijs



www.sensio.nl

Saxion AMA Kennistransfer biedt de volgende workshop aan:



Workshop Chat-GPT voor Arbeidsdeskundigen

Deze workshop heeft als doel, jou als arbeidsdeskundige, vertrouwd te maken met Chat-GPT. En het levert je ook nog eens 3 PE-punten op!

Ken jij iemand die een goede Arbeidsdeskundige wil worden, tip diegene dan om de geaccrediteerde post-hbo opleiding Arbeidsdeskundige bij Saxion in Deventer te gaan volgen.

Scan de QR-code voor meer info en aanmelding of om het volledige aanbod post-hbo opleidingen/workshops te bekijken.



Het leven is meer dan werken

Nieuwe avonturen in een onaangepaste wereld

Arbeidsdeskundigen staan in contact met mensen die vanwege ziekte of beperking hun werk niet meer kunnen doen. Maar het leven draait niet alleen om werk. De impact van fysieke of cognitieve beperkingen reikt verder naar sociale contacten, sport en vakanties. Over dit thema sprak arbeidsdeskundige Florine Bolderman met Julie Taal van de stichting Moving Beyond Limits en Margret IJsinga, die rolstoelafhankelijk is na een dwarslaesie.

TEKST | Florine Bolderman

Voor mensen die van avontuur houden, kan een beperking doorwerken in domeinen als sociale contacten, sport en vakanties. Liefhebbers van sport, bewegen en 'op de bonnefooi' reizen, ervaren dit vaak als een enorm verlies. Maar een groot gemis kan ook het startpunt van een ontdekkingsstocht zijn: een zoektocht naar hoe je het leven weer opnieuw kunt vormgeven.

Julie Taal en haar compagnon David zetten zich in om mensen met een lichamelijke beperking de wereld te laten zien. David, afkomstig uit de reisbranche, richtte de stichting Moving Beyond Limits op omdat zijn vierjarige zoon rolstoelafhankelijk is door een hersenbeschadiging bij de geboorte. Julie, van oorsprong fysiotherapeut, stapte in de stichting nadat ze er als pgb'er via Davids zoon achter kwam dat ze een gedeelde missie hebben: een inclusieve outdoorwereld waarin natuur en avontuur toegankelijk zijn voor de 1,4 miljoen Nederlanders met een lichamelijke beperking. Julie vertelt: 'Het verleggen van grenzen geeft mensen met een beperking motivatie om verder te kijken.' Ze refereert naar de mensen waarmee zij werkte in de Hoogstraat: tot de borst verlamd en toch leren zitskiën. 'Dat geeft een enorme boost aan de motivatie van cliënten om verder te komen: ik sta hier en kan zitskiënd een berg af. Dus dan kan ik ook... Het geeft weer ruimte om na te denken over wat je allemaal kunt bereiken in het leven.' →





Veel mensen met een beperking zijn financieel minder draagkrachtig, daarom is gekozen voor een non-profit stichting. Rolstoelvriendelijke outdooractiviteiten zijn bijna altijd maatwerk en de aangepaste hulpmiddelen kostbaar. Julie: 'Een groot deel van de doelgroep is niet kapitaalkrchtig en we willen niet alleen de mensen mee op pad nemen die voldoende financiële middelen hebben.' Door sponsoring en donaties probeert Moving Beyond Limits ervoor te zorgen dat financiële middelen geen belemmering vormen voor deelname.

Project Pieterpad

Veel rolstoeltoegankelijke wandelroutes zijn slechts enkele kilometers lang: het spreekwoordelijke rondje om de kerk. Moving Beyond Limits zag hierin een kans en startte Project Pieterpad: een rolstoelvriendelijke versie van de bekende wandelroute. De gehele route is in 26 etappes van twintig kilometer verkend en wordt de komende jaren verder uitgewerkt. Dit omvat onder andere het vastleggen van de route, de toegankelijkheid van accommodaties en de mogelijkheid om all-terrain rolstoelen te huren.

Tijdens het testen bleek dat rolstoelvriendelijke overnachtingsplekken schaars zijn. Julie merkte dat verschillende pensioneigenaren ook aangestoken worden door het project. De eigenaren zoeken de samenwerking op en voor de juiste aanpassingen

Per etappe is het niveau verschillend in intensiteit en toegankelijkheid. Julie: 'Sommige delen waren echt heel moeilijk toegankelijk te maken. Denk maar aan de Sallandse Heuvelrug in vergelijking tot het Gronings asfalt.' Overigens: het testen en ontwikkelen gebeurt uiteraard in samenwerking met de doelgroep zelf. Een projectgroep van ongeveer veertien mensen in diverse leeftijden en verschillende aandoeningen werken mee. Ze gebruiken verschillende typen rolstoelen om te ontdekken welke het pad goed aankunnen. Maar ook stellen zij zich de vraag: wat kunnen we verhuren? De Wmo vergoedt namelijk in principe maar één rolstoel per individu en het is meestal niet mogelijk om met een gewone rolstoel op avontuur gaan. Daarvoor is het terrein te grillig.

Vrije keus

Margret IJdema, voormalig paralympisch triatleet, testte een deel van de route samen met dochter Bridt. Na jarenlang intensief trainen was het Pieterpad voor haar een manier om opnieuw op avontuur te gaan,

maar dan met een andere focus; 'gewoon lekker naar buiten gaan'. Ze vertelt dat het voor mensen met een avontuurlijke instelling belangrijk is om deze leefstijl voort te zetten. Een rolstoelvriendelijk Pieterpad draagt daaraan bij: 'De tocht biedt dezelfde rust en gesprekken als voor andere wandelaars, maar nu kunnen rolstoelgebruikers zelf kiezen om mee te gaan.' De vrije keus is terug. Andere rolstoelgebruikers denken dat zij dit soort avonturen aankan omdat ze topsporter is. 'Maar niets is minder waar', vertelt Margret, 'een goede voorbereiding is cruciaal: weten wat je aankunt en goed reisgezelschap.' Haar tip? 'Zorg ervoor dat je mensen meeneemt die zich niet bij het eerste obstakel liever omdraaien en aan de koffie gaan.' Kortom, neem mensen mee die denken in mogelijkheden en zorg voor praktische zaken zoals extra warme kleding en (warme) snacks.

Juiste uitrusting

Tijdens de testfase werden verschillende rolstoelen geprobeerd, met als doel een selectie van Pieterpad-proof modellen aan te bieden. Enkele uitblinkers:

De Mountain Trike (eTriki): deze rolstoel kwam 'als beste uit de test'. Het is een rolstoel die geschikt is voor een avonturier die zelf actief mee kan doen. Maar de rolstoel is ook aan te passen voor mensen met een halfzijdige verlamming. De hendels zijn zodanig ontwikkeld dat je handen niet vies worden. Verder is de aansturing vrij eenvoudig ingericht met twee pookjes, waarbij de rechter gekoppeld is aan het achterwiel en links extra ondersteuning biedt. Het voordeel? Julie ontdekte dat je met deze rolstoel op plekken kunt komen waar wandelaars een omweg nemen: dwars door diepe plassen heen! <https://www.mountaintrike.com>

Kimba Cross: deze rolstoel is geschikt voor kinderen tot 10 jaar die volledig afhankelijk zijn van een rolstoel. Het is een buggy met drie wielen, met als voordeel dat het een laag zwaartepunt heeft, goede zitvering en grote luchtbanden. Hierdoor is het comfortabel voor zowel kind als ouder/begeleider (die de buggy duwt). <https://www.revamed.com/product/kimba-cross/>

Swiss Trac: een gemotoriseerde aankoppelunit die je aan een handbewogen rolstoel kunt bevestigen. Voordeel: deze zijn al te huren in Nederland en mogen ook mee in het vliegtuig. <https://www.swisstrac.ch/en/>

En goed nieuws: Julie voorspelt dat de (rolstoel)technologie de komende jaren zich verder zal ontwikkelen en



De stichting wil bestaande paden toegankelijk maken

er meer mogelijkheden ontstaan voor mensen met een beperking.

Kickstarter

De stichting wil niet alleen bestaande paden toegankelijk maken, maar ook nieuwe concepten opstarten. Zodra een project staat, wordt het overgedragen aan andere organisaties, zoals Stichting Pieterpad. Ondertussen wordt al gewerkt aan een vierdaagse kayactocht voor mensen met een beperking. En de toekomstplannen? Julie denkt aan een handbike trektocht in Limburg, roadtrips met aangepaste campers ontwikkelen of rolstoelvriendelijke wandelingen in de bergen uitzetten. 'Het is belangrijk, want nieuwe avonturen beleven zorgt voor flexibiliteit van het brein. Met name als je met een beperking leeft in een wereld die daar niet op is aangepast, is het beleven van avonturen een helend medicijn.'

Meer weten?

Scan de QR code. Zo blijf je ook op de hoogte van crowdfundingacties en evenementen. De stichting is volledig afhankelijk van funding via bedrijven en particulieren.



Nieuwe online tool:

Oog voor de werknemer met kanker

In opdracht van het AKC is de online tool 'Oog voor de werknemer met kanker' ontwikkeld. Deze tool biedt arbeidsdeskundigen praktische handvatten bij het uitvoeren van een arbeidsdeskundig onderzoek bij een werknemer met kanker.

