

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

adviesie

45E JAARGANG | JULI 2023 | NUMMER 3



Ken de
no-risk
polis
Pag. 26

Veel uitval door mentale klachten

De boer brandt op

Autorijden met een beperking

SAMEN op zoek naar OPLOSSINGEN

→ AKC-Onderzoek naar
leeftijdscriminatie

→ Nieuwe naam en
opzet Platform UWV

*NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Deze digitale assistent zorgt voor een natuurlijk proces.

Een intelligente online toepassing
voor en door arbeidsdeskundigen.

**Interesse in een presentatie?
Onze nieuwsbrief ontvangen?**

info@adassist.nl

WIL JE WETEN HOE FACILICOM
AD ASSIST GEBRUIKT? CHECK
[ADASSIST.NL/FACILICOM](https://adassist.nl/facilicom)

adassist.nl

Product van **LDC**



Podcast tips

Kijk op pagina 28

Colofon

45e jaargang nummer 3 • Juli 2023

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

Hoofdredacteur → Geert Beckers

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

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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Coverbeeld: Adobe Stock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

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

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

ISSN 1382-7162

Coverstory

De boer brandt op

Er komt de laatste jaren veel af op agrariërs, met als gevolg een toename van psychische klachten in de sector. Positief punt: de herstelmogelijkheden zijn meestal goed omdat zij gemotiveerd zijn om door te gaan met hun bedrijf.



Rijden met een beperking



Mensen met een beperking kunnen door training, autoaanpassingen of orthopedische hulpmiddelen vaak toch hun rijbewijs halen of behouden. De kans op werkbehoud neemt daardoor toe.

12

Is leeftijd slechts een getal?

Leeftijd is een getal, geen beperking. Dat is de titel van het onderzoek dat Tinka van Vuuren en Aukje Smit in opdracht van het AKC deden naar age-isme.

18

En verder...

Technologie toegankelijk maken voor arbeidsdeskundigen	22
Nieuw naam en opzet platform UWV	24
Juridisch	26
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Ton van Summeren (74), arbeidsdeskundige bij BSH Arbeidsdeskundig Advies speelt trompet en bugel in een bigband.

20



Piekbelasters

Onlangs huurde ik met een groep vrienden een hoeve in Midden-Limburg. De omgeving was prachtig. We hebben genoten van een lange wandeltocht door het mooie, glooiende landschap. Door de hoge, zomerse temperaturen en de door droogte vergeelde grasvelden waanden wij ons in Zuid-Frankrijk. We liepen langs bloemrijke akkers, door naald- en eikenbossen en doorkruisten kleine dorpjes. Tijdens onze tocht kwamen we bijna niemand tegen. Kwam dat door het warme weer, of omdat half Nederland op festivals zat? In een van de dorpen begaven toch nog wat mensen zich op straat. Voor de banketbakker stond een lange rij. Gestaaag verlieten zij met een of meer dozen vlaai het pand. Op onze vraag of er iets bijzonders te vieren viel, kregen we als antwoord dat het zaterdag was. Voor Limburgers was het bezoek aan deze bakker kennelijk een wekelijks ritueel. De wandeltocht ging verder over zandpaden, langs rogge- en tarwevelden en door schaduwrijke bomenlanen. Zo nu en dan sjokten koeien nieuwsgierig onze richting uit. We liepen door agrarisch landschap uit vervlogen tijden. Met de kennis van nu stelden we ons de vraag of de landbouw in dit unieke Limburgse gebied op verantwoorde wijze plaatsvond.

En of we hier te maken hadden met zogenaamde piekbelasters. Een vraag die een paar jaar geleden niet bij ons opgekomen zou zijn. Het heeft alles te maken met stikstof. In Nederland wordt de bodem belast door een te hoge toediening van stikstofverbindingen, met name ammoniak dat vrijkomt uit dierlijke mest. Dit is schadelijk voor de natuur en de gezondheid van de mens. De overheid doet er alles aan om de stikstofuitstoot te verminderen. Voor de landbouw zijn de gevolgen ingrijpend. De veestapel moet flink inkrimpen. Het raakt in het bijzonder de piekbelasters die veel stikstof uitstoten in de buurt van kwetsbare natuurgebieden. Veel boeren zijn boos op de overheid. Zij voelen zich een speelbal van de politiek en worden in hun bestaanszekerheid aangetast. Zij maken zich veel zorgen over hun toekomst. Vaak kampen zij daardoor met mentale klachten. Een aantal arbeidsdeskundigen heeft de landbouwsector als werkterrein. In deze AD Visie vertellen zij over deze actuele problematiek.

Ik weet niet of we piekbelasters zijn tegengekomen tijdens onze wandeltocht. We hebben in ieder geval genoten van de prachtige natuur.

Geert Beckers

Covid en concentratie

In het 1^e kwartaal van 2023 bezochten volwassenen (van 25 jaar en ouder) 24% vaker de huisarts voor geheugen- en concentratieproblemen dan in dezelfde periode in 2020.

De grootste stijging is te zien in de leeftijdsgroep 45- tot 74-jarigen (+40%). Bij 25- tot 44-jarigen was de stijging 31% en bij 75-plussers 18%. Onder jongeren tot 25 jaar is geen stijging te zien van huisartsbezoek wegens geheugen- en concentratieproblemen. Dat volwassenen meer geheugen- en concentratieproblemen hebben, lijkt een lange(re)termijneffect van zowel coronamaatregelen als coronainfecties.

Het is mogelijk dat COVID-19-maatregelen voor een snellere cognitieve achteruitgang zorgen onder mensen met beginnende geheugen- en concentratieproblemen door het wegvallen van reguliere (sociale) structuren rondom werk, bezoek en bewegen. Maar het kan ook gerelateerd zijn aan de COVID-19-infectie zelf.

Scan de QR-code voor meer informatie.



Bron: NIVEL

Pas het werk aan, niet de werknemer

Fred Zijlstra, hoogleraar arbeids- en organisatiepsycholoog aan de Universiteit van Maastricht en wetenschappelijk directeur van het Centrum voor Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), is op 8 juni met emeritaat gegaan.

Zijlstra was gedurende jaren onafhankelijk voorzitter van de programmaraad van het AKC. In die zin heeft hij ook rechtstreeks aan het arbeidsdeskundig vak bijgedragen. De beroepsgroep mag hem daar dankbaar voor zijn. Zijlstra heeft zich gedurende zijn car-



rière ingezet voor het bevorderen van inclusiviteit op de werkvloer en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden voor werknemers. Hij omschrijft zichzelf "als academicus met oog voor praktische relevantie". Zijn afscheidsrede was getiteld 'Met het oog op de toekomst – de waarde van goed werk'. Daarin stelde hij dat we niet de werknemer aan moeten passen, maar het werk. Niet voor niets zit één op de zeven werknemers thuis met burn-outklachten. Zijlstra: 'Een reden daarvoor zou kunnen zijn dat het vitaliteitsbeleid van veel werkgevers kwalitatief beter kan. Managers zijn nu toch nog vaak geneigd om op stressklachten te reageren vanuit hun onderbuikgevoel en niet vanuit theorie of beleid. Daardoor schatten ze situaties of persoonlijke omstandigheden nogal eens verkeerd in.' En, stelt Zijlstra, welke oplossingen we ook bedenken, werkdruk zal nooit helemaal weggaan. Een deel van de oorzaken, zoals het toenemende

gebruik van technologie in ons werk, zal blijven bestaan. 'Daarom doen we er ook goed aan om ons werk anders te organiseren.'

Als wetenschappelijk directeur van het Centrum voor Inclusieve Arbeidsorganisaties (CIAO) in Maastricht heeft Zijlstra een belangrijke rol gespeeld in het bevorderen van inclusiviteit op de werkvloer. Zijlstra blijft parttime aan CIAO verbonden. (Bas Hagoort)



KLM gaat VR inzetten bij re-integratie cabinepersoneel



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

Met name onder het cabinepersoneel (ruim 10.000 werknemers) is het verzuim relatief hoog. Uit een project van KLM en de TU Delft blijkt nu dat virtual reality van grote waarde kan zijn bij de re-integratie van zieke werknemers. Met behulp van een VR-bril werden de zieke medewerkers vervolgens geconfronteerd met deze werkomgeving. De resultaten zijn veelbelovend. In de komende AD Visie lees je een uitgebreid verslag van deze nieuwe ontwikkeling bij KLM.



Ben jij de schakel tussen werkgever en werknemer? **Dan zijn wij op zoek naar jou!**

VACATURES

- **ARBEIDS-DESKUNDIGE**
24-40 UUR | UTRECHT
WEST- EN MIDDEN-NEDERLAND
- **ARBEIDS-DESKUNDIGE**
24-40 UUR | NOORD-BRABANT
EN ZUID-HOLLAND

Meer informatie?
Kijk dan op www.assistverzuim.nl/vacatures
Of neem contact op met
Laura Mennen, 06 12 40 45 11.

assist.nl de actieve arbodienst

meer aandacht, gezonder werk

Veel uitval door mentale klachten

DE BOER BRANDT OP

D

Verdwijnt de romantiek van het boerenbestaan? Er komt in ieder geval veel af op agrariërs, met als gevolg een toename van psychische klachten in de sector. Positief punt: de herstelmogelijkheden zijn meestal goed omdat zij gemotiveerd zijn om door te gaan met hun bedrijf.

TEKST | Hans Klip

En de boer, hij ploegde voort. Het is een mooie oude uitdrukking om aan te geven dat een veehouder, landbouwer of tuinbouwer altijd doorgaat met werken, ongeacht wat er gebeurt. Maar er zijn de nodige barsten in dit beeld gekomen. Agrariërs hebben tegenwoordig last van de manier waarop mensen tegen hen aankijken, de vele regels waaraan zij moeten voldoen en het niet goed weten wat de toekomst brengt.

