

\* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

# adviesie

45<sup>e</sup> JAARGANG | APRIL 2023 | NUMMER 2



Congres  
verslag  
Pag. 22

Aanpassen en  
nieuw evenwicht  
vinden

## Werken met een overprikkeld brein

Mobiliteit en toegankelijkheid zijn maatwerk

## Mensen met een VISUELE BEPERKING

→ Beroepsziekten:  
overbelastingsblessures

→ AKC initieert  
twee nieuwe onderzoeken

\*NVVA  
Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen



“Meer tijd voor de menselijke kant van het werk.”

▲ Dé digitale assistent voor de arbeidsdeskundige

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



**SCAN MIJ!**

\*met de camera van je smartphone

**GENERIEKE  
FUNCTIE  
PROFIELEN**

**EIGEN  
FUNCTIE  
PROFIELEN**

**FML  
IZP  
MATCH**

▶ *Mét een automatisch rapport*



# Podcast tips

Kijk op pagina 28

## Colofon

45e jaargang nummer 2 • April 2023

AD Visie is een uitgave van [www.oblomovmedia.nl](http://www.oblomovmedia.nl)  
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt vijf maal per jaar.

**Hoofdredacteur** → Geert Beckers

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

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

**Eindredactie** → Diede Wieman

**Fotografie** → Coverbeeld: Adobe Stock, Pixabay

**Vormgeving** → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

**Drukwerk** → Printweb Media B.V.

**Uitgever** → Diederik Wieman

### Redactieadres

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

### Advertenties

Obломov Media, Ploegschaar 10, 3763 ZW Soest  
Diederik Wieman 06-53467221  
E-mail: [adverteren@arbeidsdeskundigen.nl](mailto: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](mailto:nvva@arbeidsdeskundigen.nl)  
**Internet:** [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl)

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

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

ISSN 1382-7162

## Coverstory

# Een overprikkelde brein

In het dagelijks leven worden we via onze zintuigen overvoerd met prikkels. Dat is al vermoedelijk genoeg als de hersenen voldoende functioneren, maar wordt echt een probleem als dit niet zo is.



6

## Mobiliteit voor visueel beperkten is maatwerk



Hoewel 84 procent van de totale Nederlandse bevolking werkt, werkt van de 300.000 blinden en slechtzienden in Nederland slechts 29 procent. En dat terwijl een groot deel van die groep wel kan en ook wil werken.

10

## Beroepsziekten: overbelastingsblessures

In een tweede artikel geeft bedrijfsarts Bas Sorgdrager voorbeelden van overbelastingsblessures die vooral veel oudere werknemers in zware beroepen treffen.

20

## En verder...

AKC initieert twee nieuwe onderzoeken	14
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



### AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Arbeidsdeskundige Cora Westland (60) heeft een passie voor wielrennen. 18

16





## Eindelijk rust

De pandemie met de maatregelen die het coronavirus moesten beteugelen, ligt alweer een tijdje achter ons. Toch ervaren nog veel mensen de gevolgen ervan. Scholieren die kampen met leerachterstand en eenzaamheid als gevolg van sociale isolatie, mensen met ernstige gezondheidsklachten door Covid die daardoor vaak arbeidsongeschikt zijn. Werknemers die hun baan hebben verloren door de lockdowns en nog geen nieuw werk hebben gevonden. Maar het coronavirus heeft ook voor positieve ontwikkelingen gezorgd. Met genoegen zie ik dat de kantoortuin zijn beste tijd lijkt te hebben gehad. Het is nu gemakkelijker om op afstand te werken. Je kunt overal op ieder moment inloggen op het bedrijfsnetwerk en vergaderen gaat uitstekend via MS Teams. Het gevolg is dat de kantoorbezetting flink is gedaald. Veel fysieke werkplekken kunnen nu verdwijnen. Dat betekent niet dat er nu veel kantoorruimte onbenut blijft. De vrijgekomen plekken zijn nodig voor het creëren van aparte ruimtes waar mensen zich kunnen terugtrekken als zij een MS Teams overleg hebben, of als zij fysiek willen vergaderen.

Onze afdeling is inmiddels toekomstbestendig. De kantoortuin is verdwenen. Overal zijn nu afgeschermdes ruimtes van verschillende grootte, er zijn nissen waarin je even kunt overleggen met een collega en er zijn stilteplekken waar je geconcentreerd kunt werken. Mocht je toch nog de kantoortuin missen, dan kun je terecht in blokken van vier bureaus, verstopt achter planten. En alles is even smaakvol ingericht. Een groot compliment voor onze facilitaire dienst. Verlost van de kantoortuin. Ooit in zwang geraakt vanuit ideologisch oogpunt. Als fabrieksarbeiders in een grote openruimte moeten werken, dan kantoorpersoneel ook, was de stelling. Het idee was ook geboren uit budgettaire overwegingen. De inrichting van een kantoortuin is veel goedkoper. Wat ik nooit begrepen heb, is dat er nauwelijks rekening werd gehouden met de individuele medewerker. Als je concentratieproblemen had, dan moest je niet zo moeilijk doen. Veel mensen functioneren slecht bij een overdaad aan prikkels. Dat valt bij mij wel mee. Maar waar ik bijvoorbeeld niet tegen kan zijn collega's die, om anderen niet tot last te zijn, op gedempte toon een gesprek voeren. Dan heb ik liever iemand die luidruchtig aan de telefoon zit. Zo heeft iedereen zijn eigenaardigheden. In deze AD Visie besteden we aandacht aan mensen die overgevoelig zijn voor prikkels om hen heen en daardoor ernstig beperkt zijn in hun functioneren. Zij hebben baat bij een prikkelarme omgeving. Het verdwijnen van de kantoortuin biedt daarbij voor hen uitkomst. Ik vind het in ieder geval een zegen. Eindelijk rust!

*Geert Beckers*

## Personeelsbehoud

UWV heeft met een enquêteonderzoek onder 4.500 werkgevers de problemen met het werven en behouden van personeel in kaart gebracht. In 2022 was 58% van de ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. In 2021 ging het om 55% van de ontstane vacatures. Werkgevers gaan bij moeilijk vervulbare vacatures vooral langer (87%) of anders werven (69%). Een minderheid past (ook) andere maatregelen toe, zoals het aannemen en zelf opleiden van een kandidaat die niet helemaal aan de functie-eisen voldoet. Werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures pasten in 2022 vaker de arbeidsvoorwaarden of functie-eisen aan dan in het jaar daarvoor. 42% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures kiest ervoor het werk te verdelen onder zittende werknemers. Dit kan leiden tot een hogere werkdruk. Uitstroom van personeel wordt door 35% van de werkgevers in hoge of redelijke mate als een probleem ervaren. Dit aandeel is hoger bij grotere werkgevers en bij de sectoren openbaar bestuur (63%), horeca (47%) en sociaal werk, jeugdzorg & kinderopvang (46%).

Bron: UWV

ONDERZOEK RIVM EN TNO:

## Slechte werk-privébalans door nachtwerk

Mensen die in de nacht werken, hebben meer dan 2,5 keer zoveel kans op een slechte werk-privébalans. Zij vinden het lastiger om werk en privé te combineren dan mensen die alleen overdag werken. Dit blijkt uit nieuw onderzoek dat het RIVM en TNO deden naar ervaringen van nachtwerkers.

Nachtwerkers geven in interviews aan dat zij door hun nachtwerk minder tijd met hun familie of partner kunnen doorbrengen. Dit komt mede door vermoeidheid. Ook hebben zij op vrije dagen minder behoefte aan sociale contacten. Maar dit geldt niet voor alle nachtwerkers. Sommigen zeggen dat zij privétaken juist beter kunnen doen als zij nachtdiensten draaien. Onderzoekers keken ook naar oplossingen om de risico's voor gezondheid en welzijn

(zoals de werk-privébalans) van nachtwerkers te verminderen. Werkgevers, werknemers en bedrijfsartsen zien weinig mogelijkheden om minder werk in de nacht te doen. Het inzetten van nieuwe technologie (automatise-

ring) en bereikbaarheidsdiensten zou kunnen helpen, maar nachtwerkers zijn meestal minder positief over bereikbaarheidsdiensten omdat deze mogelijk een negatief effect hebben op de slaapkwaliteit en de werk-privébalans. Omdat de geïnterviewden weinig mogelijkheden zien om nachtwerk te verminderen, is het extra belangrijk dat er meer kennis komt over mogelijke oplossingen en over hoe deze oplossingen goed gerealiseerd kunnen worden. Nachtwerkers zelf noemen verschillende oplossingen, zoals het beperken van de hoeveelheid taken in de nacht of onderling ervaringen delen. Het onderzoeksrapport kun je downloaden via [www.rivm.nl/documenten](http://www.rivm.nl/documenten)



## Vrouwen hebben vaker psychische klachten

In 2021 had 18% van de vrouwen van twaalf jaar of ouder psychische klachten. Bij mannen was dit 12%. Vooral onder tienermeisjes en jonge vrouwen kwamen deze klachten voor. Ook het ziekteverzuim door psychische klachten was onder vrouwelijke werknemers hoger. Dit blijkt uit de Gezondheidsenquête van het CBS en uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het CBS en TNO. In de leeftijdsgroep 12 tot 25 jaar gaven twee keer zoveel vrouwen als mannen aan last te hebben van psychische klachten: 24% tegenover 12%. Ook in de andere leeftijdsgroepen meldden meer vrouwen psychische klachten dan mannen.



## Verzuimadviseur in top kansrijke beroepen

De ongekende krapte op de arbeidsmarkt drukt ook een stempel op de lijst met meest kansrijke beroepen zoals Randstad die elk jaar publiceert. In de top 45 vinden we maar liefst 29 nieuwkomers. Verzuimadviseur is een van de beroepen die dit jaar voor het eerst in het lijstje voorkomt. Organisaties zetten massaal in op retentie en verzuimbeleid van personeel met als gevolg een grotere vraag naar HR- en verzuimadviseurs. Ook pedagogisch medewerkers in de kinderopvang zijn essentieel voor het vrijmaken van meer arbeidspotentieel. Ook dit beroep haalt dit jaar de lijst met meer dan tweeduizend openstaande vacatures. Bekijk de lijst op [www.randstad.nl/over-randstad/pers](http://www.randstad.nl/over-randstad/pers)



In het dagelijks leven worden we via onze zintuigen overvoerd met prikkels. Dat is al vermoeiend genoeg als de hersenen voldoende functioneren, maar wordt echt een probleem als dit niet zo is. Toch zijn er ook dan allerlei mogelijkheden om te werken, mits de werkgever openstaat voor aanpassingen in het werk.

TEKST | Hans Klip

**D**e indrukwekkende verhalen van Mara en Roos (zie kaders) maken duidelijk hoe ingrijpend overprikkeling en daarmee samenhangende klachten kunnen zijn. Maar ook dat werken voor hen wel degelijk kan en zij daar juist extra veel voldoening uithalen. Hun problemen vloeien voort uit hersenletsels dat zij door een ongeluk opliepen. Er kunnen ook allerlei andere oorzaken zijn; denk bijvoorbeeld aan depressie, autisme, angststoornissen, burn-out en long covid. Overprikkeling gaat vaak hand in hand met onder andere concentratieverlies, vermoeidheid, stress en een slaapttekort. Het belangrijkste is volgens Koko Beers dat mensen dit op het werk zelf bespreekbaar maken en hun grenzen aangeven. Gemakkelijker gezegd dan gedaan, erkent ze. 'Het is natuurlijk een lastig gesprek met de werkgever of manager. Dat vraagt van beide kanten flexibiliteit, inzet en openheid.'

### **Belangrijk thema**

Koko Beers is neurobioloog en woordvoerder bij de Hersenstichting. Deze organisatie ondersteunt mensen met een hersenaandoening en financiert onderzoek. Voor de Hersenstichting is overprikkeling een belangrijk thema, zegt Beers. 'De klacht komt net als vermoeidheid heel vaak voor bij mensen die een hersenaandoening hebben. Dat zie je niet aan de buitenkant, waardoor zij op veel onbegrip stuiten. Want overprikkeling is niet iets dat je goed kunt vatten als je het niet zelf ervaart.' Het niet kunnen zien betekent geenszins dat het er niet is. Beers: 'Overprikkeling kan heftig zijn en een grote impact hebben op meedoen in de maatschappij. Soms is het zelfs invaliderend. De eerste stap is dat het slecht kunnen verwerken van prikkels beter



Aanpassen en nieuw evenwicht vinden

# Werken met een **OVER- PRIKKELD BREIN**

herkend en erkend wordt.'