TEKST | Ellen van den Berk, Sietske Tamminga, Michiel Greidanus *

De ziekte kanker heeft een grote impact. Niet alleen op de persoon zelf, maar ook op familie, vrienden, collega's en leidinggevend.

Arbeidsdeskundigen worstelen vaak met de begeleiding en het advies rondom de re-integratie van werknemers met kanker. Dit blijkt onder andere uit de grote belangstelling voor colleges en workshops van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) over dit onderwerp. 'En dat is ook niet gek,' aldus arbeidsdeskundige en uitvoerend onderzoeker Ellen van den Berk. 'Na ongeveer een jaar verzuim moeten we de balans opmaken. Is terugkeer naar het eigen werk haalbaar, of moeten we andere mogelijkheden onderzoeken? Tegelijkertijd voelen mensen zich in deze fase vaak zieker dan aan het begin van hun verzuim, bijvoorbeeld door de impact van net afgeronde behandelingen.' Daarom is het hoog tijd om de behoeften van arbeidsdeskundigen bij de begeleiding van werknemers met kanker systematisch in kaart te

brengen en een ondersteunend hulpmiddel te ontwikkelen.

Maar als arbeidsdeskundige werk je rond de eerstejaarsevaluatie toch juist niet ziekte-specifiek? Dat klopt in algemene zin. Toch blijkt uit interviews met betrokkenen dat specifieke ondersteuning bij kanker essentieel is. Allereerst uit de interviews met werknemers met kanker. Zij gaven aan zich niet altijd gehoord en erkend te voelen tijdens het arbeidsdeskundig onderzoek. Helemaal als ze beperkingen ervaren door hun ziekte en behandelingen die niet overeenkomen met het belastbaarheidsprofiel opgesteld door de bedrijfsarts. Daarnaast worden verplichtingen vanuit het tweede spoor vaak als extra belasting ervaren. Dit kan de re-integratie in het eigen werk bemoeilijken: 'Ik ben nog bezig met de behandeling en voel me soms zo ontzettend moe. En toch willen ze dat ik al nadenk over een andere functie, of misschien zelfs een andere werkgever' (geïnterviewde werknemer).

OVER DE ONDERZOEKERS

Ellen van den Berk is arbeidsdeskundige en adviseur werkvermogen bij zorggroep Alliade. In 2023 startte zij, met ondersteuning van AKC, een kleinschalig wetenschappelijk onderzoek naar de re-integratie van werknemers met een diagnose kanker en de rol van arbeidsdeskundigen hierbij. Sietske Tamminga (universitair docent) en Michiel Greidanus (postdoc onderzoeker) begeleidten het onderzoek vanuit de afdeling Public and Occupational Health van het Amsterdam UMC. Beiden zijn lid van CanWork – een onderzoeksgroep die zich inzet om arbeidsparticipatie van mensen met/na een diagnose kanker te bevorderen – en hebben jarenlange expertise in wetenschappelijk onderzoek naar kanker en werk.

Gespreksvaardigheden

Ook arbeidsdeskundigen zelf gaven aan dat ze behoefte hebben aan specifieke kennis en handvatten. Denk aan informatie over kanker en de impact van behandelingen op belastbaarheid, en kennis over de beleving van de ziekte. Ook gaven arbeidsdeskundigen aan dat ze behoefte hebben aan gespreksvaardigheden voor gesprekken met werknemers met een ingrijpende ziekte zoals kanker. Tot slot is er behoefte aan betere samenwerking met bedrijfsartsen. Met name bij complexe casussen, zoals kanker, is overleg met de bedrijfsarts cruciaal: 'Even bellen met de bedrijfsarts helpt mij om het belastbaarheidsprofiel goed te begrijp-



pen en – nog belangrijker – om de werkelijke situatie van de cliënt te begrijpen. Maar contact is niet altijd makkelijk gelegd' (geïnterviewde arbeidsdeskundige).

Specifieke kennis

Veel arbeidsdeskundigen vinden dat ziekte-specifieke kennis hen zou helpen om werknemers met kanker beter te begeleiden en adviseren. Ook experts uit het werkveld, zoals een opleider van arbeidsdeskundigen, het hoofd van een re-integratiebureau en een externe onderzoeker op dit gebied, benadrukken het belang van deze specifieke kennis.

Tool voor arbeidsdeskundigen

Daarom is een online tool ontwikkeld die arbeidsdeskundigen concrete ondersteuning biedt bij een arbeidsdeskundig onderzoek met een werknemer met kanker. De tool heeft de volgende doelen:
Inzicht geven in de impact van kanker en behandelingen op inzetbaarheid;

Bewustwording vergroten over verschillende manieren waarop werknemers hun diagnose kanker kunnen beleven, zodat zij zich erkend en gehoord voelen;
Communicatievaardigheden versterken, met name voor patiëntgerichte communicatie met werknemers met kanker;
De samenwerking met de bedrijfsarts te verbeteren;
De eigen-effectiviteit van arbeidsdeskundigen bij het uitvoeren van een arbeidsdeskundig onderzoek bij werknemers met kanker vergroten.

De tool leidt gebruikers door de verschillende stappen van het arbeidsdeskundig onderzoek en biedt concrete ondersteuning bij de voorbereiding, het gesprek met de werknemer en het opstellen van een passend advies. De handvatten worden aangeboden in diverse vormen: praktische en bondige tekst, korte samenvattingen in videoanimaties, een podcast met een arbeidsdeskundige die zelf kanker kreeg, een duo-interview met een arbeidsdeskundige en een bedrijfs- →

Beeld boven:
Screenshot van de online tool 'Oog voor de werknemer met kanker'

OVER HET WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

Het onderzoek bestond uit drie fasen:

1. Inventarisatie van ondersteuningsbehoeften (juni-november 2023): er zijn interviews afgenomen met 15 arbeidsdeskundigen die in het afgelopen jaar een arbeidsdeskundig onderzoek hebben verricht met een werknemer met kanker, 5 werknemers met/na kanker die in de afgelopen twee jaar een arbeidsdeskundig onderzoek ondergingen rond de eerstejaarsevaluatie, en 4 experts. De interviews werden uitgetypt en kwalitatief geanalyseerd.

2. Ontwikkeling van de tool 'Oog voor de werknemer met kanker' (februari-oktober 2024): op basis van de inzichten uit fase 1 werd de MiLES-tool aangepast voor gebruik door arbeidsdeskundigen. De MiLES tool is eerder door het Amsterdam UMC met financiering van KWF Kankerbestrijding ontwikkeld en biedt werkgevers handvatten bij de begeleiding van werknemers met kanker.



3. Onderzoek naar het gebruik en nut van de tool (november 2024-februari 2025): hierin testten 18 arbeidsdeskundigen de tool. Deze groep bestond uit professionals met diverse karakteristieken (o.a. gender, leeftijd en werkervaring). Alle arbeidsdeskundigen kregen toegang tot de tool, vulden een online vragenlijst in en namen deel aan een verdiepend interview. De interviews werden uitgetypt en kwalitatief geanalyseerd. In 2025 wordt een wetenschappelijk artikel met gedetailleerde informatie over het onderzoek gepubliceerd. Dit zal te vinden zijn via <https://arbeidsdeskundigen.nl/akc/>



Ellen van den Berk is arbeidsdeskundige en adviseur werkvermogen bij zorggroep Alliade



Michiel Greidanus is bewegingswetenschapper en postdoc onderzoeker aan het Amsterdam UMC



Sietske Tamminga is bewegingswetenschapper en universitair docent aan het Amsterdam UMC

De tool is relevant voor alle arbeidsdeskundigen

arts consulent oncologie en links naar betrouwbare achtergrondinformatie en verdiepende kennis. Zo geschreven en gebundeld dat de tool toegankelijk, praktijkgericht en direct bruikbaar is in de dagelijkse praktijk.

Gebruikservaringen van arbeidsdeskundigen

Om een goed beeld te krijgen van het ervaren nut en gebruik van de tool, hebben 18 arbeidsdeskundigen de tool getest. De algemene waardering was positief: de tool kreeg gemiddeld een rapportcijfer 7,6 en 17 van de 18 raadden de tool aan collega's aan.

Sommige deelnemers vonden vooral herkenning en bevestiging in de tool, terwijl anderen er nieuwe inzichten uit haalden. De tool wordt als relevant beschouwd voor zowel startende als ervaren arbeidsdeskundigen: 'Zeker aan te bevelen voor beginnende arbeidsdeskundigen' en 'Ook voor ervaren arbeidsdeskundigen heel goed om kennis op te frissen en weer eens bewust stil te staan bij hoe doe ik dit nu eigenlijk?' Daarnaast werd de tool als toegankelijk, overzichtelijk en praktisch ervaren: 'Makkelijk en overzichtelijk in gebruik, met goede doorklikmogelijkheden voor meer verdieping'.

Waardevol

Niet iedereen is overtuigd van het nut van een ziekte-specifieke aanpak. Eén deelnemer gaf aan geen voorstander te zijn van ziekte-specifiek handelen en zou de tool daarom niet aanraden aan collega's. Er kan niet met zekerheid worden gezegd dat niet meer arbeidsdeskundigen deze visie delen, aangezien interesse voor deelname aan het onderzoek al gevoed kan zijn door specifieke behoeften en wensen.