Er is dan ook veel uitval door mentale klachten, zegt Carola van 't Hof, arbeidsdeskundige bij verzekeringsmaatschappij Achmea. 'Deze problemen nemen de laatste jaren toe. Ik merk dat boeren tegen hun kinderen zeggen: ga studeren, doe iets anders.'

Regeldruk

Volgens melkveehouder Pierre van Oort is de charme van het boeren er een beetje vanaf door de regeldruk vanuit de overheid. 'Die is enorm. Dan heb ik het niet over arbeidsgerelateerde regels want die vallen wel mee, maar over de regels rondom stikstof, fosfaat, ammoniak, mest en ga zo maar door.'

Daar komt onzekerheid over de toekomst bij, zegt Van Oort. 'De wetgever stapelt wetten op elkaar, waardoor we niet meer weten wat wel en niet mag. Veehouder is een heel vrij beroep, maar het risico bestaat dat je dit straks niet meer op een goede en rendabele manier kunt uitoefenen in Nederland. Ik vond het verrassend hoeveel emotie er bij de

grote protesten loskwam. Dat zegt wel iets over de psychische onrust.'

Agrocoach Dik Veeffkind noemt de agrarische sector een vrij gesloten wereld met relatief kleine zelfstandig ondernemers. 'Dat maakt deze sector uniek. Agrarische ondernemers zijn niet erg communicatief ingesteld, althans niet naar de buitenwereld. Zij verwerken problemen op een manier die stress en uitval veroorzaakt. De werkdruk neemt momenteel toe en de psychische belastbaarheid vaak af.'

Heel wat veehouders hebben door de regeldruk en de onzekerheid een kort lontje, merkt Van Oort op. 'Zij zijn snel geïrriteerd en dat zorgt voor spanning met familie, vrienden en zakelijke relaties.' Hij ziet veel melkveehouders stoppen terwijl ze nog niet pensioengerechtigd zijn. 'Zij zijn er een beetje klaar mee. Het bedrijf is vaak prima verkoopbaar, niet zozeer als melkveehouderij maar omdat er veel grond bij zit.'

Positief is dat de fysieke veiligheid voor melkveehouders aanzienlijk is verbeterd vergeleken met tien à twintig jaar geleden. 'Maar dan nog is een melkveebedrijf een erf waar veel mis kan gaan met onder andere tractors, machines en draaiende delen. Verder is er contact met de dieren zelf, dus met koeien en stieren. Ik heb al een paar keer meegemaakt dat een melkveehouder onverwacht werd aangevallen door een stier. Het kan een levensgevaarlijk beest zijn.'

Pierre van Oort wijst nog op een speciaal gevaar. 'Er kunnen kinderen op het erf rondlopen en spelen, met alle risico's van dien. Mijn vrouw en ik moesten vroeger goed op onze kinderen letten, toen ze nog jong waren. Daarom hebben we een groot hek rondom onze privétuin gezet.' Heeft Van Oort zelf ook last van psychische druk? 'Het klinkt bijna arrogant maar nee, geen moment. Ik heb me jaren geleden al voorgenomen om me niet druk te maken over dingen waarop ik geen invloed heb. Er komt bij dat ik veel uren buiten de deur werk als verkoopleider bij ForFarmers. Daardoor ben ik minder afhankelijk van mijn melkveehouderij.'

Boerendochter

Als Carola van 't Hof met een melkveehouder praat, krijgt zij al vlug de vraag of ze een boerendochter is. 'Leuk om te horen maar ik ben een stadsmisje. Het komt meer omdat ik gewoon interesse toon en goed luister. Ook heb ik inmiddels al veel agrarische ondernemers bezocht.'

De twee meest voorkomende klachten die zij voorbij ziet

komen, zijn overspannenheid en burn-out. 'Dan gaat het over slecht slapen, prikkelbaarheid, niet vooruit te branden zijn, eigenlijk alles wat bij deze klachten gebruikelijk is. Er is ook veel ontkenning. Op het moment dat boeren met ons contact opnemen bestaan klachten al langere tijd, precies zoals Dik aangeeft. Dan bepalen we in teamverband wat we gaan doen. Bij mentale klachten gaat altijd een arbeidsdeskundige naar de boer toe. Ik breng een oriënterend bezoek aan het bedrijf en kijk wat er speelt.'

De meeste boeren willen door met hun bedrijf, zegt Van 't Hof. 'Hun herstelmogelijkheden zijn doorgaans echt goed omdat zij erg gemotiveerd zijn. We zorgen voor een stevige begeleiding. Als de boer een goed inzicht heeft gekregen en daar iets mee kan, gaat hij bijna altijd weer aan de slag.' Achmea werkt hierbij samen met agrarische coaches en ook is bedrijfseconomisch advies mogelijk.

Grootste machine

Fysieke klachten zoals rug- en schouderpijn zijn er ook. 'Bijvoorbeeld omdat een melkveehouder nog zelf melkt of met een carrousel werkt, waarbij de beweging constant hetzelfde is. Een boer denkt al snel dat hij niets hoeft te doen omdat hij de hele dag in beweging is. Ik probeer dan altijd uit te leggen dat hij zijn spieren onvoldoende traint. Ik geef aan: je bent zelf de grootste machine binnen jouw bedrijf maar je pleegt hieraan geen onderhoud. Die vergelijking stimuleert wel.'

Soms investeert Achmea in een voorziening bij een fysieke klacht. 'Dat is altijd bespreekbaar. Zo kunnen we investeren in een kalverdrinkautomaat, als een boer veel kniepijn heeft en nog handmatig kalveren melk geeft.' Van 't Hof raadt een rustige opbouw aan. 'Zeker bij mentale klachten. Dus niet direct van nul naar honderd procent. Ik zeg altijd: als je tijdje niet gefietst hebt, ga je ook niet in één keer de Mont Ventoux op. Ik bekijk samen met de boer welke taken hij als eerste kan oppakken en hoe zijn takenpakket daarna het beste kan worden uitgebreid. Dat leggen we per week in een schema vast. Het is bij re-integratie ook handig om de partner erbij te betrekken.'

Tijdelijke uitval is op te vangen. 'Vaak is er een schil om de boer heen die taken kan overnemen, zoals de vader of partner. En anders kan de boer bedrijfshulp inhuren.' Hetzelfde geldt voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van blijvende aard. 'De boer blijft dan ondernemer maar neemt bijvoorbeeld een medewerker aan.'





‘Ik merk dat boeren tegen hun kinderen zeggen: ga studeren, doe iets anders.’

Dik Veefkind heeft als agrocoach genoeg om handen. ‘Steeds vaker doen ondernemers en verzekeraars een beroep op mijn dienstverlening. Ik wil mensen helpen om zich weer beter te voelen en op een goede manier invulling te geven aan hun ondernemerschap.’

Het grote voordeel is volgens Veefkind dat hij de sector van binnenuit kent. ‘Een van mijn eerste vragen aan een agrarische ondernemer met gezondheidsklachten is of hij al langs de huisarts is geweest. Heel vaak is dat zo maar dan loopt iemand vast omdat de huisarts of de praktijkondersteuner geen idee heeft wat het werkelijk betekent om agrarisch ondernemer te zijn. Je kunt tegen een boer niet gemakkelijk zeggen dat hij een paar weken vrij neemt om tot rust te komen.’

Wie bij Veefkind terecht komt, zit al ver in het proces. ‘Boeren zijn gewend om erg veel zelf op te lossen, maar lopen daardoor het risico dat ze te lang door blijven gaan bij psychische of fysieke ongemakken. Als ik dan vraag waarom iemand niet eerder aan de bel heeft getrokken, blijkt vaak schaamte mee te spelen.

Ik ben toch niet ziek? Veel ondernemers zijn opgelucht dat ze over hun klachten kunnen praten met iemand die kennis van zaken heeft. Dit gesprek helpt al veel.’

De onzekerheid over hun toekomst knaagt aan veel agrariërs, merkt Veefkind. ‘Daarom zijn er veel verschijnselen van stress- en burn-out. In de laatste jaren neemt bijvoorbeeld het aantal zelfdodingen in de agrarische sector sterk toe. Ook haken jonge ondernemers af.’

Geen rust

Wat Veefkind vaak van boeren hoort, is dat hun hoofd de hele dag aanstaat. ‘Zij zijn altijd bezig met vee, gewassen, het bedrijf. Ze vinden geen rust meer. Het helpt niet dat behoorlijk wat boeren perfectionistisch zijn ingesteld. Als de ondernemer zich niet oké voelt, heeft ook het hele gezin daar veel last van. Het gebeurt vaak dat ik benaderd word door de partner, omdat het niet goed gaat met diens man of vrouw.’ Veefkind onderzoekt in de intake met welke problemen de ondernemer precies worstelt en wat daarvan de oorzaken zijn en doet daarna in samenwerking met de ondernemer een voorstel voor een plan van aanpak. ‘Tijdens het coachtraject bespreek ik met de ondernemer wat hij zelf kan doen om te

WIE IS WIE?



Pierre van Oort is eigenaar van melkveebedrijf De Westrik met 200 koeien in de Brabantse plaats Biest-Houtakkers. Dit runt hij samen met een bedrijfsleider die ook partner in het bedrijf is. Doordeeweeks is Van Oort de meeste tijd kwijt aan zijn baan als verkoopleider bij ForFarmers, een internationaal opererende voeronderneming. Hij is ook commissaris bij Rabobank Hart van Brabant.



