



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

43e JAARGANG | JUNI 2021 | NUMMER 3



20
50

Dubbeldik
Jubileum-
nummer

50 jaar





Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing voor en door arbeidsdeskundigen **vanaf september beschikbaar.**

Gratis uitproberen? Of interesse in een presentatie in je OT?

Laat het ons weten info@adassist.nl

REGISTREER JE VOOR ONZE
NIEUWSBRIEF EN ONTVANG EEN
GRATIS DEMO IN SEPTEMBER
VIA INFO@ADASSIST.NL

AD assist werd voor het eerst gepresenteerd tijdens het NVvA & AKC Najaarscongres.

Dit is de planning: ☒ Eind Mei

☐ Juni

☐ Juli/Augustus

☐ September

1^e release gereed voor testen

Testfase 1 door werkgroep AD assist

Testfase 2 door werkgroep AD assist + enkele nieuwe arbeidsdeskundigen

Livegang voor alle arbeidsdeskundigen

adassist.nl

Product van

LDC

Goed Bezig

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten. Els Thijssen (UVW Nijmegen) helpt met vaccineren. Kijk op pagina 49

Colofon

43e jaargang nummer 3 • Juni 2021

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

Hoofredacteur → Geert Beckers

Redactie → Erwin Audenaerde, Annet de Grunt, Bas Hagoort, Raoul Koolen, Agnes Lammers, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay,

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblomov Media
Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Oblomov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest
035-5426093
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): € 88,-. 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

50 jaar NVvA

Het jubileum van de NVvA vieren we met een dubbelnummer dat is samengesteld in samenwerking met NVvA-bestuurslid Eli Van Den Heuvel en verenigingsmanager Jeroen Leenstra.



Technologie en werk

Door technologie verdwijnen banen en soms zelfs beroepen. Maar er komt ook weer nieuw, ander werk voor terug. Het verandert de aard van werk en helpt ook mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te komen.

20

Kansen en uitdagingen voor het arbeidskundig vak



De afgelopen jaren zit er een flinke groei in het aantal arbeidsdeskundigen. Het belang van de arbeidsdeskundige expertise wordt dan ook op steeds meer plekken onderkend. Hoe kijken arbeidsdeskundigen naar de toekomst?

38

En verder...

50 jaar sociale wetgeving	18
Wetenschappelijk	26
De toekomst van werk	34
Column Karin Baggerman	50



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Herke de Blank restaureert klassieke auto's

30



Vijftig jaar NVvA!

Onze beroepsvereniging bestaat 50 jaar. Dat is een hele tijd. Hoe zag de wereld er een halve eeuw geleden uit? Wat gebeurde er in 1971? Het was een tijd zonder drones, smartphones en pc's. Maar er liepen na de lancering van de Apollo 14 raket al voor de derde keer astronauten op de maan. En in menig huiskamer stond een kleurentelevisie. Van Gend & Loos leverde met hun grijze busjes toen al pakjes aan huis af. De pakketbezorger hoefde niet bang te zijn voor een gesloten deur. Moeder was altijd thuis. De Beatles bestonden toen al niet meer, maar met voetbal waren we de beste van de wereld. Na Feyenoord won Ajax als tweede Nederlandse club de Europacup 'met de grote oren'. In 1971 werd in Argentinië onze koningin Maxima geboren en overleed in Parijs Jim Morrison, de charismatische frontman van The Doors. De staat Bangladesh werd gesticht en de later iconische Citroën GS werd gekozen tot auto van het jaar. In Vietnam duurde de oorlog in alle hevigheid voort en Artsen Zonder Grenzen werd opgericht. Voor mij persoonlijk was 1971 een duidelijke markering in mijn leven. Mijn lagere schoolcarrière zat er op. Ik maakte niet alleen de grote stap naar de middelbare school, maar verhuisde ook nog eens van het westen naar het oosten van het land. Ineens fietste ik naar een vreemde school in de voor mij al even vreemde stad Deventer. En ik had nog totaal geen notie van wat ik later voor een werk zou gaan doen. In de jaren daarna zou ik nog vaak verhuizen, mocht ik de militaire dienstplicht meemaken, ging ik studeren in Eindhoven en Amsterdam, maakte ik verre reizen en vond uiteindelijk in de jaren tachtig mijn thuis is Amsterdam, waar ik getrouwd ben, een mooi gezin met drie kinderen heb gekregen en met heel veel plezier mijn definitieve werkplek in de sociale zekerheid heb gevonden. Tegen de achtergrond van deze algemene en persoonlijke ontwikkelingen zag onze beroepsvereniging voor arbeidsdeskundigen het levenslicht. Na een voorzichtig begin zijn we in vijftig jaar uitgegroeid tot een professionele vakorganisatie met een wetenschappelijk erkend arbeidsdeskundig kenniscentrum, met een AD Academie, met gedreven leden die zich actief inzetten voor duurzame arbeidsparticipatie voor mensen met beperkingen, en met een mooi vakblad dat inmiddels ook al meer dan veertig jaar verschijnt. Ik denk niet dat ik overdrijf als ik schrijf dat de NVvA tot de beste beroepsverenigingen in Nederland behoort. In deze extra dikke uitgave van AD Visie staan we volledig stil bij dit jubileum. We blikken niet alleen terug op de laatste 50 jaar, maar kijken ook vooruit naar de arbeidsdeskundige van de toekomst.

Ik wens iedereen heel veel leesplezier!

Geert Beckers

Onderscheiding Henny Mulders

Op 1 juni werd Henny Mulders benoemd tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau. Henny heeft deze onderscheiding ontvangen voor zijn jarenlange, onvermoeibare inspanningen om volwaardige arbeidsparticipatiekansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hij deed dat tot aan zijn prepensioen bij UWV en is nu nog verbonden als adviseur inclusieve arbeidsorganisatie en docent bij CIAO.



Mieke Rabou in NVvA bestuur

Tijdens de aalgemene ledenvergadering is Mieke Rabou gekozen tot bestuurslid van de NVvA. Met de komst van Mieke is de vacature voor de bestuursportefeuille Ledenparticipatie op uitstekende wijze vervuld. Mieke is sinds 1995 arbeidsdeskundige en al vele jaren nauw bij de NVvA betrokken, onder meer als actief lid en voorzitter van platform AD11.

De winnende taart!

Dit is hem, de winnende taart, gemaakt door Latifa Belkadi. Latifa volgt momenteel de opleiding tot arbeidsdeskundige. Van harte gefeliciteerd!



Het nieuws van 1971

Militairen mogen lang haar

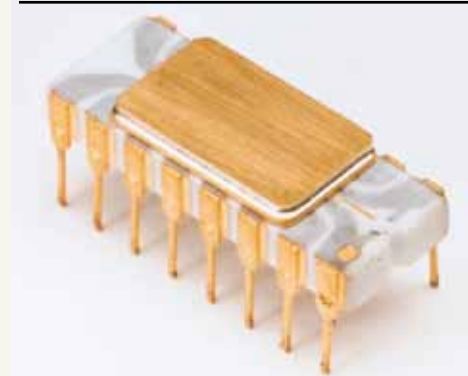
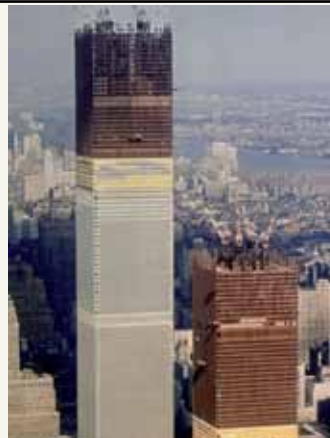
23 juni - De vaste Kamercommissie voor Defensie neemt het standpunt in, dat Nederlandse militairen voortaan vrij moeten zijn in hun haardracht. Dit betekent dat militairen niet langer verplicht zijn om hun haar kort te laten knippen.

De uitspraak had vooral gevolgen voor dienstplichtig soldaat Rinus Wehrmann, die net veroordeeld was tot twee jaar gevangenisstraf omdat hij geweigerd had zijn haar te laten knippen. Hij werd na de beslissing van de vaste Kamercommissie meteen vrijgelaten.



World Trade Center bereikt hoogste punt

19 juli - De zuidelijke toren van het World Trade Center in New York heeft vandaag zijn hoogste punt bereikt. De toren is 417 meter hoog. De eerste huurders hebben inmiddels de lager gelegen verdiepingen betrokken.



Intel komt met microchip voor computers

15 november - Op deze dag introduceert Intel de eerste commerciële microprocessor voor computers, de 4004. Het zou nog drie jaar en vier chipgeneraties duren voordat een van Intels processors in een commercieel verkrijgbare pc zou worden gebruikt.

Dit jaar ook 50!

Arnon Grunberg	Elon Musk
Edwin Evers	Lance Armstrong
Maxima Zorreguieta	Richard Krajicek



Polio in Staphorst

25 februari - In Staphorst is een polio-epidemie uitgebroken. Er vallen vijf doden, en een aantal kinderen wordt blijvend invalide.



NVvA opgericht

8 mei - De oprichting van de Nederlandse vereniging van Arbeidsdeskundigen is een feit. De eerste voorzitter van de NVvA is Ru Cruijff.

De oprichting van de NVvA in 1971 is een belangrijke stap in 'het bevorderen van de studie en de ontwikkeling van het beroep van arbeidsdeskundige en de bescherming daarvan', zoals het is opgetekend in de eerste statuten van de NVvA in 1971.

Eerste exemplaar muziekblad OOR

1 april - Vandaag verschijnt het eerste exemplaar van muziektijdschrift OOR. Student politicologie Barend Toet heeft het blad opgericht, dat in een oplage van 20.000 exemplaren is gedrukt.

Pluk van de Petteflet

1 november - Kinderboekenschrijfster Annie M.G. Schmidt en illustrator Fiep Westendorp, hebben vandaag een nieuw boek gepresenteerd: Pluk van de Petteflet. Het gaat over een jongetje genaamd Pluk. Hij rijdt rond in een rood kraanwagentje en beleeft samen met onder meer het meisje Aagje en de familie Stamper allerlei avonturen.

50 jaar jong!

TEKST | Bert van Swam

We vieren ons jubileum in een heel bijzondere periode. Een tijd waarin we fysiek weinig hebben kunnen organiseren, maar waarin toch heel veel is gerealiseerd. Als organisatie zijn we snel en flexibel ingesprongen op de ontwikkelingen. Bijvoorbeeld met digitale bijeenkomsten en met AD Academie. En op de dag dat we 50 werden hebben we dankzij een creatieve actie met meer dan 500 arbeidsdeskundigen en hun familie taart kunnen eten.

We laten met dit alles zien dat wij als NVvA op 50-jarige leeftijd nog steeds jong zijn en in staat om snel te reageren op nieuwe ontwikkelingen.

Een vijftig jarig jubileum is een mijlpaal en nodigt uit om even stil te staan bij het heden en de toekomst. Positief is dat de vereniging groeit en er steeds meer jongere mensen voor ons mooie vak kiezen. Dat biedt perspectief. Ik ben ook blij dat Mieke Rabou is toegetreden tot het bestuur. Hierdoor kunnen we straks op volle kracht door op de ingezette lijn. Heel belangrijk voor de ontwikkeling van het vak is verder dat het Bijzonder lectoraat arbeidsdeskundigheid aan de HAN inmiddels verlengd wordt en dat voor de leerstoel Arbeidsdeskundigheid aan Tilburg University het traject voor verlenging is ingezet. Vooruitgang boeken we ook met het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum. Met nieuwe onderzoeken en het gezamenlijk stimuleren van het gebruik van kennis, zetten we stappen in de wetenschappelijke onderbouwing van ons vak.

Verder weten we als NVvA de arbeidsdeskundige steeds beter op de kaart te zetten. Het artikel dat onlangs verscheen in het Algemeen Dagblad over de rol van de arbeidsdeskundigen bij gemeenten was daarvan een mooi voorbeeld. Maar ook de samenwerking met de beroepsverenigingen van bedrijfs- en verzekeringsartsen komt wat dat betreft op het juiste moment. Samen kunnen we kijken hoe we nog meer kunnen doen voor cliënten. Ook zijn we met andere partners in gesprek. Partijen zoals de vereniging van klantmanagers SAM en de Nederlandse Vereniging van Gemeenten (VNG). Ook zij willen meer met ons gaan samenwerken en kijken hoe we elkaar kunnen versterken in het werk voor cliënten.

Dat is nodig, want er komt in de toekomst veel op ons af. Corona heeft de arbeidsmarkt blijvend veranderd. Na een dip zie we nu ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt weer langzaam vraag

ontstaan. Een segment waar arbeidsdeskundigen vaak het verschil kunnen maken. Ook UWV is volop in beweging. Bij zowel de bedrijfs- als verzekeringsartsen gebeurt veel waardoor de rol van de arbeidsdeskundige belangrijker wordt. Ik denk ook

dat de arbeidsdeskundige op het gebied van duurzame inzetbaarheid een veel bredere rol kan gaan spelen. Bijvoorbeeld in preventie en als adviseur van de werkgever. Als vereniging willen we al deze ontwikkelingen faciliteren en stimuleren. Maar we zijn er ook om knelpunten op te lossen. Bijvoorbeeld met de AVG, die arbeidsdeskundigen soms belemmert in hun uitvoerend handelen. We zijn bezig daarover discussie te voeren en oplossingen te zoeken.

Als ik tot slot naar de nabije toekomst kijk, zie ik erg uit naar het najaarscongres van 11 november. Het lijkt erop dat we dan voor het eerst sinds lange tijd weer fysiek samen kunnen komen. We zijn druk bezig om een mooi programma voor de leden samen te stellen. Op deze manier hopen we het jubileumjaar op feestelijke wijze te kunnen afsluiten. Op naar de 100!



Bert van Swam
Voorzitter van de NVvA

50 jaar profilering, professionalisering en kennisontwikkeling



Op 8 mei 1971 werd de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen opgericht met drie belangrijke doelstellingen die 50 jaar later nog recht overeind staan: profilering, professionalisering en kennisontwikkeling.

De vereniging is weliswaar een halve eeuw oud, maar het beroep van arbeidsdeskundigen kent een geschiedenis die langer dan honderd jaar teruggaat. Algemeen wordt aangenomen dat Johan Frederik Staleman (1868-1928) de eerste arbeidsdeskundige in Nederland was. Niet onder die beroepsnaam overigens, want zijn officiële functie luidde: 'agent voor speciale diensten'. Al in 1909 hield hij zich bezig met de bestaanszeker-

heid van een cliënt na een beroepsongeval of ziekte. Met het recht op een uitkering bij arbeidsongeschiktheid en mogelijke re-integratie in het arbeidsproces. En dus: met het werk van een arbeidsdeskundige.

Speciaal agent wordt arbeidsdeskundige

Jarenlang doen de speciaal agenten hun werk in relatieve onbekendheid. Dat verandert allemaal met de invoering van de WAO in 1967 wanneer speciaal agenten een nieuwe naam krijgen: arbeidsdeskundigen. Ook hun functie verandert geleidelijk aan. Zo hebben ze niet langer te maken met de Rijksverzekeringsbank, maar met de GMD. En al snel gaat die op zoek naar ander soort arbeidsdeskundigen: ze moeten niet allemaal een technische scholing hebben, zoals tot die tijd gebruikelijk was, maar

NVVA VOORZITTERS

NVvA voorzitters door de jaren heen:

1971 - 1981	Ru Cruijff
1981 - 1991	Toon van Dorst
1991 - 1996	Karel van Dam
1996 - 1998	Gerrit Wolters
1998 - 2001	Erwin Audenaerde
2001 - 2005	Henk Zuidema
2006 - 2020	Monique Klompé
2020 - heden	Bert van Swam

liever een menswetenschappelijke achtergrond. Dit heeft zowel te maken met bredere opvatting van het werk van de arbeidsdeskundige als met verandering in de arbeid. Ten tijde van de WAO wint kantoorarbeid aan belang. Daarmee ontstaan nieuwe vormen van belasting en van beroepsziekten. Ongevallen komen minder vaak voor, maar steeds meer arbeidsongeschiktheid wordt veroorzaakt door stress. Dat vereist een integrale visie op mens, werk en inkomen.

Verschillende wetwijzigingen zorgen voor verdere diversificering van het vak. Zo worden de (leef)voorzieningen in 1994 ondergebracht bij verzekeraars en gemeenten. Daarnaast wordt de arbeidsbemiddelingstaak van het GAK op 1 januari 1998 onderdeel van Arbeidsvoorziening. En wederom gaat een fors aantal arbeidsdeskundigen mee naar een nieuwe werkgever. Bij het GAK en haar opvolger UWV richten arbeidsdeskundigen zich sindsdien vooral op claimbeoordeling en re-integratie. De grote uitdaging in de particuliere sector ligt elders: de arbeidsdeskundige schuift meer →



Najaarscongres 2011, 40-jarig jubileum van de NVvA

Hoe is het nu met... **Henk Zuidema?**



“Tijdens mijn voorzitterschap was de vereniging onder meer druk met het aanknopen van contacten met aanpalende beroepsgroepen zoals arbeidshygiënist, Arbo-verpleegkundigen en bedrijfsartsen. Ook kreeg de professionalisering verder vorm, wat onder meer leidde tot de aanstelling van Monique Klompé als betaald voorzitter en het instellen van een Raad van Advies. Ook deelden we het land in drie bestuurlijke regio's in met een landelijk bestuur. Verder is de academisering van het vak in gang gezet en daaruit kwam later het AKC voort. Ik ben inmiddels meer dan veertig jaar arbeidsdeskundige. De afgelopen vijf jaar heb ik nog vier dagen per week gewerkt bij UWV in Groningen. Ondanks dat ik de pensioengerechtigde leeftijd ruim ben gepasseerd, ben ik nu weer op zoek naar leuke opdrachten!

naar voren in het re-integratietraject en richt zich op het voorkomen van uitval, het aan het werk houden van mensen.

Oprichting NVvA

De oprichting van de NVvA in 1971 is een belangrijke stap in 'het bevorderen van de studie en de ontwikkeling van het beroep van arbeidsdeskundige en de bescherming daarvan', zoals het is opgetekend in de eerste statuten van de NVvA in 1971. Vanaf het begin spelen professionalisering en profilering dus een belangrijke rol. De NVvA brengt in het kader van profilering ook stelselmatig adviezen uit over wetswijzigingen en consequenties hiervan aan ministers, staatssecretarissen en voor de beroepsgroep belangrijke organen en haalt daarmee ook regelmatig de publiciteit. De onderwerpen die spelen binnen de NVvA zijn van alle tijden: erkenning van het vak, eenheid in beroepsopvatting, de uitoefening van het vak en opleiding en scholing. De onderwerpen worden besproken op congressen, binnen commissies, tijdens bedrijfsbezoeken en in 'de Nieuwsbrief' en haar opvolger 'AD Visie'.

De belangrijkste eerste opdracht aan de NVvA is het opzetten van een zelfstandige arbeidsdeskundige hbo-opleiding. Een noodzakelijke voorwaarde om niet langer te spreken van een functie, maar van een beroep. Helaas gooit de GMD roet in het eten: ze besluit de opleiding in eigen hand te houden. Tegenwoordig kan de post-hbo

opleiding bij verschillende opleiders gevolgd worden.

Vanuit de beroepsgroep zelf blijft de wens tot professionalisering klinken. Dat leidt in mei 1990 tot de oprichting van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA). De SRA is niet alleen een kwaliteitskeurmerk voor de buitenwacht. Zij biedt arbeidsdeskundigen tevens de mogelijkheid om elkaar aan te spreken, te bevragen en eventueel te corrigeren. Dat laatste geldt nadrukkelijk ook voor de cliënten: zij kunnen bij de SRA een klacht indienen wanneer ze vinden dat een arbeidsdeskundige hen niet goed heeft behandeld

De NVvA wil in aan het eind van de jaren '90 nieuwe stappen zetten op het gebied van professionalisering. Streven is om het beroep van arbeidsdeskundige te beschermen. Dat blijkt erg lastig, en dus wordt besloten om individuele certificering van de arbeidsdeskundige een integraal onderdeel te maken van het professionaliseringsplan. Kennisontwikkeling valt ook binnen het



Het Najaarscongres 2019, het laatste voor de coronacrisis

De NVvA **groeit** en telt inmiddels ruim **3.200 leden**



De kenmerkende driehoek Mens Werk Inkomen

kader van professionalisering. Daarom richt de vereniging, samen met UWV, in 2009 het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) op.

Verbreding

De privatisering van de Ziektewet, de concurrentie tussen publieke en private verzekeraars en de wettelijk afgedwongen komst van commerciële re-integratiedienstverlening zijn drie ontwikkelingen die zorgden voor verdere verbreding

van het vak. Tegenwoordig zijn arbeidsdeskundigen op vele fronten actief: waar de een zich vooral bezighoudt met claimbeoordeling of arbeidsjuridische zaken, concentreert een ander zich op re-integratiebegeleiding van zelfstandigen en werknemers. Arbeidsdeskundigen zijn actief in letselschade, voor gemeenten of vinden hun rol als adviseur van werkgevers bijvoorbeeld op het gebied van preventie.

Arbeidsdeskundigen komen in actie bij mensen die als gevolg van ziekte, ongeval of gebrek uit balans zijn of uit balans dreigen te raken. Hierin is de arbeidsdeskundige expertise uniek en onderscheidend. Het maakt de arbeidsdeskundige tot een onmisbare sleutelspeler bij (dreiging van) ziekte, ongeval of arbeids handicap. Onmisbaar voor werkgevers en verzekeraars, onmisbaar voor werknemers, werkzoekenden en zelfstandigen!

Hoe is het nu met...

Monique Klompé?