Vooral de gespreksvaardigheden in de tool worden als waardevol ervaren. Deze kunnen ook bij andere complexe ziektebeelden van pas komen. Daarom gaven sommige deelnemers aan dat de tool breder inzetbaar is: 'Ik kan de tool ook goed gebruiken bij andere ziektebeelden'. Een aandachtspunt blijft de argumentatie rond het al dan niet inzetten van spoor 2. Sommige arbeidsdeskundigen



COLUMN



Podcast met Zoe Houbolt, te beluisteren via Spotify (scan de QR-code)

gaven aan behoefte te hebben aan extra onderbouwing rond dit advies. Anderen benadrukken dat dit altijd maatwerk blijft en dat arbeidsdeskundigen zelf goed moet blijven nadenken over de beste oplossing voor de werknemer.

Naar aanleiding van de feedback zijn enkele tekstuele aanpassingen in de tool doorgevoerd, zoals extra onderbouwing en beeldende voorbeelden op bepaalde pagina's. Hiermee wordt een nog beter bruikbaar en praktisch toepasbaar hulpmiddel opgeleverd dat arbeidsdeskundigen ondersteunt bij het arbeidsdeskundig onderzoek met werknemers met kanker.

Doe er je voordeel mee

De online tool 'Oog voor de werknemer met kanker' is nu gratis beschikbaar via www.oogvoorkanker.nl en tevens te vinden via de AKC-site (scan de QR-code). Binnenkort verschijnt daar ook een uitgebreid cahier met meer achtergrondinformatie over het onderzoek.

We hopen dat deze tool bijdraagt aan de verbetering van de begeleiding van werknemers met kanker. Heb je suggesties voor verdere verbetering? Neem dan vooral contact op met het AKC via akc@arbeidsdeskundigen.nl.



Krantenkoppen

Krantenkoppen zijn gemaakt om je aandacht te trekken – kort en prikkelend. Maar daar zit ook een gevaar. Wie alleen de koppen leest, kan misleid worden doordat ze de waarheid niet volledig weergeven.

Kijk naar "Docenten verdienen gemiddeld 6.200,-". Dit klinkt alsof alle leraren goed verdienen. Maar het genoemde bedrag is een theoretisch gemiddelde dat alle salarisschalen meeneemt, ook de hogere schalen die voor de meeste docenten niet haalbaar zijn. In werkelijkheid ligt het gemiddelde salaris veel lager, omdat de meeste docenten in lagere salarisschalen werken.

Een ander voorbeeld: "Toenemende burn-out epidemie in Nederland: Werk aan de winkel voor organisaties". Deze kop lijkt te gaan over een stijging van het aantal burn-out gevallen. Maar het artikel gaat eigenlijk over werknemers met burn-outklachten. Dat is niet hetzelfde als een echte burn-out of depressie. Door deze ontbrekende nuancerings ontstaat er verwarring.

Als arbeidsdeskundige krijg ik soms ook 'krantenkoppen' aangeleverd door opdrachtgevers zoals verzekeraars, werkgevers of andere instanties. Een korte samenvatting die niet het hele verhaal vertelt. Maar gelukkig blijven we doorlezen en proberen we als vakgenoten het hele verhaal boven water te krijgen met de juiste feiten. Alleen zo kunnen we tot eerlijke en onderbouwde conclusies komen.

Kortom, het is makkelijk om alleen koppen te lezen als je weinig tijd hebt maar beseft dat je dan waarschijnlijk ook belangrijke details mist. Als je geen tijd neemt om het hele artikel te lezen, bouw je een huis op zand. En dat mist een stevige basis.

Freerk Tuinenga

redactielid, arbeidsdeskundige en consultant duurzame inzetbaarheid bij asr.

Kwaliteit toevoegen in de laatste levensfase

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Arbeidsdeskundige Marianne Van Hest-Schotanus werkt als vrijwilliger bij hospice De Oase in Oss.

TEKST | Diederik Wieman

Drie jaar nadat ik voor mijzelf begon als arbeidsdeskundige, ben ik gestart met vrijwilligerswerk. Ik vind het belangrijk om naast mijn werk maatschappelijk betrokken te zijn. Destijds zag ik via sociale media een oproep waarin het hospice vrijwilligers vroeg. Ik dacht meteen: ik ga eens praten, want misschien is dat iets voor mij. Sindsdien ben ik één keer per week bij hospice De Oase als vrijwilliger actief. Ik vind het mooi en belangrijk werk om te doen.'

Waardevol

'In mijn dagelijks werk als arbeidsdeskundige is het belangrijk dat mensen zich gehoord en gezien voelen. Dat is ook mijn drijfveer als vrijwilliger bij hospice De Oase; niet alleen de bewoner van het hospice ondersteunen, maar ook hun naasten de mogelijkheid bieden om de laatste levensfase mooi en waardevol te laten zijn. Een prettige bijkomstigheid is dat ik bij het hospice samenwerk met collega's, ergens bij hoor. Dat vind ik als zelfstandig arbeidsdeskundige niet altijd in mijn werk.'

Kwaliteit toevoegen

'Voordat ik arbeidsdeskundige werd, werkte ik als Senior Consulente voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (destijds de WSW). Deze mensen zijn vaak kwetsbaar op allerlei leefgebieden. Werk is voor deze doelgroep een mogelijkheid om volwaardig mee te doen aan de maatschappij. Daar, samen met andere partijen, een oplossing voor vinden vond ik geweldig. Daarom is het hospice ook zo fijn om te doen: daar is de mens op zijn puurst.'

Balans

'Voordat je als vrijwilliger kunt beginnen is er een intakegesprek en draai je een aantal dagen mee waarin je wegwijs wordt gemaakt. Verder is er een training die gaat over ondersteuning bij de zorg van bewoners en ook over je gedrag. Dat laatste is belangrijk, want je moet voor jezelf een juiste balans vinden tussen nabij zijn en afstand houden. Je moet empathisch zijn, maar ook weer niet te veel betrokken raken. Soms zijn er ook moeilijke momenten, bijvoorbeeld wanneer een heel jong iemand overlijdt of als een bewoner geen familie of sociaal netwerk heeft. Dat is dan heel verdrietig. Maar samen met je collega-vrijwilligers praat je er dan over. En dan kan ik het ook goed afsluiten. Ik neem dit werk niet mee naar huis.'

Huishouden runnen

'Als je de training hebt afgerond, kun je zelfstandig aan de slag als zorgvrijwilliger.



Dat doe je altijd samen met een collega. Samen run je dan eigenlijk een groot huishouden en ondersteun je een stukje bij de zorg. Tussen zeven uur 's ochtends en elf uur 's avonds zijn er vier diensten. Je zorgt voor ontbijt en lunch, ruimt de vaatwasser in en uit, maakt een praatje met de bewoners of met hun familie. We zorgen ervoor dat de woonkamer en bewonerskamers een gezellige en uitnodigende sfeer hebben, waar het fijn is om te verblijven.'



Geluksmomentjes

'Je ziet mensen komen en gaan. Mensen sterven op hun eigen manier, net zoals hun leven is. En het is als vrijwilliger heel belangrijk dat je dat respecteert. Je eigen mening, normen en waarden, zijn dan niet relevant. We hadden ooit een hele familie die buiten in de tuin zat met een krat bier en chips, terwijl moeder in haar laatste fase op bed lag. Dat is niet wat ik zou doen, maar het is oké. Als de familie dat wil, dan respecteren

wij dat. Als vrijwilliger kan ik kleine geluksmomentjes toevoegen aan de laatste periode van iemands leven. Dat kan heel simpel zijn: een bewoner met bed en al lekker in het zonnetje buiten in de tuin zetten, frietjes eten met een kleinzoon, een handmassage geven, een geursteentje, rustgevend muziek of gewoon een praatje maken. Onlangs was er een mevrouw die aan het eind van de dag euthanasie zou krijgen. Ik had de eerste dienst die dag en

vroeg of ik nog iets voor haar kon doen. Ze had enorm veel zin in tomatensoep. Die heb ik toen 's ochtends om half acht voor haar klaargemaakt. Ze was er zo blij mee. Dat is waar je het voor doet.'

Blij thuis

'De reden waarom mensen in een hospice komen wonen is vaak verdrietig, maar toch kom ik vaak blij thuis van het vrijwilligerswerk. Dat komt omdat we als collega's onderling veel plezier hebben. Dat is ook wat ik zoekt. Ik kan het werk over het algemeen goed loslaten. Dat komt omdat je echt in een andere wereld stapt wanneer je het hospice binnenkomt. Je bent daar om te ondersteunen. De meeste bewoners van De Oase hebben al een heel leven achter zich. Voor sommige mensen is het leven ook gewoon "op" en hebben ze het naderende einde aanvaard. Je loopt alleen het laatste piepkleine stukje met ze op, je bent geen onderdeel geweest van hun leven. Je moet jezelf wat dat betreft ook weer niet te belangrijk maken.'