Carola van 't Hof is inmiddels bijna 25 jaar arbeidsdeskundige, eerst bij onder andere UWV en sinds 2008 bij verzekeringsmaatschappij Achmea Interpolis. Zij werkt bij de afdeling AOV Schade en Inkomen en adviseert zelfstandig ondernemers in de regio Brabant. Regelmatig komt Van 't Hof bij melkveehouders over de vloer.
www.achmea.nl



Dik Veefkind is al zijn hele werkende leven actief in de agrarische sector. Sinds 2013 is hij agrarisch coach, mediator en trainer vanuit zijn eigen bedrijf AgroCoach.

Veefkind is onder andere gespecialiseerd in het begeleiden van ondernemers in situaties van stress en burn-out.
www.agrocoach.nl

De landbouw is goed voor **400.000** arbeidsjaren, bijna **9%** van de werkgelegenheid

werken aan verbetering van zijn inzetbaarheid en hoe hij de vorderingen kan vasthouden.”

Elke situatie is weer anders want elk bedrijf en elke ondernemer is anders, zegt Veeffkind. En resultaat wordt niet behaald door één knop helemaal om te zetten. ‘Je moet juist aan alle knopjes een klein stukje draaien. Op termijn zie je dan het positieve effect van de stapjes die de boer zet.’

Verrassing

Albert van der Burg werkt als preventieadviseur en arbeidsdeskundige bij Stigas de organisatie die zich inzet voor een gezonde agrarische sector. Hij is actief in de glastuinbouw, een branche met zowel grotere bedrijven met veel – vooral internationale – medewerkers als kleinere bedrijven waar alleen partner of kinderen en af en toe een uitzendkracht meewerken. Elke dag kan Van der Burg voor een verrassing komen te staan. ‘Dan is er weer een innovatie ontwikkeld en vraag ik: heb je ook aan arbeid gedacht? Is het haalbaar voor mensen om te doen zoals je denkt dat het moet? Daar is dan niet altijd stilgestaan.’ Zijn arbeidsdeskundige kennis komt goed van pas. ‘Zeker bij lichamelijke werkzaamheden is het onderscheid tussen belasting en belastbaarheid nog geen gemeengoed in agrarisch Nederland. Ik kan het

verschil maken door dit te duiden.’

In de glastuinbouw worden veel handmatige en repeterende werkzaamheden verricht, waarbij fysieke klachten op de loer liggen. ‘Dat roepen wij als Stigas al vele jaren en het is een belangrijk thema in onze advisering. Ook het werken met gewasbeschermingsmiddelen is een topic.’

Er zijn ook werkzaamheden waar wel met machines wordt gewerkt. ‘Dan zijn er veiligheidsrisico’s. Met name bij zelfbedachte machines die nogal vaak voorkomen. Ze munten uit in creativiteit, maar zodra je jouw vinger in de buurt houdt moet je goed opletten dat die er na vijf minuten nog aanzit.’

Van der Burg en zijn collega’s signaleren dat een toenemend aantal mensen in de glastuinbouw met psychische klachten kampt. Dit speelt met name bij leidinggevenden die een flink takenpakket op hun bordje hebben liggen. ‘Een werkgever formuleerde het eens zo: wij sturen bedrijfsleiders eigenlijk alleen maar met productienormen op pad en hoe zij deze halen, maakt niet uit. Om ervoor te zorgen dat het veilig gebeurt, zou het tempo omlaag moeten.’ Ook ondernemers van kleine bedrijven staan onder druk, zegt Van der Burg. ‘Dat heeft duidelijk te maken met de brandstofcrisis waardoor hun bedrijven een behoorlijk moeilijke periode doormaken. Dan is het belangrijk als je tegenover iemand jouw verhaal kunt vertellen. Daarvoor zijn initiatieven ontwikkeld binnen de agrarische sector.’

Betrokken

Veeffkind heeft regelmatig contact met arbeidsdeskundigen. ‘Mijn indruk is dat het zeer betrokken en kundige mensen zijn. Het mooiste is als we in een gezamenlijk optreden het welzijn van agrarische ondernemers kunnen ondersteunen.’

Van der Burg raadt arbeidsdeskundigen aan om zich te verdiepen in de sector. ‘Agrariërs hebben snel door of iemand enige kennis van zaken heeft. Dan krijg je alles te weten.’ Van ’t Hof wijst op de vele handige filmpjes op YouTube over boerenwerkzaamheden. ‘Werk eens een dagje mee. En loop altijd een rondje over het erf; dan gaat de boer zeker praten.’



Albert van der Burg werkt als preventieadviseur en arbeidsdeskundige bij Stigas en is sectorspecialist voor de glastuinbouw. Hij geeft adviezen en houdt ook presentaties. Stigas helpt ondernemers en

werknemers om veilig, gezond en vitaal te werken. De organisatie wordt bestuurd door werkgevers- en werknemersorganisaties.

www.stigas.nl

Rijden met een beperking

SAMEN op zoek naar mogelijke OPLOSSINGEN

Wie die door ziekte of een ongeval structureel beperkt raakt, kan niet zonder meer weer achter het stuur kruipen. Het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR) moet in veel gevallen eerst bepalen of mensen rijgeschikt zijn. Gelukkig kunnen mensen met een beperking door training, autoaanpassingen of orthopedische hulpmiddelen vaak toch hun rijbewijs halen of behouden. De kans op werkbehoud neemt daardoor toe.

TEKST | Diederik Wieman

Van astma en autisme tot waanvoorstellingen en ziektes van het centrale zenuwstelsel. De 'Regeling eisen geschiktheid' die de overheid heeft opgesteld, bevat een lange lijst met aandoeningen die verkeersdeelname in de weg kunnen staan. Daar zitten voor de hand liggende redenen tussen zoals lichamelijke handicaps, visusbeperkingen, neurologische aandoeningen en geneesmiddelengebruik. Maar ook aandoeningen die je niet direct met rijgeschiktheid associeert. Denk aan veelvoorkomende condities als ADHD, hypertensie, diabetes of angststoornissen. Arbeidsdeskundigen krijgen in hun praktijk regelmatig te maken met cliënten die door ziekte of een ongeval een probleem hebben met vervoer. Vaak is het probleem tijdelijk, en kan dus ook een tijdelijke oplossing gekozen worden om van en naar het werk te komen. Zoals een taxi of collega die bereid is om een lift te geven. Anders wordt het wanneer de ziekte chronisch of progressief is, of wanneer iemand door een ongeval blijvend beperkt raakt en daardoor geen rijbewijs kan halen of het rijbewijs kwijtraakt.

Praktische rijgeschiktheid

Wie over zijn of haar rijgeschiktheid twijfelt, kan voor advies naar het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen. Dit is overigens geen wettelijke, maar een morele verplichting. Het CBR is de aangewezen instantie die beoordeelt of iemand wel of niet het rijbewijs mag halen of behouden. Het sleutelbegrip daarbij is praktische rijgeschiktheid. 'Je bent praktisch rijgeschikt wanneer je ondanks beperkingen in motoriek, ogen of hersenen toch in staat bent om alle rijtaken in het verkeer veilig uit te voeren', vertelt Helmut van der Smitte, een van de deskundigen praktische rijgeschiktheid (DPR) bij het CBR. De DPR neemt rijgeschiktheidstesten af en stelt



John Koopman in een aangepaste bestelbus

bijvoorbeeld voor mensen met een beperkt gezichtsveld. Zij kunnen bij Koninklijke Visio of bij een in visuele problematiek gespecialiseerde rijsschool een kijkstrategie training volgen om het gezichtsveldverlies te compenseren. Maar het kan ook zijn dat een technische aanpassing van de auto nodig is of dat een bestuurder een orthopedisch hulpmiddel nodig heeft.'

Specialisten

Of je nu een beperking hebt of niet: ieder traject tot verkrijging of behoud van het rijbewijs begint bij het invullen van een gezondheidsverklaring. Wie een of meer van de vragen met "ja" beantwoordt, krijgt van het CBR een verzoek om naar een arts of specialist te gaan. Deze vult vervolgens een vragenlijst van het CBR in. De behandelend arts van het CBR verzamelt de medische informatie conform de Regeling eisen geschiktheid, die precies aangeeft bij welke aandoening welke informatie aangeleverd moet worden. Als er geen medische zaken zijn die de rijgeschiktheid in de weg zitten, maar er wel beperkingen zijn in zien, denken of doen, verwijst de medisch adviseur het dossier naar de DPR. Daarvan zijn er 33, die vaak ook nog een extra specialisme hebben. Zo zijn er DPR's gespecialiseerd in het afnemen van rijgeschiktheidstesten van mensen die een bril dragen met een bioptische telescoop (zie kader). Ook is er een groep DPR's gespecialiseerd in het afnemen van tractor rijgeschiktheidstesten. Aan Groep 2 rijbewijzen (onder meer vrachtwagens) worden zwaardere medische en praktische rijgeschiktheidseisen gesteld. Ook daar is een aantal DPR's in gespecialiseerd. En dan zijn er specialisten die tests afnemen van mensen op een aangepaste motor. Tot slot zijn er de hightech specialisten die rijgeschiktheidstesten afnemen van mensen die in een auto rijden met softwarematig aangestuurde aanpassingen zoals joystick-besturing.

Rijtest

De DPR beoordeelt eerst het dossier en nodigt vervolgens de aanvrager uit. 'Het liefst zien we dat de mensen met hun eigen auto komen. Maar soms zie je al aan de medische gegevens dat een aanpassing nodig is. In dat geval nemen we eerst contact op met de persoon in kwestie. Vaak hebben ze zelf al nagedacht of is er al contact met een auto-aanpasser of rijsschool. Is het complexer dan komen ze voor een informatief gesprek. Daarin bespreken we wat er nodig is en wie daarbij kan helpen.'