Vorig jaar nam Monique Klompé na bijna vijftien jaar afscheid als voorzitter van de NVvA. "Alles was daarna gericht op onze plannen om met de zeilboot een wereldreis te gaan maken", zo blikt

ze terug. "Maar de plannen vielen in duigen door corona. Ik heb toen direct mijn vinger opgestoken om weer aan het werk te gaan."

Gelukkig kwam er weer genoeg op haar pad. Sinds juli vorig jaar is Monique interim voorzitter van de Stichting Kwaliteitsregister Jeugdzorg en in oktober kwam daar de Sociale Dienst Drechtsteden bij. "Daar ben ik ad interim hoofd van de afdeling Expertise en Advies. Later ben ik door UWV benaderd om mee te denken over de vernieuwing van de UWV beroepsopleiding tot arbeidsdeskundige. Ik ben sinds januari samen met Conny van Heeren projectleider Vernieuwing Arbeidsdeskundige Opleiding."

De wereldreis per zeilboot is uitgesteld, maar het betekent zeker geen afstel. Sterker nog, een deel van het plan wordt deze zomer toch uitgevoerd.

"We hebben ons huis verkocht en wachten nu op de oplevering van een nieuwbouwhuis, volgend jaar mei. Tot die tijd wonen we op onze boot. Het plan is om vanaf deze zomer koers naar het zuiden te zetten. Corona zette een streep door veel plannen, maar er komt ook weer iets voor terug: het hybride werken maakt straks veel mogelijk. En omdat online werken en vergaderen zo ingeburgerd is, maakt het niet zo gek veel uit waarvandaan ik werk."

Monique heeft veel plezier in de nieuwe functies die ze nu bekleedt maar, zo zegt ze lachend: "Het is natuurlijk niet zo leuk als de NVvA. En of ik de club mis? Uiteraard, maar je wordt ook weer snel opgeslokt door nieuwe werkzaamheden. Het leuke is wel dat ik via het werk voor UWV weer veel bekende gezichten tegenkom uit de NVvA-tijd!"

Hoe is het nu met...

Erwin Audenaerde?



"Het was destijds een drukke periode in een woelige tijd. We hadden te maken met een grote stelselherziening in de sociale zekerheid en er was vanuit de NVvA dringend behoefte aan een goede politieke lobby. Die konden wij met onze vrijwillige achtergrond niet realiseren. Ook de druk vanuit de beroepsgroep om te professionaliseren nam toe. Tot en met mijn bestuurstijd werkten de meeste arbeidsdeskundigen nog

bij wat nu het UWV is. Alles mooi geregeld. Maar onder invloed van de wijzigingen in het wettelijke bestel, vlogen er steeds meer uit. Het verbrokkelde. De ontwikkelingen vereisten een andere vorm van het besturen van de beroepsvereniging. We hebben als vereniging toen het besluit genomen om geld vrij te maken voor een betaalde directeur of voorzitter. Maar het heeft uiteindelijk nog vijf jaar geduurd voordat die er kwam. Ik heb bijna twintig jaar als arbeidsdeskundige bij Heling & Partners gewerkt en ben sinds dit jaar als arbeidsdeskundige en gerechtelijk deskundige werkzaam voor Trivium Advies. Daarnaast ben ik parttime docent bij Letsel Opleidingen en zit ik de redactie van AD Visie en Afwikkeling Personenschade."

Uit de oude doos...

43 jaar AD Visie

Het komt letterlijk en figuurlijk uit de oude doos: het archief van vaktijdschrift AD Visie. En het is vooral te danken aan verenigingsmanager Jeroen Leenstra dat het er is. En zo compleet. Alle tijdschriften en nieuwsbrieven zijn vanaf de eerste editie in januari 1978 bewaard gebleven. Op deze pagina's is goed te zien hoe AD Visie in de loop der jaren evolueerde tot zijn huidige vorm.

TEKST | Diederik Wieman

1978: Getypte nieuwsbrief



Het begon in 1978 met een getypte nieuwsbrief die bestond uit vier aan elkaar genietende A4'tjes. "Reeds vanaf de oprichting van onze vereniging wordt gesproken over de wenselijkheid van een periodiek, maar het zelf uitgeven van een representatief tijdschrift in druk bleek budgettair voor onze vereniging niet haalbaar." De redactie

bestond uit de bestuursleden K. van Dam en voorzitter A.J. van Dorst. Later dat jaar werden daar de heren P. J. de Craen en D. de Potter aan toegevoegd. Een van de onderwerpen betrof de Commissie Opleiding Arbeidsdeskundigen (COA) die net 'de taken in kaart had gebracht die behoorden tot het beroep van arbeidsdeskundigen'. Er werd een subsidieaanvraag gedaan om de opleiding vorm te geven, maar wegens de langdurige kabinetsformatie liet een beslissing op zich wachten.

wordt vermeld dat een artikelreeks in De Beursbengel (vakblad voor de verzekeringsbranche) 'het begrip arbeidsdeskundige een duidelijker profiel heeft gegeven'. Verder wordt een cursus onder auspiciën van het Verbond van Verzekeraars aangekondigd voor 'aankomend praktiserend arbeidsdeskundigen' en is er ruimte voor casuïstiek.

1986: AD Visie

Vanaf halverwege de jaren tachtig krijgt de nieuwsbrief voor het eerst een naam: AD Visie. Tegelijkertijd keert men terug naar A4-tijdschrift-formaat. De eerste edities tellen 8 pagina's. De decemberuitgave van '86 stond in het teken van belasting-belastbaarheid: 'Waarom heeft de arbeidsdeskundige een belastbaarheidspatroon nodig?', kopte een artikel. Verderop ging het over beperkingenpatronen en over belasting- en belastbaarheidspatronen.



1982: Minimagazine



'Het verheugt ons zeer u hierbij een totaal vernieuwde nieuwsbrief aan

te bieden.' Via een A5-formaat van 24 pagina's streefde de redactie ernaar om toch een arbeidsdeskundig vakblad te maken, dat ook naar de buitenwacht verstuurd kon worden. Ook toen was profilering al een thema. In de rubriek kort nieuws

1993: Van nieuwsbrief naar tijdschrift



Efka Uitgevers maakt in opdracht van de NVvA het eerste echte tijdschrift van AD Visie. 24 pagina's met een groene steunkleur en af en toe een zwart/wit foto. In de uitgave van april - '83 onder meer een artikel waarin Arbodiensten als een nieuwe markt voor arbeidsdeskundigen worden bestempeld. Ook wordt de 1-juni brief besproken

waarin de overheid de verantwoordelijkheid voor de sociaal-medische begeleiding bij werkgevers legt en daarmee het einde

van de bedrijfsverenigingen inluidt.

2000: Een dikker blad

De NVvA groeit, maakt inmiddels gebruik van een secretariaatsbureau (Wissenaar & Van Spaendonck) en dat is ook te zien aan de uitingen. De NVvA krijgt een nieuwe huisstijl en nieuw logo en een dikker tijdschrift met een omvang van 40 pagina's. In de uitgave van februari '00 maakt de op handen zijnde certificering veel tongen los. In een uitgebreid artikel wordt de werking, nut en noodzaak hiervan uitgelegd. Ook bijzonder (omdat de meeste arbeidsdeskundigen toen bij voorlopers van UWV of verzekeraars werkten); een interview met Henk Likkel, arbeidsdeskundige in dienst bij Deltion College. Ook wordt een rsi-special aangekondigd in het volgende nummer van AD Visie.



2006: Full color



Er wordt gewisseld van secretariatsbureau en daarmee komt er ook een vernieuwde AD Visie. Een cover met beeld in plaats van alleen omslag met tekst. En ook in het blad zelf is meer ruimte voor beeld en een aantrekkelijke vormgeving. Het gehele blad wordt bovendien in kleur gedrukt en de inhoud krijgt een meer journalistiek karakter. In

november verschijnt het jubileumnummer (35 jaar NVvA) met onder andere een interview met Ella Vogelaar, toen voorzitter van Boaborea, de brancheorganisatie van re-integratiebedrijven.

2007: Update

Een jaar later krijgt AD Visie een update. Het logo verandert en ook de opmaak van het binnenwerk wijzigt. Het nummer van november is een special rondom het door de NVvA en Boaborea georganiseerde 'Alternatieve participatietop'. De inhoud van AD Visie krijgt bovendien een meer



journalistiek karakter met artikelen over leefstijl, werkervaring voor jonggehandicapten, cliënt empowerment en de menselijke maat.

2009: Professionalisering

De NVvA bracht AD Visie onder bij Bohn Stafleu van Loghum, uitgever van vaktijdschriften en de vakredactie werd redactioneel begeleid door Axioma Communicatie in Baarn. Dit leidde tot een full color magazine en een verbeterde inhoud en vormgeving. De coverstory ging over het aanstaande congres over 'Optimale participatie door samenwerking.' Alle sprekers, waaronder Roland Blonk, Jac van der Klink, Vincent Bijl en econoom Arnold Heertje werden vooraf geïnterviewd.



2010: Restyle

Een jaar later krijgt AD Visie qua vormgeving een kleine update. Er is meer aandacht voor beeld en de koppen, kaders en steunkleuren worden aangepast. De coverstory in juli van dat jaar ging over de leefstijl van werknemer. Mag je je daar mee bemoeien? Een vraag die anno 2021 beantwoord is...



2021: papier en digitaal

AD Visie in zijn huidige vorm. Met veel aandacht voor beeld en tekst en opmaak. Ruimte voor columns en opinie en achtergrondartikelen. 2021 is ook een schakeljaar: AD Visie verschijnt vanaf nu 5 in plaats van 6 keer. Daartegenover staat dat we meer online gaan doen. Op de NVvA website, maar ook in de digitale nieuwsbrief. Zo kunnen we met AD Visie een mooie mix maken tussen actualiteit (online) en achtergrond en diepgang (tijdschrift).



In de afgelopen 50 jaar dat de NVvA bestaat heeft de arbeidsdeskundige zich ontwikkeld tot een belangrijke expert in de driehoek mens, werk en inkomen. In drie cases laten we zien hoe waardevol arbeidsdeskundige inzet kan zijn.

CASE 1 De re-integratie van een Poolse uitzendkracht na een zwaar bedrijfsongeval

Samenwerking als succesfactor

De Poolse Mateusz kwam in 2016 tijdelijk naar Nederland om te werken. Hij was 20 en kwam hier om zijn droom te verwezenlijken: voldoende geld verdienen om vrachtwagenchauffeur te worden. Hoe anders liep het. Als uitzendkracht kreeg hij in datzelfde jaar een zwaar bedrijfsongeval. Arbeidsdeskundige Henk Jonker was ruim vier jaar betrokken bij de case. Hij vertelt hoe het traject - mede dankzij goede samenwerking met andere disciplines - succesvol kon worden afgesloten.

TEKST | Diederik Wieman

Foto: v.l.n.r. Arbeidsdeskundige Henk Jonker, Mateusz Szymczak en Wilbert van Gelder van Stella Fietsen

Het was een ongeval in de buitencategorie. Bij het schoonmaken van een industriële machine, die zoals later bleek niet goed beveiligd was, werd de hand van Mateusz vrijwel geheel geamputeerd. Een traumahelikopter vervoerde hem naar het ziekenhuis in Zwolle. Daar voerden chirurgen een hoogstandje uit: na een operatie van 14 uur slaagden zij erin om de hand er weer aan te zetten. In juli 2016 werd ik door letselschadebemiddelaar Rob Kroezen van LSR Westland bij deze case betrokken. Je treft op zo'n moment iemand aan die psychisch en fysiek lijdt onder het zware ongeval, geen Nederlands spreekt en 20 jaar oud is, hij scheelde maar een paar maanden met mijn zoon."

"Je hebt begrip voor de trieste situatie, maar je moet ook meteen beginnen. Direct knelpunten inventariseren, geen kostbare tijd verliezen. Het

is belangrijk zo snel mogelijk te starten met arbeidsgerichte herstelcoaching in de eigen taal. Daarnaast ben je vraagbaak voor het slachtoffer en vooral regisseur: budgetten zoeken, instanties aanspreken, in overleg extra expertise regelen, alles afstemmen met de behandelingen.

Stap voor stap

Natuurlijk probeer je ook in te schatten hoe het herstel zal verlopen. Daarvanuit probeer je een stip aan de horizon te plaatsen. Tegelijkertijd heb je te maken met het toekomstbeeld van het slachtoffer. Al snel werd duidelijk dat tussen die twee een flink gat zat. Maar in het begin wil je niet alle illusies wegnemen, want daar help je iemand op dat moment niet mee. Dus ga je stap voor stap kijken hoe je toch richting een eindpunt kunt komen door de mogelijkheden uit te



leggen en gedrag en verwachtingen te sturen.”

“Belangrijk in deze case was dat ik Pools spreek en de Poolse cultuur ken omdat ik er een aantal jaren heb gewoond en gewerkt. Dat gaf vertrouwen aan Mateusz en zijn ouders, die al in Nederland woonden voordat hij kwam. Voor hen was het Nederlandse systeem van omgaan met ziekte en re-integratie vreemd. Los van het feit of ze in Polen de hand hadden kunnen redden, is er geen professionele ondersteuning om een jongen zoals Mateusz weer te ondersteunen naar werk. En vaak rest dan levenslange ‘arbeidsongeschiktheid’, en ontbreekt een zinvol perspectief in het leven. In Nederland willen we met de WVP en arbeidsdeskundige re-integratie mensen zoveel mogelijk perspectief op werk bieden. Die gedachte was voor Mateusz en zijn familie op dat moment van veel waarde. In dat kader heb ik hem ook kunnen overtuigen dat hij intensief de Nederlandse taal moest gaan leren. Het vergroot zijn kansen op werk en zorgde bovendien voor wat afleiding in een periode van veel operaties en revalidatie.”

Terugslag

“De eerste vijf, zes operaties verliepen goed, er was telkens meer functioneel herstel waardoor ook de hoop toenam dat hij ooit zijn droomberoep zou kunnen uitoefenen. Misschien niet in de volle breedte, maar wellicht wel containervervoer, waarbij het laden en lossen minder van je vraagt. Maar in een belastbaarheidsonderzoek gaf de arts arbeid en gezondheid aan dat je met deze schade en een normaal herstel, niet duurzaam aan de slag kunt als vrachtwagenchauffeur. De grijpkracht is en blijft te gering, de kans dat je voor dat beroep gaat uitvallen is onverantwoord groot. Mateusz kreeg van die mededeling een flinke terugslag en kende vele momenten dat hij in een diep dal zat.”

“Na twee jaar ging het een stuk beter met Mateusz. Hij sprak inmiddels redelijk



Nederlands en na de eerste twee ziektejaren konden we ook het UWV inschakelen. Betaald werk was vanwege de voortgaande medische ingrepen echter nog niet aan de orde. Wel zijn we gaan kijken of er vrijwilligerswerk voor hem was. Hij kon via de gemeente Zeewolde in de kringloopwinkel terecht en daar bloeide hij op. Hij genoot van het werk en het contact met collega's en klanten. Maar het was vrijwilligerswerk, terwijl het doel betaalde arbeid is. Dit werk kon dus niet het eindstation zijn. Betaald werk bleek vier jaar na het ongeluk pas mogelijk te zijn. En toen ging het ook snel. In samenwerking met UWV WERKbedrijf werd via arbeidsdeskundige Joost Brugge een traject maatschappelijke participatie gestart en kwam er contact met Concerned, een regionaal bedrijf in jobcoaching en re-integratie. Coach Christa Verhorst regelde een stageplaats in het onderdelenmagazijn bij Stella Fietsen, waar hij in het magazijn kleine en lichte fietsonderdelen op een karretje verzamelt voor levering bij de mensen thuis, de 'servicebus' of het E-bike Service Center. Na de proefplaatsing van enkele maanden kreeg Mateusz in november vorig jaar een jaarcontract met uitzicht op een vaste arbeidsovereenkomst. Het was geen baan als vrachtwagenchauffeur, maar wel werk dat hij leuk vond, arbeidsdeskundig gezien binnen zijn belastbaarheid paste, en hij graag wilde. De energie die heerst onder de veelal jonge collega's binnen het e-bike bedrijf, deden Mateusz erg goed.”

Ongebruikelijk

“De afronding van deze case was ook bijzonder. Als iemand vanuit de wia is

“Een betaalde baan was het doel”

geplaatst geldt vijf jaar lang de no-risk polis. Het loon bij ziekte wordt dan doorbetaald, maar wat vaak vergeten wordt is dat, wanneer er opnieuw langdurige uitval ontstaat, de eventuele re-integratiekosten voor rekening van de werkgever zijn. Ik heb toen met de verzekeraar afgesproken dat zij de eventuele re-integratiekosten tijdens de looptijd van de no-risk polis zullen vergoeden.”

“Het was mijn eerste zaak met zwaar letsel. En ik heb me er met hart en ziel voor ingezet. Het is ook een case waar ik met trots op terugkijk. Vooral omdat hij tot een goed einde kwam door samenwerking met alle betrokken partijen zoals UWV, Gemeente Zeewolde, het re-integratiebureau, de letselschadebelangenbehartiger, het bureau personenschade Cordaet, de zorg- en schadeverzekeraar en Stella. Wat dat betreft ben ik nog meer overtuigd geraakt dat samenwerking tussen de verschillende partijen én het voeren van een goede regie hierop, een belangrijke succesfactor is. Dit met wederzijds respect voor elke professional in zijn rol en positie in de case. Natuurlijk kijk ik mee met wat andere partijen doen. Maar dat gaat op basis van collegialiteit en professionaliteit. Je wilt elkaar ondersteunen en versterken. Vanuit mijn positie kon ik bijvoorbeeld extra budget krijgen voor trainingen, cursussen of voorzieningen. Onderlinge afstemming en gecoördineerd samenwerken tussen de verschillende partijen, daar is nog een wereld te winnen. In deze case is het gelukt om alle partijen te mobiliseren en heeft Mateusz, met veel geloof in eigen kunnen, een passende baan binnen zijn belastbaarheid kunnen vinden. Dat we gezamenlijk tot dit resultaat zijn gekomen is natuurlijk goud.”



Wilma Arts:

“Dat de vereniging zo groot zou worden konden we toen niet bedenken”



Samen met haar toenmalige echtgenoot, Ru Cruijff, stond ze vijftig jaar geleden aan de wieg van de NVvA. Wilma Arts, inmiddels 87, was als huishoudkundig ergonome en arbeidsdeskundige een van de eersten in Nederland die stelde dat huishoudelijk werk als voorwaardelijke arbeid gezien moest worden. Ze kwam met name op voor huisvrouwen, die door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt raakten.

TEKST | Diederik Wieman

Het is een kleine wereld. NVvA-voorzitter Bert van Swam werd door een regionale krant geïnterviewd over zijn afscheid als wethouder van gemeente West Maas en Waal. Daarin kwam ook zijn werk voor de NVvA ter sprake. Wilma Arts las het artikel en veerde op. De NVvA! Dat kwam haar heel bekend voor. Haar toenmalige echtgenoot Ru Cruijff richtte in 1971 de vereniging op en zij was daar als echtgenote en vakgenoot zeer nauw bij betrokken. Wilma nam contact op met Bert en er volgde een afspraak waarop zij uitgebreid over die periode vertelde. De wereld werd nog kleiner toen bleek dat Bert van Swam en de familie Arts plaatsgenoten in Boven-Leeuwen waren geweest en dat Bert op de lagere school nog les had gekregen van Wilma's vader.

Ru en Wilma leerden elkaar kennen toen ze beiden in Wageningen studeerden. Ru aan de Landbouw Universiteit, tegenwoordig Wageningen University en Wilma aan de Landbouwhogeschool. “Ik studeerde daar arbeidskunde en leerde onder meer arbeid analyseren. Dus het ontleden van werkzaamheden in bijvoorbeeld houding, beweging en energieverbruik. Ik richtte mij daarbij vooral op het analyseren van arbeid in de huishouding. Ik vond dat huishoudelijk werk ook als voorwaardelijke arbeid moest worden aangemerkt. En dat er dus ook iets geregeld moest worden voor huisvrouwen die door arbeidsongeschiktheid geen huishoudelijke taken meer konden doen.” Ze werd een expert op dat gebied, dat zich later uitbreidde richting mensen die in de thuis- en gezinszorg werkten. Vanwege haar kennis werd ze door een boekenuitgever benaderd om een manuscript te beoordelen. “Het was geschreven door een architecte en ging over hoe je woningen kunt aanpassen voor mensen die gehandicapt raakten. Ik kon alleen kleine, noodzakelijk aanpassingen doen, maar nadat ik het gelezen had zei ik: ‘wat mij betreft deugt het halve boek niet.’ De auteur was bij de maatvoeringen en energieverbruik van gemiddelden uitgegaan. Dat kan natuurlijk niet, want er is heel veel verschil tussen mannen en vrouwen, grote en kleinere mensen etc. Dat boek moest toen dus voor een groot deel herschreven worden.”

Zelfstandig

In de jaren '80 werkten zowel Ru als Wilma als ZZP'er en deden ze als 'beëdigd taxateurs in menselijke schade' veel letselschadezaken. Ook na hun scheiding eind jaren negentig, bleven ze zakelijk aan elkaar verbonden. Ru Cruijff overleed in december 2004. “Hij werd ziek”, herinnert Wilma zich. “We waren toen al een aantal jaren uit elkaar. De avond voordat hij opgenomen zou worden belde hij mij op en zei: ‘Ik denk dat dit de laatste keer is dat wij elkaar spreken.’ Hij was als de dood voor ziekenhuizen omdat we in de letselschade jarenlang vooral de andere kant hadden gezien. Dat medici ook fouten kunnen maken. En verdomd, de volgende dag is hij door een medische fout tijdens de operatie overleden. Het is natuurlijk wel triest



dat uitgerekend iemand die zijn hele leven lang alles doet voor anderen die letselschade oplopen, zelf op de operatietafel komt te overlijden.”