Volgens Franck Wanders kunnen overprikkeling en concentratieverlies een bedreiging zijn voor het geluk en het effectief functioneren. 'Mensen lopen het risico dat ze hun leven ervaren als 'te veel, veel te veel' en hun sociale contacten beperken tot het hoogste noodzakelijke. Het aantal prikkels is echter niet het grootste probleem, maar de manier waarop mensen hiermee omgaan.' Wanders is eigenaar van NAH-Reïntegratie. Zijn bureau richt zich op ondersteuning van mensen die in meer of mindere mate hersenletsel hebben opgelopen en weer aan het werk willen. Hij komt daarbij heel wat mensen tegen die kampen met te veel prikkels en moeite hebben om zich te concentreren. 'Mensen moeten eigenlijk schakelen naar een ander niveau. Het probleem is deze switch. Opeens kun je minder aan.'

### Acceptatie

Eigenlijk krijgt iedereen veel prikkels op zich afgevuurd in de vorm van een constante informatiestroom van licht, geluid, geur, smaak en aanraking, zegt Beers. 'Jouw hersenen zijn normaal gesproken een filter dat ervoor zorgt dat je prikkels goed kunt verwerken. Bij overprikkeling gaat er ergens iets mis. Dan kan het neerzetten van een kopje al keihard binnenkomen.'

Waarvan mensen last hebben, verschilt per persoon. 'Het kan gaan om alle zintuiglijke ervaringen.

Sommigen zijn voor elke prikkel gevoelig. Anderen kunnen prima tegen harde geluiden maar zijn bijzonder vatbaar voor licht.'

Er zit een stukje acceptatie bij, voegt Beers eraan toe. 'Uiteindelijk moet je accepteren dat door de overprikkeling iets veranderd is en je niet alles meer kunt zoals vroeger. Je moet jezelf eerlijk afvragen: wat kan ik aan en wat niet meer? Daarbij heeft iedereen zijn eigen drempel van wanneer prikkels te veel worden. Het is zaak om het daarover te hebben met de werkgever.'

### Nieuw evenwicht

Wanders wil een ander, positiever verhaal vertellen dan het standaardverhaal. Volgens Wanders kunnen mensen ook met beperkingen als gevolg van overprikkeling heel gelukkig worden. 'Het gaat erom dat je opnieuw afstemt hoe je jouw leven inricht ten opzichte van de prikkels die je krijgt en dankbaar

bent voor de resultaten.'

Centraal staat het pad dat iemand aflegt om een nieuw evenwicht te realiseren. 'Dit doe je door jezelf meer te laten aansturen door jouw interne doelen, wensen en verlangens in plaats van wat de maatschappij van je wil. Je moet ook een grotere lichaamsbewustheid ontwikkelen, wat betekent dat je er in een heel vroeg stadium achter komt wanneer je overprikkeld raakt. Meditatie kan hierbij helpen.'

### Richting geven

Wanders probeert als re-integratieadviseur mensen een richting te geven. 'Deze richting is altijd dezelfde: die van acceptatie. Daarna komen de arbeidsmogelijkheden vanzelf.' Volgens hem is het van groot belang om de belasting in eerste instantie privé op te bouwen. 'Dat is veilig en volledig onder eigen regie. Daar krijg je weer energie van. Heb je nog energie over nadat je jouw privéleven op de rit hebt, dan kun je teruggaan naar het werk. Er moet dus een balans zijn tussen werkhervatting extern en activering intern.' Met werkgevers heeft Wanders goede ervaringen. 'Ik wil hen een pluim geven over de professionele en betrokken manier waarop ze omgaan met onder meer overprikkeling en concentratieverlies na een hersenletsel. Ik kom bijna geen werkgever tegen die niet achter zijn medewerker staat en streeft naar een goed evenwicht tussen werk en privé.'

Wat raadt Wanders voor hulpmiddelen aan? 'We kennen allemaal wel de noise cancelling koptelefoons en de speciale brillen tegen licht. Ik verwijs altijd naar het hele pakket en leg dat ook op tafel. Dan kan iemand met bepaalde hulpmiddelen experimenteren. Of diegene een hulpmiddel daadwerkelijk gaat gebruiken, is aan hem of haar.'

### Onnodig

Beers vindt dat er op dit moment onnodig veel mensen ziek thuis zitten of helemaal niet meer werken vanwege overprikkeling en de daarmee gepaard gaande klachten. Of zij hebben ten onrechte een andere functie gekregen die niet op hun eigen niveau is. Volgens Beers is het in de meeste functies nog mogelijk om door te werken. 'Dat kan zeker, mits met aanpassingen. Het kan bijvoorbeeld betekenen dat je halve in plaats van hele dagen gaat werken of minder dagen. Sinds corona is thuiswerken natuurlijk ook makkelijker bespreekbaar geworden.'



Koko Beers, neurobioloog en woordvoerder bij de Hersenstichting



Franck Wanders, arbeidsdeskundige bij NAH Reïntegratie



## ROOS: 'IK WIL NATUURLIJK ALTIJD MEER'



Het was eigenlijk een merkwaardig ongeluk. Vier jaar geleden knalde een medestudent een wc-deur tegen haar hoofd. De gevolgen zijn groot voor de nu 25-jarige Roos. Zij kampt met chronische hoofdpijn die snel wordt verergerd door lawaai of als ze zich lang moet concentreren. Sinds een jaar heeft Roos een leuke baan als grafisch designer.

'Ik liep een hersenschudding op en had vanaf het begin erg veel hoofd- en nekpijn. Ik probeerde nog mijn studie Industrieel Ontwerpen aan de TU Delft te hervatten

maar dat was kansloos. Het was een keiharde klap, want ik raakte eigenlijk mijn hele leven kwijt. Het was vooral overleven de eerste paar jaar. Met revalidatie kwam ik niet veel verder. Ik ben toen, betaald door mijn familie, naar een kliniek in Utah gegaan die gespecialiseerd is in de Cognitive FX-behandeling van een hersenschudding die nog niet in ons land wordt toegepast. Er was voor het eerst zichtbaar veel vooruitgang. Daarna voelde ik me een stuk beter en kon ik aan werk denken.'

'Een jaar geleden heb ik zelf via-via geregeld dat ik als grafisch designer aan de slag kon bij het online platform Maatschappelijke AEX. Sinds januari doe ik mee aan The Class, het coaching- en re-integratietraject voor jongeren van de Hersenstichting. Echt een fijn programma. Het is nuttig om met lotgenoten te kunnen praten over wat mij is overkomen en hoe zij met hun beperkingen omgaan. Ook bespreek ik met een jobcoach wat mijn plannen zijn en waar ik bij werken tegenaan loop.'

'Ik werk vier dagen per week van negen tot twaalf, half één. Soms is er een dag dat het gewoon niet gaat. Ik werk voor het grootste deel thuis maar ga wekelijks naar kantoor. Nog altijd heb ik last van chronische hoofdpijn. Als er veel prikkels om me heen zijn of als ik lang moet concentreren, wordt de hoofdpijn heel snel erger. Dat gaat eigenlijk alleen weg als ik een tijdje rust neem.'

'Ik merk zelf het meeste van geluid. Ook kan ik niet zo goed tegen een computerscherm. Mijn hele werk bestaat daaruit, dus dat is best lastig. Ik heb een paar trucjes ontwikkeld om op kantoor met overprikkeling om te gaan, zoals een klein rondje lopen om koffie te halen. Thuis ga ik tussendoor een uurtje sporten of buiten wandelen.'

'Het stagneert momenteel een beetje, want het is moeilijk voor mij om het aantal werkuren nog uit te breiden. Ik wil natuurlijk altijd meer en het is ook goed om de hersenen te blijven trainen. Ik ben blij met wat ik tot nu toe heb bereikt. Mijn tip voor anderen die iets vergelijkbaars overkomt? Bekijk wat je leuk vindt en focus daarop.'



Tekening gemaakt door een ervaringsdeskundige die niet voorkomt in dit artikel

### Overprikkelingsmaatschappij

Iedereen heeft wel eens last van overprikkeling en velen van concentratieverlies, zegt Franck Wanders op zijn beurt. 'We zijn in een soort overprikkelingsmaatschappij terechtgekomen. Dat wordt voor onze kinderen een nog groter probleem. Er komt heel veel op mensen af en mensen die hersenletsel hebben zijn er extra gevoelig voor. Het is erg goed om dit onderwerp breed te bespreken. Fijn dat hiervoor meer aandacht komt.'

Koko Beers besluit met een tip voor arbeidsdeskundigen. 'Begeleid de werknemer bij het bepalen van zijn belastbaarheid en het bespreken met de werkgever. Kan er bijvoorbeeld rustig worden opgebouwd in aantal uren of type taken? Ook kan de arbeidsdeskundige helpen in het gesprek met de werkgever om bepaalde aanpassingen als een stilleruimte of dimbare lichten mogelijk te maken.'

### Meer weten?

[www.hersenstichting.nl](http://www.hersenstichting.nl)  
[www.overprikkeling.com](http://www.overprikkeling.com)  
[www.nah-reintegratie.nl](http://www.nah-reintegratie.nl)  
[www.afas.nl](http://www.afas.nl)  
[www.afastheater.nl](http://www.afastheater.nl)

De stichting Hersenletsel-uitleg organiseert jaarlijks de Dag van Overprikkeling, ook nu op 23 juni 2023. Zie: [www.hersenletsel-uitleg.nl](http://www.hersenletsel-uitleg.nl)



# Er zitten onnodig veel mensen ziek thuis vanwege overprikkeling

MARA: 'IK VOELDE ME METEEN THUIS'

Mara Swaans zat in het laatste jaar van haar hbo-opleiding voor de vrijetijds- en evenementenbranche, toen ze in 2017 bij het oversteken van een zebrapad werd geschept door een auto. Met als gevolg een hersenbloeding waardoor Mara haar studie moest afbreken. Overprikkeling is een van haar ergste klachten. Min of meer bij toeval kreeg zij anderhalf jaar geleden de kans om te werken voor AFAS Software, een Nederlands familiebedrijf dat softwareproducten ontwikkelt voor de zakelijke markt. Mara is zelf actief bij het AFAS Theater in Leusden. Een dubbelgesprek met haar en met Britt Breure, directeur HR & CSR bij AFAS Software.

Mara: 'Ik mocht als deelnemer aan The Class vertellen wat hersenletsel inhoudt tijdens een evenement in het AFAS Theater. Ik voelde me hier meteen thuis, vooral door de warme ontvangst van wat nu mijn collega's zijn. Ze vroegen of ik zou willen solliciteren. Ik had wel zoiets van: ik moet duidelijk zijn in wat ik kan en vooral niet kan, om teleurstellingen te voorkomen. Britt zei meteen dat we het gewoon gingen proberen en wel zouden zien hoe het loopt.'

Britt: 'Op het podium straalde Mara ondanks haar verdrietige verhaal zoveel enthousiasme uit, dat we gelijk dachten dat zij perfect bij ons zou passen. Het greep ons aan dat Mara sinds haar ongeluk eigenlijk alleen hoorde wat zij niet meer kan maar juist weer wilde ontdekken wat zij wel kan. We wilden die zoektocht met haar aangaan. Ze werkt bij de afdeling die events organiseert. We hebben een mooi gekaderde opdracht gemaakt die Mara voornamelijk vanuit huis kan doen. Eens in de twee weken komt ze naar Leusden om onder collega's te zijn. Dan wordt ze opgehaald met een taxi die wij als werkgever betalen.'

Mara: 'Ik maak voor de website sfeerimpressies van evenementen en ben verder bezig met sociale media. Onlangs zijn in ons theater de AFAS Edisons uitgereikt, de belangrijkste muziekprijzen in Nederland. Tijdens het evenement heb ik veel filmpjes voor Instagram gemaakt. Dat was op een maandag en ik heb daarna tot zeker vrijdag uitgeteld op de bank heb gelegen. Zoiets is dus een uitzondering. Ik werk inmiddels acht uur, verdeeld over vier momenten. Dat is voor nu het hoogst haalbare. Ik kan me maximaal twee uur per dag concentreren

zonder volledig oververmoeid te raken.'

Britt: 'Wij stemmen om de paar weken met elkaar af hoe gaat het en wat haar veel energie kost. Zij is zeer gedreven en moet nog leren om soms nee te zeggen. In het theater is er een plek waar ze kan rusten, wanneer dat even nodig is.'