Helmut van der Smitte, een van de deskundigen praktische rijgeschiktheid bij het CBR

Als alles geregeld is kan de aanvrager rijlessen gaan nemen in een aangepaste auto. Zodra er voldoende vaardigheden zijn neemt de DPR een rijtest af. 'We beoordelen dan of de bestuurder de aangepaste auto net zo veilig kan besturen en bedienen als iemand zonder handicap en dat het autorijden niet ten koste gaat van de aandacht voor het verkeer. Want zolang het besturen en bedienen extra aandacht blijft vragen, kunnen in het verkeer gevaarlijke situaties ontstaan.' Pas wanneer er sprake is van voldoende praktische rijgeschiktheid kan het rijexamen worden aangevraagd. 'Wij zijn dus geen examinatoren', benadrukt Van der Smitte. 'Onderzoek bij ons kan uit meerdere rijtesten bestaan. Eerst om te kijken wat je nodig hebt, daarna om te zien hoe je rijlessen vorderen en om de rijbewijscoderingen vast te stellen. Vaak is er nog een vervoltraject, zeker wanneer je met een joystick moet leren rijden. Verwacht dan niet dat je met vijf lessen klaar bent.'



WAT KUN JE AAN EEN AUTO AANPASSEN?

Voor veel mensen is het hebben van een auto essentieel om zelfstandig te kunnen leven en werken. Voor mensen met een handicap kan het echter moeilijker zijn om een auto te besturen of erin te reizen. Gelukkig zijn er uiteenlopende autoaanpassingen waarmee gehandicapten veilig en comfortabel kunnen reizen. Dit zijn veel voorkomende aanpassingen:

- Handbediening voor gas en rem
- Gaspedaal links
- Stuurknoppen (met geïntegreerde bedieningsfuncties)
- Joystick besturing
- Draaistoelen
- Verlaagde vloeren
- Rolstoelliften
- Automatische deuren



Links: aangepaste besturing en bediening. Rechts: lift om rolstoel in de auto te tillen.

Het uitgangspunt van het CBR is de klant zo goed mogelijk te helpen. 'Samen ga je op zoek naar oplossingen. En daar komen we vaak heel ver mee. Als het dan uiteindelijk toch niet lukt, weet de klant dat er ook echt alles aan gedaan is. Dat maakt de acceptatie op zo'n moment ook gemakkelijker.'

Gedeeltelijk oplossen

Soms lukt het inderdaad niet om het rijbewijs te halen, of wordt het rijbewijs ongeldig verklaard. Zoals bij progressieve spierziekten. Van der Smitte: 'Je kunt gaandeweg problemen nog oplossen, maar op een gegeven moment houdt het op.' Om die reden heeft het rijbewijs van mensen met progressieve neurologische aandoening een geldigheid van 1, 3 of 5 jaar. Aan het eind van zo'n termijn wordt een verslag van de specialist gevraagd. 'Als die aangeeft dat er progressie is, moet je opnieuw een rijtest afleggen, want een klein beetje progressie kan al grote gevolgen hebben wanneer je met een joystick rijdt.' Bij andere aandoeningen heeft het rijbewijs een normale geldigheid. 'Van iemand met een dwarslaesie die verder

gezond is, verslechtert de situatie niet omdat er geen sprake is van een progressieve aandoening.'

Beroepsvervoer

Extra zware eisen worden gesteld aan mensen die beroepsmatig aan het verkeer deelnemen, zoals taxi- en buschauffeurs, rijinstructeurs of vrachtwagenbestuurders. Wie aangepast moet rijden door functiebeperkingen voortvloeiend uit diverse neurologische aandoeningen krijgt bij gebleken geschiktheid daarom een rijbewijs B met code 100, dat betekent uitsluitend privégebruik. 'De wetgever heeft namelijk beslist dat het risico voor de verkeersveiligheid in deze gevallen groter is als je langdurig achter het stuur zit. Er zijn wel uitzonderingen. In dat geval mag de bestuurder vier uur per dag zakelijk rijden, zolang het niet gaat om betaald personenvervoer of het doen rijden onder toezicht (instructeur en examinator).' Wie aangepast moet rijden is ongeschikt voor het Groep 2 rijbewijs, waarvoor zowel de medische als praktische normen strenger zijn. Een van de eisen is dat de chauffeur met beide armen actief moet kunnen

BRIL MET BIOPTISCHE TELESKOOP

De bioptische telescoop is een kleine telescoop die bovenin het rechter- of linker brillenglas geplaatst wordt. De telescooptvergroting is 2 tot 4 keer en is daardoor nuttig voor betere waarneming

op afstand. De gebruiker kijkt het grootste deel van de tijd door de normale brillenglazen. Een korte knikbeweging volstaat om via de telescoop informatie op afstand te zien. Dankzij deze vinding kunnen ook

mensen die onvoldoende gezichtsscherpte hebben met een gewone bril of lenzen, een rijbewijs halen. Bestuurders moeten wel een certificaat halen om ermee te mogen rijden.

sturen. 'Toch zijn er ook hier ontwikkelingen' vertelt Van der Smitte. 'Volvo heeft bijvoorbeeld Dynamic Steering ontwikkeld (zie kader) waardoor je achter het stuur geen spoorvorming meer voelt en de impact van windvlagen en klapbanden worden opgevangen. Het CBR gaat met de techniek mee, waardoor een bepaalde groep mensen toch weer mogelijkheden heeft. 'We hebben al een paar mensen gehad met functieverlies van een arm, die blij zijn dat ze nu toch weer hun beroep als vrachtwagenchauffeur kunnen uitoefenen.' Ook bij motoraanpassingen volgt het CBR de technologische ontwikkelingen. Voorheen was het bijvoorbeeld niet toegestaan om met een amputatie door of boven de knie motor te rijden. 'Maar de techniek van de protheses gaat heel snel vooruit. We hebben het nu omgedraaid: wanneer armen en benen (met of zonder prothese) volgens door ons vastgesteld normen functioneren, ben je praktisch geschikt.'

Gemeenschappelijk belang

John Koopman, manager bij B&S Autoaanpassingen weet daar alles van. Het bedrijf met vestigingen in Hoorn en Amersfoort is al meer dan veertig jaar actief met het aanpassen van auto's voor minder validen. Daarnaast heeft B&S ook een rijsschool met aangepaste auto's en produceert men aanpascomponenten. Denk aan in- en uitstaphulpmiddelen, kofferbakliften en lieren om rolstoel met inzittende de auto in te trekken.

'Aanvragen voor aangepaste auto's komen op verschillende manieren binnen', vertelt Koopman. 'In veel gevallen is dit via een arbeidsdeskundige van UWV of een letselschadeverzekeraar. Daarnaast zijn er ook particuliere aanvragen, die wij vaak op het spoor van UWV zetten als we denken dat er mogelijkheden zijn voor een vergoeding'.

Volgens Koopman hebben UWV en de klant in dat geval een gemeenschappelijk belang. 'Als de klant dankzij een aangepaste auto naar het werk kan of een studie kan volgen, en daardoor nu of in de toekomst in zijn inkomen kan voorzien, scheelt dat weer uitkeringskosten. Er wordt dus goed gekeken naar wat iemand nodig heeft om te kunnen werken en te blijven werken. Mobiliteit is daar een belangrijk onderdeel van.'

Koopman draait al heel wat jaren mee en heeft de regelgeving en de bejegening van klanten zien veranderen. 'In het verleden keek men wat meer of de persoon in de regelgeving paste. De huidige generatie arbeidsdeskundigen zet de klant veel meer centraal en kijkt vervol-

gens wat er binnen de regelgeving mogelijk is.' Er wordt daarbij ook wat creatiever buiten de gebaande paden gekeken, ziet hij. 'Met name als je qua financiën net op een kantelpunt zit. Dan zijn ze eerder geneigd om de balans naar de persoon te laten uitslaan, dan naar de regeltjes. Maar altijd wel op een wijze die financieel te verantwoorden is uiteraard.'

Ook merkt hij dat instanties vertrouwen op de expertise waarover B&S en andere auto-aanpasbedrijven beschikken. 'Als wij een aanvraag krijgen van een arbeidsdeskundige, dan adviseren wij te allen tijde de goedkoopste, adequate vervoersvoorziening. Daar moeten zij altijd op kunnen vertrouwen.'

Passing

Zo'n advies begint met een zogeheten passing. De verklaring van rijgeschiktheid van het CBR is hierbij een heel belangrijke input. Samen met de klant wordt gekeken welke aanpassingen noodzakelijk zijn om (weer) veilig aan het verkeer deel te nemen. Indien mogelijk wordt dit in een passend voertuig gedaan. Vervolgens worden de kosten voor aanpassing op een rijtje gezet, adviseert B&S welke auto het meest geschikt is en wat de aanschafkosten van dit voertuig zijn. Dit alles wordt samengevat in een offerte. UWV of de letselschadeverzekeraar nemen op basis daarvan een beslissing. Voor UWV is dat een functionele afweging, aldus Koopman. 'Ze kijken eerst of de klant met het openbaar vervoer naar zijn of haar werk kan komen. Als dat niet mogelijk is, dan worden de kosten voor een aangepaste auto afgezet tegen de taxikosten.'

Voordat B&S met aanpassing van de auto begint (en het betreft een rijtechnische aanpassing), moet de klant een Verklaring van rijgeschiktheid hebben van het CBR. 'Als dit niet het geval is verzoeken wij de klant om eerst een gezondheidsverklaring bij het CBR in te dienen en een



VOLVO DYNAMIC STEERING.

Een combinatie van conventionele, hydraulische stuurkracht met een elektromotor, die is gemonteerd op de stuurinrichting. Op basis van gegevensverwerking van meerdere sensoren berekent het systeem waar de truck naartoe gaat en wat de bedoeling van de chauffeur is. De motor wordt 2.000 keer per seconde aangestuurd. Hierdoor worden onbedoelde stuurbewegingen gecorrigeerd en extra stuurkoppel geboden wanneer dat nodig is.