Lourdes

Over de begintijd van de NVvA kan Wilma honderduit vertellen. De felle discussies die ze met haar man had over de begrippen arbeidskundige en arbeidsdeskundige bijvoorbeeld. “Ik vroeg hem dan waar zij dan zo ‘deskundig’ in waren, zegt ze lachend. En over het feit dat Ru al heel snel vond dat de SRA moest worden opgericht. “Hij vond hoe dan ook dat mensen steeds bijgeschoold moesten worden. Ik heb in dat kader nog cursussen arbeidsanalyse gegeven aan arbeidsdeskundigen die lid waren van de NVvA.” En over hoe zij zich ‘ontiegelijk’ druk maakten over de bezuinigingen op het sociale stelsel tijdens het kabinet Lubbers III. Veel WAO’ers moesten toen herkeurd worden. Wilma: “Het was net Lourdes, zeiden we altijd. Mensen kwamen 100 procent arbeidsongeschikt de spreekkamer binnen en ging 50 procent genezen weer naar buiten. We werden min of meer gedwongen om andere arbeidsongeschiktheidspercentages te geven. Als vereniging hebben we nog tevergeefs geprobeerd daartegen in opstand te komen.”

Natuurlijk moest het ook anders in de tijd dat Nederland de zieke man van Europa werd genoemd. “Grote bedrijven die moesten bezuinigen vroegen aan arbeidsdeskundigen of zij werknemers niet arbeidsongeschikt konden verklaren omdat ze dan beter af waren dan wanneer ze ontslagen zouden worden. Dat kon natuurlijk ook niet langer.”

Lang door

Wilma heeft nog tot hoge leeftijd doorgewerkt, zo blijkt uit haar woorden. “Tot een paar jaar terug werd ik nog voor zaken gevraagd wanneer huisvrouwen of mensen in de thuis- en gezinszorg iets hadden gekregen. Want daar hebben blijkbaar nog steeds weinig arbeidsdeskundigen kaas van gegeten. Ik weet nog dat ik toen bij de rechtbank in Zwolle kwam om beëdigd te worden. De griffier zette zijn leesbril af, keek naar mij en zei lachend: ‘Mevrouw, leeft u nog?’ Ik heb ook nog adviezen gegeven aan de gemeente Beuningen inzake de WMO, want daar ging het ook niet altijd helemaal lekker met het vaststellen van problemen. En ik heb ook nog wat zaken voor Alex Brenninkmeijer gedaan. De vorige ombudsman.” Maar nu ze 87 is, vindt ze het welletjes. “Wat moet je met zo’n oud mens, zegt ze lachend. “Maar het is wel leuk om te horen dat de NVvA inmiddels zoveel leden heeft. Dat hadden wij in het begin natuurlijk nooit kunnen vermoeden!”



COLUMN

Uniek beroep

Na maanden van wisselvallig weer en de pandemie, verheug ik me extra op een lange en heerlijke zomervakantie met goed weer. Gelukkig mogen we weer (beperkt) reizen. Want een andere omgeving met andere mensen met hun specifieke gewoonten en cultuur, zorgen voor ontspanning en geven een andere kijk op de wereld.

Zo is het me vaak opgevallen dat sociale wetgeving in het buitenland heel anders geregeld is dan hier en dat men het beroep van arbeidsdeskundige gewoonweg niet kent. Hooguit herkent men een aantal taken die dan vaak zijn toebedeeld aan een (huis)arts, maatschappelijk werker of een soort coach. Eigenlijk vind ik het raar dat we in Nederland hierin uniek zijn. Juist omdat de wereld zo klein is door alle (social) media en internationale betrekkingen.

Ons beroep; uniek in de wereld. Het vak bestaat in Nederland al meer dan een eeuw en onze vereniging, de NVvA, komt al 50 jaar op voor het vak van arbeidsdeskundige. Het is best vreemd dat wij hier zo uniek in zijn. Immers, er wordt over de hele aarbol gewerkt en er is dus ook overal sprake van goede en slechte arbeidsomstandigheden. Iedereen kan ziek worden en overal zijn gezagsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers.

We kennen allemaal de krantenartikelen over kinderarbeid in de wereld, over bizarre arbeidsomstandigheden in ontwikkelingslanden, maar ook in rijke landen.

Het gaat over mensen die overal ter wereld werkzaam zijn, anno 2021. Over kinderen die niet op de juiste plek zitten. Als arbeidsdeskundige voel ik mij enerzijds trots om een uniek en mooi beroep uit te voeren conform doordachte en gedetailleerde Nederlandse wet- en regelgeving. Anderzijds voel ik mij wel eens bezwaard omdat het ver van huis (maar gevoelsmatig dichtbij) nog gebruikelijk is dat mensen werken in arbeidsomstandigheden die te bizar voor woorden zijn.

Hoe dan ook, ik wens iedereen alvast een fijne zomervakantie toe, of dit nu in ons eigen land is of ver daarbuiten!

Annet de Grunt

Annet de Grunt is redactielid en arbeidsdeskundige

50 jaar NVvA in mijlpalen

1971

Oprichting van de NVvA

1998

Certificering HSKO



1993

Een eigen tijdschrift



1999

Professioneel statuut



1978

De eerste Nieuwsbrief



1990

Oprichting Stichting Register Arbeidsdeskundigen.

De SRA is al 30 jaar een van de belangrijkste partners van de NVvA. Houding en gedrag is een cruciaal deel van ons vak. De gedragscode en het tuchthuis is het fundament onder onze beroepsgroep.



2006

De driehoek Mens Werk Inkomen

2009 * AKC

Oprichting
AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

2009

100 jaar arbeidsdeskundig-
heid. Publicatie 'Een typisch
Nederlands beroep'



2017

De beroepsnorm

2019

De AD Academie gaat van start



2011

8e lustrum NVvA, jubile-
umboekje '40 Jaar profes-
sionalisering arbeidsdes-
kundigen.'



Beroepsnorm arbeidsdeskundige



2021

50 jaar NVvA! Geactualiseerde
beroepsnorm





Terugblik op 50 jaar sociale zekerheid

In dit jubileumnummer blikken we graag met u terug op 50 jaar sociale zekerheid. Welke keuzes heeft de overheid gemaakt? En voor welke nieuwe keuzes staan we nu?

TEKST | Marjol Nikkels

Precies 50 jaar geleden, in 1971, werden de eerste effecten zichtbaar van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), die in 1967 was ingevoerd. De WAO kende ruime toekenningscriteria. Een verlies aan verdien capaciteit van 15% was al genoeg om in de WAO te komen. En was er geen passend werk beschikbaar, dan was je volledig arbeidsongeschikt. De WAO werd dan ook grootschalig gebruikt als afvloeiingsregeling, waardoor het aantal WAO-uitkeringen elke maand met duizenden mensen steeg. Het besef kwam dat er iets moest gebeuren. Midden jaren 80 ging de WAO-uitkering geleidelijk terug van 80% naar 70%, ook voor de bestaande uitkeringsgerechtigden. En in 1987 werd ook de verdiscontering van de werkloosheid in de WAO opgeheven.

Nederland is ziek

Niet alleen het aantal WAO'ers was schrikbarend, ook het ziekteverzuim was hoog. Gemiddeld was het verzuim ruim 8%. Maar er waren ook branches met wel 30% verzuim. De collectieve financiering van het verzuim via de Ziektewet is oneigenlijk gebruikt voor periodes waarin er geen werk beschikbaar was. Denk aan schilders in de winterperiode. Ruud Lubbers schudde Nederland in

1990 wakker met zijn befaamde uitspraak 'Nederland is ziek' en kondigde grote veranderingen aan. Het eigen risico ging voor kleine bedrijven omhoog van 2 dagen naar 6 weken. En voor grote bedrijven naar 6 weken. Dit bleek nog niet voldoende, waardoor vanaf 1996 werkgevers het hele eerste ziektejaar volledig zelf moesten financieren. De oude Ziekte-wet bleef als een vangnetvoorziening bestaan voor groepen waarbij het niet wenselijk is dat de werkgever de rekening zelf betaalt. Onder meer voor personen die recht hebben op de no-riskpolis, maar ook voor personen die ziek zijn als gevolg van orgaan-doe-ling of zwangerschap en bevalling.

Van passende naar gangbare arbeid

Ook de WAO ging verder op de schop, door de keuringsregels aan te scherpen: van passende arbeid naar gangbare arbeid. Het doet er niet meer toe wat iemand ooit gekund of gedaan heeft, het gaat er om wat men nog wel kan. Ook ging de WAO-uitkering opnieuw naar beneden en werd afhankelijk van iemands leeftijd en inkomen.

Parlementaire enquête Buurmeijer

In 1992 en 1993 kwam er een parle-

mentaire enquête onder leiding van Flip Buurmeijer naar de uitvoeringsorganen sociale verzekeringen. De commissie concludeerde dat de bedrijfsverenigingen uit die tijd, zoals het GAK, niet bezig waren met het voorkomen of verminderen van de uitkeringen. Er vond nauwelijks controle plaats op de uitgevoerde keuringen en aan het re-integreren van arbeidsongeschikten werd evenmin amper aandacht besteed. De WAO werd gezien als aantrekkelijk alternatief voor de WW en omdat werkgevers en werknemers gezamenlijk het bestuur vormden van de bedrijfsverenigingen, konden ze al deze praktijken met de mantel der liefde bedekken. Daarom werd in 1995 het bestuur en de uitvoering van de sociale verzekeringen van elkaar gescheiden. Duidelijk was ook dat de financiering van de sociale zekerheid een grote druk op de collectieve lasten betekende. Door bedrijven een grotere eigen verantwoordelijkheid te geven en het voor bedrijven aantrekkelijker te maken als hun werknemers minder beroep zouden doen op de sociale zekerheid, moest de druk op het stelsel worden verminderd. Met de wet PEMBA kregen werkgevers voor de eerste vijf WAO-jaren de keuze tussen het publieke en private bestel.

Schrikbeeld: 1 miljoen arbeidsongeschikten

Al deze veranderingen waren nog onvoldoende: in 2002 zaten we heel



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

Begin maar eens met het daadwerkelijk lonend maken van werk

dicht tegen de 1 miljoen arbeidsongeschikten aan. Dat was de reden voor invoering van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) in 2002. De WVP heeft de re-integratie-inspanningen van werkgever, werknemer en bedrijfsarts effectiever gemaakt. Het wordt een van de meest succesvolle wetten van de laatste 20 jaar genoemd.

WIA, de nieuwe WAO

Maar er moest meer gebeuren: een 'nieuwe' WAO. Aanleiding waren de uitkomsten van het rapport van Commissie-Donner (2001) en het SER-advies Werken aan arbeidsgeschiktheid (2002). Volgens de commissie-Donner moest de nieuwe WAO voorbehouden blijven aan degenen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt waren. Zij die slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren, moesten financieel geprikkeld worden om het werk te hervatten.

In het SER-advies werd voorgesteld om de wettelijk verplichte periode van loondoorbetaling bij ziekte te verlengen tot twee jaar. De re-integratieverplichtingen voor werkgever en werknemer moesten worden aangescherpt en tijdige werkhervatting moest voorop staan.

De 'nieuwe' WAO werd per 29 december 2005 ingevoerd onder de naam Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Met de komst van WIA werd (wit) werk lonend gemaakt: wie zijn resterende verdien capaciteit zo veel mogelijk benut, ontvangt de hogere uitkering. Ook werd het onderscheid tussen gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikten ingevoerd. De WIA was direct een groot succes. In 2010 werd zelfs gesproken over het WIA-mirakel: het gewijzigde stelsel met financiële prikkels bleek goed te werken. Helaas was het effect tijdelijk: sinds 2015 zijn de geluiden over de



WIA niet meer zo positief, want de WIA-instroom blijft maar stijgen.

Effecten overheidsbeleid

Daarnaast blijkt dat het beleid van de overheid wat zich kenmerkt door 'de vervuiler betaalt', ook een keerzijde heeft. Werkgevers ervaren de verplichtingen als een belemmering om mensen in dienst te nemen en werken massaal met flexwerkers en met zzp'ers. Het kabinet Rutte 3 heeft de commissie-Borstlap ingesteld om de doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt te onderzoeken en om adviezen te geven voor toekomstige regelgeving. In januari 2020 verscheen het rapport 'In wat voor een land willen wij werken'. Het advies van de commissie is om de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van twee naar één jaar terug te brengen en om de re-integratieverplichtingen te verminderen.

Wat gaat er nu verder gebeuren?

Het advies van de commissie-Borstlap gold voor alle werkgevers en dus niet alleen voor de kleine werkgevers. Toch kiezen de politieke partijen in hun programma's alleen

voor een kortere loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers. Probleem is echter dat je dan ook na 1 jaar de WIA-keuring krijgt en daarmee een toename in de WIA. Verder heeft het UWV geen verzekeringsartsen-capaciteit voor extra claimbeoordelingen WIA.

Voorlopig verwacht ik dus geen grote politieke verandering. Wel zal vermoedelijk in het regeerakkoord een nieuw plan of onderzoek aangekondigd worden naar verlichting van de financiële lasten en re-integratieplichten voor de werkgevers. Een advies is om maar eens te beginnen met het daadwerkelijk lonend maken van werken voor de werknemer door het aanpakken van alle bovenwettelijke loondoorbetalingsverplichtingen in de cao's die juist het thuiszitten belonen. Re-integratie heeft dan vrijwel geen kans van slagen, behalve voor de intrinsiek gemotiveerde mensen die zelf koste wat het kost aan het werk willen. Bij cao's waar in het tweede ziektejaar de werknemer teruggaat naar 70% van het inkomen, is er een grotere kans op herstel aan het einde van het eerste ziektejaar. ←



TECHNOLOGIE kan veel bijdragen aan inzetbaarheid

Technologie en werk. Het is een spannende combinatie. Door technologie verdwijnen banen en soms zelfs beroepen. Maar er komt ook weer nieuw, ander werk voor terug. Het verandert de aard van werk en helpt ook mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te komen.

TEKST | Diederik Wieman

De Concorde, de Philips CD-i en de Segway; slechts zelden zie je dat technologische innovaties mislukken. Veel vaker is het een succes en voegen ze iets toe waardoor we er als mens en maatschappij op vooruit gaan. We kennen inmiddels veel vertrouwde voorbeelden, zoals de robotarm die samenwerkt met de werknemer in de autofabriek of het exoskelet dat de ondersteuning geeft bij zwaar werk. Google Glass mag dan geen succes geworden zijn, het heeft wel iets in gang gezet want tal van andere innovatieve bedrijven hebben smartglasses ontwikkeld voor uiteenlopende toepassingen. Vorig jaar introduceerde de Duitse start-up Munevo een smartglass applicatie waarmee je de rolstoel kunt besturen door middel van hoofdbewegingen. Een enorme winst in zelfbeschikking en dus levenskwaliteit voor mensen in een rolstoel. In Nederland vergoedt Welzorg deze innovatie, vorig jaar werd de eerste Munevo Drive in gebruik genomen door een ALS-patiënt in Maastricht. Een andere start-up komt nu met Whispp, een app voor mensen die stotteren. Stotteraars kun-

nen vaak wel zonder ontspannen en (vrijwel) vloeiend spreken wanneer zij fluisteren. Whispp zet dit fluisteren zonder vertraging om naar de eigen normale stem van de gebruiker. Het is geen wondermiddel tegen stotteren, maar wel een heel mooi hulpmiddel om de communicatie te verbeteren.

Technologie kan vooral ook bijdragen aan een betere kwaliteit van werk. Afgelopen voorjaar opende softwareproducent AiFi in Shanghai 's werelds grootste kassa-loze supermarkt. AiFi gebruikt camera's en kunstmatige intelligentie om de bewegingen van klanten in de winkel te volgen. Die detecteren wanneer mensen een product pakken, zodat hun virtuele winkelmandje automatisch wordt bijgewerkt. Als klanten de winkel verlaten, krijgen ze via de AiFi-app automatisch een digitale rekening en wordt het bedrag van hun creditcard afgeschreven. Het maakt kassamedewerkers overbodig, maar er komen in de vorm van servicegerichte gastheren- en gastvrouwen weer nieuwe functies voor terug. Dat is minder eentonig en belastend dan kassawerk.

Slimme assistent

Ook het werk van de arbeidsdeskundige kan door technologie verbeteren. Een mooi voorbeeld hiervan is AD Assist; een applicatie die arbeidsdeskundigen snel inzicht geeft in de arbeidsmogelijkheden van werknemers. AD Assist is de afgelopen jaren ontwikkeld op initiatief van LDC in samenwer-

king met een werkgroep van arbeidsdeskundigen in de vorm van een 'agile' project, waarbij zoveel mogelijk kennis uit de praktijk wordt gevangen in een zelflerend online systeem. De basis voor dit systeem was de LDC beroependatabase met daarin een vrijwel compleet overzicht van alle beroepen in Nederland. De database omvat 2.200 basisfuncties met telkens gemiddeld 20 taken met een variabele taakzwaarte. Deze data worden tijdens gebruik van de applicatie aangevuld met gegevens die de arbeidsdeskundigen zelf invoeren. De 'machine learning' algoritmes van AD Assist kunnen in deze alsmaar toenemende hoeveelheid data patronen ontdekken waarmee de arbeidsdeskundige geadviseerd kan worden bij diverse aspecten van het arbeidsdeskundig onderzoek. Kunstmatige intelligentie helpt bij het samenstellen en analyseren van het functieprofiel. Het bepaalt op basis van de beperkingen van een werknemer welke taken passend kunnen zijn. Het geeft suggesties voor mogelijke aanpassingen van de werkomstandigheden. En het kan suggesties geven voor matches met andere functies, binnen en buiten de organisatie van de werkgever. Aan het eind van het proces komt alles samen in een geautomatiseerd rapport waarbij de arbeidsdeskundige volledige controle heeft over inhoud en indeling. In dit geheel heeft de technologie dus een ondersteunende rol. Het helpt de arbeidsdeskundige bij het werkproces door handelingen te automatiseren en kennis aan te reiken. Het velt daarbij zelf geen oordelen, maar neemt werk uit handen waardoor de arbeidsdeskundige meer tijd over heeft voor de menselijke kant van dit beroep; de gesprekken met de werknemer en de werkgever, en de uitwerking van een effectief advies met als doel de werknemer zo goed als mogelijk aan het werk te houden. Dit laatste past uitstekend bij de doelstelling van LDC om zoveel mogelijk mensen duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Inclusie

Dat technologie een belangrijk bijdrage kan leveren aan het werk voor mensen met een arbeidsbeperking weten we al vele jaren. 'Voorzieningen van technische aard', zijn bijna net zo oud als het arbeidsdeskundige beroep zelf. Aangepaste auto's en speciale computers voor blinden en slechthorenden zijn niet meer weg te denken, maar er worden steeds meer nieuwe technologieën ingezet om werk inclusief te maken. De Coalitie voor Technologie en Inclusie (met daarin o.a. UWV, SZW, de AWWN, Tilburg University en de Landelijke Cliëntenraad) wil deze ontwikkeling aanjagen. Twee jaar geleden startten zeven pilots op het gebied van technologie en inclusie. In de pilots testten technologieontwikkelaars samen met werkgevers, werknemers en hun begeleiders nieuwe technologie om de



Je rolstoel besturen met oogbewegingen dankzij de smartbril van Munevo



Medewerker werkt behulp van een VR-bril in het magazijn

participatie van personen met een arbeidsbeperking te bevorderen. Dit leidde tot succesvolle pilots met onder meer een bril die voorleest wat je zelf niet kunt lezen, een beamer die met lichtsignalen helpt bij het assembleren of een robot die je begeleidt. Een ander succesvol product was een Augmented Reality bril die medewerkers met een arbeidsbeperking door de werkprocessen loodst. Dankzij deze slimme bril kunnen zij zelfstandiger werken en maken ze minder fouten. Ook nu nodigt de coalitie bedrijven en instellingen om mee te doen aan 'Tech for inclusion 2021'. Via deze challenge wil de coalitie nieuwe pilots ontwikkelen waarbij technologie ingezet wordt om mensen met een arbeidsbeperking beter in staat te stellen om te (blijven) werken.

Kanttekeningen

Technologie kan dus veel betekenen voor mens en werk, maar het er zijn ook kanttekeningen waar rekening mee moet worden gehouden.

De Sociaal Economische Raad signaleert kansen voor innovatie, duurzaamheid, werkgelegenheid en maatschappelijke welvaart, maar benoemt ook enkele zorgen. Bijvoorbeeld de toenemende tweedeling tussen mensen die profiteren van de nieuwe technologie (vooral hoger opgeleiden) en mensen die nadelige effecten ondervinden. Dit zijn met name mensen met geen of een lage opleiding, die eenvoudig werk zien verdwijnen en niet meekunnen in banen die daarvoor in de plaats komen. Technologische ontwikkeling vraagt ook om nieuwe competenties en vaardigheden van de mens. Daarom zeggen deskundigen dat het in de toekomst niet zo zeer draait om functies en banen, maar om het aanpassingsvermogen en inzetbaarheid van mensen. Met het oog daarop is investeren in levenslang leren en ontwikkelen essentieel voor toekomstige inzetbaarheid.



In de afgelopen 50 jaar dat de NVvA bestaat heeft de arbeidsdeskundige zich ontwikkeld tot een belangrijke expert in de driehoek mens, werk en inkomen. In drie cases laten we zien hoe waardevol arbeidsdeskundige inzet kan zijn.

CASE 2 Arbeidsdeskundige Gerda Tol was betrokken bij de re-integratie van slachtoffers van de nieuwjaarsbrand in Volendam.