Perspectief

'In mijn werk als arbeidsdeskundige ben ik ondersteunend in het verzuimproces. Ik probeer mensen alles zo goed mogelijk uit te leggen. Je hebt nu eenmaal te maken met wet- en regelgeving en de stappen die we moeten zetten in de re-integratie zijn best ingewikkeld en lastig. Ook bij verzuim gaat het om verlies. Verlies van gezondheid, verlies van zekerheid van inkomen, baanverlies. Als arbeidsdeskundige probeer ik perspectief te bieden. Als je het goed uitlegt, creëer je draagvlak en kunnen de meeste mensen er wel mee vooruit. Als vrijwilliger bij De Oase is er geen perspectief voor de toekomst meer, maar je probeert toch in het hier en nu kwaliteit toe te voegen. Je kunt op die manier toch een verschil maken.'



Samen de diepte in op de 4e Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag

Op woensdag 9 april werd de vierde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag gehouden. Ruim 400 arbeidsdeskundigen kregen in 1931 Congrescentrum Den Bosch een afwisselend en verdiepend programma voorgeschoteld.

TEKST | Diederik Wieman

1 931 Congrescentrum Den Bosch is inmiddels een bekende locatie voor arbeidsdeskundigen. Het is voor de tweede keer dat de Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag in dit industrieel erfgoed wordt georganiseerd. Maar eerder vonden er ook al voor- najaarscongressen van de NVvA plaats. Dit keer kwamen ruim 400 arbeidsdeskundigen af op de professionaliseringsdag. Zij konden net als andere keren weer vooraf hun eigen programma samenstellen uit de zeventien workshops die op de menukaart stonden.



Ook deze vierde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag werd georganiseerd vanuit de NVvA, het AKC en de SRA. Dat betekent dat het programma inhoudelijk weer optimaal was afgestemd op arbeidsdeskundige praktijk. Daarbij was er aandacht voor zowel de praktische kant van het vak, de toegepaste wetenschappelijk kennis en uiteraard voor ethiek, wet- en regelgeving. Op de foto openen Marianne Holleman (directeur AKC), Bert van Swam (voorzitter NVvA) en SRA-voorzitter Jamila Tourabi de professionaliseringsdag.

AI

Technologie en kunstmatige intelligentie vormden een van de zwaartepunten in het workshopaanbod. Zo ging Astrid Hazelzet (TNO) in op de eerste resultaten van een TNO- project dat de mogelijkheden van AI-toepassingen onderzoekt voor methodisch en evidence based handelen van arbeidsdeskundigen. TNO ontwikkelt een raamwerk waarin taken van arbeidsdeskundigen staan en AI-technologieën die daarbij kunnen ondersteunen. Met het raamwerk krijgen arbeidsdeskundigen een overzicht van wat er aan AI-technologie op taakniveau beschikbaar is en wat de voor- en nadelen zijn van het gebruik van AI.

Voordelen

Frank van der Bijl ziet vooral de voordelen van AI. Hij noemt zich niet voor niets NextEnabler AI. Zijn workshop draaide om slimmer werken met generatieve AI. Het was een echte "hands on sessie", waarin de deelnemers zelf aan de slag konden met AI- tools en zo ontdekten hoe ze sneller, beter en efficiënter hun werk kunnen doen. Het mooie van de workshop was dat de deelnemers met de opgedane informatie direct in hun eigen werkproces aan de slag kunnen. Naast alle lofzang over AI is het ook goed om kanttekeningen te plaatsen bij deze innovatie. AI is niet meer weg te denken en lijkt ook in het arbeidsdeskundige werkveld een belangrijke rol te gaan spelen. De register arbeidsdeskundige is in zijn beroepsuitoefening echter ook gebonden aan ethische uitgangspunten. Deze zijn vertaald naar de kernwaarden en de SRA-gedragscode. Tijdens een workshop gaf jurist Robert Sanders uitgebreid antwoord op de vraag welke betekenis of wisselwerking er is tussen het professioneel gebruik van AI en die uitgangspunten.

Technologie

Mede door de opkomst van AI komen er steeds meer technologieën beschikbaar waarmee werk toegankelijker kan worden gemaakt voor mensen met een



arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte. Voor arbeidsdeskundigen kan het lastig zijn om goed op de hoogte te zijn en te blijven van die technologische ontwikkelingen. In een workshop werd uitleg gegeven over het gebruik van de inspiratietool en konden deelnemers tijdens een "proeverij" van o.a. TINT, Speaksee en VR kennismaken met verschillende technologieën. Technologie kan een belangrijke bouwsteen zijn van een re-integratietraject. Het kan net het verschil maken waardoor iemand voor behouden kan worden voor eigen of ander werk bij de werkgever.

Technologie speelt ook een belangrijke rol als het om ergonomie gaat, zo bleek uit de workshop die werd gegeven door Linda Ten Katen (Health2Work), die al vele jaren actief is als adviseur op het gebied van gezond werken en ergonomie. In haar workshop ging het vooral over een gezonde basishouding, ergonomische risico's en de invloed van de werkplek op de inzetbaarheid van medewerkers. Aan de hand van casussen werden de verschillende vormen van belasting gemeten en de mogelijke ergonomische oplossingen. Het gaf de deelnemers veel inzicht in vormen van overbelasting en de beschikbare hulpmiddelen om daar iets aan te doen.

mende psychische klachten blijft hoog en een aanzienlijk deel van de werknemers die hierdoor uitvallen verzuimt later opnieuw. Hierover spraken Lydia in 't Hout en Marie Louise Klerkx. Lydia is zelfstandig arbeidsdeskundige bij De Hoop en Partners maar daarnaast ook promovenda bij Tranzo (Tilburg University) en het lectoraat Arbeid en Gezondheid van de HAN. Daar werkt ook Marie Louise Klerkx als promovenda en onderzoeker. Zij gingen uitgebreid in op de gevolgen van veelvoorkomende psychische klachten voor werknemers en werkgevers. Hoe komt het dat deze werknemers vaker uitvallen en wat kunnen arbeidsdeskundigen doen om dit te voorkomen?

Autisme

Autisme is van een geheel andere orde, maar ook een belangrijk thema voor de arbeidsdeskundige praktijk. Kirsten van Meerkerk is autismespecialist, integratiebegeleider en heeft dertien jaar ervaring in de wereld van autisme.

In haar workshop ging ze in op het feit dat mensen met autisme op de werkvloer een sterke bijdrage kunnen leveren. Belangrijk is wel dat er rekening gehouden wordt met bepaalde randvoorwaarden. Kirsten gaf de deelnemers inzicht in hoe autisme werkt en hoe je erachter komt welke randvoorwaarden van belang zijn om de kans te vergroten dat deze mensen duurzaam en gezond aan het werk blijven.

Angsten

In deze AD Visie gaat het hoofdartikel over angsten en werk. Veel mensen hebben nadat ze een ongeluk kregen last van (rij)angst. Daarover ging de workshop van psycholoog en fysiotherapeut Jurrie Eijhuisen en Maaïke Rellage, beiden van Condite.

Angst na een ongeluk is een veelvoorkomende, maar vaak onderschatte uitdaging. De workshop ging dieper in op de psychologie achter rijangst en andere angsten. Hoe ontstaat het? Wat houdt het in stand? En belangrijker nog, hoe kun je als arbeidsdeskundige helpen? Het was geen droge theorie, maar een interactieve work- ➔



Mentale gezondheid

Psychosociale arbeidsbelasting is een ander groot thema in de arbeidsdeskundige praktijk.

Daarom was er ook veel aandacht voor de mentale gezondheid. Zo legde psycholoog en coach Edwin Keulers tijdens een workshop uit wat er nu eigenlijk precies onder mentale gezondheid wordt verstaan. Maar ook wat je kunt doen voor anderen in het werkveld (en jezelf) om mentaal gezonder te worden en te blijven.

Het verzuim door veelvoorko-



shop waarin de deelnemers direct bruikbare adviezen kregen.

Ziekte en werk

Naast mentale omstandigheden spelen ook ziekte en (chronische) aandoeningen een belangrijke rol bij verzuim en re-integratie. Steeds meer mensen bijvoorbeeld, leven en werken met kanker; jaarlijks gaat het om 100.000 mensen, waarvan 50.000 in de werkzame leeftijd. In de workshop Kanker & Werk vroegen ervaringsdeskundigen Ragna van Hummel (Re-turn) en Esther van Weele (advies- en begeleidingsbureau Vestalia) of de arbeidsdeskundige daar goed op voorbereid is. Hoe help je (ex)kankerpatiënten op de juiste manier? De workshopdeelnemers kregen essentiële inzichten en praktische handvatten om te gebruiken in het arbeidskundig onderzoek van werkenden met kanker.

Longcovid

Postcovidsyndroom of longcovid is ook zo'n onderwerp dat regelmatig terugkomt in de arbeidsdeskundige praktijk. De impact en de langetermijneffecten van de covidpandemie zijn groot. Zo blijkt dat 3% van de volwassenen boven de 26 jaar (en dat zijn meer dan 90.000 mensen), na een besmetting met corona niet snel hersteld is. Zij hebben het postcovidsyndroom of longcovid.