6 Iedereen heeft ‘recht’ op het maken van ongelukken maar een ongeluk mag nooit door een aanpassing veroorzaakt worden.

aangepaste rijopleiding te volgen. De aangepaste rijopleiding kunnen wij dan verzorgen vanuit onze gespecialiseerde rijsschool.’

Uitdaging

Aan een auto kan heel veel worden aangepast. De meest eenvoudige aanpassingen zijn bijvoorbeeld het verplaatsen van de bedieningsinstrumenten of handbediening voor gas en rem. De meest uitgebreide aanpassing is joystick-besturing in combinatie met het rijden vanuit een rolstoel op de bestuurdersplaats. De bestuurder hoeft dan alleen de beschikking te hebben over een beperkte kracht en functionaliteit in (één van de) de ledematen. De kosten voor zo’n ingrijpende aanpassing kunnen oplopen tot € 80.000 á € 90.000, exclusief de kosten voor de aanschaf van de auto zelf.

De techniek van auto’s is in de laatste decennia enorm veranderd. ‘Vroeger waren we vooral druk met het inbouwen van stuurbevestiging of motortjes om ramen en deuren elektrisch te bedienen’, aldus Koopman. ‘Zie nu nog maar eens een auto te vinden die dit standaard niet heeft.’ Door technologische ontwikkelingen zijn bepaalde aanpassingen eenvoudiger geworden, maar andere weer een stuk lastiger. ‘Er zitten tegenwoordig zoveel veiligheidsvoorzieningen in auto’s, dat het voor ons soms lastig wordt om een aanpassing te doen.’ Ook conflicteren technologieën met elkaar. Neem het automatisch correctiesysteem dat auto’s binnen de witte lijnen houdt. ‘Als dat standaard wordt op alle auto’s en wij kunnen het niet meer uitschakelen, dan wordt het een uitdaging om ook nog een joystick-besturing in te bouwen.’

De kans dat technologische vooruitgang auto-aanpassers nog meer in de wielen gaat rijden is reëel. ‘Europa eist dat fabrikanten dermate veilige auto’s maken dat er in 2050 geen ongelukken meer plaatsvinden met dodelijke afloop. De verantwoordelijkheid wordt bij fabrikanten gelegd. Die gaan dus allerlei veiligheidsvoorzieningen toepassen zoals zelf remmende auto’s, rijstrookassistent (lane keep assist) en zelfrijdende auto’s. De technologie voor dat laatste is er al, alleen de infrastructuur moet er

KIJK STRATEGIE-TRAINING

Wie een deel van zijn gezichtsveld mist kan toch een rijbewijs halen. Wel is dan een kijkstrategie training verplicht. In 18 weken tijd leert Visio hoe mensen hun functionele gezichtsveld kunnen vergroten om zo min mogelijk visuele informatie te verliezen.

TOEGEKENDE VOORZIENINGEN (in aantallen)

Soort voorziening	2019	2020	2021	2022
Externe jobcoach	18.623	16.317	16.403	15.788
Intermediair	20.243	19.633	19.859	20.664
Interne jobcoach	2.531	2.027	1.868	1.774
Loondispensatie	10.904	9.847	10.113	8.625
Meeneembare voorzieningen	7.718	7.396	7.326	7.776
Overige (werkgever)	147	101	891	119
Starterskrediet	147	9	19	14
Vervoer	4.505	5.937	4.711	6.063

Bron: UWV

op worden afgestemd.’ Verder moeten voertuigfabrikanten ook maatregelen nemen omtrent cybersecurity. ‘Dat houdt in dat het voor derden niet mogelijk moet zijn om in te breken in de elektronische systemen van de auto.’ Koopman verwacht niet dat fabrikanten hun productielijnen zullen aanpassen voor die paar duizend auto’s die geschikt gemaakt moeten worden voor gehandicapten. Tegelijkertijd zijn er ook de VN-verdragen voor de mensenrechten en de rechten voor mensen met een handicap. ‘Dat betekent dat iedereen, dus ook gehandicapten, recht hebben op individuele mobiliteit. Fabrikanten zouden er dus rekening mee moeten houden dat bedrijven als het onze, dit werk in de toekomst moeten kunnen blijven doen. Het is een grote uitdaging waar we in diverse Europese projectgroepen met collega-bedrijven druk mee bezig zijn.’

Energie

Systemen inbouwen is slechts de technische kant van het verhaal. Veel belangrijker is het om de bestuurder op een veilige manier met het systeem in het verkeer te laten functioneren. ‘Het gaat vaak om complexe aanpassingen en we willen natuurlijk 100% veiligheid. Minder validen hebben sowieso een beperkte hoeveelheid energie, en daar moeten zij zeer zorgvuldig mee om gaan. Autorijden moet niet dermate inspannend zijn dat je daarna geen energie meer hebt om je werk te doen of met je kinderen te spelen. Daarom moet het uitgangspunt van iedere aanpassing zijn dat mensen comfortabel achter het stuur zitten en vanuit een ontspannen houding gaan rijden.’

MEER INFORMATIE:

www.cbr.nl

www.autoaanpassers.nl

www.mmvg.nl (Motorfietsen aanpassing, orthopedische aanpassingen en rijlessen)

www.onbeperktinbeweging.nl



Is leeftijd slechts **EEN GETAL**?

Leeftijd is een getal, geen beperking. Dat is de titel van het onderzoek dat Tinka van Vuuren en Aukje Smit in opdracht van het AKC deden naar age-isme. Een goed gekozen titel, want uit het onderzoek blijkt dat veel van de vooroordelen en stereotypen over 55-plussers niet overeenkomen met de realiteit.

TEKST | Diederik Wieman

Tinka en Aukje kwamen met hun onderzoeksvoorstel naar aanleiding van de subsidieoproep die AKC in 2021 deed. 'Na een brainstorm vonden we dat age-isme een relevant onderwerp zou kunnen zijn voor arbeidsdeskundigen. We hebben in Nederland te maken met vergrijzing en een toenemend aantal ouderen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd blijkt dat het voor ouderen nog steeds lastig is om aan werk te komen. En dat terwijl we iedereen nodig hebben', zo verklaart Tinka de relevantie van het onderwerp. Het AKC honoreerde het onderzoeksvoorstel. Doel van het onderzoek is arbeidsdeskundigen bewust maken van de gevolgen van age-isme voor hun werk en handvatten bieden om er (beter) mee om te gaan.

De term age-isme is nog niet zo ingeburgerd in Neder-

land. Het is de verzamelnaam voor stereotypering, vooroordelen en discriminatie op basis van leeftijd. Aukje: 'In het onderzoek ligt de focus op 55-plussers op de arbeidsmarkt. Maar age-isme is een breed begrip. Age-isme gaat zowel over jongeren als oudere mensen en niet alleen over de arbeidsmarkt. Het komt op allerlei terreinen voor. Ook in de media of in de gezondheidszorg.'

Levenservaring

Een sprekend voorbeeld van age-isme bij jongeren vinden we in onze eigen beroepsgroep terug. 'Van sommige jongere arbeidsdeskundigen die aan ons onderzoek meededen, hoorden we dat ze zelf ook gediscrimineerd werden omdat ze minimaal 40 jaar moesten zijn om de opleiding tot arbeidsdeskundige te mogen volgen. Kennelijk vindt men dus dat je wat ouder moet zijn om goed als arbeidsdeskundige te kun- →





nen werken omdat je dan pas voldoende levenservaring zou hebben.'

Uit het literatuuronderzoek dat onderdeel uitmaakte van de studie, blijkt dat age-isme zich op drie niveaus voordoet; interpersoonlijk, op jezelf gericht en institutioneel. Op interpersoonlijk niveau gaat het om contact tussen twee mensen. Tussen de cliënt en de arbeidsdeskundigen bijvoorbeeld, of tussen de arbeidsdeskundige en de werkgever. De een heeft vooroordelen of denkt stereotiep over de ander. 'Uit het focusgroeponderzoek blijkt dat ook arbeidsdeskundigen er in hun praktijk tegenaanlopen, ondanks het feit dat ze er vanuit hun beroepshouding alles aan doen om niet bevooroordeeld te zijn.'

De tweede vorm is op jezelf gericht. Aukje: 'Werknemers of werkzoekenden die denken dat geen werkgever hen wil hebben en daarom geen moeite (willen) doen, of denken dat ze te oud zijn om iets nieuws te leren. Ze solliciteren daarom niet op functies of gaan

geen opleiding meer doen. Daarmee creëer je een self-fulfilling prophecy.' Mensen gaan er minder door functioneren, zo blijkt ook uit de wetenschappelijke literatuur. Bijvoorbeeld in sollicitatiegesprekken. 'Als een sollicitant denkt dat de werkgever hem te oud of niet relevant zal vinden, gaat hij minder goed het sollicitatiegesprek in.'

Tot slot is er het geïnstitutionaliseerd age-isme. Stereotypering en vooroordelen die in de wet- en regelgeving zijn vastgelegd, met als bekend voorbeeld de verplichte pensioenleeftijd. 'Maar denk ook aan de vereenvoudigde Wia-beoordeling voor 60-plussers die tijdens de onderzoeksperiode werd ingesteld. Het is in feite ook age-isme om 60-plus werknemers op een andere manier te beoordelen.' Voor sommige arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen was dit best een issue, zo blijkt uit de woorden van Tinka. 'Zij waren er juist door hun deelname aan dit onderzoek erg op gebrand om age-isme geen rol te laten spelen in hun werk.'