Er is niemand buiten de boot gevallen

Afgelopen jaarwisseling was het twintig jaar geleden dat er brand uitbrak in Café 't Hemeltje in Volendam. Bij de nieuwjaarsbrand verloren veertien jongeren het leven en raakten meer dan tweehonderd anderen ernstig gewond. De trieste gebeurtenis had een grote impact op het dorp. Voor Gerda Tol betekende het een wending in haar carrière. Ze werd naar aanleiding van de ramp arbeidsdeskundige.

TEKST | Diederik Wieman

Café het Hemeltje bestaat niet meer. In het pand is nu Volendam Experience gevestigd.

Ik heb vele jaren in de sociale werkvoorziening gewerkt en hield mij daar vooral bezig met detachering van klanten naar de vrije arbeidsmarkt. In feite een voorloper op het re-integratiewerk dat ik nu doe, waarbij je ook regelmatig mensen bij een andere werkgever moet zien te plaatsen. In 2001 besloot ik om een switch te maken. Ik zou op 2 januari beginnen als manager van een uitzendbureau, omdat het commerciële aspect mij aantrok. Maar een dag eerder voltrok zich de ramp in 't Hemeltje. Mijn eigen dochter was erbij, maar is gelukkig redelijk goed weggekomen, twee neefjes raakten echter ernstig verbrand. De ramp had een enorm grote impact op Volendam. Iedereen had wel een direct getroffen gezins- of familielid, een vriend of een kennis. Ook de impact op de hulpverleners en de omwonenden die eerste

hulp verleenden was groot. Ik denk dat meer dan 3200 betrokkenen direct of indirect de gevolgen ondervonden."

Eenheid

"De eenheid onder de Volendamse gemeenschap was groot en er werd gezamenlijk gelobbyd om geld beschikbaar te krijgen voor nazorg. Besloten werd om één loket op te zetten voor alle hulpvragen. Scholen, UWV, artsen, psychologen, ziekenhuizen: allemaal werden ze vertegenwoordigd via 'het Anker', zoals het loket heette.

Rond die tijd nam de Industriële Bedrijvengroep Edam Volendam het initiatief tot een arbeidsconvenant om de getroffen mensen gelijke kansen te bieden op werk. Ik heb vanuit mijn expertise en mijn toen nieuwe functie als manager van een



uitzendbureau aangeboden om daarover mee te denken. Daarop ben ik gevraagd om het convenant te bewaken en ben ik als adviseur inkomen en arbeid zes jaar lang actief geweest voor het Anker. Ik deed dat een aantal dagen per week, naast mijn werk als manager van het uitzendbureau. Die periode van zes jaar is mijn leerschool geweest voor wat daarna ook officieel mijn vakgebied werd: re-integratie en arbeidsdeskundig advies.

Opleiding

In het begin van die zes jaar heb je vooral te maken met jongeren waarvan sommige nog schoolgaand en sommigen al werkzaam waren en kreeg ik te maken met het UWV. Ik raakte vertrouwd met het aanvragen van uitkeringen en (meeneembare) voorzieningen, de sociale wetgeving van toen, zoals de Wet REA en de oude Wajong, WAO en met begrippen als belasting en belastbaarheid. Wat kan iemand niet meer en wat nog wel en hoe kun je dat potentieel optimaal benutten? Toen in 2006 het Anker ophield te bestaan, is mede door steun van het UWV en werkgevers echt niemand van de slachtoffers buiten de boot gevallen. En dat is iets waar we trots op mogen zijn.

Toen het loket sloot ben ik verdergegaan als re-integratiebedrijf Come Back en heb ik de opleiding tot arbeidsdeskundige gevolgd. Omdat ik al wat ouder was toen ik aan de opleiding begon, was ik niet altijd even zeker. Maar ik slaagde met een dikke 9,5. De examinerator, iemand van UWV, zij na het eindgesprek: 'Mevrouw Tol u wordt geen arbeidsdeskundige, u bent het al'. Ik had praktisch gezien in de jaren daarvoor bij het Anker alle arbeidsdeskundige werkzaamheden gedaan. Nu had ik ook het officiële papiertje."

Trots

"Afgelopen december zag ik de documentaires op televisie over de nieuwjaarsbrand. Ik was ongelooflijk trots op de mensen die werden geportretteerd. Allemaal hoog



Gerda Tol

opgeleid, goed ontwikkeld, voorzien van leuke partners en kinderen. Ik ken ze allemaal, ze zijn allemaal bij mij langs geweest omdat ik de hulpvragen opvolgde over sociale zekerheid en arbeid. Zij zijn het beste voorbeeld van kijken naar de kansen en mogelijkheden in plaats van naar de onmogelijkheden en beperkingen. Hoe groot je beperkingen ook zijn: als je maar focust op je kwaliteiten, op dingen die wel kunnen én de drive hebt, dan kun je veel bereiken. Dat geldt ook voor mijn neefje. 13 jaar was hij op die dag. Hij mocht bij uitzondering een keer uit. Hij raakte zwaar verbrand en moest bijna al zijn vingers missen. Zijn carrière lag tot dan toe eigenlijk al vast: na de technische school zou hij als tegelzetter in het bedrijf van zijn vader gaan werken om dat later te kunnen overnemen. Maar voor dat werk was hij door de brand ongeschikt geworden. Wel leerde hij razendsnel weer de computer en de telefoon bedienen, want dat kunnen ze op die leeftijd. Voor hem, en alle andere jongeren, ook al zaten ze nog op school, werden meteen bijbaantjes geregeld. Om de aandacht wat af te leiden en om wat bij te verdienen. Ik heb de plaatselijke kabelkrant benaderd of hij daar terecht kon. Hij ging aan de slag met foto's en felicitaties online zetten, maar deed later ook interviews en reportages. Hij ontwikkelde zich goed en toen hij na een paar jaar wat anders wilde, hebben we er vanuit het convenant voor gezorgd dat hij bij een grafisch bedrijf

“Zij zijn het beste voorbeeld van kijken naar de kansen en mogelijkheden.”

terecht kon. Eerst als proefplaatsing met een stukje subsidie, later in vaste dienst kreeg hij een opleiding tot dtp'er. Na een aantal jaren kreeg hij zelfs de mogelijkheid om mede-eigenaar te worden. Maar na verloop van tijd ontstonden er kriebels: hij wilde dit werk niet zijn leven lang blijven doen. Hij ging in z'n eentje op wereldreis en besloot daarna de PABO te gaan doen. Nu staat hij voor de klas als docent en heeft het helemaal naar zijn zin. Door zijn intrinsieke motivatie heeft hij de opleiding met vlag en wimpel gehaald, terwijl hij destijds een vmbo techniek advies kreeg omdat er 'niet meer inzat'.

Op weg

"De middelen en mogelijkheden die na de brand beschikbaar kwamen hebben de slachtoffers enorm op weg geholpen. Ik weet zeker dat we daardoor ook schade op lange termijn hebben kunnen beperken, want zonder goede hulp en begeleiding waren denk ik heel veel meer mensen in de uitkering terecht gekomen. Nu waren de krachten gebundeld en verliep alles via het Anker. Alle vragen werden uitgezet bij de juiste personen en instanties die zich ook allemaal hard maakten voor snelle oplossingen. Of het nu om jongeren ging, ouders, familieleden of hulpverleners. Netwerken is de kracht geweest van de hele nazorg en van dat netwerk maak ik nog steeds gebruik in mijn dagelijkse werk. Vaak kun je zaken direct regelen met een telefoontje. Ik ben door een bijzondere situatie in dit vak terecht gekomen. En ik vind het nog steeds het mooiste vak in de wereld omdat je zoveel voor mensen kunt betekenen. Het heeft mijn leven enorm verrijkt."



Leden in de schijnwerpers

Bloemen voor het nieuwste, langst aangesloten en jarige lid van de NVvA

Vanwege het 50-jarig jubileum zette de NVvA drie leden in de schijnwerpers. Kim van der Meij, Ap Peters en Maarten Brans kregen een prachtige bos bloemen en de felicitaties.

TEKST | Diederik Wieman

Ap Peters is het langst aangesloten lid **Succesvolle oplossingen door technische achtergrond**

Ap Peters (76) is misschien niet het oudste lid van de NVvA maar hij is wel het langst aangesloten bij de NVvA. "Ik trad in 1973 in dienst bij de GMD en ben toen vrij snel lid geworden van de NVvA", zo herinnert hij zich.

En zo ging het ook met Ap. "Ik had de hbo-opleiding werktuigbouwkunde afgerond en werkte al een aantal jaren als constructeur bij een grote machinefabriek voor de zware industrie. Begin '73 kwam het betreffende bedrijf in moeilijkheden en moest het werknemers laten gaan en ook ik werd op non-actief gesteld. Na korte tijd meldde de directie dat zij het GAK gesproken had en dat bij hen technische mensen uit het bedrijfsleven gevraagd werden. Drie dagen later zat ik bij de directie van de GMD aan tafel en hoewel ik op dat moment nog geen kennis van sociale wetgeving had, werd ik na een uitgebreide selectieprocedure toch aangenomen." Ap werd op 2 september 1974 lid. Vanwege zijn achtergrond als werktuigbouwkundige werd hij vervolgens Arbeidsdeskundig Technicus, een richting die hem als techneut paste als een handschoen. "In de jaren zeventig gingen de technologische ontwikkelingen snel. De taak van de ADT was om kennis te verzamelen over die ontwikkelingen en ze ook toe te passen. In die tijd heb ik talloze voorzieningen voor mensen geadviseerd. Rolstoelen

(met en zonder aanpassingen), aangepaste auto's, woningaanpassingen en veel meer. Ik heb zelfs nog een van de allereerste scootmobielen geadviseerd."

Na zijn periode bij de GMD kwam Ap via verschillende functies (waaronder letsel-schadeadviseur) uiteindelijk als manager ergonomische advisering terecht op het stafbureau van Argonaut (onderdeel van Achmea). Hij kijkt met grote tevredenheid terug op zijn loopbaan. "Ik ben werktuigbouwkundige in hart en nieren. Het mooie is dat ik mijn technische kennis altijd direct kon omzetten naar oplossingen voor mensen met een beperking. En dat is natuurlijk



een specialistische, maar prachtige invulling van het arbeidsdeskundig vak. Omdat ik nog steeds actief ben in een stichting die adviseert over veilig rolstoelvervoer (www.vastisbeter.nl) en ik leergierig ben op het terrein van advisering over voorzieningen in het algemeen, blijf ik graag op de hoogte van arbeidsdeskundige ontwikkelingen en ben daarom nog steeds lid van de NVvA".

Maarten Brans werd in dezelfde week 50 als de NVvA: **"Het is veelzijdig en nuttig werk dat veel meerwaarde biedt"**

Op 4 mei vierde Maarten Brans zijn vijftigste verjaardag en daarmee is hij even oud (of jong) als de NVvA, de beroepsvereniging waarvan hij nu al bijna vijftientwintig jaar lid is.

Maarten is arbeidsdeskundige bij Elabo, maar helemaal vanzelfsprekend was zijn keuze voor het arbeidsdeskundig vak niet. Alhoewel? "Twee dingen vond ik altijd al leuk om te doen: adviseren en schrijven", zo

vertelt hij. "Na mijn middelbare school heb ik daarom overwogen om journalist te worden. Maar uit een beroepskeuzetest kwam ook studie- en beroepskeuze adviseur als optie naar voren." Met die wetenschap koos Maarten voor de Academie Mens en Arbeid. Eenmaal afgestudeerd ging hij aan de slag bij een commercieel re-integratie bureau. "En daar kwam ik in de praktijk ook arbeidsdeskundigen tegen. Ik

Kim van der Meij is het nieuwste lid van de NVvA: “Het is mooi om te zien hoe mensen weer regie op hun leven krijgen”

Kim van de Meij was op het moment van schrijven het nieuwste lid van de NVvA, maar met haar 26 jaar waarschijnlijk ook een van de jongste arbeidsdeskundigen van Nederland. Sinds januari werkt zij bij arbeidsdeskundig bureau Radar, waar ze zich specialiseert tot letselschade arbeidsdeskundige.

Oorspronkelijk komt ze echter uit een heel ander hoek. “Ik ben opgeleid tot diëtist en heb de afgelopen vijf jaar in een ziekenhuis gewerkt. Als diëtist kom je veel in aanraking met mensen die dingen niet meer kunnen of erg ziek zijn. Nu ik arbeidsdeskundige ben sta ik niet meer aan het ziekenhuisbed, maar kom ik bij mensen thuis om te kijken naar de mogelijkheden en kansen. Ik ben echt van mening dat iedereen, ongeacht de beperking, iets kan toevoegen en dat dat mensen ook voldoening geeft. Werk is een belangrijke factor. Het zorgt voor zingeving en je kan er juist energie van krijgen, als het goed past bij iemand zijn mogelijkheden.” Over de switch naar arbeidsdeskundige vertelt ze: “Ik wilde iets anders gaan doen, maar wel graag met mensen blijven werken. Mijn beste vriendin is fysiotherapeut en

aardig thuis in de wereld van belasting en belastbaarheid. Zij vroeg of ik wel eens van het beroep arbeidsdeskundige had gehoord. Ik ben mij er toen meteen in gaan verdiepen en het sprak mij erg aan. Uiteindelijk besloten we allebei om de opleiding te gaan doen. Zij is daarna verdergegaan als fysiotherapeut.”

Kim deed de opleiding in de avonduren en de weekenden naast haar werk in het ziekenhuis. “Via de opleiding kreeg ik Jeroen Waelen toegewezen als coach. En via hem ben ik ook terechtgekomen bij Radar. Zij geven mij de kans om opgeleid te worden tot letselschade arbeidsdeskundige. Een unieke kans, want normaal gesproken heb je daar een aantal jaren ervaring voor nodig. Tijdens mijn opleiding had ik al veel belangstelling voor letselschade omdat je een heel erg begeleidende rol hebt en mensen langere tijd volgt. Het is mooi om te zien hoe mensen weer regie op hun leven krijgen, hoe ze re-integreren en eventueel weer kunnen genieten van werk.”

Haar jonge leeftijd staat daarbij niet in de weg, zo ervaart ze. “Ik was in het ziekenhuis



al gewend aan het feit dat patiënten en specialisten mij onderschatten omdat ik nog relatief jong ben. Maar dat ging altijd snel over als ik mijn verhaal deed. Als mensen merken dat je weet waar je het over hebt, dat je empathisch bent, besluitvaardig en communicatief, word je meestal vrij snel serieus genomen.” Kim heeft haar plek gevonden bij Radar. “Het is een fijn bedrijf dat flexibiliteit, samenwerken en initiatief van de medewerkers stimuleert. Ik kan mijn ambities hier prima kwijt. Mijn uitdaging nu is om gewoon een heel goede letselschade arbeidsdeskundige te worden!”

Lidmaatschap van de NVvA is daarbij voor haar vanzelfsprekend: “Ik ben lid van de NVvA omdat ik mijn kennis en netwerk als professional kan uitbreiden via de diverse platforms en de verschillende expertises. Daarnaast vind ik het belangrijk dat de kwaliteit en ontwikkeling van het beroep arbeidsdeskundige hoog blijft. Ook daar heb je een beroepsvereniging voor nodig.”

was toen net 25 en vond mezelf nog wat te jong, maar een paar jaar later heb ik de opleiding tot arbeidsdeskundige gedaan. En zo kwamen mijn interesses samen. Als arbeidsdeskundige adviseer je cliënten en werkgevers en schrijf je rapportages. Bovendien ben ik een nieuwsgierig mens. En ook wat dat betreft is het een prachtig beroep, je komt werkelijk overal en nergens. Het is zo enorm divers. Het mooiste voorbeeld is wel dat mijn vrouw – die toen ook arbeidsdeskundige was – en ik dezelfde dag op pad gingen. Ik naar een abdij met een zieke kok, zij naar de Wallen in Amsterdam waar de gastheer van een bordeel door

ziekte uitgevallen was.” Los van de afwisseling en de diversiteit vindt Maarten het arbeidsdeskundig vak gewoon mooi. “Wat je probeert is op zo goed mogelijke manier mensen duurzaam aan het werk te houden. Het is nuttig werk dat veel meerwaarde biedt. In de afgelopen twintig jaar heb ik talloze cases gehad. Sommige blijven je bij, andere vergeet je weer. Maar telkens als je van cliënten of werkgevers terug hoort dat ze een goed gesprek hebben gehad, of dat ze goed geholpen zijn bij de terugkeer naar werk binnen of buiten het bedrijf, realiseer ik me hoe belangrijk het werk van een arbeidsdeskundige is.” De NVvA is ook voor



Maarten essentieel om dat werk goed uit te kunnen voeren. “Lidmaatschap is voor mij vooral belangrijk om op de hoogte te blijven van allerlei nieuws en ontwikkelingen binnen het vak.”

AKC: Focus op toegepast onderzoek en samenwerking met andere disciplines

Sinds de oprichting van het AKC werkt de 50-jarige NVvA stap voor stap aan een wetenschappelijke basis onder het arbeidsdeskundig handelen. Op deze pagina's blikken we kort terug, geven we een overzicht van de lopende activiteiten en de toekomstplannen van het AKC.

TEKST Diederik Wieman

Het AKC werd in juli 2009 opgericht door de NVvA en UWV en bestaat inmiddels dus alweer bijna twaalf jaar. Kennisontwikkeling van de beroepsgroep aanjagen, innovatief denken over de inrichting van arbeid en het eigen handelen professionaliseren. Dat waren de ambities bij de start. De vele wetenschappelijke onderzoeken, leidraden, handreikingen en (interactieve) tools die volgden maakten van het AKC een vaste waarde als kenniscentrum van de arbeidsdeskundige professie.

"Het AKC is begonnen vanuit de behoefte om een wetenschappelijke basis onder het arbeidsdeskundig handelen te leggen en daarmee het vak verder te professionaliseren", zegt Marianne Holleman, directeur van het AKC. "Mede dankzij de inspanningen van mijn voorganger Tjeerd Hulsman, ligt die basis er en kunnen we als AKC nu de volgende fase in. "De gedachte daarbij is dat professionaliseren niet per definitie gelijk is aan academiseren. Naast fundamenteel onderzoek biedt ook toegepast onderzoek arbeidsdeskundigen de gelegenheid om een nog betere bijdrage te leveren aan arbeidsparticipatie. Vooral omdat veel arbeidsdeskundigen vragen hoe ze de opgedane kennis nu in hun uitvoeringspraktijk kunnen toepassen. Als we vooruitkijken

zal er een verschuiving plaatsvinden van academiseren naar breder professionaliseren door toegepast onderzoek en kennisdeling. Die vertaalslag is de uitdaging waar het AKC de komende jaren voor staat."

Een ander aspect waar de komende jaren een accent op komt te liggen is samenwerking. "De arbeidsdeskundige opereert in een netwerk met andere professionals. Interdisciplinair werken wordt steeds belangrijker en daarom is het waardevol als de kennis die wij als AKC ontwikkelen ook toegevoegde waarde heeft voor onze samenwerkingspartners, zoals bedrijfs- en verzekeringsartsen of andere re-integratie professionals die een rol spelen bij de arbeidsparticipatie. Ook willen we bekijken of we gezamenlijk met andere beroepsgroepen onderzoeksprojecten kunnen opzetten, waardoor je vanaf de start al een bredere scope krijgt. Ook perspectief van de cliënt en werkgever zijn van belang. Bij



AKC-directeur Marianne Holleman (foto: Barbara Lodewijks)

nieuw onderzoek of activiteiten willen we ook veel nadrukkelijker stilstaan of dat onderzoek ook relevant is voor werkgevers en cliënten."



Update: Promotieonderzoek Ilon

Ilonka Eekhoudt doet promotieonderzoek naar werkgeverservaringen met re-integratieverplichtingen, de RIV-toets en loonsancties. Ze staat op het punt om haar tweede onderzoeksartikel te publiceren.

Dat tweede artikel is een weerslag van haar onderzoek naar het professioneel handelen van arbeidsdeskundigen bij het uitvoeren van de RIV-toets. "Er is veel ontevredenheid onder werkgevers die het niet eens zijn met de sanctie. Maar waar lopen arbeidsdeskundigen tegenaan? Alleen tegen dat commentaar van werkgevers, of ervaren ze zelf ook problemen met

de uitvoering of de complexiteit? Ik geef met het artikel een kijkje in de keuken van de professional zelf. Daaruit blijkt dat de arbeidsdeskundige een complexe taak heeft en het niet snel goed doet in de ogen van de werkgever."

Ilonka is op de goede weg met haar promotieonderzoek in: "Ik hoop volgend jaar een heel eind te zijn." Toen ze begon vond ze promoveren een mooie uitdaging, maar hoe kijkt ze op de afgelopen jaren terug? "Als je met onderzoek bezig bent mis je de praktijk wel. Het is ook best eenzaam werk. Het is doorzetten, doorbijten en volhouden. Anderzijds krijg ik ook veel energie wan-

Lydia in 't Hout: **Nieuwe AKC-promovendus**

Studeren naast haar werk is ze wel gewend. Lydia in 't Hout voltooide eerder al een universitaire studie sociologie en de opleiding tot arbeidsdeskundige in deeltijd. Nu start ze met een promotietraject. "Ik vind het leuk om mijzelf te blijven ontwikkelen."

L Lydia werkt als zelfstandig arbeidsdeskundige in de maatschap Eijkenaar & De Hoop Arbeidsdeskundige Expertise. Dat blijft ze ook drie dagen per week doen. De andere dagen zal ze besteden aan wetenschappelijk onderzoek naar herhaaldelijke uitval door psychische klachten. "De promotie is op mijn pad gekomen", vertelt ze.