Mara: 'Overprikkeling is een van mijn ergste klachten. Ik heb erg veel last van licht, geluid en geur. We hebben op het open kantoor een wand met veel balken naast elkaar, wat zorgt voor visuele overprikkeling. Ik zit eigenlijk altijd met mijn rug ernaartoe. Als veel mensen aan het bellen zijn, geef ik mezelf een kleine pauze.'

Britt: 'Voor ons is maatschappelijk verantwoord ondernemen, waaronder

ook diversiteit en inclusie, onderdeel van de bedrijfscultuur. Het is mooi om als werkgever te kunnen bijdragen aan meer positiviteit in het leven van Mara. Ze doet niet alleen zeer waardevol werk maar brengt door haar openheid en kwetsbaarheid ook ons veel. De drempel wordt voor haar collega's lager om dingen te delen.'

Mara: 'Ik ben onwijs dankbaar voor de kans die AFAS Software me heeft gegeven. Ik wil anderen meegeven om open en eerlijk over je eigen situatie te zijn.'



Mara Swaans



Britt Breure



## Mensen met een visuele beperking

# Mobiliteit en toegankelijkheid vraagt om maatwerk

Hoewel 84 procent van de totale Nederlandse bevolking werkt, werkt van de 300.000 blinden en slechtzienden in Nederland slechts 29 procent. En dat terwijl een groot deel van die groep wel kan en ook wil werken. Hulpmiddelen en voorzieningen kunnen bijdragen aan de arbeidsparticipatie. Zeker wanneer deze tijdig worden ingezet.

TEKST | Diederik Wieman

**D**e cijfers zijn afkomstig uit een onderzoek dat de VU twee jaar geleden publiceerde en geeft een goed beeld van de stand van zaken. De onderzoekers gebruikten microdata die beheerd worden door het CBS. In dit geval ging het om de gegevens van mensen die Zintuiglijke gehandicaptenzorg declareerden (verzekerde zorg). Het arbeidspercentage voor deze groep komt volgens het onderzoek uit op 29% en is dus fors lager dan dat van de Nederlandse populatie (84%). Van de visueel beperkten die in de onderzoeksperiode een baan hadden, werken relatief veel personen minder dan 35 uur per week. Opvallend is verder dat gemiddeld een lager bruto loon hebben en dat de populatie relatief vaker geen startkwalificatie heeft.

### Barrières

Dat de arbeidsparticipatie laag is, valt goed te begrijpen. Wie niet of slecht ziet heeft te maken met allerlei barrières. Zo is Nederland lang niet zo toegankelijk als zou moeten en is mobiliteit niet vanzelfsprekend. Gebouwen,

de openbare ruimte, maar bijvoorbeeld ook softwareprogramma's houden niet altijd rekening mee. Projectcoördinator Anneke Berkhout en projectmedewerker Ton van Weerdenburg van de Oogvereniging, vertelden over mobiliteit van tijdens een kennisdag georganiseerd door landelijke divisie UWV Voorzieningen en Re-integratiemiddelen (VRIM).

Anneke is slechtziend vanaf haar geboorte en Ton heeft kokervisus, een aandoening die in de loop der jaren bij hem verergerde. Beiden moeten ze dagelijks hindernissen nemen om op hun afspraak of werk te komen. Uit hun verhaal blijkt vooral dat energie een belangrijke component is. Anneke: 'Lopen met een stok kost gewoon veel energie. Als ik niet mijn volle aandacht erbij heb gaat het fout. Of het regent. Wanneer ik een capuchon opdoe hoor ik minder goed of er paaltjes staan en hoe ver de huizen van het trottoir staan. Laatst liep ik door de regen van het winkelcentrum naar de bushalte, een route die ik duizend keer gelopen heb. Kom ik dus toch gewoon op het parkeerterrein uit.'

Voor visueel beperkten met een hulphond zijn de problemen niet minder, blijkt uit de woorden van Ton. 'Als ik niet goed oppas, neemt de hond de verkeerde afslag en kom ik op een heel ander punt aan. Of je moet op een industrieterrein zijn, waar vaak geen voetpaden zijn en de vrachtauto's langs je oren rijden. Het is gevaarlijk en kost bakken energie. Dat betekent ook dat iemand misschien al vermoeid op het werk aankomt. Daarom moet je iedere keer afwegen: hoe kom ik het er het makkelijkst.'

### Verkennen

Als het om nieuwe routes gaat, heeft Anneke een tweesporenbeleid. 'Is het een eenmalige route, dan kijk ik in de reisplanner welk trein, bus of tram ik moet nemen en

## VROEGTIJDIG INZETTEN

### Niet wachten op tweede spoor. Arbeidsdeskundigen eerder in proces inschakelen

Wanneer een werknemer uitvalt door een slechte visus is het zaak om zo snel mogelijk arbeidsdeskundige expertise in te schakelen. Volgens Anneke Berkhout van de Oogstichting is het niet handig om te wachten tot het eerste ziektejaar is verstreken. 'De werknemer moet al wennen aan het feit dat hij slecht ziet. Wanneer je dan ook nog eens moet re-integreren bij een andere werkgever, maak je het allemaal nog ingewikkelder.' Wanneer eerder in het ziekteproces wordt ingegrepen, kan de medewerker met de juiste hulpmiddelen wellicht in het eigen werk of bij de eigen werkgever, in een vertrouwde omgeving, re-integreren.



hoelang het daarna nog lopen is. In een stedelijke omgeving waag ik de gok om dat laatste stuk te lopen. Maar is het in een buitenomgeving of op een industrieterrein, dan moet ik toch een taxi of iets anders regelen. Want als je verdwaalt en je komt niemand tegen om de weg te vragen, wordt het lastig. Als het een route is waar ik vaker naar toe moet, ga ik deze eerst met iemand verkennen. Dat is voor mij een goede manier, maar dat wil niet zeggen dat iedereen het ook kan. De een is beter in oriënteren dan de ander.'

Het openbaar vervoer is over het algemeen goed toegankelijk. Er zijn geleide lijnen op de grond, braillebordjes op trapleuningen en bij liften. Maar het kan beter, vindt Ton. 'We lobbyen momenteel om de route tussen trein- en busstations goed vindbaar te maken. Vaak kom je vanuit het treinstation midden op een plein terecht en weet je niet waar de bussen staan.'

### Meedenken

Eenmaal op de bestemming houden de uitdagingen niet op, zo blijkt uit hun woorden. 'Dan sta je uiteindelijk voor het pand en kun je de bel niet vinden. Of de receptie zit niet op en logische plek. Gebouwen met meerdere bedrijven hebben vaak alleen een bord waarop staat op welke verdieping je moet zijn. Dat is voor ons niet te lezen', aldus Anneke. Ze tipt ook arbeidsdeskundigen.

In Nederland ontwikkelde smart-phone-app die op basis van kunstmatige intelligentie (AI) allerlei soorten tekst van elk oppervlak leest, gezichten herkent, de omgeving beschrijft, barcodes scant en kleuren herkent. Envision heeft ook een bril met vergelijkbare functies, gebaseerd op Google Glass. <https://www.letsenvision.com/>

(Foto: Envision)

### (WERK)VOORZIENINGEN VOOR MENSEN MET VISUELE BEPERKING NAAR ÉÉN LOKET: UWV

Visueel beperkten die onder de Participatiewet vallen, moeten voor voorzieningen en technische werk-aanpassingen nu nog bij hun gemeente aankloppen. Vanaf 2024 echter kunnen zij voor beoordelingen en verstrekkingen, zoals een brailleleesbril of een voorleeshulp, bij UWV terecht. Daarmee worden werkvoorzieningen voor alle mensen met een visuele beperking - ongeacht onder welke wet ze vallen - bij een loket onder gebracht. Voor mensen met een auditieve beperking was dat al eerder het geval. Gemeenten waren sinds de invoering van de p-wet in 2015 verantwoordelijk voor het toekennen van bepaalde voorzieningen voor visueel beperkten. Maar omdat per gemeente zo'n aanvraag slechts af en toe voorkomt, is er maar weinig expertise aanwezig. Ook waren budgetten niet altijd toereikend. Een probleem dat via de UWV-route niet speelt. Ook is er bij UWV veel expertise aanwezig waardoor mensen met een visuele beperking beter kunnen worden geholpen. De voorzieningen die via UWV aangevraagd kunnen worden moeten echter wel werk-gerelateerd zijn. Voorzieningen die in het leefdomein nodig zijn lopen zoals nu al het geval is via de Zorgverzekeringswet en de WMO.







'Denk mee wanneer je een afspraak hebt met een visueel beperkte cliënt. Kan hij mijn kantoor wel vinden? Wil hij misschien opgehaald worden bij de balie of de bushalte? Bespreek het van tevoren.'

Eten en drinken is vaak ook een horde die genomen moet worden. Koffieautomaten met touch screens, een bedrijfsrestaurant met selfservice buffet. 'Het wordt niet op prijs gesteld wanneer we gaan voelen wat er allemaal ligt.' Ton: 'En waar laat je de hond uit als je op kantoor werkt? Vaak zijn er geen uitlaatveldjes in de buurt van kantoren. Je moet dan misschien extra ver lopen en dat kost tijd die je ook gegeven moet worden.'

### Privacy

De werkplek zelf zorgt ook vaak voor problemen. Een kantoortuin is lastig vanwege de omgevingsgeluiden die storend kunnen zijn. Omgekeerd is het ook hinderlijk wanneer visueel beperkte met een spraakvoorzieningen op de computer werkt. De privacy is dan bovendien in het geding. Dat geldt ook voor een extra groot beeldscherm.

Foto links: De gratis app Earcatch bevat audiodescriptie voor een groot aantal films, televisieseries en voorstellingen. [www.earcatch.nl](http://www.earcatch.nl) of <https://allesoveraudiodescriptie.nl/>

Foto midden: Trillende GPS. De N-Vibe app geeft trilsignalen door aan een armband die de gebruiker om allebei de polsen draagt. [www.babbage.com](http://www.babbage.com)

Foto rechts: Orcam MyEye scant en leest volledige pagina's in één keer zowel van papier als beeldscherm maar kan ook gezichten, barcodes, kleuren en geld herkennen. <https://explore.orcam.com/nl/>

Ton: 'Ik heb meegemaakt dat ik achter een groot scherm aan het werk was en een collega aan de andere kant van de ruimte zei: "dat hoeft je niet te doen hoor, dat is al afgehandeld." De letters zijn zodanig, dat je van grote afstand mee kunt lezen.' Flexplekken zorgen weer voor andere problemen. Anneke: 'Je moet dan telkens weer een werkplek zien te vinden. Of je afvragen waar je collega nu weer zit.'

### Individueel

Een ander punt dat ze benadrukken is dat visuele beperkingen in vele soorten en maten komen en dat daardoor ook geen twee personen hetzelfde zijn. Voorzieningen moeten daarom echt op het individu worden afgestemd. Ton: 'Ik krijg van reizen met openbaar vervoer energie, maar een ander komt doodmoe aan op zijn werk.' Niet alle blinden of slechtzienden kunnen met braille uit de voeten. Volgens Anneke is dat eigenlijk alleen maar goed onder de knie te krijgen wanneer je daar heel vroeg mee begint. Ton: 'Ik heb het op latere leeftijd geleerd, maar ik doe een

## AKC OP KENNISDAG

Behalve de expertisecentra voor visueel beperkten en enkele hulpmiddelenleveranciers was ook het AKC op de UWV-kennisdag met een stand aanwezig. Het AKC organiseerde tevens een goedbezochte workshop. Marianne Holleman: 'We hebben iets over het AKC verteld en waarom we wij ons ook inzetten voor arbeidsparticipatie van mensen met een visuele beperking. Uit onderzoek blijkt namelijk dat die flink achterblijft en dat de inzet van arbeidsdeskundigen daarin verbetering kan brengen.' Programmamanager Vincent Braun bracht vervolgens de vernieuwde leidraad Werkvoorzieningen onder de aandacht en een AD-Voorbeeldcasus over een cliënt met een visuele beperking.

Erwin Audeaerde ging tenslotte in op de belangrijke rol die letselschade arbeidsdeskundige spelen. Aan de hand van een casus over een door NAH visueel beperkte mbo'er, vertelde hij over de taken en functies van de AD in letselschade. Die is in feite probleemoplosser, Participatiedeskundige en "tovenaar". (Zie ook het artikel over de herziene leidraad Werkvoorzieningen op pagina 25)



uur over een A4 tekst schrijven en dat is veel te lang. Ik werk daarom volledig met spraak. Je moet met braille actief zijn, het continu gebruiken, anders ben je de vaardigheid zo weer kwijt.'