Het herstel verloopt niet altijd even voorspelbaar en kan maanden of zelfs jaren duren. Dit maakt de terugkeer naar werk een grote uitdaging. Tijdens de workshop gaf adviseur en coach Corien Plaisier, meervoudig ervaringsdeskundige, uitleg over de aanpak en hoe je mensen met longcovid kunt ondersteunen in de terugkeer en behoud van werk.

Professioneel gedrag

Tot slot was ook het professioneel gedrag van de arbeidsdeskundige een groot onderwerp tijdens de professionaliseringsdag. Advocaat Ernst van Win, voorzitter van de gedragscodecommissie van de SRA, besprak in zijn workshop wat professioneel gedrag is als het gaat om ethisch handelen. Hij behandelde dit onderwerp op interactieve wijze aan de hand van de nieuwe gedragscode van de SRA.

Die gedragscode kwam ook uitgebreid aan de orde in de workshop van Martijn de Kiewit, lid van de Raad van Toezicht van de SRA. In de workshop ging hij in op de belangrijke kernwaarden uit de gedragscode, waaronder het begrip integriteit. Dit deed hij aan de hand van filmfragmenten, foto's en voorbeelden van buiten de arbeidsdeskundige praktijk waardoor dit gecompliceerde onderwerp op een aantrekkelijke,





toegankelijke manier werd besproken.

Erik-Jan Wervelman, advocaat gespecialiseerd in verzekeringsrecht, gezondheidsrecht en aansprakelijkheidsrecht, trok een volle zaal met de workshop over omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen. En in de workshop "Tuchtrecht In de praktijk" kregen de deelnemers aan de hand van een actuele casus inzicht in het doel van het tuchtrecht en de wijze waarop het arbeidsdeskundig handelen door het Arbeidsdeskundig tuchtcollege wordt getoetst. De workshop werd gegeven door Martijn van Meppelen Scheppink, voorzitter van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege.

Geen probleem!

Goede arbeidsdeskundige dienstverlening staat of valt met goede communicatie. Daarom was er via een workshop ook aandacht voor dit belangrijke onderwerp. Het werd op onderhoudende wijze belicht door Gerda van Leeuwen, die al 35 jaar training geeft op het gebied van gedrag en communicatie. Die ervaring maakt dat ze ingewikkelde zaken tot de kern terug kan brengen. In de workshop "Geen probleem!" liet ze zien hoe je ongemakken en lastige situaties tijdens gesprekken kunt ombuigen tot een werkbare werkelijkheid. Het was een interactieve workshop met humor,

waarbij de deelnemers naar buiten gingen met concrete tips en tricks voor het eerstvolgende gesprek.

Praktisch beoordelen

Sinds juli 2024 is de wetgeving veranderd en kan de resterende verdien capaciteit worden vastgesteld op basis van de feitelijk verrichte arbeid zonder te onderzoeken of de theoretische verdien capaciteit hoger is. Het hoe en waarom van dit "praktisch beoordelen" werd uit de doeken gedaan door UWV-districtsmanager Arbeid & Gezondheid Stephan Ankone en Yvette van Woerkom (Arbeidsdeskundig adviseur bij UWV).

Geslaagd

De ruim 400 deelnemers hebben zich ook op de vierde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag tegoed kunnen doen aan een enorme hoeveelheid kennis. Kennis die bijdraagt aan de verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig vak. Natuurlijk was er in Den Bosch tussen en na de workshops ook genoeg tijd om onderling bij te praten. Tijdens de koffiepauzes of de goed verzorgde lunch bijvoorbeeld, of na afloop tijdens de gezellige borrel. De organisatie kijkt dan ook terug op wederom een zeer geslaagde Arbeidsdeskundige Professionaliseringsdag. ←





Wat te doen met het arbeidscontract na 104 weken ziekte?

Na 104 weken ziekte is een werkgever verplicht om de werknemer in dienst te houden als er passende arbeid mogelijk is. Hoe dit arbeidsrechtelijk geregeld wordt, dient zorgvuldig afgewogen te worden. Dit artikel bespreekt de juridische en praktische aspecten en biedt handvatten voor het re-integratiebeleid na de 104 weken ziekte.

TEKST | Marjol Nikkels*

Werknemers met een theoretisch loonverlies van minder dan 35% bij de WIA-claimbeoordeling, vallen buiten de WIA. De wetgever verwacht dat deze zogeheten 35-minners zoveel mogelijk in dienst blijven bij de oude werkgever en gere-integreerd worden. In de eerste twee verzuimjaren moeten werkgevers regelmatig beoordelen of terugkeer naar de eigen functie mogelijk is, eventueel met aanpassingen van werkplek of taken. Als dit niet haalbaar is, wordt gekeken naar andere functies binnen het bedrijf of mogelijkheden bij een andere werkgever.

Detachering

Vindt de werknemer elders werk nog binnen de 104 weken ziekte, dan kan een detacheringsovereenkomst worden gesloten. Hierdoor blijft de werknemer formeel in dienst bij de oude werkgever tot einde wachttijd. Als de WIA-beschikking binnen is, kan de werknemer over naar de nieuwe werkgever. Is UWV te laat met het afgeven van de WIA-beschikking, dan kan de werknemer UWV bellen en vragen om de maatwerk no-riskpolis. De no-riskpolis is nodig

voordat het nieuwe dienstverband van start gaat.

De nieuwe werkgever heeft voor deze werknemer dan recht op de no-riskpolis en loonkostenvoordeel. Met de no-riskpolis is een nieuwe werkgever de eerste vijf jaar niet zelf financieel verantwoordelijk als de werknemer onverhoopt weer ziek wordt. Het loonkostenvoordeel is een belastingvoordeel dat over drie jaar kan oplopen tot € 18.000!

Ontslag

Indien re-integratie niet mogelijk is, kan een werkgever met de werknemer na de 104 weken ziekte een vaststellingsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid sluiten. De werknemer dient daar wel vrijwillig aan mee te werken. Wil de werknemer dat niet, dan vraagt de werkgever een ontslagvergunning aan bij UWV. Een actueel oordeel van de bedrijfsarts (niet ouder dan drie maanden) is vereist. Daarin moet staan dat hervatting binnen 26 weken niet haalbaar is.

Compensatie

De Compensatieregeling transitie-

vergoeding biedt werkgevers een vergoeding voor de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan de betaalde transitievergoeding terugkrijgen als:

de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte (ontslag op of na de peildatum van 104 weken ziekte en 1 dag);

de werknemer op grond van de wet recht had op een transitievergoeding of wanneer het initiatief voor het ontslag bij de werkgever lag;

De werkgever moet de compensatieregeling transitievergoeding aanvragen binnen zes maanden nadat de transitievergoeding betaald is aan de werknemer.

Let op, het kabinet Schoof wil vanaf 1 juli 2026 deze regeling voor middelgrote en grote werkgevers beëindigen. Het gevolg van deze afschaffing is dat er weer meer slapende dienstverbanden zullen ontstaan.

Slapend dienstverband

Als er in de toekomst nog re-integratiemogelijkheden zijn bij het eigen bedrijf kan de werkgever ervoor kiezen het dienstverband in een



Marjol Nikkels is specialist sociale wetgeving bij Sensio Opleidingen.

Het loonkostenvoordeel kan over drie jaar oplopen tot € 18.000

'slapende' status te houden. Het contract wordt dan niet beëindigd, maar er wordt ook geen loon meer betaald. Als de werknemer herstelt en weer arbeid gaat verrichten, wordt de loondoorbetalingsplicht hervat. Let op: werkgevers zijn verplicht om een slapend dienstverband te beëindigen wanneer er geen uitzicht is op re-integratie op het moment dat de werknemer daarom vraagt, bijvoorbeeld om een transitievergoeding te ontvangen. Dit is bevestigd door de Hoge Raad met het bekende Xella-arrest op 8 november 2019. De rechter hield daarbij wel rekening dat er een compensatie transitievergoeding zou bestaan. Wellicht wordt deze uitspraak herzien als de compensatieregeling is vervallen voor middelgrote en grote werkgevers.

In dienst blijven met een WIA-uitkering

Is er passende arbeid in de eigen organisatie aanwezig, dan is de werkgever verplicht om dit aan te bieden, ook na 104 weken ziekte. Is de werknemer in dienst gebleven met een WIA-uitkering, dan geldt gedurende de eerste vijf jaar recht op een Ziektewetvangnetuitkering van UWV bij hernieuwde ziekte. De ziekteoorzaak doet er niet toe.

Let op: voor 35-minners geldt deze regeling voor de bestaande werkgever niet, waardoor de werkgever het risico loopt om voor een tweede keer gedurende 104 weken ziekte te betalen.

Afspraken vastleggen

Wanneer een werknemer na 104 weken passende arbeid kan verrichten binnen de organisatie, ontstaat bij hernieuwde ziekte mogelijk opnieuw een loondoorbetalingsplicht. Dit hangt af van;



of de werknemer minimaal 28 dagen volledig hersteld is geweest en de oorspronkelijke werkzaamheden heeft hervat; of een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangeboden; of de passende arbeid nieuw bedongen arbeid wordt beschouwd.