Toepasbaar

"Ik hoorde dat Roland Blonk op zoek was naar arbeidsdeskundigen die willen promoveren. Het kwam voor mij op een goed moment dus heb ik contact gezocht en zo is het balletje gaan rollen." Het onderzoeks-onderwerp heeft ze zelf ingebracht. "Uit eerder onderzoek blijkt dat mensen die met psychische klachten uitvallen dat in relatief

veel gevallen vaker dan een keer doen. Ik ga onderzoeken wat de persoonlijke-, sociale- en werkgerelateerde risicofactoren zijn waardoor die herhaling optreedt. Nu wordt elke periode van verzuim vaak apart bekeken. Maar als je inzichtelijk maakt welke factoren meespelen en of die factoren beïnvloedbaar zijn, kun je veel beter gaan kijken wat er in de re-integratie nodig is om iemand duurzaam terug te laten keren." Behalve antwoord op deze vragen moet het onderzoek ook een inventarisatie-instrument opleveren voor de arbeidsdeskundige. "Onderzoek doen is erg leuk, maar ik vind het belangrijk dat wetenschappelijk onderzoek ook echt in de praktijk toepasbaar is." Dat het onderwerp van haar promotieonderzoek leeft, blijkt uit de reacties die ze in het voortraject ontvangt.

Animo

"Er is onder bedrijven en instellingen veel animo om aan te haken. Ze lopen tegen het probleem van verzuim door psychische klachten aan en willen er echt iets aan doen."



Lydia: "Onderzoek moet praktisch toepasbaar zijn"

Lydia heeft voor het deeltijd promotietraject zes jaar uitgetrokken. Ze is druk met al het voorwerk en verwacht na de zomer te kunnen starten met de inhoud. Haar promotoren zijn Roland Blonk (hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie van arbeid) en lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens. ←

ka Eekhoudt

neer ik in de picture kom door publicaties of als je wordt uitgenodigd om over je onderzoek te komen vertellen."

Om meer ruimte krijgen voor het onderzoek en los te komen van de praktijk, is Ilonka onlangs bij UWV uit dienst getreden en als zelfstandige gestart. "Als je onderzoek doet naar een onderwerp dat ook je dagelijks werk is, heb je kans op tunnelvisie. Als zelfstandige kan ik doorpakken met het onderzoek. Daarnaast zal ik mij - naast arbeidsdeskundig werk - meer richten op onderwijs. Ik heb in mijn loopbaan zoveel geleerd en meegemaakt, die kennis wil ik graag overdragen." Of ze promotieonder-



zoek aanraadt aan arbeidsdeskundigen?

"Het past niet bij iedereen. Maar ik adviseer wel iedereen, ook 50-plussers, om te blijven zoeken naar wat er bij je past op dat gebied. Blijf zoeken naar groei en ontwikkeling. Dat kan alle kanten opgaan, want je kunt ook een opleiding tot meubelmaker volgen als je dat leuk vindt. Blijf een leven lang leren, want dat geeft mogelijkheden en energie." ←

Ilonka Eekhoudt: "Als zelfstandige kan ik doorpakken met het onderzoek"

Actueel onderzoeksresultaat:

Voorspellende factoren voor arbeidsuitval chronisch zieken

Wetenschappers van het UMC en het Erasmus MC hebben in opdracht van het AKC onderzoek gedaan naar de voorspellende factoren voor arbeidsuitval van mensen met een chronische aandoening. Het onderzoek is begin juni opgeleverd; het cahier, de factsheet en nieuwe input in de kennisbibliotheek Chronisch Werkt zijn terug te vinden op de website van het AKC.

“Ook leefstijl betrokken bij onderzoek”

inzicht in de relevante factoren bij specifieke aandoeningen en laat zien waar je als arbeidsdeskundigen extra aandacht voor moet hebben in je onderzoek.”

Kennisbibliotheek

Sandra Brouwer, onderzoeker en hoogleraar Sociale Geneeskunde aan de RUG, vertelt dat de uitkomsten van het onderzoek ook verwerkt worden in de online AKC Kennisbibliotheek Chronisch Werkt. “De wetenschappelijke kennis die daarin tot nu toe is verwerkt, heeft vooral betrekking op de persoonskenmerken. Wat wij met dit onderzoek toevoegen is additionele informatie over de werkkenmerken. Daarnaast hadden we ook de unieke kans om wat



meer vragen over leefstijl in het onderzoek mee te nemen. De kennisbibliotheek wordt ook daarmee uitgebreid.”

De opbrengst van dit onderzoek bestaat daarmee uit het eindrapport, een handreiking voor arbeidsdeskundigen en een uitbreiding van de Kennisbibliotheek Chronisch Werkt. De informatie is terug te vinden op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc. De bibliotheek Chronisch Werkt heeft een eigen website: <https://www.kennisbibliotheekchronischwerkt.nl/>

“Het doel van dit onderzoek was om inzichtelijk te maken welke persoons- en werkgerelateerde kenmerken relevant zijn voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid van werkenden met een chronische aandoening”, vertelt Suzan Robroek, onderzoeker en universitair docent Arbeid & Gezondheid bij Erasmus MC. De nadruk lag daarbij op veel voorkomende chronische aandoeningen: hart- en vaatziekten, COPD, diabetes type 2, reumatoïde artritis en depressie.

“We hebben omvangrijke databestanden met informatie over gezondheid, leefstijl en werkkenmerken gekoppeld aan statistische informatie van het CBS over werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. De vraag was of we op basis daarvan kunnen voorspellen hoe groot de kans is dat iemand uitvalt door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.”

Handreiking

Op deze manier zijn de belangrijke risicofactoren op arbeidsuitval voor de verschillende groepen/aandoeningen in kaart gebracht. “Het blijkt echter niet goed mogelijk om op individuele basis het risico op werkloosheid of arbeidsongeschiktheid nauwkeurig te bepalen.” Wel is als onderzoeksresultaat een handreiking ontwikkeld die ingezet kan worden bij het arbeidsdeskundig onderzoek. “De handreiking geeft

Onderzoekers Suzan Robroek, links, (Erasmus MC) en Sandra Brouwer (UMCG).



Kor Brongers: Derde wetenschappelijk artikel gepubliceerd

Kor Brongers doet onderzoek naar Integrale participatiegerichte dienstverlening voor klanten met meervoudige problematiek bij het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). Hij publiceerde onlangs zijn derde wetenschappelijke artikel, waarvan hieronder een samenvatting.

Mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering rapporteren vaak multiproblemen die zij als een belemmering ervaren om te participeren in de samenleving en/of in werk. Dit vergroot de kans op werkloosheid. Als onderdeel van zijn promotieonderzoek deed Kor een studie onder 207 klanten. Daarvan ervaarde 87% multiproblematiek (2 of meer problemen) met een gemiddelde van 3,3 problemen en 12% rapporteerde zelfs 6 of meer problemen. De meest gerapporteerde problemen die hen belemmeren in het participeren in de samenleving en/of in werk, waren

lichamelijke gezondheidsproblemen (76%) en mentale gezondheidsproblemen (76%) gevolgd door te lage of niet passende opleiding (57%), financiële problemen (43%), zorg voor familie of kinderen (38%), huisvestingsproblemen (15%), problemen met de Nederlandse taal (13%), contact met politie of justitie (4%) en huiselijk geweld (3%). Van de klanten met lichamelijke en/of mentale gezondheidsproblemen ervaart 55% ook problemen door een te lage of niet passende opleiding; 45% van deze groep ervaart bovendien financiële problemen en 40% problemen door de zorg voor familie of kinderen. Hoewel er in slechts 3% huiselijk geweld wordt gerapporteerd is er in al deze gevallen wel sprake van multiproblematiek.

Gericht begeleiden

Tot slot bleek dat van de mensen met een medische diagnose er 6% geen problemen ervaren op lichamelijk of mentaal gebied



maar wel op te lage of niet passende opleiding en financiële problemen. Door inzicht te krijgen in de door klanten zelf ervaren problemen, is het mogelijk mensen gericht te begeleiden, zo concludeert Kor. "Daardoor vergroot je de kans dat mensen weer perspectief krijgen op participatie. Mensen lopen vaak vast in een veelheid van problemen waardoor ze door de bomen het bos niet meer zien en hebben dan (tijdelijk) gericht hulp nodig bij het oplossen van die problemen die zij zelf  meest urgent ervaren."

PERSOONLIJKE GROEI

"Na publicatie van dit derde artikel heb ik het gevoel dat het eind in zicht is", vertelt promovendus Kor Brongers, die eind dit jaar begin volgend jaar verwacht te promoveren. "Toen ik aan het traject begon dacht ik met vier, vijf jaar klaar te zijn, maar dat heb ik telkens bij moeten stellen." Volgens Kor wordt het onderschat, promoveren naast je gewone werk. Maar hij realiseert ook dat hij bevoorrecht is: "UWV en AKC hebben mij tijd gegeven om onderzoek te doen: ik kreeg drie dagen per week voor onderzoek en deed een dag per week arbeidsdeskundig werk. Juist de combinatie van onderzoek en praktijk vond ik erg leuk, alhoewel het telkens schakelen tussen dat werk en het onderzoek best lastig is. Wat ik ook als erg inspirerend heb ervaren is dat ik toegepast onderzoek heb kunnen doen voor, door en met collega arbeidsdeskundigen". Op de vraag of hij het opnieuw zou doen zegt hij: "Er zijn periodes geweest waarin ik die vraag met nee had beantwoord. Maar als je dan weer een artikel af hebt dat gepubliceerd wordt, krijg je weer motivatie. Nu de eindstreep nadert zet ik nog een tandje bij. Dat kan ook omdat de kinderen inmiddels wat ouder zijn en ik wat meer tijd kan vrijmaken. Al met al is het zeker de moeite waard geweest en heeft het promotietraject gezorgd voor persoonlijke groei."

Lopende onderzoeken en resultaten

Nieuwsgierig naar alle lopende onderzoeken en resultaten? Download dan het AKC jaarverslag. Je kunt het downloaden via www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/actueel/akc-jaarverslag-2020

“Ik houd gewoon van oude spullen”

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Herke de Blank is stafarbeidsdeskundige voorzieningen bij UWV en gek op eigenlijk alles wat oud is en waar je aan kunt sleutelen. Zijn MG Midget bijvoorbeeld, die net als de NVVA 50 jaar oud is.

TEKST | Diederik Wieman

“Ik ben na school gaan werken als instrument- en stempelmaker. Na afronding van mijn opleiding werkte ik voor een ingenieursbureau in Utrecht voordat ik bij UWV kwam. Ik heb het altijd leuk gevonden om dingen te maken en dan vooral om oude spullen te hergebruiken. Laatst heb ik bijvoorbeeld een oude ijzeren spindel op de kop getikt waar ik een werkbank van ga maken. Ik klus veel maar heb geen werkbank. Vandaar. En toen wij ons huis gingen renoveren, een oude molenaarswoning, heb ik uiteraard ook alle elektra vernieuwd, maar wel oude bakelieten draaischakelaars gereviseerd en gemonteerd. Ik vond ze in een oude boerderij die gesloopt werd en ze pasten goed bij de uitstraling van onze woning. Je kunt dingen weggooien, maar ze ook op nieuw gebruiken. En zo is het ook een beetje met mijn auto's. Het is tegenwoordig misschien niet meer zo'n maatschappelijk verantwoorde hobby, maar je kunt ook zeggen: ik gooi in ieder geval niets weg en wat je ook rijdt, het is altijd op een of andere manier vervuילend.”

“Vroeger woonde ik met mijn ouders in

Bunnik. Dat bleek een plaats die was opgenomen in toertochten voor klassieke auto's. Met mijn vader stonden we dan vaak langs de weg te kijken als ze voorbijreden. Ik denk dat mijn liefde voor klassieke auto's daar is begonnen. In 1999, mijn dochter was net een jaar, waren we in Frankrijk op vakantie en zag ik een Citroën Traction Avant 11B staan. Die heb ik toen meteen gekocht. Althans, dat dacht ik. Want toen we hem later met de autoambulance op kwamen halen had de eigenaar hem inmiddels doorverkocht, aan een Fransman... Maar het knopje in mijn hoofd was toen wel definitief omgezet.”

Eerste project

“Het was nog voor het internettijdperk en thuis ben ik via een advertentie in 'De Particulier' bij een boer ergens achter Zwolle terechtgekomen. Hij had in een oude varkensstal een partij autowrakken staan. En zo ben ik alsnog aan een Traction Avant uit 1953 gekomen. Helemaal uit elkaar en overal lagen de onderdelen verspreid. Het was mijn eerste autoproject. Een waar ik zo'n tien jaar mijn ziel en zaligheid in heb gestopt. Daarna kwam er van alles en nog wat. Een Peugeot 404, met van die vleugels op de achterkant. En een Alfa Romeo Spider junior 1600. Een geweldige bak. Dat was destijds het instapmodelletje. Maar die zo werden afgetrapt dat ze uiteindelijk vrij schaars en daardoor gewild werden. Er waren er nog maar een paar over en die maakten een enorme waardeontwikkeling door.”

“In de loop van de tijd zijn er nog wat Peugeotjes voorbij gekomen, van die 403's



waar inspecteur Columbo uit de gelijknamige televisieserie in reed. Maar daar ging meer aan kapot dan dat ze reden. Dus die heb ik weer verkocht. Toen heb ik een tijdje niks meer aangeschaft. Ook omdat we gingen verhuizen naar dit huis, dat helemaal gerenoveerd moest worden.

Waardeontwikkeling

Een jaar of 4 geleden kwam de MG Midget, die nu nog steeds voor de deur staat. Ik importeerde hem voor een paar duizend euro uit Engeland en heb nog eens zo'n



bedrag in de restauratie gestopt. De auto heeft daardoor, net als de Spider destijds, een mooie waardeontwikkeling doorgemaakt. Maar omdat de technische keuring lang duurde en ik er dus de weg niet mee op mocht, kocht ik vorig jaar een Volvo Amazone. Maar dat had ik beter niet kunnen doen. Want in plaats van erin te rijden, ben ik toch weer met een ingrijpende restauratie bezig. Waar ik eigenlijk nog het meest van baal is dat ik mij, met alle kennis en ervaring, toch zo heb kunnen verliezen op die aanschaf. Hij bleek naderhand in zo'n

slechte staat, dat ik de restauratiekosten er nooit meer uithaal. Er zitten alleen al 400 manuren aan laswerk in. Nu is het zover dat het casco naar de spuitschuur gaat. Daarna moet ik hem verder helemaal opbouwen."

Niet merkentrouw

"De tijd die ik aan het restaureren besteed valt nog best mee. Het is niet zo dat ik elk weekend bezig ben. Zeker niet. En de Amazone knap ik samen met mijn zoon op, het wordt ook zijn auto. Ik ben niet trouw aan een bepaald merk, zoals je bij veel

autoliefhebbers wel ziet. Maar ik heb in ieder geval helemaal niets met Amerikanen, die grote bakken met zware motoren. Het mag allemaal wel wat verfijnder zijn voor mij. Wel heb ik een zwak voor Citroën. Die Traction, dat was echt mijn auto. Citroën in het algemeen was in de begintijd echt vooruitstrevend. Als ik het ooit nog een keer voor elkaar krijg zou ik graag een Citroën DS hebben. De snoek. Die zijn weliswaar heel onderhoudsgevoelig, maar ik vind dat gewoon echt een heel mooi innovatief model."



In de afgelopen 50 jaar dat de NVvA bestaat heeft de arbeidsdeskundige zich ontwikkeld tot een belangrijke expert in de driehoek mens, werk en inkomen. In drie cases laten we zien hoe waardevol arbeidsdeskundige inzet kan zijn.

CASE 3 Arbeidsdeskundige Monique Mijnders was betrokken bij de re-integratie van Sylvia Swevels, die een dwarslaesie opliep.

“Werk is mijn alles”

Door een A-streptokokkeninfectie in combinatie met een zeldzame aandoening van het ruggenmerg belandde Sylvia Swevels met een dwarslaesie in een rolstoel. In plaats van bij de pakken neer te zitten, knokte ze om toch weer aan de slag te kunnen. “Je moet een doel in je leven hebben. Voor mij is dat werk.”

TEKST | Diederik Wieman

Sylvia Swevels en Monique Mijnders bij de aangepast auto.

Ieder mens heeft streptokokkenbacteriën in zijn lichaam. En normaal gesproken kan dat geen kwaad. Maar wanneer de bacterie in de bloedbaan of onderliggend weefsel komt kunnen er ernstige klachten ontstaan. De bacterie wordt ook wel de ‘vleesetende bacterie’ genoemd omdat een infectie kan leiden tot het afsterven van huid en spieren. In 2013 overkwam het Sylvia Swevels. Ze werkte op dat moment al bijna 25 jaar bij Gebr. van den Brand en van Oort B.V., een familiebedrijf in Uden gespecialiseerd in grond- en sloopwerk, puinrecycling, zandwin-

ning en transport. “Ik deed de planning, de administratie en lonen” vertelt ze. “Tot ik in 2013 ziek werd van de A-streptokokkenbacterie.”

Terugval

Na een operatie en drie weken ziekenhuis startte het revalidatietraject in de Sint Maartenskliniek. “Ik dacht dat mijn beenspieren verslapt waren doordat ik zo lang in het ziekenhuis had gelegen. Het was wel erg confronterend toen ze in de Maartenskliniek zeiden: ‘Kijk we hebben een rolstoel voor je!’ Gelukkig ging



het met revalidatie de goede kant op. Ik ging van rolstoel naar rollator en van rollator naar stokken. Uiteindelijk kon ik min of meer lopend het ziekenhuis verlaten. Het ging niet makkelijk, maar ik kon lopen zonder hulpmiddelen, de buitenwereld zag niet dat ik eigenlijk een dwarslaesie had. Maar ik bleef minder gevoel in mijn benen houden en moest mijzelf ook katheteriseren.”

Een tijd lang ging het eigenlijk best goed en pakte Sylvia ook met werken de draad weer op. “Exact vijf jaar later leek het wel of ze de film aan het terugdraaien waren. Ik merkte dat lopen steeds lastiger werd. Ik had weer stokken nodig en in januari van 2017 ging ik weer het ziekenhuis in.” Daar werd een MRI gemaakt waaruit bleek Sylvia ook syringomyelie had, een zeldzame aandoening die leidt tot verwijding van het centrale ruggenmergkanaal. “Om de druk te verminderen zijn toen drains in mijn ruggenmerg geplaatst.”

Wederom volgde een traject van revalidatie maar de situatie verbeterde niet. Uiteindelijk belandde ze in een rolstoel. “Ik kon niet meer lopen en niet meer staan, maar wilde wel graag blijven werken.”

Ingrijpend

De werkgever schakelde arbeidsdeskundige Monique Mijnders in. “Ik voerde een werkplekonderzoek uit, om te zien wat er nodig was om Sylvia zo goed mogelijk inzetbaar te houden. Het aanpassen van de werkplek was behoorlijk ingrijpend, omdat ook persoonlijke verzorging nodig was. Dat betekent dat er een ruimte moest komen met niet alleen een toilet en douche, maar ook met een bed, zodat ze zichzelf kan katheteriseren.” Verder werden wat meer gebruikelijke zaken geregeld zoals hoog-laag tafels, een verlaagde balie en werden drempels verwijderd. Vervoer werd in de loop der jaren ook een steeds groter probleem. Sylvia ging van een handgeschakelde auto naar een automaat, maar had - eenmaal rolstoelafhankelijk - een aange-



**“Ik ben kostwin-
ner dus heb
het nodig,
maar ik vind
werken
vooral
heel erg
leuk.”**

paste bestelbus nodig. De verbouwing op het kantoor en de aanpassingen in de bestelbus werden vergoed door UWV.

Wat is haalbaar

“Voorheen werkte ik vier dagen van 7 tot 7 en was ik woensdagmiddag vrij”, vertelt Sylvia. “Toen ik eenmaal de dwarslaesie had, ben ik weer gewoon vijf dagen per week gaan werken, want regelmaat is heel belangrijk. Mijn intentie was dan ook om na de laatste operatie gewoon weer volledig aan het werk te gaan. Ik ben kostwinner dus heb het nodig, maar ik vind werken vooral heel erg leuk.”

In de gesprekken met Monique Mijnders werden zowel de knelpunten als de mogelijkheden in kaart gebracht. “Ze heeft mij aan het denken gezet. Ik wil het wel, maar kan ik het ook? Ik heb er over nagedacht en kwam tot de conclusie dat het allemaal best veel zou worden.”

Monique Mijnders: “Gezien de medische situatie was er alle reden om te veronderstellen dat Sylvia volledig voor werk afgekeurd zou worden. Maar uit de gesprekken met haar bleek duidelijk dat ze binnen de begrensde mogelijkheden toch wilde blijven werken. Dan ga je kijken wat haalbaar is. In dit geval had Sylvia het geluk – en dat zal ze zelf verdiend hebben – dat ook haar werkgever in oplossingen dacht en niet in beperkingen. Ook richting UWV hadden we

een goed beargumenteerd verhaal, dus ook daar kregen we ondersteuning.”

Wilskracht

Sylvia komt nu rond 11.00 uur op kantoor zodat ze thuis voldoende tijd heeft om op te starten en eventueel nog wat licht huishoudelijk werk te doen. Ze werkt vervolgens vier uur per dag en heeft aanvullend een WGA-uitkering. “Ik werk nu dertig jaar bij dit bedrijf. Werk is altijd mijn alles geweest en dat is het nog steeds”, zegt Sylvia. “Ik heb veel last van zenuwpijnen, maar als ik op het werk ben merk ik daar het minste van. Ook tijdens corona ben ik gewoon naar kantoor gegaan. Je moet in het leven een doel hebben, en voor mij is dat werk.”