Ook maakt het groot verschil of iemand vanaf de geboorte visueel beperkt is of op latere leeftijd slecht zicht krijgt. 'Vooral de groep mensen die op latere leeftijd met een visuele beperking uitvalt en in de Wia terecht komt heeft het mentaal zwaar', stelt Anneke.

Ook de eventuele progressie van een beperking speelt een rol, net als de aandoening zelf. Is het kokervisie, of juist het centraal deel dat is uitgevallen of kun je niet meer aan de zijkant zien. Ton: 'Veel mensen hebben last van licht, anderen hebben juist weer licht nodig. Het kan helpen of belemmeren, dat is echt voor iedereen verschillend. Als je het over mobiliteit hebt, kunnen sommige mensen zich beter oriënteren als het schemert, anderen hebben ontzettend veel licht nodig. De een heeft daarom geen vervoersvoorziening nodig, de ander wel, maar misschien alleen om in de donkere wintermaanden op het werk te komen.'

### Thuiswerken

De coronapandemie stelde ook visueel beperkten voor uitdagingen. Veel bedrijven schakelden over op thuiswerken. Anneke: 'Ik bleef tijdens corona gewoon reizen, want ik was veel te bang om mijn vaardigheden te verliezen.' Maar thuiswerken is ook voor een uitkomst, stelt Ton. 'Het scheelt veel reisbewegingen waardoor je energie overhoudt.' Wel vraagt thuiswerk om extra voorzieningen. 'Want we hebben wel hulpmiddelen nodig. Een leesregel kun je nog wel in je tas meenemen vanaf je werk. Maar het wordt al lastiger als je een vergrotingsapparaat of een grote monitor gebruikt, dat kun je

### TASKFORCE ARBEID

Vorig jaar mei werd de Taskforce Arbeid opgericht, een organisatie die meer hulp wil voor slechtzienden bij het vinden van de juiste baan. Tot de initiatiefnemers behoren mensen met een visuele beperking én een goede baan zoals Marcel Oosterveer (burgemeester van Waalre), Tjidde Bos (sociaal consultant en lid van de OR bij Gemeente Groningen) en Bram Schultinge (jurist en beleidsmedewerker bij de Provincie Drenthe). De Taskforce is al diverse keren in politiek Den Haag geweest om aandacht te vragen voor de problematiek.



V.l.n.r. Taskforce Arbeid-leden Marcel Oosterveer en Gabriele Schoen, samen met Tweede Kamerlid Daan de Kort (VVD) die zelf in 2008 werd getroffen door een oogziekte.

allemaal niet met je meeslepen. Dat betekent dus misschien dat we dubbele voorzieningen nodig hebben.' Ton tenslotte: 'Als je dit allemaal hoort kun je je afvragen: "Waarom zou ik ze in vredesnaam aan werk helpen? Geef ze een uitkering en laat ze thuiszitten." Doe dat alsjeblieft niet', zo benadrukt hij. 'Werken is leuk. Werken is belangrijk. Ik zou niet anders willen. Bovendien kunnen we ook een waardevolle toevoeging zijn. Tijdens mijn monteurstijd werd ik vaak voor speciale klussen gevraagd omdat ik op mijn gevoel meer kon dan anderen. Bekijk het ook eens van die kant.'

### Kijk voor meer informatie:

[www.bartimeus.nl](http://www.bartimeus.nl)  
[www.visio.org](http://www.visio.org)  
[www.oogvereniging.nl](http://www.oogvereniging.nl)  
[www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/](http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/)

### Leveranciers

#### (van hulpmiddelen voor blinden- en slechtzienden):

[www.babbage.com](http://www.babbage.com)  
[www.optelec.nl](http://www.optelec.nl)  
<https://lexima-reinecker.nl/>



# AKC initieert twee nieuwe onderzoeken

In de maand mei starten twee door het AKC geïnitieerde wetenschappelijke onderzoeken. Het Impact Centre Erasmus gaat aan de slag met 'Vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in letselschadetrajecten'. HAN en Zuyd Hogeschool gaan onder de noemer 'Samen werken aan cliëntgerichte dienstverlening' onderzoek doen naar de integratie van het cliëntperspectief in het arbeidsdeskundig handelen.

TEKST | Diederik Wieman

**H**et onderzoek Samen werken aan cliëntgerichte dienstverlening wordt uitgevoerd door HAN University of Applied Sciences in samenwerking met Zuyd Hogeschool. Doel van het onderzoek is een betere dienstverlening door het perspectief en de ervaringskennis van de cliënt meer centraal te stellen in het arbeidsdeskundig handelen. Het is een onderwerp waar de onderzoekers de nodige ervaring mee hebben. Dr. Lineke van Hal, bijzonder lector 'Beroepsvorming professionals in het publiek sociaal domein' aan Zuyd Hogeschool bijvoorbeeld, deed zowel onderzoek in het gemeentelijk domein van werk en inkomen als in de jeugdzorg. 'In de jeugdzorg is het vanzelfsprekender om feedback te vragen aan de cliënt. En dan niet alleen over de inhoud, maar ook over de manier waarop je samenwerkt. In het domein werk en inkomen lijkt dat wat minder vanzelfsprekend.' Dr. Emma Vossen, projectleider, is senior onderzoeker bij het lectoraat Arbeidsdeskundigheid aan de HAN en deed veel onderzoek naar re-integratie na ziekteverzuim. Momenteel is ze ook betrokken bij het project Samen Beslissen bij re-integratie. 'Dat gaat over het betrekken van werknemers bij de keuzes die tijdens het re-integratie proces gemaakt worden. Uit eerder onderzoek naar 'shared-decision-making' in de zorg blijkt hoe belangrijk het is om mensen te betrekken bij de keuzes die gemaakt worden. Het leidt tot meer autonomie, draagvlak en grotere kans op succes van behandeling.'

## Onderbelicht

Het perspectief van de cliënt en diens ervaring, behoefte en situatie betrekken in het evidence-based handelen van de arbeidsdeskundige gaat nog een stap verder en is tot op heden een onderbelicht aspect in praktijk en onderzoek. 'Van professionals wordt gevraagd om te



**Cliënten bij keuzes betrekken leidt tot meer autonomie, draagvlak en grotere kans op succes**

werken op basis van zowel wetenschappelijke kennis, praktijkkennis, als de ervaringskennis van cliënten', stelt Lineke. 'Dat hebben de meeste professionals echter niet op die manier geleerd.' Typerend wat dat betreft is dat in de wetenschappelijke literatuur tot voor kort niet over ervaringskennis werd gesproken, maar over cliëntvoorkeuren. 'En spreken over voorkeuren in plaats van kennis heeft toch een andere lading.' Wil je vanuit gelijkwaardigheid samenwerken, dan moet je de ervaringskennis serieus nemen en ruimte geven. 'En dat is lastig omdat de cliënt in een afhankelijke positie zit. Dat maakt dit onderzoek ook extra uitdagend. We zijn daarom blij dat we een ervaringsdeskundige in ons projectteam hebben die structureel meekijkt en meedenkt. Hierdoor kunnen we ook vanuit cliënt-ervaring





doordenken wat gelijkwaardigheid betekent als er sprake is van ongelijke machtsposities.'

### Wetgeving

Volgens Emma speelt ook de context van de wetgeving een rol. 'In geval van ziekte en re-integratie heb je te houden aan de Wet verbetering poortwachter, die bepaalde eisen stelt en je aan vastgestelde termijnen houdt. Professionals zien daardoor wellicht niet in hoeverre er ruimte is om inbreng van de cliënt te vragen.' Lineke vult aan: 'Het maakt echt uit vanuit welke wettelijke kaders je werkt. Ik heb ervaring met de Participatiewet, Emma zit meer rond de Wet verbetering poortwachter. Juist die wettelijke kaders maken dit onderzoek zo interessant. Als professional kun je het procedureel insteken: dit zijn de kaders en dit is de bedoeling. Maar je kunt de gesprekken ook empowerend voeren: wat is voor jou belangrijk en hoe kunnen wij daarin ondersteunend zijn?'

### Rollen en domeinen

Een complicerende factor in het onderzoek is dat "de arbeidsdeskundige" niet bestaat. 'Arbeidsdeskundigen kennen verschillende rollen: beoordelaar, adviseur of coach. En dat kunnen ze ook nog eens in verschillende domeinen zijn', stelt Emma. Toch streven de onderzoekers naar een generiek toepasbare uitkomst. Lineke hierover: 'We denken dat het wat betreft de competenties die het vraagt om ervaringskennis mee te nemen in al je afwegingen, niet uitmaakt vanuit welk domein je werkt. We moeten dat natuurlijk nog gaan onderzoeken. Daarom gaan we arbeidsdeskundigen uit verschillende disciplines en rollen vragen om aan het onderzoek mee te doen. Op die manier hopen we erachter te komen of die ruimte daadwerkelijk overal te vinden is.'

### Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestaat uit verschillende fases, te beginnen met literatuuronderzoek en een inventarisatie en analyse van verzamelde klachten. Vervolgens wordt onderzocht wat er in de praktijk gebeurt door gesprekken tussen arbeidsdeskundigen en cliënten te observeren. Lineke: 'Daarna gaan we diepte-interviews houden met arbeidsdeskundigen en cliënten afzonderlijk. Daarin willen we horen hoeveel gelegenheid en veiligheid beiden eigenlijk ervaren; voor de cliënten om bijvoorbeeld hun situatie toe te lichten en in welke mate arbeidsdeskundigen daar aandacht voor (kunnen)

### HET ONDERZOEKSTEAM:



Emma Vossen (HAN)



Lineke van Hal (Zuyd Hogeschool)



Mechteld Lengkeek (HAN)



Shirley Oomens (HAN)



Ilonka Eekhoudt (zelfstandig arbeidsdeskundige)

hebben.' Met de verworven inzichten gaan de onderzoekers vervolgens zogeheten spiegelgesprekken organiseren. Cliënten gaan dan in een groeps gesprek met elkaar praten over hun ervaringen, wat voor hen van belang is en wat ze nodig hebben. Arbeidsdeskundigen en andere stakeholders zoals managers en beleidsmakers luisteren mee, maar mogen zich niet met de gesprekken bemoeien. Omgekeerd zullen ook professionals groeps gesprekken aangaan waarbij cliënten, managers en beleidsmakers toevoeder zijn. De vraag is dan: Wat hebben arbeidsdeskundigen nodig om ervaringskennis mee te nemen in hun handelen? Deze opzet wordt dan weer besproken met de cliënten. Alle opgedane kennis en informatie moet tot een soort programma van eisen leiden om de rol van cliënten in de arbeidsdeskundige dienstverlening te stimuleren. Deze eisen zullen op hun beurt vertaald worden naar een praktisch toepasbaar instrument voor alle arbeidsdeskundigen. Emma: 'Dat is het mooie van ons type onderzoek, dat het in de praktijk toepasbaar is.' 'Het zal ook tussentijds al het nodige opleveren', verwacht Lineke. 'Door de observaties en de interviews die we doen, gaan arbeidsdeskundigen er misschien al over nadenken en op een andere manier werken. En de spiegelgesprekken zetten misschien ook al iets in gang bij managers en beleidsmakers.' Het plan is om de voorlopige resultaten te presenteren op een slotbijeenkomst. 'Het gaat dan om een conceptversie, zodat we de feedback die we tijdens de bijeenkomst opdoen nog kunnen verwerken in het eindresultaat. Ook op die manier laten we zien dat het onderzoek niet vanuit een ivoren toren gebeurt.' Lineke tot slot: 'We verwachten dat het onderzoek iets opbrengt dat arbeidsdeskundigen in hun dagelijkse routine kunnen meenemen, zonder dat ze het gevoel hebben dat ze een nieuw kunstje moeten leren. Ze doen hetzelfde werk, maar stellen hierin uitdrukkelijker het perspectief van de cliënt centraal.' →

#### OPROEP ARBEIDSDESKUNDIGEN

Voor dit nieuwe onderzoek is de medewerking van arbeidsdeskundigen van groot belang. Spreekt het onderwerp je aan en wil je graag een steentje bijdragen aan de verdere ontwikkeling van het vak? Meld je dan nu aan via de projectleider Emma Vossen (emma.vossen@han.nl).