In grote lijnen geldt dat als een werknemer na 28 dagen opnieuw ziek wordt, een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetaling ingaat. Bij een nieuwe functie of bij wezenlijke wijzigingen in de werkzaamheden kan er sprake zijn van nieuw bedongen arbeid, wat ook een nieuwe loondoorbetalingsplicht inhoudt.

Wanneer een werknemer na 104 weken niet volledig is hersteld maar gedeeltelijk blijft werken in de eigen arbeid, dan is een overweging om geen nieuw contract aan te bieden. Bij hernieuwde uitval geldt dan mogelijk geen nieuwe loondoorbetalingsplicht.

Handvatten wat te doen na 104 weken ziekte;

Nieuw contract: Overweeg een nieuw contract wanneer de werknemer duidelijk

andere passende arbeid verricht. De wetgever ziet andere werkzaamheden als nieuw bedongen arbeid zodat een werkgever bij hernieuwde uitval altijd opnieuw moet betalen. Voor WGA-gerechtigden geldt bovendien de Ziektewetvangnet regeling gedurende de eerste vijf jaar na het in dienst houden

Geen nieuw contract: Behoud het oude contract als de werknemer niet volledig hersteld is en gedeeltelijk aan het werk blijft in de eigen arbeid. De werkgever zet dan de re-integratie voort. Leg deze re-integratie afspraken duidelijk vast. De werknemer dient ook te weten dat de oude arbeidsovereenkomst blijft gelden en dat er bij nieuwe uitval geen recht is op loondoorbetaling. De werkgever betaalt na de wachttijd van 104 weken dan alleen de loonwaarde wat past bij de werkzaamheden die de werknemer nog verricht.

De beslissing om een arbeidscontract na 104 weken ziekte te beëindigen of voort te zetten, moet zorgvuldig afgewogen worden. Na 104 weken ziekte moeten de contractafspraken helder worden vastgelegd.

Arbeidsdeskundige kan een verschil maken:

Hoe maak je **ROUW** bespreekbaar en versterk je **VEERKRACHT**?

Als arbeidsdeskundige kun je tot de conclusie komen dat terugkeer in eigen werk (nog) niet haalbaar is. Als boodschapper van dit slechte nieuws sta je voor een belangrijke uitdaging: hoe help je cliënten met dit mogelijke verlies om te gaan en nieuwe perspectieven te zien?

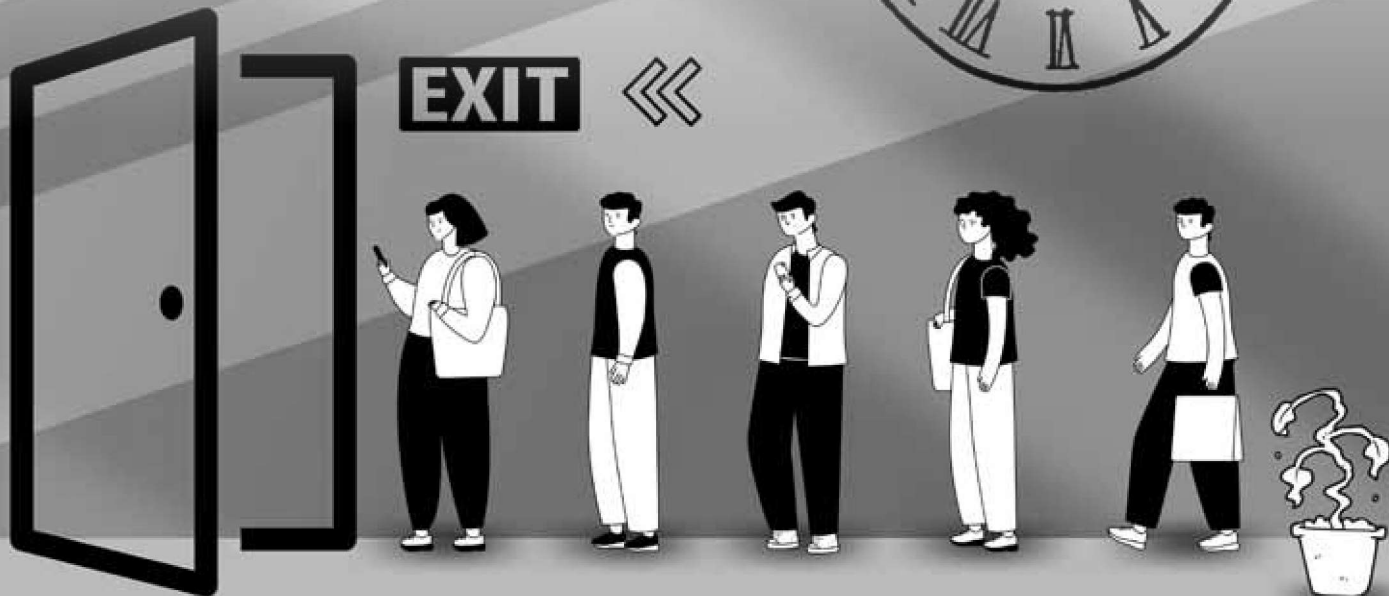
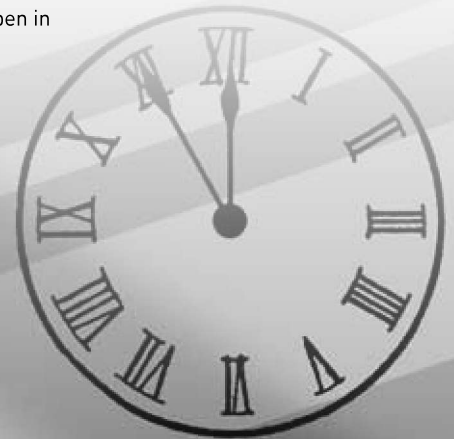
TEKST | Janske van Eersel, Ellen Dreezens

Mensen kunnen niet alleen rouwreacties ervaren bij het verlies van een dierbare, maar ook bij andere verliezen, zoals verlies van hun baan, gezondheid of relatie. Het nieuws dat cliënten (wellicht) afscheid moeten nemen van hun baan kan leiden tot rouwreacties, zeker als werk een belangrijk onderdeel is van hun identiteit. Denk hierbij aan reacties als:

- terugverlangen naar hoe het was vóór hun (dreigend) baanverlies
- blijven malen over hoe dit heeft kunnen gebeuren;
- boosheid en verdriet die toenemen in de tijd;
- identiteitsontwrichting;

- een gevoel van zinloosheid.

Door rouw bespreekbaar te maken en veerkracht te activeren, kun je een groot verschil maken tijdens jouw contacten met cliënten die hun baan (dreigen te) verliezen of zijn verloren. Maar liefst 1 op de 5 mensen loopt vast in dit rouwproces en heeft gerichte hulp nodig. Onderzoek laat zien dat deze rouwreacties een voorspeller zijn voor angst- en depressieve klachten. Als arbeidsdeskundige kun jij een aantal zaken doen om de kans te verkleinen dat jouw cliënten vastlopen in rouw bij (dreigend) baanverlies.



Erkenning en herkenning maken een wereld van verschil. De eerste stap is dan ook om in algemene zin te benoemen dat mensen rouw kunnen ervaren bij (dreigend) baanverlies. Dit kun je bijvoorbeeld zo inkleden: 'Wist je dat je ook kunt rouwen om andere verliezen, dan alleen het verlies van dierbare? Denk aan (dreigend) baanverlies, gezondheidsverlies of een relatiebreuk. Dit is een normale reactie als je iets verliest of dreigt te verliezen wat belangrijk voor je is.'

Wacht vervolgens rustig de reactie van de ander af en speel daarop in. Deze vorm van psycho-educatie en normaliseren verkleint de kans dat cliënten denken dat het raar is wat ze denken of voelen, en dat ze negatieve overtuigingen ontwikkelen over zichzelf, anderen en hun toekomst. Als je jouw cliënten meer wilt meegeven, verwijst ze dan bijvoorbeeld naar deze video's: Jacobine op de zondag 'Rouwen om baanverlies' of het UWV webinar 'Sta even stil om vooruit te komen'. (Scan de QR-code op deze pagina's.)

Vragenlijsten

De tweede stap is dat je cliënten vrijblijvend kunt uitnodigen om te onderzoeken in hoeverre zij op dit moment last hebben van rouwreacties. Op WerkVerliesLijst.nl kunnen ze een vragenlijst kiezen die aansluit bij hun situatie, zoals rouw na baanverlies of rouw binnen spoor 2. Deze vragenlijsten zijn gevalideerd en kunnen kosteloos als screeningsinstrument worden ingezet. Het is aan te raden om de vragenlijsten eerst zelf een keer in te vullen, zodat je weet wat je van je cliënten vraagt.

Na het invullen wordt de uitslag gemaild. De uitslag bestaat uit drie categorieën: groen (een zeer lage of lage score), oranje (een gemiddelde score) en rood (een hoge of zeer hoge score). Bij groen is er geen extra hulp nodig. Bij een 'oranje' score zijn gerichte interventies nodig om de rouwreacties te verminderen, zoals bijvoorbeeld passend afscheid nemen. Bij een 'rode' score is sprake van forse rouwreacties en wordt de inzet van professionele hulp aangeraden. Bij voorkeur van een professional met kennis van en ervaring met re-integratie, rouw, verlies en cognitieve gedragstherapie.