Monique Mijnders: “De situatie van Sylvia laat zien dat ‘waar een wil is, ook een weg is’. Een ander had de moed misschien allang opgegeven. Maar Sylvia gaf zo duidelijk aan dat ze wilde blijven werken, dat we ons met elkaar hebben ingezet om ook echt in kansen te blijven denken. Deze case maakt duidelijk dat er altijd mogelijkheden zijn. Hoe groot de beperkingen ook zijn; met wilskracht en doorzettingsvermogen kan er heel veel. Daar is Sylvia een mooi voorbeeld van. Als dan ook nog de werkgever en UWV meewerken, staan alle lichten op groen. Daar word ik persoonlijk dan heel erg blij van.”





De toekomst van werk

Hoe ziet de toekomst van werkend Nederland eruit? Wat moet en kan er beter, en wat is de invloed van technologie bijvoorbeeld? Moet er een eind komen aan de snel toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt? Dat we allemaal langer moeten doorwerken, dat is duidelijk. Maar wat betekent dat eigenlijk en hoe gaan we dat doen? En welke rol voor arbeidsdeskundigen is daarbij weggelegd? We richten met twee deskundigen een blik op die toekomst.

TEKST | Tom Schouten

“Werk is superbelangrijk voor de mens, daar zijn we zeker in de coronatijd wel achter gekomen”, zegt Shirley Oomens, sinds 2016 lector arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en sinds vorig jaar ook als docent verbonden aan het SGB0, van het Radboud UMC. Die constatering lijkt misschien een open deur, maar toch is het niet voor iedereen zo vanzelfsprekend. “Veel mensen zijn er afgelopen jaar achter gekomen dat sociale contacten op het werk heel belangrijk zijn. Daarnaast is werk goed voor ons welzijn en levert het inkomen en daarmee zekerheid op. En dat zijn belangrijke pijlers voor ons mensen.”

Tweedeling

“Een van de grootste zorgen die ik momenteel bij onze arbeidsmarkt heb, is de tweedeling die is ontstaan tussen werkenden en niet-werkenden”, zegt Shirley. Volgens haar zijn er door de toegenomen flexibilisering een diepere scheidslijn ontstaan. Werk, en daarmee bedoel ik betaald werk, lijkt daarmee steeds exclusiever te worden”. Ze stelt dat er een toenemende groep is die soms werk heeft en dan weer een tijdje een uitkering ontvangt. “En dat kan dan ook een baan zijn die niet helemaal bij je past. Daartegenover staat de groep die een vaste en over het algemeen

goed betaalde baan heeft”. Die tweedeling is geen goede ontwikkeling. Want de overheid verwacht dat iedereen een baan heeft. Voor mensen zonder heeft dat grote consequenties.”

Het gat wordt groter

Maar wat zijn die consequenties dan? Volgens Shirley wordt dat bijvoorbeeld duidelijk als je een WW of WIA-uitkering moet aanvragen: “De voorwaarden en restricties bij de aanvraagprocedure zijn door de tijd steeds strenger geworden. Daarnaast worden ook de uitkeringen steeds lager. En daardoor wordt het verschil met mensen die werken alsmaar groter”. Ook constateert ze dat de uitstroomcijfers van uitkeringsgerechtigden naar betaald werk laag zijn. “Als je er eenmaal inzit, kom je er moeilijk weer uit. Het stigma blijft aan je kleven, want je bent er toch een tijdje uit geweest. Daardoor kom je steeds verder af te staan van een volwaardige baan, die bij je past en waar je voldoening uithaalt.”

Inclusieve arbeidsmarkt

Ze krijgt hierin bijval van Roland Blonk, hoogleraar arbeidsdeskundigheid, onderzoeker van TNO en deskundige op het gebied van onder meer re-integratie. Roland houdt zich al jaren bezig met allerlei projecten om vooral de mensen aan de onderkant van samenleving meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. “Leidinggevend van bedrijven moeten wat vaker achterom kijken om te zien of iedereen nog aan boord is”, zo stelt hij onomwonden vast. “Re-integratie en aandacht voor welzijn van werknemers zijn weliswaar beter dan in veel andere landen, maar het moet en het kan veel beter.” Daarbij is inclusiviteit van de arbeidsmarkt essentieel: “Het belangrijkste uitgangspunt is dat iedereen kan meedoen.” Collega-onderzoeker Shirley Oomens denkt dat het ook zou helpen als werkgevers minder gaan denken in vacatures en functies, maar meer gaan kijken naar wat iemand kan. “Leidinggevend moeten meer op taakniveau bepalen

“Kwetsbare mensen moeten meer kansen krijgen”

wat een werknemer nog wel kan doen. Nu zijn veel bedrijven daarin nog heel rigide.”

Arbeidsdeskundigen aan zet

Om die houding van bedrijven te veranderen, is een schone taak weggelegd voor arbeidsdeskundigen. “Het is belangrijk om in overleg te gaan met werkgevers om er voor zorgen dat kwetsbare mensen meer kansen worden geboden”, zegt Roland. En dat is volgens hem sowieso een rol die AD’ers in Nederland vaker op zich moeten nemen. “Soms zijn arbeidsdeskundigen te veel aan het sleutelen aan de persoon. Ze zitten dan op de stoel van de psycholoog. Wat mij betreft moeten ze meer gaan sleutelen aan de werkkant. Wat kan de werknemer niet, maar vooral wat kan hij of zij nog wel.” Hij pleit ervoor dat de aanpak van arbeidsdeskundigen meer wetenschappelijk wordt onderbouwd dan nu het geval is. Volgens hem moet dat er voor zorgen dat het kwaliteitsverschil tussen arbeidsdeskundigen kleiner wordt. “Er gebeuren al goede dingen, zoals het lectoraat en de leerstoel arbeidsdeskundigheid, er zijn arbeidsdeskundigen aan het promoveren, er is een kenniscentrum. Maar er moet nog veel gebeuren. Er worden goede dingen bedacht, zoals richtlijnen en leidraden, maar het toepassen daarvan loopt ver achter.” Ook Shirley vindt dat arbeidsdeskundigen meer zouden kunnen dan dat ze nu doen. Volgens haar moeten ze vaker laten zien dat ze van toegevoegde waarde zijn in vraagstukken rond duurzaam en passend werk. En die expertise blijft nu vaak onbenut.

Groeiende kloof

“Bij verzuim is de bedrijfsarts in de lead. Ik denk dat in voorkomende gevallen arbeidsdeskundigen veel meer op de voorgrond moeten treden.” Dan lijkt het er dus op dat arbeidsdeskundigen meer overtuigd moeten zijn van eigen kunnen? “Ja, inderdaad. Zorgen dat je een sterke professional bent. En dat je goed op de hoogte bent van de laatste ontwikkelingen.”



Arbeidsdeskundigen kunnen dus hun steentje bijdragen om er voor te zorgen dat meer mensen passend werk vinden en houden. Maar om de groeiende kloof tussen werkenden en niet-werkenden te overbruggen moet het volgens Shirley Oomens echt anders. Maar hoe dan? “Dat is een lastig probleem, waar ook niet zo snel een pasklare oplossing voor is. In de sociale zekerheid zit nu te weinig prikkel om dingen uit te proberen. Je hebt een uitkering, krijgt een parttime baan, maar soms te



“Pensioenstelsel is niet gebaseerd op het feit dat we tegenwoordig **gemiddeld 80 jaar** worden”



Roland Blomk:
“Leidinggevenden van bedrijven moeten wat vaker achterom kijken om te zien of iedereen nog aan boord is.”



Shirley Oomens:
“Leidinggevenden nemen liever geen mensen aan met psychische problemen. En dat terwijl 1 op de 2 Nederlanders vroeg of laat te maken krijgt met mentale klachten.”

weinig uren, het is erg moeilijk om boven die uitkeringsgrens uit te komen. Dat stimuleert werkzoekenden dus niet om nieuwe dingen uit te proberen, te groeien en te investeren. Daar moeten meer mogelijkheden voor komen. Daarmee wordt de overgang naar een volledige baan vloeiender en daarmee een stuk eenvoudiger. Maar eigenlijk moet er echt een systeemverandering komen. Maar dat is lastig, daar krijg je de handen niet voor op elkaar. Kijk alleen al naar het pensioenstelsel, hoe moeizaam dat gaat.”

Ons pensioen

Ja, het pensioenstelsel, als we een blik werpen op de toekomst, dan kunnen we daar natuurlijk niet omheen. Want dat we met z'n allen langer moeten blijven werken, dat staat als een paal boven water. En daarom moet het pensioenstelsel echt op de schop, zo stelt Roland Blomk: “Ons stelsel is niet gebaseerd op het feit dat we tegenwoordig gemiddeld ongeveer 80 jaar oud worden. Dus moeten we het langer zien vol te houden. Je kunt bijvoorbeeld denken aan het inzetten van technologie om de productiviteit te verhogen. Daarnaast wordt gezondheid steeds belangrijker. Fit blijven wordt daarom een doorslaggevende factor. We zijn gemiddeld wel gezonder dan vroeger. Ik ben nu 62 en nog heel actief, mijn vader was op z'n 62e helemaal op. Maar om er voor te zorgen dat mensen niet uitvallen, moet het nog wel beter. Zowel fysiek als mentaal.”

Psychische kwetsbaarheid

Wat betreft dat mentale aspect, daar zit voor Shirley Oomens een belangrijk pijnpunt. Want volgens haar heersen er nog veel vooroordelen bij werkgevers over mensen met een psychische kwetsbaarheid: “Uit onderzoek is gebleken dat leidinggevenden liever geen mensen aannemen met psychische problemen. En dat terwijl 1 op de 2 Nederlanders vroeg of laat te maken krijgt met mentale klachten. Dat moet dus echt veranderen. Daar is ook een belangrijke taak weggelegd voor arbeidsdeskundigen.” Dat laatste gebeurt volgens haar nog te weinig. “Veel meer arbeidsdeskundigen moeten werkgevers zien te bewegen om mensen met een psychische kwetsbaar-

heid in dienst te nemen.”

Oomens en Blomk werken veel samen, onder meer in ‘de Mentaal gezonde zaak’ het onderzoeksproject om te voorkomen dat mensen met psychische problemen uitvallen en zich voor langere duur ziek te melden. Daarbij gaat het dus vooral om preventie, om er voor te zorgen dat mensen niet afglijden naar arbeidsongeschiktheid. Op tijd signaleren is volgens de onderzoekers daarbij van groot belang. Shirley: “We hebben nu een handreiking ontwikkeld voor werkgevers, om te leren hoe kun je kunt signaleren dat mensen worstelen met psychische problemen en als leidinggevende het goede gesprek hierover aan kan gaan met de betreffende werknemer, en hoe je samen een oplossing kunt bedenken zodat werknemers aan het werk kunnen blijven en het niet tot verzuim komt. Bij het tot stand komen van deze handreiking zijn werkgevers en arbeidsdeskundigen betrokken, maar ook mensen die met psychische klachten zijn uitgevallen en weten wat hun had kunnen helpen zodat dat dat wellicht was voorkomen.”

De toekomst

Roland Blomk en Shirley Oomens zien dat technologische ontwikkelingen de toekomst van werk blijvend zullen beïnvloeden. Roland ziet daar vooral kansen liggen. “Natuurlijk, er zullen soms banen verloren gaan. Maar het kan ons mensen ook vervelend en zwaar werk uit handen nemen. En daarnaast kan de productiviteit en effectiviteit van werk er door worden vergroot.” Shirley Oomens beaamt dat, maar ziet ook een ontwikkeling die ze omschrijft als een stille revolutie: “Kijk bijvoorbeeld naar videobellen. Wie had een jaar geleden gedacht dat dit zo goed zo werken? We zijn toch heel snel aan gewend geraakt aan thuis werken en online vergaderen. Dat is een technologische verandering die blijvend van aard is.”

‘Het betere werk’

Robert Went, econoom en lid bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, publiceerde vorig jaar met een aantal andere wetenschappers het rapport ‘Het betere Werk’. In dat rapport wordt onder meer geschetst door welke factoren de toekomst van werk de



komende jaren zal worden bepaald. Volgens Went spelen drie trends daarin een belangrijke rol: technologisering, flexibilisering en intensivering.

Technologie

Over de invloed van technologie moet het volgens Went niet alleen maar gaan over de robotisering en het dreigende banenverlies als gevolg daarvan. De ervaren econoom vindt da de vraag vooral zijn: "Hoe kun je die technologie gebruiken om ervoor te zorgen dat mensen niet het verlengstuk worden van robots, maar dat robots het werk beter maken voor mensen." Want daarmee wordt volgens Went het werk productiever, vergroot het de betrokkenheid van werknemers en biedt het kansen voor mensen met een beperking die nu nog buiten de boot vallen. "Het gaat dus niet om mens tegen machine, maar veel meer om mens met machine." Gelukkig wordt deze gedachte volgens Robert steeds meer gemeengoed, ook bijvoorbeeld in Silicon Valley waar ze inmiddels ook wel inzien dat veel werk niet zomaar door robots kan worden overgenomen. Bovendien zegt Went dat de meeste banen een bundeling van zeer uiteenlopende taken zijn, en dat de kans dat Artificial Intelligence al deze taken overnemen, nihil is.



Robert Went is een van de auteurs van 'Het betere werk' van de WRR

De tweede belangrijke trend is flexibilisering. Zo'n 36 procent van de werkenden in Nederland heeft geen vaste baan, deel zelfgekozen, deels niet. Dat brengt volgens Went veel onzekerheid met zich mee, zoals een huis kopen en een gezin stichten. Volgens Went is dat het gevolg van het Nederlandse beleid. "Maar dat beleid kun je ook aanpassen. Bied mensen voldoende zekerheden, voldoende autonomie, voldoende regie over privéleven en werk. In ons rapport 'Het betere werk' vind je een aantal voorstellen van de WRR hiervoor. Wij pleiten ervoor om oneerlijke concurrentie tussen werkenden met verschillende contractvormen zoveel mogelijk te beperken. En om toe te werken naar een stelsel waarin iedereen bepaalde zekerheden krijgt, ongeacht de contractvorm."

Intensivering

De derde invloedrijke ontwikkeling is de tendens dat werk over het algemeen steeds intensiever wordt. "Dat komt omdat we vaak meer werk moeten doen in dezelfde tijd, maar ook dat het mentaal zwaarder is geworden. Dat heeft er mee te maken dat er meer contact is met andere mensen, bijvoorbeeld in het onderwijs en de dienstverlening. Je komt bijvoorbeeld vaker in aanraking met agressie of pesten. En dat hakt er dus in", zegt de onderzoeker.

Volg je hart

Robert Went is geen futuroloog en waagt zich derhalve niet aan verre toekomstvoorspellingen als het over werk gaat. Maar hij heeft wel een advies voor jonge mensen die nog een heel werkzaam leven voor zich hebben: "Ik zou vooral zeggen: volg je hart. Doe wat je leuk vindt. Iets wat nu heel aantrekkelijk lijkt voor de arbeidsmarkt, is dat misschien over 10 jaar niet. Je opleiding is erg relevant, maar ook weer niet allesbepalend. Je hele werkende leven moet en zal je actief blijven leren, vooral op het werk zelf en door dingen te doen en te proberen. Dan kun je maar beter iets gaan doen wat je leuk vindt, of belangrijk. Je sociale vaardigheden zijn belangrijk, evenals creativiteit. Als ik naar mezelf kijk en de mensen om mij heen, zijn er maar weinigen die nu werk doen dat ze op school al van plan waren. Iedereen is steeds weer nieuwe dingen aan het leren en veel mensen doen heel ander werk dan waar ze voor opgeleid zijn."



Veel KANSEN en UITDAGINGEN voor het arbeidskundig vak

De afgelopen jaren zit er een flinke groei in het aantal arbeidsdeskundigen. Het belang van de arbeidsdeskundige expertise wordt dan ook op steeds meer plekken onderkend. Hoe kijken arbeidsdeskundigen zelf tegen de huidige ontwikkelingen aan en hoe zien zij de toekomst?

TEKST | Diederik Wieman

Arbeidsdeskundigen in de letselschade: Code geel?

Welke ontwikkelingen verwacht Erwin Audenaerde, arbeidsdeskundige bij Tri-vium Advies op de kortere en langere termijn?

De letselschadepraktijk deint volgens Erwin mee op de sociale zekerheid. "Als daar wat wegvalt, komt het op het bordje van de letselschadeverzekeraar terecht. Het zijn communicerende vaten. Dit heeft niet alleen als effect dat de schadelast toeneemt, maar ook dat de inzet van deskundigen noodzakelijk is om te beoordelen wat het slachtoffer nodig heeft en deze te begeleiden bij de realisatie daarvan. Na de laatste ingrijpende stelselherziening binnen de sociale zekerheid is er meer vraag is naar deskundigheid over de zorgregelingen WMO, Wlz, Jeugdwet, Partici-

patiewet en Zorgverzekeringswet. Arbeidsdeskundigen worden hierin ingezet. Naast het re-integreren wordt de arbeidsdeskundige gevraagd aanpassingen in en om de woning te realiseren. Een logische ontwikkeling, omdat het inzetten van werkvoorziening in essentie niet veel verschilt van het realiseren van woningaanpassingen of het oplossen van een mobiliteitsprobleem.

"Waarom is het dan nodig om verschillende deskundigen in te zetten?"

"Wel zie ik een toename van zaken met complexere letsels die oplossingen vereisen die de kennis en kunde van één specifieke deskundige overschrijden. Denk bijvoorbeeld aan een persoon met een hoge dwarslaesie. Ik voorzie hierin de noodzaak van een pro-

jectmatige aanpak. Eén deskundige die functioneert als projectleider en die andere deskundigen inzet en aanstuurt. Uitgaande van de casus, zou dat

kunnen gaan om het realiseren van geschikte woonruimte, het in kaart brengen en realiseren van de vereiste zorg, het realiseren van betaalde arbeid of nuttige dagbesteding en het vaststellen van het verloop van de carrière in het geval het ongeval niet zou zijn gebeurd. In een dergelijke situatie krijgt het slachtoffer te maken met diverse wettelijke regelingen en kan bij het doen van een



Erwin Audenaerde

Arbeidsdeskundige als adviseur van de werkgever: Het vraagt om pionierswerk

De arbeidsdeskundige als adviseur van de werkgever bij het inrichten van een inclusieve arbeidsorganisaties. Het is een mooi toekomstbeeld en zeker niet onhaalbaar, vindt arbeidsdeskundige Johan Sengers.

Johan Sengers is arbeidsdeskundige bij UWV en Adviseur inclusieve arbeidsorganisaties bij het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) in Maastricht, een samenwerkingsverband tussen UWV en de Universiteit van Maastricht. CIAO adviseert organisaties aan de hand van de methode 'Inclusief Herontwerp van Werk' over duurzame inzetbaarheid. "Niet heel veel zelfstandige arbeidsdeskundigen zijn hier op organisatieniveau mee bezig", stelt hij.

"Maar er liggen wel degelijk kansen en mogelijkheden. Ik denk in ieder geval dat iedere arbeidsdeskundige Inclusief Herontwerp van Werk als verwijzing voor werkgevers in zijn gereedschapskist moet hebben. Maar wanneer je je er goed in verdiept kan het ook jouw specialisatie worden." De vraag vanuit werkgevers komt in sommige branches inmiddels op gang, zo signaleert Johan. "In de zorg bijvoorbeeld, waar een tekort aan mensen is. Maar ook in andere branches waar je lastig aan gekwalificeerd personeel komt. Werkgevers moeten creatiever worden en herontwerp van werk is een van de manieren om dat te doen." Het voordeel van de methode is dat er ruimte ontstaat voor mensen uit de

doelgroep banenafpraak terwijl zittende medewerkers meer tijd krijgen voor de taken waarvoor ze zijn aangenomen. "Daarom stellen we ook dat de methode zich richt op duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers." Het vraagt wel om het nodige pionierswerk van arbeidsdeskundigen. "Op dit moment kennen werkgevers de arbeidskondigen niet op deze manier. Als je binnengehaald wordt voor preventie ben je al een heel eind, maar meestal kom je bij een bedrijf voor een individuele casus. Zeker bij grotere organisaties moet je dan je voelsprietten gebruiken. Hoe is het hier in het algemeen geregeld? Lopen er meer medewerkers tegen dezelfde problemen aan? Is er door werkdruk veel uitval? Zijn



Johan Sengers

de taken goed verdeeld? Heeft de werkgever een probleem dat ik misschien kan oplossen? Dan kun je wellicht op een ander niveau de organisatie in en je rol als adviseur claimen."

Johan denkt dat er zeker een toekomst is weggelegd voor dit type arbeidsdeskundige. "We worden allemaal ouder, moeten langer doorwerken en er komt krapte op de arbeidsmarkt aan. Kijk in welke rol je je als arbeidsdeskundige het beste voelt voelt en concentreer je daarop. Leguit wat je in bredere zin voor een bedrijf kunt betekenen. Verover je plek."

beroep hierop worden ontzorgd. De arbeidsdeskundige is naar mijn mening prima geëquipeerd deze rol op zich te nemen. Wel zie ik dat de inhoud van de opleidingen van arbeidsdeskundigen achter blijven bij deze ontwikkeling."