Stellingen

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een beknopte literatuurverkenning, een interactieve vragenlijst onder arbeidsdeskundigen en twee focusgroepen waaraan negentien arbeidsdeskundigen deelnamen. De focusgroepen kwamen elk vier keer bijeen en de deelnemers moesten tussentijds ook opdrachten uitvoeren. Hun ervaringen noteerden ze in een logboek. De vragenlijst is uitgezet onder een bredere groep

André van Houten, regionaal arbeidsdeskundige bij UWV Gouda



'Ga niet van tevoren alles invullen'

'Ik was nieuwsgierig naar age-isme omdat ik in mijn werk vaak te maken heb met oudere mensen die weer terug het arbeidsproces in moeten of willen. Er zijn best wat heersende meningen over oudere werknemers waarvan ik op basis van mijn ervaring al dacht: het is niet allemaal zo zwart-wit. Zelf ga ik altijd

open en oordeelloos het gesprek in. En dan merk je dat er veel vooroordelen en stereotypen zijn. Bij de cliënten, maar toch ook bij mijzelf. Als iemand tegen mij zei: "Ik heb veertig jaar hetzelfde werk gedaan, ik ben te oud om iets anders te doen", was ik al snel geneigd om daar in mee te gaan. Maar je moet verder kijken. Iemand heeft weliswaar veertig jaar dezelfde functie gehad, maar de inhoud van het werk is natuurlijk wel veranderd. Dus hoezo kan zo'n cliënt niet met veranderingen omgaan? Je moet dus niet van tevoren alles alvast

gaan invullen. Ga open een gesprek aan en vraag goed uit. Wat voor cursussen en opleidingen heeft iemand gedaan? Wat doen ze naast hun werk? Vaak hebben ze competenties die ze nog niet in hun werk hebben gebruikt. Oudere werknemers blijken vaak meer in hun mars te hebben dan ze zelf denken. En iemand van 60 wil vaak net zo goed vooruit of iets nieuws leren als een jongere werknemer. Je moet alleen kijken naar de manier waarop. Als ik door mijn bijdrage aan dit onderzoek kan meehelpen om bepaalde beeldvorming te tackelen dan zou dat mooi zijn.'

Pieter Voorwinden,
arbeidsdeskundige bij Puls



‘Schrijf oudere werknemers niet te snel af’

‘Ik ben hiervoor recruiter geweest en had in die functie veel te maken met oudere werkzoekenden. Ik heb meegedaan aan dit onderzoek over age-isme omdat ik het interessant vond om hierover te leren en om te kijken of ik zelf nog blinde vlekken heb. Dat laatste is denk ik toch wel eens het geval. Als ik een oudere cliënt begeleidde dacht ik toch vaak onbewust dat iemand minder interesse of motivatie heeft, of al aan het aftellen is tot zijn pensioen. Door mijn deelname aan dit onderzoek ben ik extra bewust geworden van het feit dat er absoluut mogelijkheden zijn voor oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Schrijf ze niet te snel af, maar help ze om het perspectief te zien. Juist in dat stukje omdenken kunnen wij als arbeidsdeskundigen van dienst zijn.

Praktijkvoorbeeld

Een mooi voorbeeld uit de praktijk is de taxichauffeur die zijn been verloor. Hij mocht van het CBR nog wel autorijden, maar niet meer beroepsmatig als taxichauffeur. Bij het doornemen van het functiehuis tijdens het AD-onderzoek bleek dat hij wel als mentor voor nieuwe chauffeurs kon meerijden en als trainer kon fungeren. Het gaf hem veel hoop dat hij na 30 jaar taxirijden toch ander werk kon doen binnen de eigen organisatie. Juist wanneer oudere werknemers een beperking hebben, komen de stereotypen en vooroordelen om de hoek kijken zoals “ze zijn vaker ziek en minder belastbaar”. Maar op basis van het onderzoek kan ik deze vooroordelen nu makkelijker ontcrachten bij werkgevers. Zoals het feit dat diversiteit een organisatie verder brengt, ook vanwege de ervaring die ouderen inbrengen. Het vergroot je slagkracht als bedrijf.’

arbeidsdeskundigen. ‘Gebaseerd op de literatuurstudie legden we hen twintig stellingen voor. De arbeidsdeskundigen moesten de juistheid ervan aangeven. Na ieder antwoord kregen zij meteen extra informatie over de stelling teruggekoppeld.’

Uiteindelijk zochten de onderzoekers langs deze wegen naar antwoorden op de drie vragen:

Welke vooroordelen en stereotypen over 55-plussers leven er bij arbeidsdeskundigen, werkgevers, oudere werknemers en werkzoekenden? En wat zijn de feiten? Is age-isme van invloed op het werk van arbeidsdeskundigen, en zo ja in welk opzicht?

Wat is er bekend over de aanpak van age-isme in relatie tot werk en wat zijn ervaringen van arbeidsdeskundigen die age-isme in hun eigen werk proberen tegen te gaan?

Negatief

Het antwoord op de eerste vraag is dat er veel stereotypen en vooroordelen zijn over oudere werknemers en oudere werkzoekenden. ‘En die zijn vaak negatief’, stelt Aukje. Zo wordt vaak gedacht dat de productiviteit afneemt, net als het leervermogen, de gezondheid en de motivatie. Ook denken mensen dat ouderen moeilijker omgaan met veranderingen en minder goed met nieuwe technologie zijn. De feiten blijken echter veel genuanceerder, minder of zelfs helemaal niet waar. Met het ouder worden nemen sommige vermogens af, maar andere juist weer toe. De verschillen binnen leeftijdsgroepen zijn dan ook veel groter dan de verschillen tussen leeftijdsgroepen. Ook zijn er positieve stereotypen. Bijvoorbeeld dat oudere werknemers betrouwbaarder zijn dan jongeren. En dat ze vriendelijker zijn. Gemiddeld genomen blijkt dat ook te kloppen, zo blijkt uit de literatuur.

Complicerende factor

Uit het onderzoek kwam ook duidelijk naar voren dat age-isme invloed heeft op het werk van arbeidsdeskundigen en dat het een complicerende factor is. Aukje: ‘De meeste voorbeelden gaan over vooringenomenheid als er bij de oudere werknemer sprake is van een eenzijdig arbeidsverleden, fysieke beperkingen en/of weinig opleiding. Het gaat hier dan zowel om interpersoonlijk als op jezelf gericht age-isme. Het komt volgens de arbeidsdeskundigen nogal eens voor dat oudere werknemers en hun werkgevers er weinig tot



Aukje Smit is gespecialiseerd in kwalitatief en praktijkgericht onderzoek op het gebied van de inclusieve arbeidsmarkt.



Tinka van Vuuren is bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement aan de Open Universiteit Nederland en senior consultant bij Loyalis.



We teach...



...een breed scala aan medische vervolgopleidingen en bij- en nascholing, ook incompany. Jaarlijks keuze uit meer dan 30 nieuwe titels en 160 modules.

DE OVERGANG EN WERK

6 september 2023, Utrecht

PASC-KLARE ANTWOORDEN: BEGELEIDING AAN- EN BEOORDELING VAN WERKENDEN NA EEN COVID-19 INFECTIE

8 september 2023, Utrecht

JOBCRAFTING: ZELFSTURING IN JE WERK

19 september 2023, Utrecht

LOBBYEN EN NETWERKEN

21 september en 2 oktober 2023, Utrecht

DEPRESSIE EN WERK

22 september 2023, Utrecht

PLOEGDIENST: GEZONDHEID EN VEILIGHEID

6 oktober 2023, Utrecht

SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE

19 oktober 2023, Utrecht

OMGAAN MET WEERSTAND

9 november en 14 december 2023, Utrecht

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK

9 november 2023, Utrecht

NUDGING EN FRAMING

14 november 2023, Utrecht



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



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

Susan Hilhorst, zelfstandig arbeidsdeskundige, drempelcoach en organisatiepsycholoog



Ik kijk bewust nog niet naar leeftijd of beperking.

'Als ik ga kennismaken met een nieuwe cliënt, kijk ik bewust nog niet naar de leeftijd of de beperking. Dat komt later wel. Ik probeer dus zoveel mogelijk naar de persoon te kijken. Ondanks dat ben ik door mijn deelname aan het onderzoek nog meer gaan nadenken over vooroordelen en stereotypering. En dan merk je dat je er toch onbewust mee te maken hebt. Ik stelde bijvoorbeeld vaker een aanvullende opleiding voor aan jongere mensen dan aan ouderen. Nu denk ik daar anders over. Ik realiseer mij nu ook beter dat er nog altijd stereotypingen wordt gedacht. Ik signaleer ze ook bij mijzelf en alleen dat al helpt mij om anders naar zaken te kijken. Ik vind dat ik door mijn deelname aan dit onderzoek rijker en volwaardiger ben geworden. Daarom raad ik collega's aan om de vragenlijst in te vullen, daar kun je ervaren wat jouw onbewuste vooroordelen zijn. Ga ook eens blanco naar een nieuwe cliënt toe. Kijk niet naar zijn of haar leeftijd en ervaring of er dan iets anders uitkomt en wat dat doet met jouw gevoel. Ik gun iedereen om er wat meer bewust van te zijn.'

geen vertrouwen in hebben dat (om)scholing of een traject naar ander werk kan slagen.' Arbeidsdeskundigen komen bij werkgevers veel stereotypen over oudere werknemers tegen die de onderzoekers ook in de literatuur aantreffen. Zo zouden werkgevers vaak het beeld hebben dat oudere werknemers de vereiste productiviteit niet meer kunnen leveren, moeite hebben met leren en technologische veranderingen en hun tijd uitzitten.

Arbeidsdeskundigen zijn zelf ook nogal eens sceptisch over de mogelijkheden. Ze kunnen niet om de leeftijd heen, omdat dit samen met het geslacht vaak het

eerste is dat zij te horen krijgen over een cliënt. Aukje: 'Zij kunnen daardoor - veelal onbewust - anders denken en handelen bij vergelijkbare cliënten die jonger zijn.'