Naast deze twee stappen kun je jouw cliënten ook helpen om hun veerkracht te versterken, waardoor de kans op een succesvol re-integratietraject toeneemt.

Veerkracht

Veerkracht is 'het succesvol omgaan met uiteenlopende vormen van onheil'. Veerkrachtige mensen kunnen

verder kijken dan hun verlies, en nemen gerichte actie om zich weer beter te gaan voelen. Ze gaan vrijwilligerswerk doen, zijn geïnspireerd om een nieuwe baan te vinden en staan in goed contact met de mensen om zich heen.

Veerkracht kan op vele manieren worden vergroot, een daarvan is bewustwording van de leedladder. De leedladder suggereert dat verliezen met elkaar vergeleken kunnen worden. Bij verlies dat ogenschijnlijk 'minder erg' is (zoals verhuizing of baanverlies) wordt vaak gedacht dat je niet moet klagen en er snel 'overheen' moet zijn. Door te erkennen dat rouw om baanverlies vaak wordt onderschat, verklein je de kans dat je cliënten vastlopen in rouw en vergroot je tegelijkertijd hun veerkracht. Sta open voor hoe zij dit verlies ervaren en neem een begripvolle houding aan.

Sociale steun

Een van de belangrijkste bronnen van veerkracht is je sociale netwerk. We zijn in onze individualistische maatschappij gewend om problemen zelf op te lossen. Soms lukt dat, maar over het algemeen is het beter om de mensen om je heen in te schakelen. Door je sociale netwerk te activeren ontvang je emotionele steun en begrip. Je kunt over je gevoelens praten, waardoor je beter met negatieve emoties om kunt gaan. Alleen al het gevoel dat er anderen zijn op wie je kunt rekenen helpt in moeilijke situaties.

Bespreek met je cliënten hoe zij hun sociaal netwerk op dit moment inzetten en of dat beter kan. Onderzoek laat ook zien dat hulp bieden aan anderen het beste werkt om veerkracht te versterken. Dit geeft velen een diep gevoel van bevrediging en het verbetert je gevoel van eigenwaarde. Moedig je cliënten daarom aan om erop uit te gaan en samen met anderen activiteiten te ondernemen.

Positieve emoties

Positieve emoties zijn een belangrijk tegenwicht voor alle negatieve gevoelens die oproepen kunnen worden door het (dreigend) verlies van je baan. Het ervaren van positieve emoties zorgt ervoor dat we open staan voor mensen en ervaringen, dat we ons verbinden met anderen en dat we creatiever zijn. Wanneer we ons positief voelen zien we veel meer actiemogelijkheden en durven we dingen uit te proberen. Deze acties maken dat we nieuwe dingen leren over onszelf en de wereld. Mensen die positieve emoties ervaren, bouwen aan hun (persoonlijke) hulpbronnen. Deze hulpbronnen zijn →



OVER DE AUTEURS



Dr. Janske van Eersel is psycholoog en onderzoeker. Ze werkt als postdoc bij Tilburg University. Vanuit haar eigen bedrijf heeft ze honderden cliënten begeleid bij levend verlies en verzorgt ze masterclasses voor professionals. Haar onderzoeksbevindingen en jarenlange praktijkervaring heeft zij gebundeld in het boek 'Van de baan: Begrijpen en

begeleiden van rouw door baanverlies'. Haar werk richt zich op het onderzoeken en behandelen van rouwreacties en het ontwikkelen van effectieve interventies.

www.janskevaneersel.nl



Dr. Ellen Dreezens is docent aan de Universiteit van Tilburg. Ze is psycholoog en richt zich met haar bedrijf op rouw en veerkracht. Zij geeft haar eigen opleiding over rouw (voor coaches) en schrijft boeken over rouw en veerkracht voor zowel kinderen als volwassenen. Haar nieuwste boek over veerkracht (Hoe we tegen een

stootje kunnen) is net uit. In haar boeken combineert ze de laatste wetenschappelijke inzichten met oefeningen en illustraties, tips en trucs om te leren omgaan met rouw.

www.liveloveloze.nl



reserves waaruit geput kan worden wanneer het leven tegenzit. Benoem dat positieve dingen je cliënten juist kunnen helpen om met dit (dreigende) verlies om te gaan. Denk hierbij aan emoties als dankbaarheid (dankbaarheidsdagboek bij te houden), lol (dingen doen waardoor ze hardop moeten lachen) of tevredenheid (afmaken van een taak). Actief positieve emoties opzoeken helpt hen om met tegenslag om te gaan.

Praktische handvatten

- Start met erkenning van de impact die (dreigend) baanverlies heeft;
- Normaliseer rouwgevoelens door ze expliciet te benoemen;

- Zet de vragenlijsten op WerkVerliesLijst in als screeningsinstrument;
- Bespreek het belang van sociale steun;
- Benoem waarom positieve emoties juist nu helpend zijn.

Door rouw en veerkracht in het gesprek aandacht te geven, leg je een stevige basis voor het re-integratietraject. Je verkleint de kans dat rouwreacties in de weg gaan staan van een succesvol re-integratietraject. Bovendien geef je jouw cliënten handvatten om zelf met het verlies om te gaan en hun veerkracht te vergroten. ←

De uitzending van Jacobine op Zondag en het webinar van het UWV vind je hier



Wil jij als arbeidsdeskundige écht verschil maken?

Arbeidsdeskundige Werk en Onderwijsvoorzieningen (3fte)

Kom dan bij V&RIM werken.



De Landelijke Uitvoeringseenheid van UWV, Voorzieningen en Re-integratiemiddelen (V&RIM) maakt onderdeel uit van UWV WERKbedrijf. Vanuit zeven locaties verwerken we alle aanvragen voor voorzieningen en re-integratiemiddelen. Als arbeidsdeskundige Werk en Onderwijsvoorzieningen krijg je met werknemers, werkgevers en zelfstandigen te maken. Maar ook met leerlingen vanaf de leeftijd van 4 jaar. Onze klantgroep onderscheidt zich hiermee van de klantgroep van andere afdelingen van UWV.

Jouw profiel

Je hebt een duidelijke belangstelling voor techniek en technologie. Barrières wegnemen in werk en onderwijs door gebruik te maken van technische voorzieningen zie jij als uitdaging. Je stimuleert en vergroot zo de (arbeids-)mogelijkheden van mensen met een beperking. Je baseert je advies op actuele arbeidskundige inzichten en standaards.

Als arbeidsdeskundige Werk en Onderwijsvoorzieningen werk je regionaal. Omdat je als arbeidsdeskundige onderdeel uitmaakt van een landelijk team (ca. 40 collega's), kan er vanuit een andere regio beroep op je gedaan worden.

Je bent in staat om de klant helder uit te leggen hoe jouw advies over het verstrekken van voorzieningen tot stand is gekomen. Met de door jou bereikte resultaten draag je bij aan het includeren van mensen met een beperking in de maatschappij.

- Je herkent jezelf in de volgende competenties:
- Je werkt klantgericht en je kan je inleven in de ander
- Je communiceert in begrijpelijke taal
- Je werkt graag in teamverband en je kan ook goed zelfstandig werken
- Je bent integer en verwacht dit ook van anderen

Locaties

Wij zoeken versterking van ons team voor de regio's Utrecht-Gouda, Roosendaal, Den Bosch.

Wij bieden

- Dienstverband: Tijdelijk/Vast
- Aantal uren: 32-38 uur/week
- Functiegroep: 9

Na aanstelling volgt een uitgebreid inwerkprogramma en is er ruim aandacht voor begeleiding in de praktijk.

Wat zijn je taken

- Je adviseert over, initieert en realiseert voorzieningen;
- Je rapporteert over je arbeidsdeskundig oordeel en registreert deze in de systemen;
- Je onderhoudt contacten met een breed scala aan stakeholders, zowel intern als extern.

Wat we van je verwachten

- Je hebt een afgeronde (post) Hbo-opleiding tot Arbeidsdeskundige;
- Je bent door een erkend instituut gecertificeerd als Arbeidsdeskundige en geregistreerd bij de Stichting Register Arbeidsdeskundigen;
- Je hebt minimaal 2 jaar ervaring als arbeidsdeskundige, bij voorkeur opgedaan bij meerdere bedrijven;
- Kennis van claimbeoordeling is een pré;
- Duidelijke belangstelling voor technologie;
- Je neemt initiatief.

Naast de algemene UWV-kerncompetenties die voor elke medewerker gelden (samenwerken, klantgerichtheid en resultaatgerichtheid) beschik je over de volgende competenties:

- Probleemanalyse;
- Besluitvaardigheid;
- Oordeelsvorming;
- Integriteit;
- Ondernemerschap.

Waar kun je met vragen terecht

Wil je meer weten over de sollicitatieprocedure? Neem dan contact op met Rachel Maijs of Tonino Rodrigues, Managers Voorzieningen en Re-integratiemiddelen. Telefoonnummer 06-46 75 52 23 of 06-55797127.