Of het huidige systeem toekomstbestendig blijkt, valt nog maar te bezien. Erwin zet daar in ieder geval vraagtekens bij. Er wordt onderzoek gedaan naar de hervorming van het huidige aansprakelijkheidssysteem naar een systeem van directe verzekeringen. In zo'n systeem sluit de consument een nieuwe soort aansprakelijkheidsverzekering af waardoor letselschade niet meer op een tegenpartij wordt verhaald, maar door de eigen verzekering wordt vergoed. "Dat heeft zeker positieve aspecten. Er is geen tegen-

partij meer is; het slachtoffer spreekt de eigen verzekeraar aan. Maar er kunnen ook negatieve aspecten aan kleven. Als vooraf geen waarborgen worden getroffen, kan je de directe verzekering in feite vergelijken met een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering. Als klant moet je dan kijken naar de verzekeringsvoorwaarden. De verzekeraar kan bijvoorbeeld uitsluitingen, eigen risico en wachtperiodes opnemen in de voorwaarden. Ook de hoogte van de premie en het uit te keren bedrag kunnen een thema worden. Heb je weinig budget, dan neem je misschien een goedkopere verzekering en dus een mindere dekking. Of je denkt dat je aan een lagere uitkering genoeg hebt. Als leek is het vrijwel onmogelijk om de schade te overzien als je na een

ongeval niet meer kunt werken. De rechtszekerheid die er nu is kan dus onder druk komen te staan bij een ander systeem. Ook wordt gediscussieerd over verdergaande normering. "Met huishoudelijke werkzaamheden en zelfwerkzaamheid is dat al deels gedaan. Er wordt nu zelfs gediscussieerd over het normeren van het verlies aan arbeidsvermogen. Het is echt nog lang niet zover, maar als dat gebeurt wordt de noodzaak een deskundige in te schakelen een stuk minder." Deze ontwikkelingen gaan invloed hebben op de inzet van arbeidsdeskundigen in de letselschadepraktijk. De impact daarvan is nog niet te overzien, maar zal mede afhankelijk zijn van de wijze waarop wij inspelen op de ontwikkelingen die nu reeds gaande zijn.

Arbeidsdeskundige en taakdelegatie:

“Nederland heeft een nuchterder kijk op verzuim nodig”

Het is een delicaat onderwerp, de arbeidsdeskundige die taken overneemt van de bedrijfsarts. Maar dat het in de praktijk prima kan werken, ervaart Mieke Rabou bijna dagelijks.

Mieke Rabou werkt vanuit haar eigen bedrijf RAB Advies al vele jaren als arbeidsdeskundige en doet dat werk onder meer voor

onderwijsinstellingen. Werken in de verlengde arm is voor haar dagelijkse praktijk geworden. “Al het verzuim, ongeacht de uitvalsgrond begint bij mij als arbeidsdeskundige”, vertelt ze. “Ik beoordeel wat de uitvalsgrond betekent voor het werk en hoe werk kan bijdragen aan herstel. Natuurlijk krijg ik wel eens vragen als: hoe kun jij als leek de bedrijfsgeneeskundige

kant inschatten? Kijk, als mensen een medisch traject ingaan is het logisch dat dit invloed heeft op de conditie en de beschikbaarheid voor werk. Daarvoor hoeft je geen arts te zijn. Ook vertellen medewerkers veel. Informatie die je conform de AVG natuurlijk niet opschrijft. Maar het allerbelangrijkste is dat ik samenwerk met twee bedrijfsartsen die deze werk-

wijze omarmen. Zonder hen kan ik het ook niet. Alles wat ik doe bespreek ik in korte, krachtige overleggen. Je krijgt dan soms nog wat tips of adviezen. De gevallen waar mensen door (zeer ernstige) ziekte of gebrek getroffen worden zijn de simpelste dossiers: daar vul je keurig de benodigde formulieren in en werk je naar een keuring toe. De bedrijfsartsen

Arbeidsdeskundige en de WVP:

“Onze toegevoegde waarde ligt eerder in het (verzuim) proces”

Arbeidsdeskundigen zullen in de toekomst steeds eerder in het verzuimproces worden ingezet, verwacht Willemiek de Hoop, arbeidsdeskundige bij de Eijkenaar & De Hoop en bestuurslid van de NVvA.

Volgens Willemiek is de markt met name door corona enorm veranderd. “Hybride of full time van huis werken is door corona in gang gezet, maar gaat in de toekomst echt iets blijvends worden.” Het heeft voordelen, maar ook nadelen, zoals het door elkaar heen lopen van werk en privé. “Hoe hou je de mensen inzetbaar en voorkom je dat ze zichzelf overvragen als je er als werkgever geen zicht op hebt? Dat is een belangrijk aandachtspunt voor arbeidsdeskundigen.”

Meer in het algemeen verwacht ze dat de arbeidsdeskundige steeds eerder in het proces wordt ingezet. “Twintig jaar geleden kwamen we vaak pas net voor de wia- of

wao aanvraag in beeld. Met de komst van de Wet verbetering poortwachter worden we nu meestal rond het eerste ziektejaar ingezet. Dat is al een stuk beter, maar onze toegevoegde waarde ligt voor een groot deel bij preventie. Daar is nog heel veel winst te halen. Die rol te pakken, daar ligt een uitdaging voor veel arbeidsdeskundigen. Bijvoorbeeld door leidinggevenden te ondersteunen bij het omgaan met psychisch verzuim. Hoe zorg je ervoor dat werknemers op tijd hun verantwoordelijk nemen en niet uitvallen? Hoe kun je, als ze al ziek zijn, langdurige uitval voorkomen? Dat is ook een vorm van preventie. Vaak komen arbeidsdeskundigen met goede oplossingen die maken dat mensen weer aan het werk kunnen. Als je de bagage hebt om meer die preventieve kant op te gaan, moet je wel zelf het initiatief nemen omdat veel werkgevers in zo’n traject meestal niet als eerste aan arbeidsdeskundige expertise denken.” Wat meehelpt aan de bekendheid van de

beroepsgroep is dat arbeidsdeskundigen steeds vaker aan tafel zitten bij beslis-sers. “Als vereniging schuiven we aan bij ministeries, werkgeversorga-nisaties en aanpalende

beroepsverenigingen. We denken mee over beleid, richtlijnen en protocollen. De positie van arbeidsdeskundigen wordt steeds steviger en dat is heel veel waard.” Willemiek ziet de toekomst voor het vak dan ook positief in. “Wel moeten we ons natuurlijk blijven ontwikkelen. Niet te veel teren op oude kennis, maar meedoen aan pilots, onderzoeken, trainingen en opleidingen, zodat onze toegevoegde waarde voor iedereen duidelijk is!”



Willemiek de Hoop

heb ik vooral nodig daar waar de medische wereld niet eenduidig is, waar grenzen gesteld moeten worden of waar hun expertise onmisbaar is."

De bedrijfsartsen op hun beurt voelen zich niet in hun professie aangetast, stelt Mieke. "In tegendeel, door deze aanpak krijgen zij vooral de voor hen interessante casuïstiek, gevallen die veel meer gericht zijn op hun eigen vakgebied." Het is dus een win-win situatie. Maar demedicaliseren van verzuim is niet vanzelfsprekend. "Het is behoorlijk dichtgetimmerd door de WVP die stelt dat je op vaste

punten bepaalde acties moet ondernemen, want anders.... Veel werkgevers vrezen voor sancties en staan daarom nog niet open voor andere wegen. Er wordt niet gekeken naar wat goed is voor de werknemer, het bedrijf, maar wat juist is volgens de regels. Ik denk dat je door korte lijnen met de bedrijfsarts, goed overleg en de juiste dingen doen, veel verzuim kunt voorkomen. De verzuimcijfers zeggen genoeg. Bij mijn klanten zitten die onder het landelijk gemiddelde. Gelukkig ben ik niet de enige in Nederland die op deze manier werkt. De vooruitge-

schoven post wint wel steeds meer terrein. Dat is ook wat Nederland nodig heeft: een veel nuchterder kijk op verzuim." Arbeidsdeskundigen die ook deze richting op willen moeten volgens Mieke gevoel hebben voor organisaties en preventief handelen hoog in het vaandel hebben staan. "Je moet natuurlijk ook je plek veroveren bij werkgevers en bedrijfsartsen. En dat is niet onmogelijk, ook omdat er nog steeds een groot tekort aan bedrijfsartsen is zullen andere professionals nodig zijn om verzuim te begeleiden. Ik zie het als een groei-



Mieke Rabou

markt voor arbeidsdeskundigen en hoop echt dat collega's hier enthousiast over worden. Als we de demedicalisatie van verzuim omarmen, denk ik dat heel werkend Nederland daar blij van wordt."

SAXION
HOOGESCHOOL

ENSCHDEDE DEVENTER APELDOORN

ONLANGS
WEDEROM
GEACCREDI-
TEERD

CURSUS ARBEIDSKUNDIGE

WIL JIJ JE LATEN OPLEIDEN TOT DE ARBEIDSKUNDIGE VAN DE TOEKOMST?

START: 28 SEPT. A.S.

Bij ons volg je de meest succesvolle, integrale cursus tot Arbeidsdeskundige van dit moment. Na deze cursus ben je in staat situaties zowel technisch als strategisch te beoordelen én te adviseren. Een onmisbare combinatie van competenties voor arbeidsdeskundigen met veel ambitie en een drang naar zoveel mogelijk verdieping. Je arbeidsmarktkansen na deze studie zijn heel goed: elke student vond tot nu toe een passende baan.

De cursus is onlangs opnieuw geaccrediteerd en wederom glansrijk geslaagd. Volgens de auditcommissie Hobéon leiden we op tot 'de arbeidsdeskundige van de toekomst'! Het programma is samengesteld volgens de normen van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

We gaan ook graag met je in gesprek voor een leertraject op maat.

Meer informatie en aanmelden:

www.saxion.nl/mens-en-arbeid-ama/cursusaanbod

MOGEN WIJ JOU BINNENKORT HET CERTIFICAAT
ARBEIDSKUNDIGE OVERHANDIGEN? SCHRIJF JE NU IN!

Arbeidsdeskundige in het sociaal domein: “Gemeenten overtuigen”

Gemeenten maken nog maar mondjesmaat gebruik van arbeidsdeskundigen, terwijl juist zij kunnen bijdragen aan duurzaam plaatsten van moeilijk bemiddelbare mensen. Inge van den Berg, vanaf de start betrokken bij NVvA-platform Sociaal Domein, ziet mogelijkheden voor de toekomst.

Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking (voorheen de Wajong).

Deze begeleiding is bij veel gemeenten niet eenduidig en vooral nog niet professioneel opgepakt. “Er zijn goede voorbeelden hoor. In een aantal gemeenten is de arbeidsdeskundige inzet goed van de grond gekomen. De gemeenten Hengelo en Oss bijvoorbeeld, hebben al jarenlang arbeidsdeskundigen in dienst.” Inge zelf werkte een aantal jaren voor de gemeente Losser als arbeidsdeskundige, maar is nu sinds drie jaar actief bij UWV WERKbedrijf.

Dat het op veel plaatsen nog niet is gerealiseerd, komt omdat gemeenten te veel op korte termijn denken, stelt ze. “Het gaat gemeenten vaak om klanten zo snel mogelijk uit de uitkering te krijgen, daar worden ze ook op afgerekend. Bij zelfredzame mensen met een diploma en wat werkervaring lukt dat meestal wel. Maar bij mensen met een arbeidsbeperking is dat minder vanzelfsprekend. En als het lukt vallen ze vaak snel terug in de uitkering. Als je echt iets uit mensen met een arbeidsbeperking wilt halen, heb je extra middelen en ondersteuning nodig, bijvoorbeeld van de arbeidsdeskundige.”

Volgens Inge moeten gemeenten naar de langere termijn kijken. “Dat betekent eerst investeren, maar je verdient dat ook weer terug omdat de kans op een duurzame plaatsing toeneemt. En dat niet alléén. Je verdient het ook terug in het welzijn van de mensen die je aan werk helpt of op andere manier aan de samenleving laat participeren.”

Maar hoe kunnen we gemeenten overtuigen, zodat arbeidsdeskundigen er in de toekomst

een grotere rol kunnen krijgen? Volgens Inge is het belangrijk om de toegevoegde waarde beter te belichten.



Inge van den Berg

“Goed duidelijk maken dat gemeenten meer duurzame plaatsingen realiseren wanneer er arbeidsdeskundigen worden ingezet en er om die reden meer met loonkostensubsidie wordt gewerkt. Het promoten van de arbeidsdeskundige rol kan plaatsvinden op verschillende niveaus. We proberen vanuit het platform Sociaal Domein de arbeidsdeskundige op de kaart te zetten. Bijvoorbeeld met webinars of door aansluiting te zoeken met SAM, de beroepsvereniging voor uitvoerders in het sociaal domein. Het bestuur van de NVvA zal het onderwerp bij de VNG en Divosa onder de aandacht brengen. Als wij gezamenlijk kunnen aantonen wat onze meerwaarde is, namelijk de specialist naast de generalist (klantmanager, WMO-consulent) zie ik absoluut een toekomst voor meer arbeidskundige inzet bij gemeenten.”

De arbeidsdeskundige als preventiespecialist:

Samenwerken met eerstelijns disciplines?

“Hoe houd je werknemers gezond in de race. Daar hebben wij als arbeidsdeskundigen wel iets te bieden”, vindt Hugo Keijzer, arbeidsdeskundige bij Thaeles.

Steeds vaker ziet Hugo Keijzer in zijn dagelijks werk dat werkgevers met preventie bezig zijn. In het algemeen stelt Hugo dat mensen verantwoordelijk zijn voor hun eigen toekomst. Ook als het om werk gaat. Dat moet je dan ook goed faciliteren. De

arbeidsdeskundige zou in dat kader veel makkelijker benaderbaar moeten zijn. “Vergelijkbaar met een fysiotherapeut. Als je vindt dat je die nodig hebt, kun je daar zo een afspraak maken.” Samenwerking met eerstelijns disciplines is ook een optie. “Ik heb wel eens overwogen om hierover met mijn eigen huisartsenpraktijk in gesprek te gaan. De huisarts is een belangrijke schakel in het zorgsysteem en is vaak als eerste op de hoogte dat er een mentaal of fysiek ziekte-



Hugo Keijzer

proces aan zit te komen. Op zo'n moment kun je van werk meteen een gespreksonderwerp maken.

Zeker als je ook vindt dat werk kan bijdragen aan herstel.” Maar er zijn meer opties. Open spreekuur houden op de sport school, want ook daar komen vaak mensen sporten omdat er iets met ze aan de hand is. “Het is goed dat wij als arbeidsdeskundigen de samenwerking zoeken. Huisartsenpraktijken, sportscholen, fysiotherapeuten, logopedisten en al die andere disciplines waar je zonder verwijzing kunt melden.”

Bijna de helft van alle arbeidsdeskundigen in Nederland werkt bij de divisies SMZ en WERKbedrijf van UWV. Hoe ziet hun toekomst eruit? Yvette van Woerkom (arbeidsdeskundig adviseur SMZ), en Pieter Ghijsen (arbeidsdeskundig adviseur WERKbedrijf) kijken vooruit.

UWV SMZ:

Arbeidsdeskundigen moeten laten zien wat ze waard zijn

SMZ kan de vraag naar claimbeoordelingen niet meer bijbenen, en die vraag blijft de komende jaren toenemen. Kan de arbeidsdeskundige straks een deel van de oplossing zijn?

"Er zijn voorstellen gedaan om zoveel mogelijk uit de beschikbare verzekeringsartsen te halen", constateert Yvette van Woerkom. "Maar de winst is vooral te behalen aan de voorkant. Als je meer focust op re-integratiemogelijkheden van de vangnetpopulatie is de kans groot dat de klant het werk hervat en er helemaal geen

WIA- of een eerstejaarszietewet beoordeling nodig is. Het is dus zaak om die klant zo snel mogelijk goed in beeld te brengen. En dan niet alleen kijken naar de activiteiten die de persoon nog kan verrichten, maar ook naar de persoonlijke en externe factoren die werk mogelijk belemmeren of juist ondersteunen. Met dat beeld kun je de re-integratiedeskundigen bij SMZ en WERKbedrijf een vliegende start geven." Het punt is dat de kennis op het gebied van re-integratie is verhuisd naar UWV WERKbedrijf. "De arbeidsdeskundige van SMZ zal moeten nagaan hoe hij zich

deze kennis weer eigen maakt", stelt Yvette. "Of misschien kunnen we meer met het WERKbedrijf gaan samenwerken. Het gaat erom dat we de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige van UWV laten zien en volledig benutten." Momenteel wordt bij SMZ ook gekeken naar het opzetten van sociaal medische centra, waar teams een rayon krijgen toebedeeld en waar de verzekeringsarts in een regierol komt. "Het is een andere manier van werken, waarbij de beoordelingsmomenten meer op vakinhoudelijke overwegingen worden gekozen



Yvette van Woerkom

waar ze nu vooral in wetgeving, processen en systemen vastliggen. Maar het is makkelijker gezegd dan gedaan. Het vraagt een verandering in houding en gedrag en om creatief meedenken van arbeidsdeskundigen. Ook bij SMZ weten we dat we mensen het beste tot hun recht komen in werk. Daar moet eigenlijk iedere beoordeling in de basis op gericht zijn. Pas als werken niet lukt is er een uitkering."

UWV WERKbedrijf:

Verder kijken dan de beperking van de klant

Mensen vanuit de uitkering aan werk helpen. Dat is de corebusiness van UWV WERKbedrijf. Maar volgens arbeidsdeskundig adviseur Pieter Ghijsen zal het WERKbedrijf zich in de toekomst ook nadrukkelijker richten op preventie en het adviseren van werkgevers en werknemers



Pieter Ghijsen

Zo vroeg mogelijk beginnen met ondersteunen en begeleiden van mensen. Volgens Pieter Ghijsen is dat ook de ontwikkeling die UWV

WERKbedrijf zoekt. "In Maastricht en Tilburg bijvoorbeeld, lopen momenteel pilots onder

de naam Public Employment Services. Daar kunnen alle burgers gebruik maken van onze dienstverlening, ongeacht of ze wel of niet een uitkering hebben. Ik denk dat daar een deel van de toekomst ligt van UWV WERKbedrijf. Dat betekent ook dat arbeidsdeskundigen veel meer mogelijkheden en kansen zullen krijgen om in preventie een rol te spelen." Niet de soort uitkering is bepalend maar de klantsituatie. Deze ontwikkelingen bieden mooie kansen voor het benutten van de expertise van de arbeidsdeskundige van het WERKbedrijf. Belangrijk is ook het adviseren van werkgevers. "Nu zijn we vooral op individueel niveau met klanten bezig. Met begeleiding, coaching, training en opleiding. Maar arbeidsdeskundigen moeten in de toekomst vooral kijken naar wat werkgevers

nodig hebben. Hen helpen om mensen met een beperking in dienst te nemen en te houden. Dat betekent beoordelen of er binnen een bedrijf sprake kan zijn van taakaanpassing of functiecreatie, maar ook kijken naar de cultuur en sfeer binnen een bedrijf. We moeten breder kijken dan de beperking van de klant. Velen zijn het al, maar ik denk dat iedere arbeidsdeskundige van UWV WERKbedrijf zich op termijn moet ontwikkelen tot volwaardig gesprekspartner van de werkgever." Meer in het algemeen stelt Pieter dat UWV als geheel zich meer moet focussen op de route die de klant aflegt. "Als arbeidsdeskundigen binnen UWV moeten we echt leren om divisie overstijgend te denken en te handelen. Gezamenlijk optrekken en van elkaar leren."



VISIES & MENINGEN

De NVvA besteedt dit jubileumjaar extra aandacht aan de toekomst van arbeid en ons vak. In dat kader geven prominente wetenschappers, politici en mensen uit verschillende maatschappelijk relevante organisaties hun visie op de actuele ontwikkelingen. De interviews zijn terug te zien of te beluisteren op de AD Academie. Op deze pagina's geven we een voorproefje.

TEKST | Diederik Wieman

Simon van Driel,
voorzitter van de raad van advies NVvA:
**"Herdefinieer het begrip werk,
zodat het inclusiever wordt"**



"De positie van de arbeidsdeskundige is de laatste twintig jaar sterk verbeterd", vindt Simon van Driel, voorzitter van de Raad van Advies van de NVvA. "De beroepsgroep wordt geraadpleegd bij wet- en regelgeving en dankzij een lobby van de vereniging wordt ook steeds beter kenbaar gemaakt wat de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige is." Hij signaleert dat corona het vak moeilijker maakt, want: "Afstand houden is niet wat bij een arbeidsdeskundige past." Tegelijkertijd maakt corona het vak nog meer onmisbaar, vindt hij. "Werk en privé lopen door elkaar heen. Er is kans op vereenzaming. Corona leidt ook tot een andere definitie van arbeid en de beroepsgroep moet daaraan een bijdrage leveren. "De arbeidsdeskundige is bij uitstek de professional die kan bijdragen aan een herdefinitie die werk inclusiever maakt dan dat het nu is."

Amma Asante,
voorzitter landelijke cliëntenraad:
**"Inclusieve arbeidsmarkt is nog een
ideaalbeeld"**



"De mogelijkheid om te kunnen werken is voor mensen belangrijk. Niet alleen om inkomen te genereren, maar ook om via werk te leren, jezelf te ontwikkelen en in contact te komen met andere mensen en culturen", zegt Amma Asante. Ze signaleert echter dat werk niet voor iedereen is weggelegd. "Voorlopig is de inclusieve arbeidsmarkt nog een ideaalbeeld. Zelfs in economische hoogtijden in de afgelopen jaren lukte het niet om mensen die langs de kant stonden erbij te betrekken. De huidige normen op de arbeidsmarkt werken nog altijd discriminerend op mensen met een beperking." Volgens Amma moet de arbeidsdeskundige een lans breken in de samenleving om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Erik Groot,
voorzitter van algemene werkgeversvereniging
Nederland
"Het draait om betekenisvol werk"



AWVN-voorzitter Erik Groot signaleert een aantal dominante trends: langer doorwerken, duurzame inzetbaarheid, internationalisering, digitalisering, opkomst van de platformeconomie, meer zzp'ers, betekenisvol werk willen doen. Werk dat waarde toevoegt. Maar in de huidige tijd ook heftige schokken opvangen, zoals nu met de pandemie. "Deze trends zijn tijdens corona volop naar voren gekomen en laten ook onze zwakte op de arbeidsmarkt en in de maatschappij zien. Er is sprake van een toenemende tweedeling tussen rijk en arm, flex en vast. Het blijkt moeilijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen en te behouden. Oudere werknemers lopen gezondheidsschade op in de huidige coronatijd. Sectoren krimpen, andere groeien en veel mensen zijn niet in staat om zich snel van

werk naar werk te verplaatsen. Kortom: het moet op veel punten beter." En dat is een forse uitdaging, zeker gezien het feit dat bedrijven eerst de crisis terug moeten verdienen en nog midden in reorganisaties zitten. "Werkgevers moeten denken over de wendbaarheid van hun bedrijven. Ze moeten anders organiseren, betekenisvol werk bieden, creatiever zijn. Werknemers moeten investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid. Nadenken over employability, wendbaar kunnen zijn tussen sectoren. De arbeidsdeskundige kan hierbij fungeren als bruggenbouwer. Als de expert die zich bezighoudt met verbinden. Dat vraagt misschien om andere competenties. Minder op de harde kant gaan zitten en oog hebben voor wat mensen en bedrijven drijft. Meer focus op skills dan op diploma's, oplossingsgericht en creatief denken. In die toekomst kunnen arbeidsdeskundigen een belangrijke rol spelen."