# Vroegtijdige inzet arbeidsdeskundigen in letselschadetrajecten

**Impact Centre Erasmus gaat starten met onderzoek naar de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in letselschadetrajecten. Paul Ongenae, onderzoeker en ervaringsdeskundige, vertelt over het belang van dit nieuwe onderzoek.**

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Impact Centre Erasmus en mede-initiatiefnemer arbodienstverlener ArdoSZ. De onderzoekers vanuit het Impact Centre Erasmus staan onder supervisie van prof. dr. Karen Maas. Paul Ongenae is momenteel al betrokken bij het AKC-onderzoek naar de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen binnen de Wet verbetering poortwachter (Wvp). 'Gaandeweg dit onderzoek kwam uit het veld naar voren dat ook vervroegde inzet bij letselschade heel belangrijk is, maar dat dit echter nog onvoldoende gebeurt.' Ook is er volgens Paul een flinke kennisachterstand. 'Letselschade is een zeer complex terrein waar vaak meer dan dertien verschillende partijen betrokken zijn.' Je kunt dan denken aan verzekeraars en advocaten van beide partijen, rekenkundigen, arbeidsdeskundigen en als het slachtoffer nog in een behandeltraject zit ook aan (para)medische behandelaars. Wanneer de re-integratie start, krijgt een letselschadeslachtoffer te maken met een bedrijfsarts en arbeidsdeskundigen. 'En dat kan dan weer een andere arbeidsdeskundige zijn dan degene die door de verzekeraar is ingezet.'

Paul spreekt uit ervaring, want in 2016 maakte hij buiten zijn schuld

om zelf een ernstig verkeersongval mee. Sindsdien is hij visueel en fysiek beperkt, heeft hij NAH en werd hij door dit alles in 2018 volledig arbeidsongeschikt verklaard. Impact Centre Erasmus maakt het mede mogelijk dat Paul toch invulling kan geven aan zijn wens om te promoveren.

'De norm van de Letselschaderaad is dat zaken binnen twee jaar worden afgerond. Bij kleine trajecten lukt dat meestal wel, maar bij complexe zaken ga je al snel over die twee jaar heen en kan het soms wel vijftien tot twintig jaar duren. Ook ik ben nog steeds bezig met de afwikkeling en ik kan je vertellen dat dit geen prettig traject is. Voor mij zit er dus ook een intrinsieke drijfveer achter het onderzoek dat we gaan starten.' De hypothese is namelijk dat de vervroegde inzet van de arbeidsdeskundige bij letselschadetrajecten bijdraagt aan duurzaam en eerder terugkeren in het arbeidsproces en dat ook de schadelast die door letselschade ontstaat kan worden beperkt. Ook kan het bijdragen aan snellere afwikkeling van letselschade. Paul daarover: 'Dit onderzoek gaat hopelijk ook duidelijk maken dat er onnodig veel kosten worden gemaakt omdat dossiers te lang blijven liggen, er telkens andere behandelaars zijn of omdat het proces door partijen wordt getraineed.'

## Ook zzp'ers

Het onderzoek bewandelt overigens twee sporen. Naast de doelgroep werknemers is op verzoek van het NVVA-platform AOV & Letsel ook de zzp'er toegevoegd aan het onderzoek. Een belangrijke en groei-



ende doelgroep, want inmiddels zijn er zo'n 1,2 miljoen zzp'ers actief op de arbeidsmarkt. Het idee bestaat dat de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige in geval van letselschade bij zzp'ers groter zou kunnen zijn dan bij werknemers met letselschade. Dit omdat de werknemer vanuit de verplichte Wvp begeleiding krijgt, gericht op arbeidsparticipatie. Voor zzp'ers is dit anders. Ook zijn veel zzp'ers niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Zij krijgen dus geen begeleiding, behalve dan eventueel in opdracht van de aansprakelijkheidsverzekeraar. De inzet van de arbeidsdeskundige kan ervoor zorgen dat dit arbeidspotentieel behouden blijft voor de arbeidsmarkt. Of deze toegevoegde waarde er ook echt is en door zzp'ers als zodanig wordt erkend of gewenst is, moet blijken uit het onderzoek.

### Aanpak onderzoek

De eerste stap van het onderzoek richt zich op het betrekken van stakeholders, zoals verzekeraars, belangenbehartigers en herstelgerichte dienstverleners. Hiermee werken de onderzoekers van Impact Centre Erasmus aan commitment bij het onderzoek. En aan de bereidheid om letselschadedossiers in te brengen. De daaropvolgende deskresearch bestaat uit twee onderdelen: een literatuurstudie en een steekproef uit afgeronde letselschadedossiers. Daarna volgt verdiepend dossieronderzoek en een actieonderzoek. Paul hierover: 'De bedoeling is om nieuwe letselschadezaken twee jaar lang te volgen, de termijn waarbinnen volgens richtlijn van de Letselschade-raad een traject moet zijn afgehandeld. We gaan met partijen overleggen of we in die zaken arbeidsdeskundigen vervroegd kunnen inzetten. Naast deze interventiegroep is er een controle-groep om te bepalen wat het gevolg is van vroege interventie door de arbeidsdeskundige.' ←



## COLUMN

### Hoe dan?

'Nederlandse werknemer snakt naar vrije tijd' was de kop van een artikel in het FD van 6 april 2023. CNV-voorzitter Fortuin pleit voor een 30-urige werkweek. Hij schrijft dat veel werkenden overbelast zijn en meer tijd willen doorbrengen met kinderen, vrijwilligerswerk doen of mantelzorgtaken moeten verrichten. Minder werken moet ook het antwoord zijn om de toename in de arbeidsuitval vanwege burn-outklachten in te dammen.

Minder werken is echter een uitdaging voor velen, omdat er al langere tijd krapte heerst op de arbeidsmarkt en het leven ongekend duur is geworden. Vanwege die krapte wil de overheid dat vrouwen meer gaan werken. Deeltijdwerkers worden aangemoedigd om met hun werkgever en partner in gesprek te gaan om zorgtaken en werk goed op elkaar af te stemmen.

Hoezeer ik het er ook mee eens ben dat mensen zoveel moeten kunnen participeren als dat zij willen en kunnen, zie ik toch een aantal tegenstellingen in beleid. In de praktijk word ik regelmatig geconfronteerd met situaties waarin een naaste noodgedwongen moet worden opgenomen. Steeds vaker wordt als voorwaarde bij de opname gesteld dat naasten bereid moeten zijn zorgtaken uit te voeren. Ik zie hetzelfde bij kleinschalige wooninitiatieven en huisvesting van ouderen. De zorginstellingen geven aan dat het onmogelijk is om goede kwalitatieve zorg te garanderen zonder de inzet van mantelzorger. De overheid stimuleert deze ontwikkeling en ziet hierin de oplossing om de zorg betaalbaar te houden.

Maar ik constateer ook een andere ontwikkeling. De zorg wordt onbetaalbaar. Daardoor gaan de eigen bijdragen en zorgpremies omhoog en komen zorgkosten steeds vaker (deels) voor eigen rekening. Revalidatieprogramma's worden ingekort en bepaalde aandoeningen uitgesloten. Maar diezelfde revalidant moet wel zoveel mogelijk zelfstandig en met zo min mogelijk hulp participeren. En daarvoor is langer en intensiever revalideren noodzakelijk. Hierdoor ontstaan allerlei private initiatieven die doorgaan waar de reguliere revalidatie stopt. Maar dan wel voor eigen rekening.

Ik zie dat mensen in een onmogelijke spagaat terecht komen. Er zal iets radicaal moeten veranderen. Zo niet, dan lezen wij ook dit jaar weer dat het aantal mensen met burn-outklachten is toegenomen.

*Erwin Audenaerde*  
redactielid en arbeidsdeskundige

#### OPROEP

Om van het onderzoek een succes te maken, is het belangrijk dat de onderzoekers kunnen putten uit ingebrachte letselschadedossiers. Wil je hier een bijdrage aan leveren, neem dan contact op via [impactcentre@eur.nl](mailto:impactcentre@eur.nl)



# Als ik op een zadel zit voelt het leven goed

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Cora Westland (60), arbeidsdeskundige bij a.s.r., was wereldkampioen ploegentijdrit, deed mee aan de Olympische Spelen, de Tour de France en zit nog steeds graag op de racefiets.

TEKST | Diederik Wieman

**H**et was begin jaren tachtig en ik woonde net samen. Ik wilde iets aan mijn conditie doen, zorgen dat ik wat beter in mijn vel kwam te zitten. Mijn toenmalige vriend die al fietste, zei: "Misschien is dat ook wel wat voor jou." En dat ging eigenlijk meteen heel goed. Vlak voor mijn eindexamen heb ik mijn studie on hold gezet omdat ik voor de selectie werd gevraagd. Tijdens de Tour van '88 leerde ik Boukje Kruize kennen die voor mij een plek regelde bij Anev (voorloper van a.s.r.), die hoofdsponsor was van de KNWU. Zodoende kwam ik – nadat ik was opgeleid als ergotherapeut – in aanraking met de verzekeringswereld. Ik kreeg een baan én trainingsfaciliteiten. Ik kwam eerst terecht op de afdeling ziektekosten, later bij AOV en ben daar na mijn actieve fietscarrière arbeidsdeskundige geworden.'

## Vrijheid

'Vanaf het eerste moment dat ik een zadel onder mijn kont had, voelde ik dat het leven goed was. Alleen al de wind om je hoofd

voelen was een enorm plezier. Op de fiets voel ik de vrijheid. Ik kan alle kanten op. Ik kan mijn kracht kwijt. Het klinkt bijna therapeutisch en dat is het misschien ook wel. Ik heb in de topsport natuurlijk altijd op het randje geleefd tussen wat kun je en tot hoever ga je? Maar ik bleef goed in balans. In de tijd dat ik op topniveau fietste heb ik erg veel over mijzelf geleerd. Wie ben ik, wat kan ik, hoe je je grenzen kunt verleggen. Maar ook hoe je het beste met je eigen beperkingen om kunt gaan. Dat vind ik ook een mooie link met mijn werk als arbeidsdeskundige. Ieder mens heeft zijn begrenzingsen, maar je kunt er vaak veel meer uithalen op het moment dat je een wil en doorzettingsvermogen hebt. Ik ben bijvoorbeeld pas heel laat met wielrennen begonnen, was 24 toen ik mijn eerste koers reed. Ook was ik absoluut geen sprinter. Ik kon alleen heel erg hard fietsen. Ik moest alles leren in het wielrennen. Het hele ploegenspel. Hoe je een koers maakt en hoe je tactisch rijdt. Je leert met elkaar en je leert daardoor ook ongelofelijk de kern van het leven te pakken. Wie kun je vertrouwen in de koers? Wie heeft wat tegoed van jou? Van wie heb jij wat tegoed? Hoe ga je onderhandelen om het zover te krijgen dat jij op de bovenste tree van het podium terecht komt? Het is bijna het leven in een notendop. Dat spel is zo ontzettend leuk en heb ik in een hele korte tijd moeten leren. Ondanks de relatief late start heb ik toch de top kunnen bereiken. Ik heb de Tour de France gereden en in 1988 meegedaan aan de Olympische Spelen in Seoul. Maar het hoogtepunt was twee jaar later, toen ik samen met Leontien van Moor-



sel, Monique Knol en Astrid Schop de ploegentijdrit tijdens de WK wielrennen in Japan won. Dat is voor mij eigenlijk de kroon op mijn sportcarrière geweest.'

## Verlanglijstje

'Na de topsportperiode ben ik actief in het wielrennen gebleven. Eind jaren negentig ben ik samen met een vriendin [www.vrouwenwielrennen.nl](http://www.vrouwenwielrennen.nl) gestart om vrouwen die graag willen fietsen te begeleiden. Er zijn inmiddels diverse trainingsgroepen in het land. Verder heb ik een hechte vriendinnengroep waarmee ik fiets. In juli is de Puy de Dome na 35 jaar weer in de Tour voor vrouwen opgeno-



Podium WK 1990 in Japan Ploegentijdrit met Leontien van Moorsel, Monique Knol en Astrid Schop



Podium proloog Tour 1988 met Jeannie Longo en Monique Knol.

men. Daar hadden wij in 1988 ook boven op een aankomst. In juli ga ik samen met mijn vriendinnen de etappe rijden die de vrouwen dit jaar in de Tour rijden bij de Puy de Dome. Het Nederlandse vrouwenwielrennen staat internationaal op een hoog plan met alle toppers. Mooi te zien dat de vrouwensport professioneel geworden is in de afgelopen 35 jaar en dat de vrouwen in de sport nu ook hun geld kunnen verdienen.