Heb je inhoudelijke vragen? Neem dan contact op met Herke de Blank of Marty Smits, Stafarbeidsdeskundigen. Telefoonnummer 06-21 17 57 05 of 06-11 88 81 27.

Solliciteren

Ben je enthousiast en herken je jezelf in het profiel? Mail dan je brief met motivatie en actueel CV aan Rachel Maijs (rachel.maijs@uwv.nl) of Tonino Rodrigues (tonino.rodrigues@uwv.nl). Dit kan tot 4 weken na het verschijnen van deze vacature. Ben je komende periode afwezig, geef dit dan aan in je mail.

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

Tandarts



‘Komt u moeilijk tot rust of bent u extreem angstig? Wij bieden narcose-behandelingen aan voor een pijnloze en stressvrije behandeling’.

Ik zit bij de tandarts. Zoals altijd ben ik tien minuten te vroeg (‘want je weet maar nooit met het verkeer’) en is de tandarts 10 minuten te laat zodat ik 20 minuten lang deze tekst op de informatiezuil voorbij zie komen.

De zin fascineert me. Wie wil nou niet een pijnloze en stressvrije behandeling, voor wat dan ook, maar om dan meteen onder narcose te gaan? Trouwens, het een hoeft het ander niet uit te sluiten. Je kan best een pijnloze behandeling hebben die zéér stressvol verloopt.

Zo moest ik lang geleden mijn linker verstandkies eruit laten snijden. Links! Dus ik vond het vreemd dat de verdovingsprikken zowel onder als boven, links en rechts werden gezet. De specialist had er overduidelijk zin in. Binnen de kortste keren was ik gevoelloos van neus tot nek. Al snel hoorde ik het kraken in de kaken. Ik raakte lichtelijk in paniek. Dit was niet de bedoeling! Omdat praten mij onmogelijk was gemaakt – het enige wat uit mijn mond kwam was een overvloed aan kwijl en bloed – zwaaide ik wild met mijn armen en voeten om dit misverstand aan hen kenbaar te maken. Maar de personen boven mij waren gezellig aan het keuvelen over hun vakantiebelevissen en hadden geen enkele aandacht voor mijn diepe ellendige staat van zijn. Na afloop nam de Oppertandarts alles nog eens met me door en kwam al snel de ontdekking dat hij zich had vergist. ‘Ach ja’, relativeerde hij ‘alles moest er uiteindelijk toch uit’, en stuurde me met een doosje paracetamol de gang op. Na

een week kon ik weer een beetje praten. Typisch een voorbeeld van een pijnloze behandeling maar om dit nou stressvrij te noemen. Zou een pijnlijke behandeling trouwens wel stressvrij kunnen zijn?

Op jonge leeftijd ging ik naar mijn eerste tandarts. Een wat oudere man die geheel volgens de normen van die tijd een enorme aanhanger was van boren en gaten vullen. Van die grote, grijze knotsen van amalgaanvullingen, dat werk. Niet zeuren en mond open. Zijn motto was ‘zachte heelmeesters maken stinkende wonden’, en dit leefde hij trouw na. Aan verdoving deed hij niet. Zo kon hij beter uit de reactie van de patiënt opmaken waar een ontsteking zat. Werkte altijd. Ik spreek uit ervaring. Ik wist niet beter. Toen hij echter dit principe toepaste op een dubbele wortelkanaalbehandeling vond ik het tijd worden om uit te kijken naar een andere tandarts.

Mijn huidige tandarts. Een vriendelijk vrouw van begin dertig die overduidelijk een hele andere leerschool heeft gehad. Plotseling word ik deelgenoot gemaakt van behandelplannen en preventieve gebitsmethodes. In de relaxstoel, maatje reusachtig, wordt met zachte hand het tandsteen weg geaaid en als we bij het polijsten zijn aanbeland ben ik al bijna in slaap gevallen. Wat een verwennerij. Tegenwoordig ga ik naar de tandarts om tot rust te komen. Het is goed dat er narcosebehandelingen bestaan maar soms is het wisselen van tandarts ook een oplossing.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



Vakmanschap ondersteund door AI

Hoe slimme technologie arbeidsdeskundigen versterkt, niet vervangt.

Als arbeidsdeskundige sta je midden in het speelveld tussen mens, werk en herstel. Je vak vraagt om scherp inzicht, betrokkenheid en goed onderbouwde adviezen. Toch gaat er bij het rapporteren nog vaak tijd verloren aan terugkerende handelingen: gegevens overnemen, teksten herschrijven, formuleren nalopen. Zonde van de tijd die je liever aan de inhoud besteedt.

AI als partner in je werk

Artificial Intelligence (kunstmatige intelligentie) krijgt ook binnen het arbeidsdeskundig vakgebied steeds meer aandacht. De snelle ontwikkelingen roepen nieuwsgierigheid op, maar ook vragen. Wat betekent AI voor een vak waarin professionele afweging en maatwerk centraal staan? In plaats van onze rol over te nemen, biedt AI vooral ondersteuning bij routinematige onderdelen van het werk. Zo ontstaat ruimte om je te richten op waar je als arbeidsdeskundige het verschil maakt. Of, zoals wij het verwoorden: geef je expertise weer de ruimte.

Praktisch werken, met meer ruimte voor je vak

Vanuit deze visie ontwikkelden we ADO Pro: software die speciaal vóór en mét arbeidsdeskundigen is ontworpen. Het systeem ondersteunt bij het verwerken van gegevens en helpt actief bij het analyseren en beschrijven van arbeidsbelasting. Jij houdt altijd de regie: alle gegenereerde teksten zijn volledig aanpasbaar en je bepaalt zelf hoe je deze inzet in je rapportage. ADO Pro exporteert een conceptrapport in jouw eigen rapportagesjabloon – of in het sjabloon van de opdrachtgever waarmee je werkt. Zo werk je in jouw stijl, met minder handelingen en meer tijd voor de inhoud. Gebruikers besparen gemiddeld 2 tot 3 uur per rapport. Tijd die direct terugvloeit naar vakinhoud en persoonlijk contact.

“Ik heb ervaring met verschillende rapportagesystemen, maar ADO Pro is de eerste waarmee ik écht merkbaar tijd bespaar. Het werkt gewoon soepel, zonder gedoe of onnodige handelingen tussendoor. Voor mij is dit een echte verbetering.”

– Carmen Schrader, arbeidsdeskundige bij RiskSZ BV

Veiligheid en betrouwbaarheid als basis

Binnen het arbeidsdeskundig vak is zorgvuldige omgang met gegevens geen bijzaak, maar een randvoorwaarde. ADO Pro voldoet volledig aan de AVG en Europese regelgeving en is ISO 27001-gecertificeerd. Onze AI wordt niet getraind op informatie uit jouw dossier of op andere inhoud die je in het systeem invoert. Zo blijft alles wat je invoert vertrouwelijk en beschermd, precies zoals je mag verwachten binnen ons vakgebied. ADO Pro is ontwikkeld in nauwe samenwerking met arbeidsdeskundige Mike Timmerman en sluit aan op de praktijkvisie van organisaties als de NVvA, het AKC en de SRA. We werken samen met Hogeschool Saxion AMA Kennistransfer om de toepassing van AI binnen het vakgebied verder te verdiepen. Minstens zo belangrijk: we blijven voortdurend luisteren naar de ervaringen van gebruikers. Feedback uit de praktijk nemen we serieus – het is een vaste bouwsteen in hoe ADO Pro zich blijft ontwikkelen.

Ruimte houden voor waar het echt om draait

Minder tijd kwijt zijn aan administratie betekent meer aandacht voor waar het in ons vak om draait: professioneel oordeel, afstemming en – bovenal – de mens achter het dossier. Juist dat persoonlijke contact is onmisbaar om goed door te kunnen vragen, situaties écht te begrijpen en tot een zorgvuldig onderbouwd advies te komen. En precies dat is wat AI níét kan vervangen.

Meer weten?

Vraag vrijblijvend een demo aan via de QR code, www.adopro.nl of bel +31(0)202117832. Wij laten je graag zien wat ADO Pro voor jou kan betekenen.





IVA
opleidingen

Opleiding taakdelegatie POB

**VOOR ERVAREN
VERZUIMPROFESSIONALS
DIE IMPACT WILLEN MAKEN
VANUIT DE SPREEKKAMER**

DUUR: 8 MAANDEN

LESDAGEN: 12

(1X/2 WEKEN)

KOSTEN: €4.945

PE-PUNTEN: JA



www.ivaopleidingen.nl / 085 - 077 36 10

 **Flexoel**
Re-integratie

Voor UWV,
gemeenten en
werkgevers

We maken er werk van!



Dit zijn wij:

- ✕ Persoonlijke begeleiding
- ✕ Altijd dichtbij
- ✕ In de taal van de cliënt
- ✕ Bij de cliënt thuis

Flexoel BV

Actief in: Noord-Holland, Zuid-Holland,
Utrecht, Gelderland, Noord-Brabant,
Flevoland

Onze diensten:

- ✕ Modulaire diensten
- ✕ Werkfit
- ✕ Naar werk
- ✕ Jobcoaching
- ✕ 2e spoor

085 - 3039822 06 - 51315738
info@flexoel.nl www.flexoel.nl