De tweedeling in de maatschappij neemt toe

Tof Thissen,
algemeen directeur UWV WERKbedrijf:
“De drempel laag, de ambitie
hoog”



“Wij zijn uitvoerders in opdracht van de overheid. De overheid is van ons allemaal en dus worden

wij betaald uit de beurs van 17 miljoen Nederlanders. Nederlanders die hopen dat ze ons nooit nodig zullen hebben”, aldus Tof Thissen. Hij stelt dat UWV vanuit haar professionaliteit burgers wil faciliteren, enthousiasmeren en soms corrigeren in hun zoektocht naar vermogen om mee te doen aan de maatschappij. “Ziekte, gebrek of handicap staat op niemands verlanglijstje. De overheid in een beschaafd land als Nederland moet de bodem zijn onder de voeten van mensen die dat is overkomen. Daarvoor zijn wij er. Om te kijken wat mensen nodig hebben, om naar ze om te zien. Arbeidsdeskundigen vervullen een essentiële rol bij mensen die beperkt zijn in hun functioneren. Jullie beheersen je vak, weet wat je voor wie in moet zetten. De arbeidsdeskundige kijkt naar arbeidsmogelijkheden van mensen. Mijn advies: voorkom dat je onder of juist boven het vermogen van mensen oordeelt. Maak geen foto van mensen, maar een film. Hou ze in beeld, zie hoe ze zich ontwikkelen, stel telkens bij.”

Maak geen foto, maar een film van de klant

De droom van Tof Thissen is daarbij om een sterke plek in de maatschappij te krijgen. “Dat UWV WERKbedrijf samen met gemeenten in elke arbeidsregio een heldere plek krijgt. Noem het een Huis van de arbeidsmarkt, een Werkcentrum, Werkhuis of loopbaanwinkel. Hoe je het ook noemt: het moet een publiek domein zijn waar mensen terecht kunnen met hun vragen over carrière of re-integratie. De drempel laag, de ambitie hoog. Met een bordje boven de deur waarop staat: ‘Hier verlaat geen burger het pand zonder perspectief.’ Dat is mijn droom.”

Lex Burdorf,
hoogleraar determinanten van de
Erasmus MC
“Laat je stem horen!”



Kunnen en kunnen blijven werken is niet voor iedereen weggelegd. Het is ongelijk

verdeeld in Nederland, en daar maak ik mij zorgen over”, zegt hoogleraar Lex Burdorf. “Mensen met een lage opleiding hebben een lage arbeidsparticipatie. Mensen met een chronische ziekte ook. De combinatie van die twee is dramatisch.” We kunnen ons daarbij drie vragen stellen: ligt het aan het individu, aan het werk of aan de wet- en regelgeving? Over dat laatste zegt hij: “De evaluatie van de participatiewet laat zien dat de participatie van mensen met een beperking verslechterd is. Cynisch gezegd is dat best knap, een wet die de situatie verslechtert, terwijl je het tegenovergestelde wilt bereiken.” Hij daagt arbeidsdeskundigen uit: “Laat je stem horen. Zorg dat jullie kennis en ervaring landt in nieuwe wet- en regelgeving.” Of het aan het individu of aan het werk ligt, is volgens Lex geen vraag. “Het is exact de combinatie van die twee. En op dat grensvlak zit de arbeidsdeskundige. Deze kan zorgen voor maatwerk en een hogere participatiegraad.” Tot slot geeft hij nog een dringend advies. “Arbeidsdeskundigen moeten zich veel krachtiger in het publieke debat laten horen en als belangbehartiger van kwetsbare groepen optreden. Vanuit bevoegdheid maar vooral vanwege de kennis en ervaring waarmee je kunt laten zien waarom dingen op dit moment niet werken zoals ze moeten werken. De komende 50 jaar worden prachtige jaren als de NVvA met deze uitdagingen aan de slag te gaat.”

Marjolein ten Hoonte,
directeur Arbeidsmarkt en MVO bij
Randstad Nederland
“Hang naar menselijke maat”



“Waar gaat het heen met de arbeidsmarkt”, vraagt Marjolein ten Hoonte zich hardop af.

Belangrijke factoren zijn technologie, globalisering, vraagstukken omtrent duurzaamheid en demografie. “Een meisje dat nu geboren wordt, maakt 50% kans om 100 te worden. Wat betekent dat voor opleiding, werk, wonen, zorg? En dan technologie. Er verdwijnt werk en er komt werk, het maakt werk ook grenzeloos en doorbreekt hiërarchieën.

Kennen we het goed genoeg om het in ons voordeel te laten werken? Techbedrijven worden misschien wel belangrijker dan overheden, ze bepalen hoe we met privacy omgaan. Willen we dat of moeten we daar paal en perk aan stellen?” Tegelijkertijd ziet zij een enorme hang naar de menselijke maat ontstaan. Mensen die zich dagelijks afvragen hoe ze vitaal aan de slag kunnen blijven, hoelang ze moeten doorwerken, hoe ze hun verandervermogen kunnen vormgeven. “De wervelstorm waar we nu inzitten vraagt om aanpassingsvermogen. Maar wel graag op een veilige manier. Dus hoe kunnen we die nieuwe beweeglijke wereld zekerder laten voelen. Dat vraagt om leiderschap van mensen die zien wat er verandert. Hoe krijgen we een samenleving waarin we met elkaar optrekken? Van een samenleving waar ontslag je overkwam naar een ontslagvrije samenleving waar je van werk naar werk kunnen bewegen en reisgeld meekrijgt. Een samenleving waarin we wonen, werken, leren en zorgen in een veilige omgeving. Dat is wat ik ons gun.”

Er is een enorme hang naar de menselijke maat

Gratis bij deze AD Visie:

De beroepsnorm arbeidsdeskundigen



50 jaar NVvA vieren we door 50 keer aandacht te schenken aan het jubileum. En hier is nummer 9 van 50: de geactualiseerde versie van de beroepsnorm voor arbeidsdeskundigen. De beroepsnorm verschijnt in een handzaam boekje, dat je bij deze AD Visie cadeau krijgt.

In 2017 kwam de beroepsnorm arbeidsdeskundigen tot stand met daarin ook de gedragscode van de SRA. Die beroepsnorm zet de standaard voor professionalisering van de arbeidsdeskundigen, niet alleen voor ons-

zelf, maar ook voor onze cliënten en stakeholders. Met andere woorden: de beroepsnorm maakt voor iedereen duidelijk wie wij zijn, wat de arbeidsdeskundige kan, moet en doet, en wat men van ons mag verwachten en eisen.



Eli Van Den Heuvel

Hiermee bepalen de leden met elkaar de gewenste kennis, kunde, houding en gedrag van de arbeidsdeskundige. In de beroepsnorm staan dan ook de eisen voor de beroepsopleiding (het curriculum; beroepskwalificaties) de gedragsregels (de gedragscode) en de eisen aan de vakbekwaamheid (certificatieschema). "De beroepsnorm is daarom het belangrijkste document van de beroepsvereniging", stelt Eli Van Den Heuvel, als bestuurslid verantwoordelijk voor de beroepsnorm. "Daarbij hebben we uiteraard ook advies gevraagd aan de SRA, het ACK, lector Shirley Oomens en hoogleraar Roland Blomk."

Levend document

De beroepsnorm is een levend document dat periodiek wordt aangepast. "Ontwikkelingen in de maatschappij," zo zegt Eli, "leveren de voornaamste aanpassingen. Zo is er onder meer aandacht voor publicaties die impact hebben op het arbeidsdeskundig vak zoals 'Het betere werk' van de WRR en het rapport van de Commissie Borstlap."

Actueel

De geactualiseerde versie van de beroepsnorm werd tijdens de ALV 25 mei jl. door de leden goedgekeurd. Ter gelegenheid van het 50-jarig bestaan is besloten om de beroepsnorm niet alleen zoals gebruikelijk op de NVvA-website te plaatsen, maar er ook een mooi boekje van te maken en dit als cadeau aan alle leden mee te sturen met AD Visie.

Beroepsnorm arbeidsdeskundige



We teach...



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

CONFLICTHANTERING DOOR GEWELDLOZE COMMUNICATIE

16 en 23 september 2021

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES

21 september en 4 oktober 2021

DE OVERGANG EN WERK

28 september 2021

PROFESSIONEEL PRESENTEREN

30 september en 14 oktober 2021

HOREN EN GEHOORD WORDEN

5 oktober 2021

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN

11 oktober 2021

NIEUW

JOBCRAFTING: ZELFSTURING IN JE WERK

1 november 2021

JURIDISCHE ASPECTEN BIJ ARBEID EN GEZONDHEID

5, 12 en 26 november en 3 december 2021
(dagen ook los te volgen)

PLOEGDIENST: GEZONDHEID EN VEILIGHEID

8 november 2021

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK

11 november 2021



Bekijk onze actuele
bij- en nascholingskalender
op www.nspoh.nl



NSPOH
we teach health



De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Praktijkopleidingen voor

**casemanagers, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen,
HR-professionals en inkomensspecialisten**

CS Opleidingen verzorgt al ruim 10 jaar hoogwaardige praktijkopleidingen op het gebied van verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Met welke sociale wetgeving heeft u te maken? Wie betaalt de rekening? Wat zijn de effecten van wel of geen werk voor zowel werknemer, werkgever als verzekeraar? Hoe begeleidt u mensen effectief naar ander werk? Dat leert u bij CS Opleidingen!

✓ Geaccrediteerd
door de HAN

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.

Kies bijvoorbeeld voor:

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Re-integratiecoach
- Regie op Werkvermogen
- Casemanager Taakdelegatie
- Specialist Conflictthandeling
- Loonwaarde Expert

www.cs-opleidingen.nl

Ergonomisch adviseur en leverancier



Kom langs in onze showroom of bestel via www.backshop.nl

010 - 470 26 11

Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl

backshop.nl

BACKSHOP
ENJOY ERGONOMICS



WANT MORE?



Auteur: De makers van Oor
 Uitgever: Argo Special Media
 Pagina's: 538
 EAN: 9789090343907
 Prijs: € 49,50

Want more? Het beste van 50 jaar Oor

Geen gebruikelijke uitgave voor een boekbespreking in een vakblad voor arbeidsdeskundigen. Wat de NVvA en Oor in ieder geval met elkaar gemeen hebben, is dat beiden 50 jaar geleden het levenslicht zagen. In april 1971 verscheen het eerste nummer van wat toen nog Muziekrant Oor heette. Sindsdien is Oor het meest toonaangevende tijdschrift gebleven voor de serieuze popmuziek liefhebber. Het is een instituut geworden dat alle concurrerende muziekbladen heeft overleefd. De geschiedenis van de NVvA gaat leven als je daarbij de muziek van toentertijd hoort. Welke bands waren populair bij de inwerkingtreding van de WIA in 2005? Waar luisterde we naar toen het AKC werd opgericht? En wat was het beste album in 1978 toen AD Visie voor het eerst verscheen?

Want More? Is een schitterend salontafelboek van 3 kg voor wie Oor een warm hart toedraagt. Een feest om

door te bladeren. Overzichten van jaarlijstjes worden afgewisseld met geruchtmakende artikelen. De mooiste foto's van fotografen die wereldwijd hun sporen hebben verdiend, zoals Anton Corbijn en Gijsbert Hanekroot, iconische portretten van Tom Waits, Blondie en Joy Division, ze staan er allemaal in. Maar ook ontluikende illustratoren als Joost Swarte, Peter Pontiac en Kamagurka laten hun kunsten zien. 'Want More?' is een schatkamer vol muziekcultuur. Het voorwoord is van oud-medewerker Bart Chabot. Hij werd niet zelden badend in het zweet 's nachts wakker met de vraag 'Maar is de lezer wel geïnteresseerd?!'. Een vraag die de redactie van AD Visie ook regelmatig in vertwijfeling stelt. Chabot besluit met Oor *Long May You Run*. Dat wensen wij de NVvA ook toe!

Geert Beckers



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

Als de werknemer verzuimt

Dit boek is geschreven door arbeidsdeskundige Jaco Coster en onder meer gebaseerd op zijn jarenlange ervaring in de wereld van de sociale zekerheid. In zijn boek vertelt hij alles wat een professional of een werkgever moet weten wanneer deze te maken krijgt met verzuim. Van elke professional en werkgever wordt verwacht dat hij kennis heeft van alle relevante wet- en regelgeving. Ten aanzien van het thema arbeid en verzuim is die kennis te vinden in maar liefst acht verschillende wetboeken met ruim 900 artikelen. Dit boek heeft de ambitie de lezer door dit oerwoud aan regelgeving te leiden zodat op een eenvoudige en toegankelijke manier het gezochte onderwerp gevonden kan worden. Leesbaarheid is een belangrijk uitgangspunt geweest bij het schrijven van dit boek. Jaco Coster: "Meer dan 50% van de kopers van mijn boek zijn arbeidsdeskundigen en van hen krijg ik vaak enthousiaste reacties." Het boek wordt ook gebruikt voor de opleiding tot arbeidsdeskundige en casemanager.

Prijs € 65,30 | 357 pagina's
 ISBN 9789464062199



Weg met wollig



Advocaat, manager of ambtenaar: ze zijn soms amper te volgen. In Weg met wollig worden deze wollige schapen vakkundig

geschoren. Esther van der Voort was ambtenaar en Huibert-Jan van Roest advocaat. Ze ergerden zich aan iedereen die heel veel woorden gebruiken om niks te zeggen. Ze troffen elkaar als stand-up comedians op het podium, waar ze leerden dat je alleen applaus krijgt als je helder spreekt.

ISBN 9789461264084 | 208 pagina's

Prijs € 17,50

Met verlies niet verloren



Er is Ziekteverlof, Geboorteverlof, Zorgverlof en Calamiteitenverlof maar er is wettelijk niets geregeld voor rouw. Vaak schuift de werknemer de

ziektewet in omdat 'rouwverlof' totaal niet op het netvlies van de werkgever staat. Maar een werknemer die te maken krijgt met ingrijpend verlies wil niet 'ziek' zijn en helemaal niet met rust gelaten worden. Die wil gehoord en gezien worden. Met dit boek (en online programma) geeft Annette Koeversmans werkgevers en professionals een handreiking voor rouwende werknemers.

Prijs € 24,99 | 150 pagina's | ISBN 978 90 7154 280 0

In de rubriek Goed Bezig, vertellen arbeidsdeskundigen waar zij zich op maatschappelijk gebied voor inzetten.

Aflevering 3: Els Thijssen is arbeidsdeskundige bij UWV SMZ Nijmegen.

Meehelpen om Nederland weer naar normaal te krijgen

Waar zet jij je voor in?

"De vaccins kwamen beschikbaar en er waren veel extra mensen nodig om te prikken. Omdat ik vroeger verpleegkundige ben geweest, heb ik mij bij de GGD aangemeld. Ik heb jaren niet in de dat vak gewerkt, maar ik mocht toch als prikker aan de slag. Ik ben daar in maart mee begonnen en werk nu in een grote GGD-tent in mijn woonplaats Malden. Ik heb in feite een dubbelfunctie. Eenderde van de tijd ben ik bezig met klaarmaken van vaccins en optrekken van injectiespuiten. Tweederde van de tijd besteed ik aan prikken. Uiteraard laten ze niet jan en alleman dit werk doen. Je moet wel een medische achtergrond hebben. In het begin werd ik bij het optrekken van injectiespuiten begeleid door een apotheker en keek een arts mee of ik bekwaam genoeg was om te injecteren."



Vanwaar jouw betrokkenheid?

"Met zo'n pandemie kun je natuurlijk thuis blijven zitten en klagen dat alles op slot zit en het zo lang duurt voordat we weer alles kunnen en mogen. Maar je kunt ook kijken of je zelf een bijdrage kunt leveren zodat het allemaal wat opschiet. In eerste instantie had ik geïnformeerd of ik bron- en contactonderzoek kon doen via het Rode Kruis, maar toen dacht ik: dan zit ik weer thuis achter die computer en aan de telefoon. Toen bedacht ik dat prikken leuker is om te doen en net zo nuttig."

Vind je het behalve nuttig ook leuk om te doen?

"Door corona werkte ook ik veel thuis. Je zit dan vrijwel continu in telefonisch overleg of in Teams-meetings. Het leuke van dit werk is dat je weer fysiek samenwerkt met mensen. Bovendien zie je op zo'n dag heel veel mensen voorbijkomen die allemaal blij zijn dat ze gevaccineerd worden. Er is veel reuring in de tent is en er hangt een positieve sfeer. Dat alles maakt het wel erg leuk om te doen."

Vraagt het veel tijd?

"Ja best wel. Er wordt verwacht dat ik minimaal twee dagdelen van zeven uur beschikbaar ben. Gelukkig gaat het zeven dag per week door en kan ik zelf in een plannings-overzicht aangeven wanneer ik kan. Normaal gesproken werk ik een dag in de week en een dag in het weekend. Dan is het net te doen. In principe ga ik door tot november, tegen die tijd zullen de meeste mensen die dat willen gevaccineerd zijn. Dan is het ook goed, want mijn agenda loopt aardig vol en je wilt ook wel weer eens wat vrijetijd over hebben voor andere dingen."

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

Vijftig is het nieuwe...



Een halve eeuw geleden werd de NVvA opgericht. Een heugelijk feit waar niet zonder aandacht en feestelijkheden aan voorbij gegaan mag worden. Er is in die tijd veel ontstaan, gebeurd, veranderd, ontwikkeld, afgeschaft en herontdekt. Vijftig jaar is lang.

Maar is dat eigenlijk wel zo?

Een 1 miljoen oude vulkaan is jong, terwijl een eendagsvlieg na 20 uur al stokoud is. Tijd is een vreemd fenomeen waarbij drie minuten sit-ups eindeloos duren terwijl op een terrasje zitten niet lang genoeg gerekt kan worden. Tenzij het natuurlijk pijpenstelen regent, want dan is elke minuut te veel. Tijd en leeftijd zijn rekbare begrippen. Steeds vaker hoor je dat vijftig het nieuwe veertig is. Waarmee veertig het nieuwe dertig is geworden. Maar vreemd genoeg zal twintig nooit het nieuwe veertig worden want dat schijnt dan weer géén aanbeveling te zijn. Ben je jong dan is het een compliment om een oude ziel te hebben. Tegen een zestigjarige is het nogal een dubieuze uitspraak. Op die leeftijd is het juist een aanzienlijk pluspunt als je regelmatig het kind in jezelf naar boven haalt. Terwijl een kind weer enorm staat te popelen om groot te groeien. De vraag is waarom, want tegenwoordig is ouder worden iets waarbij de nadruk vooral gelegd wordt op hoe jóng je eigenlijk gebleven bent. Steeds vaker worden eigenschappen gekoppeld aan leeftijd. Iemand van 18 jaar is nieuwsgierig, ondernemend en staat onbevangen in de wereld. Medewerkers van in de twintig zijn allemaal nog zo lekker fris en bruisend, altijd enthousiast en vol goede ideeën. Ergens met het klimmen der jaren schijn je dit allemaal zomaar te verliezen. Hoef je niets voor te doen. Ben je in de dertig nog ambitieus en vol goede plannen, met 50 jaar moet je oppassen plotseling niet voor

ingezakt en 'kwetsbaar' versleten te worden.

Wat natuurlijk lariekoek is. Kijk maar naar de NVvA. Van de vereniging kan gezegd worden dat zij in die vijftig jaar volwassen is geworden en toch jong is gebleven. Maar wat zegt dat nou? Wat mij betreft gaat het niet om oud of jong maar om hoé je bent. Als mens, als arbeidsdeskundige en ook als vereniging. De NVvA kenmerkt zich door nieuwsgierigheid en kijkt met een scherp oog naar ontwikkelingen in de maatschappij om positief kritisch daarin hun eigen positie te zoeken en vinden. De NVvA wil leren, zowel van pas afgestudeerde specialisten als deskundigen met vele jaren ervaring. Ze is beschouwend, zéker. Maar ze is nooit blijven hangen in het verleden. Want...resultaten behaald in het verleden zijn geen garantie voor de toekomst. Dat is maar goed ook, anders zou het een saaie en voorspelbare bedoeling worden. In al die jaren heeft de NVvA zich ontwikkeld tot wat het nu is. Een levendige, ambitieuze, leergierige, professionele en positieve vereniging met een open blik naar de maatschappij. En dat mag uitbundig gevierd worden. Gefeliciteerd!

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

WORD MASTER ARBEIDSDISKUNDIGE

Met de Hbo Master Arbeidsdeskundige Sociale Zekerheid en de Hbo Master Sociale Zekerheid haal jij je Master of Laws (LLM). Alleen bij Capabel Hogeschool!

MEER WETEN? KIJK OP [CAPABELHOGESCHOOL.NL](https://www.capabelhogeschool.nl)