Reframen

Een van de mogelijke oplossingen om age-isme tegen te gaan is het reframen (herkaderen of omdenken) van negatieve stereotypen over oudere werknemers. Reframing is een veelbelovende overtuigings techniek, om een negatief frame (stereotype) teniet te doen. 'In feite kies je dan voor een andere, positieve bewoording', stelt Tinka. Zo kun je het frame "Ouderen kunnen niet met nieuwe ICT omgaan", reframen door "Als iemand al veertig jaar met technologische ontwikkelingen is omgegaan, zal het nu ook wel lukken." We hebben in de focusgroepen veel van dit soort reframes opgesteld. Reframing leidt tot een ander perspectief en een betere argumentatie in gesprekken waar age-isme aan de orde kan zijn. Voor een deel maakten de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen hier al gebruik van, maar het wordt nu bewuster ingezet.'

Bewustzijn

Het onderzoek en de resultaten kunnen volgens Aukje leiden tot meer bewustzijn bij arbeidsdeskundigen. 'Niemand wil vooroordelen hebben of anderen discrimineren. Maar toch gebeurt het. Het onderzoeksproject heeft wat dat betreft bij de deelnemende arbeidsdeskundigen in ieder geval tot bewustwording geleid.'

De onderzoekers raden daarom arbeidsdeskundigen aan om het onderzoekscahier of het bijbehorende factsheet te lezen en vooral om de lijst met twintig stellingen in te vullen die op de site van het AKC terug te vinden is. 'Het is een mooie tool om als eerste mee te beginnen. Je komt erachter wat je eigen kennislacunes zijn op dit gebied en wat de feiten zijn. Je kunt bijvoorbeeld ook in je OT-troep de twintig vragen beantwoorden of discussiëren over de resultaten. Het maakt je bewust van age-isme, geeft kennis en strategieën om er iets aan te doen.'



COLUMN

Samen naar de finishlijn

Tijdens het Pinksterweekend nam ik deel aan de Roparun, een estafetteploeg van zo'n 550 kilometer om geld in te zamelen voor (palliatieve) zorg voor mensen met kanker. Een team van 22 mensen werkte samen, om 8 hardlopers deze afstand binnen 48 uur af te laten leggen. Ons doel was simpel: samen de finishlijn bereiken en zoveel mogelijk geld inzamelen.

In het heetst van de strijd was het belangrijk om ons te blijven focussen op het doel. Er waren momenten van spanning en wrijving omdat verwachtingen niet altijd op elkaar aansloten. Door tijdsdruk en slaapgebrek ontstond het gevaar dat iedereen te veel bezig was met alleen zijn eigen taak. Het was lastig was om dit goed uit te spreken en oog te hebben voor de intenties van anderen.

Hierin zie ik een parallel met ons werk. Onze cliënten zijn als de hardlopers, terwijl wij als hulpverleners verschillende rollen vervullen. Het is belangrijk dat we niet te veel opgaan in onze eigen taken en verantwoordelijkheden, ten koste van het grotere geheel. Als we alleen gefocust zijn op onze eigen taken, verliezen we het zicht op de gezamenlijke missie. Dit leidt tot langs elkaar heen werken, zonder de samenwerking die nodig is om het beste voor de cliënt te realiseren.

Zorg dat dit niet gebeurt! Laten we met elkaar in gesprek gaan en altijd onze gezamenlijke missie voor ogen houden: het bevorderen van de participatie van cliënten in het werkende leven. Zelfs bij spanning en wrijving moeten we blijven communiceren en samenwerken om de best mogelijke oplossing te vinden. Teamwork is essentieel voor dit succes. Daarbij is het niet genoeg om alleen je eigen taak goed uit te voeren; je moet begrijpen hoe jouw taken passen binnen het grotere geheel. Alleen door samenwerking en krachtenbundeling kunnen we de finishlijn bereiken en een positieve impact hebben op het leven van anderen.

Raoul Kooten

redactielid en arbeidsdeskundige

De zorgen van de dag wegblazen...

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Ton van Summeren (74), arbeidsdeskundige bij BSH Arbeidsdeskundig Advies speelt trompet en bugel in een bigband.

TEKST | Diederik Wieman

Ik kom uit Schijndel en daar had je vroeger drie mogelijkheden: de voetbalclub, hockey of de harmonie. Voetbal ging eigenlijk wel, daar ben ik samen met mijn broer lid geweest, maar ik koos op 11-jarige leeftijd toch voor de harmonie. Op zaterdagmiddag kreeg ik muzikles van een ervaren lid. Ik leerde noten lezen en zodra ik een mars kon spelen mocht ik aansluiten bij het orkest. Het niveau was best goed. De harmonie opereerde in de hoogste klasse, wat tegenwoordig de eerste divisie heet. Ik moest dan ook hard studeren en regelmatig hulp vragen aan de ervaren muzikanten om het allemaal bij te benen. In eerste instantie vonden ze dat ik bariton moest gaan spelen. Maar ik was nog klein en het instrument best groot. Toen ik tijdens het marcheren met bariton en al was gevallen, mocht ik overstappen naar trompet, wat ook mijn wens was. En trompet ben ik sindsdien altijd blijven spelen.'

Geniekapel

'Toen ik in militaire dienst moest, kwam ik terecht bij de genie in Vught. Daar zou ik worden opgeleid tot springstofdeskundige. Maar al na drie dagen kwam de kapelmeester langs om te vragen wie er een muziek-

instrument speelde. Zo werd ik toegevoegd aan de geniekapel en bestond mijn leven vanaf dat moment uit repereteren en optreden bij militaire gebeurtenissen. In Nederland, maar ook daarbuiten, want in heel Europa waren wel Nederlands militairen gestationeerd. We vlogen er dan met een Herculestoestel naar toe. Veel later ging de geniekapel op in het Fanfare Korps Koninklijke Landmacht, dat in 1996 tragisch verongelukte op de vliegbasis Eindhoven. Bij die Herculesramp kwamen 29 orkestleden om het leven.'

Bigband

'Zelf stapte ik na mijn dienstplicht over naar de Koninklijke Marechaussee waar ik acht jaar gewerkt heb en lid was van het trompetterkorps der Koninklijke Marechaussee. Toen ik daarna bij de gemeente Uden ging werken, kreeg ik de kans om te gaan studeren en stond de muziek een paar jaar op een laag pitje. Daarna ben ik gaan spelen bij Bigband Noord-Brabant in Den Bosch om na vier jaar de overstap te maken naar de Udense Bigband. Daar speel ik tot op de dag van vandaag trompet en solo bugel, een instrument dat qua klank tussen trompet en trombone in zit. We doen veel leuke jazz evenementen en dans- en feestavonden. Zo stonden we ook weer op 'Jazz in Duketown 2023', daar worden we elk jaar voor uitgenodigd.'

Ontspanning

'Muziek heeft een heleboel plezier en vooral ontspanning in mijn leven gebracht. Als je de hele dag bezig bent met cliënten en dossiers, zit je hoofd daar wel vol mee.



Als je dan 's avonds achter je lessenaar zit en geconcentreerd muziek gaat maken, blaas je als het ware de zorgen en frustraties van de dag weg. Ook kom je op veel plaatsen, want we spelen overal in Neder-



land en soms tot diep in Duitsland toe. Niet onbelangrijk: ik heb nadat ik weduwnaar werd ook mijn tweede vrouw ontmoet via de muziek. We ontmoetten elkaar begin jaren negentig toen we in hetzelfde

orkest speelden.' 'Gelukkig ben ik gezond en doen mijn vingers het goed, zodat ik het allemaal nog prima kan bijbenen. Ik ben echt blij en

dankbaar dat ik mee kan doen op een behoorlijk niveau. Mijn streven is om dit zo lang mogelijk vol te houden!



Geef mensen een echte kans op arbeidsparticipatie



Er is nog te veel sprake van vooroordelen, discriminatie en stigmatisering op de arbeidsmarkt. Niet alleen op basis van leeftijd en geslacht, maar ook als het gaat om etniciteit en mentale problemen. Daarom besteedt het AKC via onderzoeken en samenwerking veel aandacht aan deze problematiek, die ook arbeidsdeskundigen raakt.



Het cliëntperspectief is een van de strategische pijlers van het AKC-onderzoeksprogramma. Onderzoek naar vooroordelen, discriminatie en stigmatisering past daar goed in thuis. Recent zijn twee onderzoeken hierover opgeleverd. Op de wetenschappelijke pagina's van deze uitgave (zie pagina 14 t/m 17) staat een interview met Aukje Smit over het onderzoek dat zij samen met Tinka van Vuuren deed naar age-isme. Het tweede onderzoek werd in opdracht van het AKC uitgevoerd door het Verweij-Jonker instituut en heeft als onderwerp "De arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond". Binnen dit onderzoek staat het versterken van de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond centraal. En uiteraard de rol die arbeidsdeskundigen daarbij kunnen spelen.

Verder werkt het AKC nauw samen met belangenorganisatie MIND, die stem geeft aan mensen met (beginnende) psychische klachten. AKC en Mind hebben met ondersteuning van de NVvA onlangs een webinar opgenomen waarin ervaringsdeskundigen en arbeidsdeskundigen met elkaar in gesprek gaan over de stigmatisering van mensen met psychische klachten.