De bergen zijn het mooiste gebied om met de fiets te verkennen. Het is een enorme uitdaging, geen berg is hetzelfde en als je boven komt, kun je op een terras genieten van het uitzicht en het feit dat je daarna alleen maar hoeft af te dalen.'



Beeld uit de Tour de France van 1988







# Beroepsziekten: Voorbeelden van overbelastingsblessures

In de vorige editie van AD Visie schreef bedrijfsarts Bas Sorgdrager over beroepsziekten en de rol die arbeidsdeskundigen daarbij kunnen spelen. In dit tweede artikel geeft hij voorbeelden van overbelastingsblessures die vooral veel oudere werknemers in zware beroepen treffen.

TEKST | Bas Sorgdrager

**W**erknemers in de bouwnijverheid, transportsector, agrarische bedrijven en industrie lopen een verhoogde kans op fysieke overbelasting door het werk dat ze doen. Om de arbeidsgebondenheid van fysieke klachten te beoordelen zijn richtlijnen voor bedrijfsartsen beschikbaar.

## **Chronische rugpijn**

De helft van de bevolking heeft jaarlijks rugklachten. In 5% van de gevallen is er sprake van chronische rugpijn. Rugklachten zijn in 90% van de gevallen na zes weken hersteld. Behandeling is gebaseerd op pijnstilling en lichamelijke oefening. Behoud van arbeidsgeschiktheid is het best te bereiken door vroegtijdige activering en het geleidelijk opvoeren van de belasting en eventueel aanpassingen in de dagelijkse taken. Professionele richtlijnen ondersteunen deze handelwijze (zie: [www.nvab-online.nl/richtlijnen/richtlijnen-NVAB](http://www.nvab-online.nl/richtlijnen/richtlijnen-NVAB)). In specifieke beroepsgroepen zoals in de bouwnijverheid en gezondheidszorg komen

rugklachten relatief vaker voor. Een selectie-effect vertoont hierbij echter, zoals de registraties van uitval vanwege rugklachten in deze bedrijfssectoren bevestigen. Rugklachten, vooral langer durende rugklachten, zijn multifactorieel bepaald, zodat het moeilijk is om op individueel niveau werkgebonden oorzaken vast te stellen. Het blijkt dat naarmate de rugklachten langer bestaan het moeilijker wordt de arbeidsgebondenheid aan te tonen. Onlangs is een registratierichtlijn voor de arbeidsgebondenheid van lage rugklachten verschenen. De arbeidsgebonden factoren zijn onder te verdelen in tillen, ongemakkelijke houdingen en lichaamstrillingen. Voor rugklachten door lichaamstrillingen waren al langer criteria beschikbaar om te bepalen of er sprake is van een beroepsziekte.

Wet- en regelgeving vraagt van de werkgever in de praktijk het volgende:

- Zorgen voor een optimale werkplekinrichting met aandacht voor de te tillen lasten en til-omstandigheden.



- Inventariseren van situaties met overmatige blootstelling aan lichaamstrillingen.
- Het hebben van een plan van aanpak met actielijst waarin de risicofactoren worden beheerst.
- Het organiseren van voorlichting en instructie gericht op het optimaal toepassen van hulpmiddelen en een juiste werkhouding.
- Aandacht voor de personen die tilwerkzaamheden moeten uitvoeren.

### Schouderproblemen (RSI)

Overbelasting van de schouder komt veel voor. In sommige beroepen wat vaker zoals bij slagers, monteurs en stukadoors. Specifieke beroepsrisico's zijn hierbij aan de orde: eenzijdige bewegingen en tempodruk, kracht zetten, werk in ongemakkelijke houdingen. Er zijn richtlijnen om arbeidsgebondenheid van schouderklachten in te kunnen schatten en om werkenden met schouderproblemen goed te begeleiden. Blijvende schade kan zo worden voorkomen.

Werkgerelateerde risicofactoren voor aandoeningen aan de bovenste ledematen zijn te onderscheiden in fysieke risicofactoren zoals ongunstige houding, snelle en herhaalde bewegingen uitvoeren, veel kracht moeten zetten, en werken met trillende apparaten en anderzijds psychosociale factoren zoals te veel werk in een te korte tijd moeten doen en onvoldoende hersteltijd. De fysieke factoren zijn het belangrijkste voor het ontstaan van deze aandoeningen.

Schouderproblemen zijn bij bepaalde beroepen een belangrijke bron van arbeidsverzuim en arbeidsongeschiktheid. Vroegtijdige herkenning en adequate behandeling kunnen blijvende schade voorkomen. Druk om snel het eigen werk weer te hervatten kan het herstel belemmeren. De sociaal-medische begeleiding moet dus goed zijn georganiseerd.

Preventie verdient uiteraard de voorkeur. In beroepen met schouderbelastend werk is het van belang de risico's te kennen en te beheersen. Bewegingswetenschappers en ergonomen hebben methoden ontwikkeld om taken te analyseren en oplossingsrichtingen voor te stellen.

### Tennisarm (epicondylitis lateralis)

De tennisarm is een veelvoorkomende blessure waarvoor nog geen eenduidige behandeling effectief is gebleken. Het is een aandoening die lang aanwezig kan blijven: de gemiddelde duur van een ziekteperiode ligt

## Vroegtijdige herkennen en adequaat behandelen kunnen blijvende schade voorkomen



### JURIDISCHE KADER VOOR HET VERHAAL VAN SCHADE BIJ BEROEPSZIEKTEN

Artikel 7: 658 BW: schending zorgplicht: De werkgever moet stellen en zo nodig bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werkgever moet zijn aansprakelijkheid betwisten door te bewijzen dat hij voldaan heeft aan zijn zorgplicht, de schade niet het gevolg is van een tekortschieten in zijn zorgplicht of dat de schade is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

tussen de 6 maanden en 2 jaar, met een geschatte gemiddelde duur van de klachten van driekwart jaar. Uiteraard zijn ook mildere vormen bekend. Bij beperkte hinder of pijn kan het werk en de dagelijkse activiteiten zoveel mogelijk vol worden gehouden, zo nodig met aanpassingen. Bewegen met pijn benadeelt de genezing niet. Bij ernstige hinder of pijn en belastende werkomstandigheden is het advies om taken in overleg met het bedrijf aan te passen. Binnen drie weken moet worden beoordeeld of het advies of de aanpassingen het gewenste effect hebben.

Het is van belang de blootstelling aan de risicofactoren op te sporen, te vermijden of te verminderen. Steeds herhaalde bewegingen en veel kracht zetten in het werk worden gezien als oorzaak van de klachten. De oorzaak is waarschijnlijk een overbelasting van de strekkers en buigers van de pols- en vingers. Er bestaat geen verband met het gebruik van het toetsenbord en/of de muis. Voor succesvolle preventie is veel aandacht nodig voor het toepassen van geadviseerde maatregelen.



NVvA voorjaarscongres:

# Inspirerende verhalen in een volgeboekt Agora Theater

Afgelopen dinsdag vond in het Agora Theater in Lelystad het NVvA-voorjaarscongres plaats. De vier sprekers met hun inspirerende verhalen hadden een grote aantrekkingskracht: de theaterzaal was tot op de laatste stoel bezet.

**N**VvA-bestuurslid Mieke Rabou leidde als dagvoorzitter de drukbezochte middag in Lelystad, die van start ging met een kort welkomstwoord van NVvA-voorzitter Bert van Swam. Daarna was het tijd voor de eerste spreker, dr. Jeanette van Dongen. Zij is klinisch psycholoog-psychotherapeut in het LUMC en auteur van het afgelopen jaar verschenen boek 'Aardige dokters.' Kwaliteit van

leven bij kanker en de behandeling ervan staan centraal in haar werk. Ook haar presentatie ging daar in voor een belangrijk deel over. Kanker is een angstziekte, betoogde ze. Bij kanker zijn angst en lichamelijk lijden dominant en uitgerekend die twee zijn de belangrijkste rode vlaggen die het menselijk brein in opperste staat van paraatheid brengen; het schakelt over op overlevingsstand. Alles is er op gericht om het evenwicht weer terug te herstellen.

## Evenwicht

Maar dat is bij kankerpatiënten niet vanzelfsprekend. Zij krijgen immers vaak meerdere therapieën, verspreid over een langere periode. Soms jaren. Vaak wordt een operatie gevolgd door bestraling,

chemotherapie en daarna soms nog jarenlang hormoontherapie. De behandelingslast loopt dus door, ook nadat de primaire behandeling is gestopt. Daardoor is het brein voor langere tijd uit balans. En omdat het brein toch continu naar evenwicht zoekt, kan dat bijvoorbeeld leiden tot vermoeidheids- en concentratieklachten. Haar advies aan arbeidsdeskundigen is dan ook om (ex)kankerpatiënten voldoende tijd en ruimte te geven om te re-integreren, zodat het brein kan herstellen. 'De werkhervatting dient nauwkeurig gedoseerd te worden', aldus Van Dongen. En dat vraagt om maatwerk. 'Je moet aansluiten bij het brein van de individuele patiënt en de ervaring van de patiënt in je beslissingen meenemen. Want het werkt bij ieder





Klinisch psycholoog-psychotherapeut Jeanette van Dongen (LUMC)



Psychiater prof. dr. Christiaan Vinkers (Amsterdam UMC)

individueel weer anders. Maatwerk dus, waarbij je verbinding maakt met de cliënt. Het gaat om doorvragen, erkenning geven, meeleven, vertrouwen geven, beschermen door de leiding nemen, houvast en continuïteit bieden. Kleine stappen leiden uiteindelijk tot succesvolle re-integratie..

### Burn-out

Naast re-integratie na kanker is ook burn-out een belangrijk thema in de arbeidsdeskundige praktijk. Maar wat is burn-out eigenlijk? Deze vraag houdt psychiater prof. dr. Christiaan Vinkers (Amsterdam UMC) al jaren bezig. Vinkers schreef er vorig jaar zelfs een boek over: "In de ban van burn-out". Hij memoreerde dat een op de zes Nederlanders er last van heeft, dat er duizenden burn-outcoaches zijn en het fenomeen regelmatig aan talkshowtafels besproken wordt. 'Maar gek genoeg weten we niet wat burn-out nu precies is', aldus Vinkers. Het staat niet in de DSM-5, het classificatiesysteem van mentale aandoeningen. De wetenschappelijke basis ervan is wankel: het is slecht meetbaar, niet betrouwbaar vast te stellen en bovendien zijn er weinig bewezen werkzame behandelingen. En dat laatste vindt hij ook logisch, want 'hoe kun je een behandeling maken voor een aandoening die niet valt te diagnosticeren?' Als psychiater en stressonderzoeker vindt Christiaan

Vinkers dat een fundamenteel andere visie nodig is. 'We moeten ons minder richten op burn-out als eindstadium en meer op de stressvolle weg ernaartoe: hoe raakt iemand overbelast, bij wie gebeurt dit en wanneer? Op die manier kunnen we meer grip krijgen op burn-out.

### Angst en depressie

Lisa Loeb kennen we misschien als 'De slimste mens' uit het seizoen 2021, maar ze is vooral cabaretier, schrijver, columnist zangeres en...bang. Ze schreef een boek met dezelfde titel en kwam op het voorjaarscongres vertellen over haar angststoornis en depressie en de invloed daarvan op haar werken en leven. Dat deed ze openhartig en hilarisch, want gelukkig valt er ook voor haar nog veel te lachen. Bijvoorbeeld om de goede adviezen die ze continu krijgt. Van "Eet minder gluten", "Doe de Wim Hof-methode" en "Nu is het wel eens klaar", tot "Het is gewoon karma of "Je moet gewoon drie keer slikken en doorgaan." Maar wat kun je nog wèl zeggen tegen iemand met een angststoornis? Loeb: 'Stel een oprechte vraag. Probeer het niet op te lossen of te relativeren. Want het valt niet op te lossen of weg te toveren. Als je niet weet wat je moet zeggen, of niet veel kennis hebt van het onderwerp. zeg dan: "Wat ontzettend rot dat jij dat hebt. Ik kan me niet voorstellen hoe dat is, maar ik kan

mij voorstellen dat het niet makkelijk is." De meeste mensen met een angststoornis staan volgens Loeb midden in het leven. Ze hebben relaties gezinnen en een baan. 'Maar nogmaals: op vakantie gaan helpt niet om psychische aandoeningen op te lossen.'

### Mentale traplift

Ze ging ook in op werk en inzetbaarheid van mensen met mentale problemen. Met een fysieke beperking krijg je vaak een aanpassing op je werk, stelde ze. 'Maar laten we nu ook eens op zoek gaan naar een mentale traplift. Ik heb dat voor mijzelf ook al uitgevonden. Ik speel bijvoorbeeld geen langdurige tournees meer, maar doe meer tv werk, schrijf boeken en columns omdat dat beter is voor mijn hoofd. Dat is mijn eigen mentale traplift. Ook rust, reinheid en regelmaat helpen mij. En niet te veel Chardonnay drinken'. Haar advies aan arbeidsdeskundigen: 'Kijk naar ieder individu afzonderlijk. Dus niet: jij hebt dit dus kun je dat en dat niet meer. Kijk naar wat de persoon wel kan en nodig heeft om aan het werk te blijven. Jullie weten het beste wat mentale trapliften zijn. Misschien is dat het aanbieden van flexibiliteit in werk of uren. Een rustige of drukke werkruimte creëren. Thuiswerken mogelijk maken of een buddiesysteem opzetten. Maar belangrijk is ook dat we in de maatschappij







Cabaretier en schrijver Lisa Loeb

opener over mentale kwetsbaarheid gaan praten. Veel mensen durven er niet over te praten omdat ze bang zijn om afgewezen te worden of als zwak worden gezien.

Praten is niet voor alles de oplossing, maar wel een heel mooi begin. Het is belangrijk dat wij ons gezien en gehoord voelen.'

### **Professioneel ervaringsdeskundige**

De dag werd afgesloten met Jiska Ogier, die vanaf haar geboorte een beperking heeft en rolstoelafhankelijk is. Ze studeerde rechten en brengt nu haar kennis

over wet- en regelgeving en haar ervaring met het hebben van een fysieke handicap in de praktijk als zelfstandig ervaringsdeskundige. Ze gaf een toelichting op het VN Verdrag Handicap dat nu ook door Nederland is geratificeerd. Verder liet ze aan de hand van sprekende voorbeelden zien dat toegankelijkheid nog lang niet vanzelfsprekend is in ons land. En dat soms heel duidelijk te merken is dat voorzieningen en aanpassingen zijn ontworpen zonder daar ervaringsdeskundigen bij te betrekken. Ook Jiska benadrukt dat ieder mens met een beperking uniek is en recht heeft op indivi-

duële aandacht en aanpassingen.

### **Borrel**

De dag werd zoals gebruikelijk afgesloten met een gezellige borrel waarin de congressgangers met elkaar konden netwerken. Bijzonder was dat ook op het podium van Theater Agora een bar was ingericht. Daar konden de arbeidsdeskundigen het theatergevoel ervaren en napraten met de inspirerende sprekers.

Het NVvA voorjaarscongres is binnenkort terug te zien op de AD Academie



Dagvoorzitter Mieke Rabou met ervaringsdeskundige Jiska Ogier



## Herziene versie leidraad Werkvoorzieningen beschikbaar

Het AKC heeft onlangs de leidraad Werkvoorzieningen herzien. De herziening bestaat uit twee delen: het wettelijk kader is geactualiseerd en de vormgeving is verbeterd waardoor de leidraad nog toegankelijker is geworden.

TEKST | Vincent Braun

In de leidraad werd verwezen naar oude wetten (waaronder AWBZ en Wet REA) en wetsartikelen. We hebben nu overal de juiste actuele wettelijke kaders toegepast en links naar wetsartikelen. Zowel in de Werksfeer, Levenssfeer als Onderwijsfeer zijn aanpassingen gedaan. Zo ontbraken generieke voorzieningen in de Werksfeer. Deze zijn toegevoegd.

### Verbeterde vormgeving

De vormgeving van de Leidraad is verbeterd waardoor je vanuit de PDF kunt navigeren naar elk gewenst onderdeel. De navigatie blijft steeds links in beeld staan, waardoor scrollen en zoeken veel minder nodig is. Met een paar muisklikken zit je op de juiste plek in de leidraad.

Wat houdt de leidraad werkvoorziening in?

De leidraad biedt arbeidsdeskundigen handvatten en een methodisch verantwoord handelingskader voor:

1. Het onderbouwen van het keuzeprocess van een werkvoorziening als oplossing voor een disbalans tussen belasting en belastbaarheid;
2. Het opstellen van een advies/aanvraag voor vergoeding van een werkvoorziening of;
3. De toetsing (toe- of afwijzen) van de aanvraag voor een vergoeding van werkvoorzieningen voor een werknemer of werkgever;
4. De toetsing van de inzet van een werkvoorziening in relatie tot een reïntegratieverslag (RIV).

Geadviseerd wordt of en hoe de geconstateerde disbalans tussen belasting/belastbaarheid opgelost kan



**Bijlage** Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven

Methoden	TOEGANGELIJKHEID	TOEGANGELIJKHEID	TOEGANGELIJKHEID	TOEGANGELIJKHEID
1	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.
2	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.
3	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.
4	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.	De methode is toegankelijk voor medewerkers met een beperking.

worden met een werkvoorziening. Dit kan aan de orde zijn in het 1e spoor (behoud van werk) en in het 2e spoor bij een re-integratie/plaatsing.

Bekijk de leidraad op:

<http://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis> en ga dan naar Leidraden en Richtlijnen



# Voortgangsbrief Arbeidsmarkt: wat kunnen we verwachten?

De voortgangsbrief van 3 april 2023 van minister Karien van Gennip werkt de ambities van het kabinet verder uit in een arbeidsmarktpakket. Weliswaar is nog veel niet concreet, maar de brief geeft wel inzicht wat we de komende periode kunnen verwachten.

TEKST | Marjol Nikkels \*

## Sneller duidelijkheid

Kleine- en middelgrote werkgevers (tot en met 100 werknemers) moeten sneller duidelijkheid krijgen over herplaatsing van zieke werknemers. Na een jaar moet duidelijk zijn of een werknemer terugkeert of dat de ondernemer in kan zetten op duurzame vervanging. Wanneer zij er twijfel over hebben, dient het UWV dit te beoordelen d.m.v. een deskundigenoordeel.

## Intrekken wetsvoorstel RIV-toets alleen door arbeidsdeskundige

In de kamerbrief kondigt de minister aan dat ze voornemens is om het wetsvoorstel RIV-toets UWV alleen door arbeidsdeskundigen in te trekken en te wachten op het uitgebreide advies van OCTAS (Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel). Het adviesrapport van OCTAS wordt in januari 2024 verwacht. De verzekeringsarts blijft voorlopig dus nog de RIV-toetsing doen in het geval van situaties waarin er geen benutbare mogelijkheden zijn en sprake is van een urenbeperking. Of dat er mogelijk sprake is van andere re-integratie belemmerende adviezen.

## Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel

Over de maatregelen rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid meldt de minister dat er meer verbeteringen mogelijk en noodzakelijk zijn. Onder andere voor 35-minners die geen WIA-uitkering krijgen en geen werk kunnen vinden omdat er aanzienlijke gezondheidsproblemen zijn. En het grote probleem van de vele achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling door het tekort aan verzekeringsartsen. OCTAS voert een fundamentele herbezinning uit op ons stelsel rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid, gebaseerd op twee pijlers: activering en inkomensbescherming. De opdracht is dat het stelsel betaalbaar blijft en houdbaar voor de toekomst.

## Verlenging van de IOW

Vanaf 2024 wordt de Wet Inkomensvoorziening Oudere Werkloze (IOW) nogmaals met 4 jaar verlengd. Deze regeling geldt voor personen die na hun 60e werkloos worden en die wel in aanmerking komen voor de verlengde WW-uitkering (voldoende arbeidsverleden). Zijn ze nog werkloos na einde van de WW, dan is er recht op IOW die maximaal 70% van het minimumloon bedraagt. Bijzonder is dat hiervoor geen partner- of inkomens-toets van toepassing is. De wens om

de IOW te verlengen kwam tot uiting in een petitie die door de vakbonden aan het kabinet aangeboden was. Senioren die eenmaal werkloos zijn, kennen een langere weg terug naar werk. Zestigplussers hebben een grotere kans op langdurige werkloosheid. Vandaar dat het kabinet de verlenging nog een keer wil inzetten.

## Verbod op nul-urencontract

Werknemers hebben recht op een basiscontract met een vast aantal uren. Zo heeft de werknemer toch inkomenszekerheid. Het basiscontract valt ook onder de lage WW-premie indien deze voor onbepaalde tijd is aangegaan. Een werknemer moet wel beschikbaar zijn voor meer uren op vastgestelde dagen. De hoeveelheid uren waarvoor een werknemer ingezet kan worden mag niet uitkomen boven de 130% van het minimaal aantal uren in het basiscontract. Daarna krijgen werknemers het recht om de oproep te weigeren. Bedoeling is dat werknemers eenvoudiger een tweede baan kunnen accepteren wat bijdraagt aan economische zelfstandigheid. Of dat werknemers het werk beter kunnen combineren met zorg voor de kinderen, opleiding of mantelzorg.



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



# Uitzendkrachten krijgen eerder recht op een vast contract

## Einde draaideurconstructie

Na drie bepaalde tijd contracten kan er pas na vijf jaar weer een nieuwe ronde van bepaalde tijd contracten worden gegeven. De huidige tussenpoze is zes maanden, maar in veel cao's is deze teruggebracht tot drie maanden. De brief geeft aan dat voor studenten de huidige ketenregeling blijft bestaan. De bestaande ketenregeling blijft ook bij seizoenswerk het uitgangspunt, maar dat geldt alleen indien het werk tot ten hoogste 9 maanden in het jaar gedaan kan worden. Het tijdelijk terugkerend werk dient in de cao benoemd te worden of de minister kan seizoenswerkfuncties aanwijzen bij ministeriele regeling.

## Crisisregeling personeelsbehoud

Het kabinet wil dat structureel werk ook in een vast dienstverband uitgevoerd wordt. Een vast dienstverband maar wel met interne flexibiliteit. Bij calamiteiten komt er een crisisregeling personeelsbehoud in de vorm van werktijdverkorting waarbij werkgevers gedurende maximaal 6 maanden een tegemoetkoming krijgen om de werknemer minder te laten werken of elders te laten werken.

## Sneller zekerheid bij uitzendwerk

Na 52 gewerkte weken heeft de uitzendkracht recht op een contract met meer zekerheid bij het uitzendbureau waar via zij werken. Door het verkorten van de duur van fase A en fase B krijgen uitzendkrachten eerder recht op een vast contract. De arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moeten ook tenminste gelijkwaardig zijn als voor werknemers die in dienst zijn bij het bedrijf waar de uitzendkrachten aan worden uitgeleend. Het kabinet vult dit aan met de voorwaarde dat ook de overige arbeidsvoorwaarden tenminste gelijkwaardig moeten



zijn. Ook het uitzendwerkpensioen moet een marktconform niveau krijgen. De uitwerking hiervan ligt bij de sociale partners.

## Duidelijkheid over kwalificatie arbeidsrelatie

De aanpak van schijnzelfstandigheid willen ze tegengaan door meer duidelijkheid te geven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Voor het 'werken in dienst van' worden drie hoofdelementen benoemd.

Gezag o.b.v. materiële ondergeschiktheid: dit gaat over de bevoegdheid van de werkgever om eenzijdig instructies te geven ten aanzien van de inhoud van werkzaamheden.

De organisatorische inbedding van het werk: dit is een vrij vaag beginsel wat gaat om de afweging of "werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering". Behoren de werkzaamheden tot de kernactiviteiten van de organisatie?

Een contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst oftewel dat er sprake is van zelfstandig ondernemerschap binnen de betreffende arbeidsrelatie. Denk aan gespecialiseerde arbeid, meerdere opdrachtgevers en meer autonomie. De contra-indicaties worden nog nader uitgewerkt.

## Rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst

Daarnaast werkt het kabinet aan een zogenaamd "civielrechtelijk rechtsvermoeden van

een arbeidsovereenkomst", gekoppeld aan een uurtarief die mogelijk tussen de 30 en 35 euro ligt.

## Verplichte AOV voor zelfstandig ondernemers uitgevoerd door UWV

Verder komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen met een wachttijd van een jaar met publieke uitvoering bij het UWV. De verplichte AOV geldt alleen voor de IB-ondernemers. Ook IB-ondernemers met personeel vallen onder de verplichte AOV voor zelfstandigen. De verplichte AOV geldt niet voor de directeur-groot aandeelhouder (met rechtsvorm een BV). Maar ook niet voor de zogenaamde resultaatgenieters die vallen onder de kleine-ondernemersregeling en vrijgesteld zijn van BTW-verplichtingen (ondernemers met max. 20.000 omzet per jaar).

Elke IB-ondernemer verzekert zich standaard voor een uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen tot aan de grens van 143% WML. De uitkering is maximaal 100% van het wettelijk minimumloon. De premie voor de standaardverzekering is op basis van huidige inzichten indicatief 7,5% tot 8% van het inkomen tot de maximale premiegrondslag (143% van het minimumloon). De premies van periodiek uitgekeerde arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn fiscaal aftrekbaar.

## PODCAST TIPS

### Genderverschillen en andere mythes ontleed

Vrouwen krijgen vaker dan mannen de diagnose depressie. Bij mannen wordt veel frequenter ADHD vastgesteld en zo zijn er meer opvallende verschillen. Welke rol spelen onze hersenen in de mentale gezondheid en wat is de invloed van de omgeving? Psychologen Lara Wierenga en Marieke Bos maakten er een vierdelige podcast over.

In de eerste aflevering van deze 4-delige podcastserie fileren neurowetenschapper



Lara Wierenga en ontwikkelingspsycholoog Marieke Bos enkele populaire simplistische beweringen over sekseverschillen in het brein. Zo hebben mannen gemiddeld wel 11% grotere hersenen, maar dat wil niet zeggen dat ze intelligenter zijn. Een ander bekend voorbeeld is dat mannen beter zijn in ruimtelijk inzicht. Dit verschil valt grotendeels weg als vrouwen getraind worden hier goed in te zijn. Wetenschappelijke bevindingen over verschillen in de

hersenen worden vaak uitvergroot, aldus Bos en Wierenga. Dit leidt tot schadelijke stereotypen die versterkend kunnen werken. Bovendien bestaan er binnen de geslachten net zo goed verschillen tussen de hersenen.

De psychologen wijzen in de Engelstalige podcastserie op opvallende verschillen in diagnoses bij mentale gezondheidsproblemen en neurodiversiteit. Mannen krijgen veel vaker de diagnose autisme of ADHD

## BOEKEN TIPS

### Het goede leven



Dit boek bevat de onderzoeksresultaten van de Harvard Study of Adult Development, het langstlopende onderzoek ter wereld over de vraag waarom sommige mensen

langer leven dan anderen. Het resultaat is een herkenbaar, praktisch toepasbaar en prettig leesbaar boek. De auteurs laten zien wat goed leven is en leren ons hoe we ons geluk kunnen bevorderen. Het geheim zit hem in het geluk dat wij vinden in onze sociale relaties. Geluk staat niet gelijk aan succes of hoeveel geld wij hebben, maar is voor iedereen toegankelijk.

**Prijs € 24,99 of € 14,99 (e-book) | 240 blz. | ISBN 9789025909468**

### Het waait niet vanzelf over

Ongewenst gedrag op de werkvloer komt bij



de beste bedrijven voor. Van fysiek geweld tot ongevraagde schoudermassages en flirterige WhatsApp-berichten. Ongewenst gedrag creëert een onveilige werksfeer en kan iemand zelfs in een sociaal isolement brengen.

Ervaren vertrouwenspersoon Natasja van Schaik heeft daarom *Het waait niet vanzelf over* geschreven. Hoe kun je voorkomen, aanpakken en daadkrachtig optreden?

**Prijs € 22,50 of € 19,95 (e-book) | 244 blz. | ISBN 9789024450794**

### Van Prikklok tot Thuiswerken



Ton de Korte beschrijft hoe de arbeidstijden en de contractuele arbeidsrelaties zich in de loop der tijd hebben ontwikkeld. Hij wijst op een nieuwe tweedeling in de maatschappij: aan de ene kant zij die

betaald worden per minuut en aan de andere kant zij die betaald worden voor een geleverde prestatie. Volgens de auteur lopen onze arbeidswetgeving en sociale zekerheid hierbij hopeloos op achter.

**Prijs € 19,95 | 128 blz. | ISBN 9789403668765**

### Het grote hoe werk ik boek



Veel boeken over efficiënter werken of minder stress hebben zijn niet toegespitst op de persoonlijke

situatie. Zo kom je er nooit achter wat voor jou werkt en modder je door.

Met dit 'Het grote hoe werk ik boek' maakt iedereen zijn of haar eigen persoonlijke werkhandleiding. Zodra dat is gebeurd heb je volgens auteur Christanne Vink een leuker leven.

**Prijs € 24,95 | 206 blz. | ISBN 9789493282032**

dan vrouwen. Bij depressie is dat precies andersom: krijgen veel minder mannen de diagnose depressie. Hoe kan dat? Mogelijk wordt bij mannen minder snel aan een depressie gedacht als ze klachten hebben, aldus Wierenga. Hierdoor vinden zij moeilijker de weg naar de juiste behandeling. Dat is zorgwekkend; mannen maken wereldwijd aanzienlijk vaker een einde aan hun leven dan vrouwen. De podcast is zowel gemaakt voor geïnteresseerde leken als professionals die bijvoorbeeld werken als arbeidsdeskundigen of werkzaam zijn in de GGZ. [www.universiteitleiden.nl/podcasts](http://www.universiteitleiden.nl/podcasts) of Spotify en zoek op '(Un)gendered brains'.

## Hoe gaan we om met structurele werkdruk?

Ziekteverzuim en werkdruk zijn nauw met elkaar verbonden. Nog even doorzetten, zul je wellicht denken? Gewoon even prioriteiten stellen tot we weer kunnen beschikken over extra collega's. Maar wat als de arbeidsmarkt structureel krap blijft? Gaat dat voor een vicieuze cirkel zorgen van werkdruk en ziekteverzuim? Voor antwoorden op deze vragen spreekt Glenn van der Burg met Toon Taris, hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht; en Evelien van Leeuwen,



management Consultant bij Bisnez. Zoek in je podcast-app naar People Power Podcast, aflevering 508.

## Ken je iemand die een goede AD zou zijn?



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

### Opleidingsinformatie in een notendop

Wat mag je verwachten:

- Geaccrediteerde Post-HBO opleiding
- Slagingspercentage 80% bij final assessment
- Combinatie on- en offline onderwijs
- Leer van elkaar in een vaste groep

Meer informatie over het lesprogramma, studielast en kosten vind je op onze website **Ga naar [bit.ly/saxionarbeidsdeskundige](http://bit.ly/saxionarbeidsdeskundige) of scan de QR-code**





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

# Normaal



Voor me zit een man die met veel plezier vertelt over zijn werk. Ik zit aandachtig te luisteren naar zijn avontuurlijke verhalen. De mooiste job ter wereld. Hij voelde zich zinvol, nuttig en als ambulancebroeder - want dat was hij - kwam hij nog eens bij de mensen thuis.

Dit laatste zegt hij lachend. 'Maar', voegt hij daar meteen aan toe, 'het lachen is me inmiddels wel vergaan'.

Het was begin 2020 dat de wereld in paniek schoot. Zijn werk werd belangrijker dan ooit maar de uitvoering was van de ene op de andere dag veranderd. Al was het maar dat niemand precies wist hoe ze zich in hun werk konden beschermen tegen dat ongrijpbare virus waar nog vrijwel niets over bekend was. Natuurlijk werden alle voorzorgsmaatregelen in acht genomen, maar aan het begin van de pandemie was de informatie op zijn zachtst gezegd nogal tegenstrijdig en kon per dag wisselen. Bovendien was er overall een tekort aan, zodat zelfs vuilniszakken en vochtige theedoeken provisorisch ter bescherming werden gebruikt.

Het had niet gebaat. Hij werd ziek.

Eerst met een mild kuchje, maar al snel lag hij op de IC als een vis op het droge naar adem te happen. Ironisch genoeg dezelfde IC als waar hij zoveel mensen naar toe had gebracht. Nu lag hij daar aan allerlei buizen en slangen te vechten voor zijn leven. Dat het een spannende tijd was geweest beseftte hij pas achteraf toen hij hoorde dat het kantje boord was. Pas na een aantal weken was hij genoeg opgeknapt om naar huis te gaan. Toen begon de strijd pas echt.

Alles deed pijn. In zijn lijf, in zijn hoofd. De trap op voelde als

een hoge berg beklimmen. Een wandelingetje als een marathon en al die geluiden, al die mensen, al die drukte. Maar het aller moeilijkste was het onbegrip. Want angst voor het onbekende voedt vaak de meeste vreemde theorieën met als doel meer zicht te krijgen op een ongrijpbare realiteit. Wat op zich dan wel weer te begrijpen is maar daardoor niet minder grievend.

'Het zit tussen je oren', 'het komt door je gewicht', 'met gezond leven heb je voldoende weerstand'.

De meningen, de oordelen, de wijzende vinger waarmee hijzelf als de schuldige van zijn situatie werd aangewezen: dat deed pas echt pijn. Alsof hij ervoor gekozen heeft geen voet meer voor de andere te kunnen zetten zonder uitgeput te zijn. Minimaal drie keer per dag een dutje, niet vanuit luiheid maar noodzaak. Dat de binnenkant van zijn hoofd is veranderd in een dikke teflonlaag waar alles weer zonder herinnering van afglijdt. Om van gezonde actieve man, patiënt te worden. Van een helpende in een hulpeloze.

'Weet u mevrouw, het enige wat ik wil is weer een normaal leven leiden. Natuurlijk weet ik dat de kans groot is dat het niet meer wordt wat het geweest is. Maar mag ik alsjeblieft proberen om zover mogelijk te komen? En mensen hoéven niet te snappen waarom ik nu ben zoals ik ben, ik weet zelf niet eens wat er met mij aan de hand is. Ik hoef geen medelijden of betutteling. Het enige wat ik vraag is een beetje begrip, zelfs als je het niet begrijpt'. Ik kijk hem aan en denk: 'ja, een beetje begrip, hoe moeilijk kan het zijn. Als we daar nou eens mee beginnen'.

*Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda*



## Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen

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

Soms kan een arbeidsongeschikte werknemer niet meer bij zijn huidige werkgever blijven werken. Passend werk bij een andere werkgever kan dan een goede oplossing zijn. Maar wat is dan een realistisch re-integratiedoel? En hoe realiseer je commitment en eigenaarschap van de werknemer?

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

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

Meer informatie: [www.cs-opleidingen.nl](http://www.cs-opleidingen.nl)

## Nieuw. Comfortabel en stijlvol werken

Met een comfortabele en stijlvolle werkplek ben je productiever. Maak kennis met ons nieuwe assortiment van Aptiq.



Wil je meer informatie over Aptiq?  
**Neem contact met ons op!**

☎ 010-470 26 11

✉ [info@backshop.nl](mailto:info@backshop.nl)

📍 Vareseweg 43  
3047 AT Rotterdam

🌐 [www.backshop.nl](http://www.backshop.nl)

**BACKSHOP**  
ENJOY ERGONOMICS

## Masterclass AOV: verzekeren en financieren



9 PE-  
punten  
€1.500,-

- 8 mei 9.00 – 17.00 uur
- 24 mei 9.00 – 17.00 uur
- 26 juni 14.00 – 18.00 uur

**Locatie:** IVA Opleidingen, Savannahweg 71, Utrecht

In deze driedaagse masterclass leer je:

- Het verschil tussen de diverse polissen en voorwaarden. Je leert deze te lezen en te interpreteren.
- Ondernemersvormen kennen: rechtsvormen, ontwikkelingsfases, cultuur en structuur. Wat betekent dit voor een ondernemer en op welke niveaus kunnen problemen zich manifesteren als een ondernemer uitvalt?
- Wat vertellen cijfers over arbeidsongeschiktheid: balans, verlies en winst en wat houdt een ondernemer nu feitelijk over? Je leert berekeningen te maken en analyses uit te voeren.
- Wat is jouw invloed vanuit jouw rol als arbeidsdeskundige binnen deze setting? Waar ligt jouw meerwaarde als adviseur

Aanmelden via website

**IVA Opleidingen**

<https://ivaopleidingen.nl/bij-en-nascholing/>



# NAH

## reïntegratie

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

internet: [www.nah-reintegratie.nl](http://www.nah-reintegratie.nl)

e-mail: [info@nah-reintegratie.nl](mailto:info@nah-reintegratie.nl) mobile: 06 160 88 517

---

# Behaal in 16 maanden een Master Sociale Zekerheid

---

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



**Scan & Ontdek!**

Of ga naar [capabel.nl/hogeschool](https://www.capabel.nl/hogeschool)