AKC-directeur Marianne Holleman: 'In alle drie de onderwerpen zijn discriminatie, vooroordelen en stereotypering de rode draad. Alhoewel arbeidsdeskundigen zijn opgeleid om naar het individu te kijken en mensen persoonlijk te begeleiden en te adviseren, zie je dat ook bij hen vooroordelen een rol kunnen spelen.' Dat is volgens Marianne ook niet vreemd, want ieder mens heeft - bewust of onbewust - vooroordelen of stereotypen. 'Het zit ingebakken in de manier waarop we met elkaar omgaan en waarop dingen zijn ingeregeld in de maatschappij. Kijk maar eens naar de 60-plus Wia-beoordeling, of het feit dat iemand met psychische problematiek eerst een test moet doen om het rijbewijs te halen of te verlengen.'

Bewustzijn

Door het cliëntperspectief centraal te stellen wil het AKC niet alleen zorgen voor bewustzijn, maar ook praktische tools bieden waardoor arbeidsdeskundigen met een objectieve blik aan het werk kunnen. 'Dat is juist nu erg belangrijk, want de arbeidsmarkt - een ander strategisch speerpunt van het AKC-onderzoeksprogramma - staat onder druk. Er is momen-

teel veel schaarste, vacatures staan lang open terwijl de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen laag is. Daar zit dus potentieel. Wil je dat potentieel benutten dan zul je voorbij die vooroordelen moeten gaan en je bewust moeten worden van het feit dat je ze zelf misschien ook hebt. Ook professionals kunnen wat dat betreft een blinde vlek hebben. Misschien moet je je eigen aanpak veranderen om mensen echt een kans te geven op arbeidsparticipatie?'

BEKIJK NU HET WEBINAR OVER STIGMATISERING

Het AKC en MIND hebben een webinar opgenomen waarin arbeidsdeskundigen en ervaringsdeskundigen met elkaar in gesprek gaan over stigmatisering van psychische klachten. Uit dit gesprek volgen tips en adviezen aan arbeidsdeskundigen (en professionals uit aanpalende beroepsgroepen). Het webinar is mede mogelijk gemaakt door de NVvA en is vanaf begin juli te zien via www.arbeidsdeskundigen.nl

Technologie toegankelijk maken voor arbeidsdeskundigen



Technologie wordt steeds belangrijker bij het inzetbaar krijgen of houden van mensen. De ontwikkelingen gaan snel, wat is er allemaal al beschikbaar? En hoe maak je dit alles toegankelijk voor arbeidsdeskundigen? Dat zijn vragen waarover de AKC kerngroep technologie zich buigt.

Een van de drie kerngroepsleden is Monique Mijnders, arbeidsdeskundige bij Het Arbeidsdeskundig Collectief, die als arbeidsdeskundige veel opdrachten uitvoert in het kader van de Wvp. 'Er is onder arbeidsdeskundigen heel veel onbekendheid over dit onderwerp. Er wordt vaak te makkelijk geconcludeerd dat re-integratie bij de eigen werkgever niet mogelijk is. De uitkomst van het advies van de arbeidsdeskundige is dan dat de betreffende werknemer op zoek moet naar ander werk (intern en/of extern). En dat is jammer, want er zijn

op technologisch gebied al zoveel mogelijkheden. Technologie kan echt helpen om mensen inzetbaar te houden bij hun eigen werkgever. Dat is niet alleen prettig voor de medewerker, maar ook voor de werkgever, die in de huidige arbeidsmarkt krapte personeel niet graag ziet vertrekken.'

Monique heeft in haar werk als arbeidsdeskundige altijd al wel affiniteit gehad met het gebruik van technologie. 'Ik ben heel oplossingsgericht en dus nieuwsgierig naar wat er allemaal in de markt is en wat je erin je vak mee kunt. Lastig daarbij is dat technische ontwikkelingen elkaar in razendsnel tempo opvolgen en dat er een zee aan informatie beschikbaar is. Het is dus een hele uitdaging om die informatie te verzamelen en toegankelijk te maken voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep.' Het plan is om een online 'levende' catalogus te maken met een overzicht van de beschikbare technologieën en toepassingen.

DE AKC KERNGROEP

Foto onder, v.l.n.r.:

Monique Mijnders (arbeidsdeskundige actief binnen de Wvp)

Herke de Blank (Landelijk stafarbeidsdeskundige VRIM/UWV)

Vincent Braun (AKC)

Erwin Audenaerde (letselschade arbeidsdeskundige)

Harry de Boer (KIT/TNO)

Trea van de Vecht (Saxion Hogeschool/AD opleider)

Marianne Holleman (AKC)

Niet op de foto: Leendert Bos (KIT/Cedris)

Sjoerd de Vries (Saxion Hogeschool)

'Arbeidsdeskundigen denken in mogelijkheden en oplossingen. De catalogus helpt om daar ook voorzieningen en nieuwe technologie meer in te betrekken. We bieden daarmee structuur aan en hopen dat het in ieder geval de drempel wegneemt om technologie in te zetten.' Wat meehelpt is dat in veel gevallen subsidie verkrijgbaar is voor de bekostiging van de voorzieningen. Bij UWV, maar ook bij (AOV- en letsel) verzekeraars en gemeenten. De werkgroep hoopt aan het eind van dit jaar een eerste versie te kunnen presenteren.



Nieuwe naam en structuur voor Platform UWV

Het Platform UWV gaat voortaan verder onder de naam NVvA Platform AD UWV. De nieuwe naam is gekozen om extra te benadrukken dat ook het platform onderdeel is van de NVvA, blijkt uit de woorden van voorzitter Jan Schripsema. Tegelijkertijd heeft het platform een nieuwe structuur gekregen. Het bestuur is compacter en er wordt gewerkt vanuit vier commissies. 'We zetten het platform met dit alles beter op de kaart.'

In de nieuwe opzet telt het bestuur van NVvA Platform AD UWV zes arbeidsdeskundigen (zie kader) en wordt er gewerkt vanuit commissies, ieder met hun eigen taken en verantwoordelijkheden. Het platform wil intensiever met de achterban contact onderhouden. Daarom is er een ledencommissie ingesteld die de band met de contactpersonen van de UWV kantoren gaat verstevigen. 'Het is voor ons belang-

rijk om goed bij te houden wat er in het veld leeft en wat er nodig is', vertelt Schripsema. 'We willen ook meer activiteiten gaan organiseren voor de leden. Verder zijn wij het enige platform binnen de NVvA dat een directe link heeft met een opleidingsinstituut, de interne UWV-opleiding tot arbeidskundige. Daarom hebben we ook een bestuurslid aangesteld voor kennis en opleidingen.'

Betrokken

Jan Schripsema nam twee jaar geleden de voorzittershamer over van Jan Wieman, die sinds de oprichting van platform UWV (2001) in het bestuur zat. 'Het platform neemt binnen de NVvA een bijzonder plaats in', zo stelt hij. 'Allereerst omdat ongeveer veertig procent van de NVvA-leden onder het platform valt en onder hen een enorme variëteit bestaat. Er zijn ongeveer twintig verschillende arbeidsdeskundige functies binnen UWV' (zie kader). Het platform is ook bijzonder omdat UWV door Den Haag

betrokken wordt bij belangrijke ontwikkeling in de sociale zekerheid. Over dat laatste zegt voorzitter Jan Schripsema: 'De UWV arbeidsdeskundige zouden daar via het platform een belangrijke stem in moeten hebben. De aanwezigheid van het platform UWV staat wat dat betreft niet ter discussie; als gesprekspartner worden wij door onze werkgever serieus genomen. UWV betreft ons nog niet bij ieder besluit dat ingrijpt op ons dagelijks handelen, maar we zijn wel betrokken bij belangrijk thema's zoals de visie op het vakmanschap van de arbeidsdeskundige binnen het UWV en AD.Nu'. Ook wordt het platform nauw betrokken bij de komende herijking van het professioneel statuut. UWV heeft Schripsema vanuit het platform UWV als voorzitter gevraagd om de herijkingcommissie voor te zitten. 'Een belangrijk doel van het professioneel statuut is bijvoorbeeld het borgen van professionele autonomie en de professionele standaard.' Wat het platform ook onderscheidt is de



Eerste bijeenkomst van het bestuur en contactpersonen van UWV-kantoren

thematiek. Schripsema: "Wij houden ons met name bezig met zaken die specifiek binnen UWV spelen, zoals de ontwikkeling van de Sociaal Medische Centra (SMC) en de versnellingsmaatregelen."

Continuïteit

De nieuwe organisatiestructuur van het platform moet ook voor continuïteit zorgen. Wieman: 'In het verleden hing het teveel op een persoon. Dat maakt je als platform kwetsbaar. Schripsema: 'De structuur met commissies met eigen taken en verantwoordelijkheden zorgt niet alleen voor continuïteit, maar ook voor meer activiteit en zichtbaarheid.' Het platform zal in dat kader ook meer gebruik gaan maken van de faciliteiten die de NVvA biedt op het gebied van organisatie en communicatie. 'Zo komt er een bijeenkomst voor contactpersonen die door de NVvA wordt gefaciliteerd. We willen als platform professioneler handelen en beter zichtbaar zijn. Dat is van groot belang in een tijd waarin veel ontwikkelingen en verschuivingen in ons domein plaatsvinden.' Schripsema noemt in dat kader onder meer de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiedstelsel (OCTAS). 'Dat gaat over stelselwijzigingen, dus is het heel belangrijk dat je als arbeidsdeskundige laat zien dat je er bent en waar je voor staat.'

HET PLATFORM UWV BESTAAT UIT:

Jan Schripsema (voorzitter)
Mieke Verkaik (secretaris)
Cora Weber (commissie projecten)
Anjo van Soest (commissie leden)
Bert Altena en Alette Hooijer
(commissie communicatie)
Herke de Blank (commissie activiteiten,
lid programma adviescommissie AKC)
José van Assem (commissie kennis)

De Arbeidsdeskundige van de Toekomst: het vervolg

De arbeidsdeskundige is van onschatbare waarde bij het ondersteunen en begeleiden van werknemers in een snel veranderende arbeidsmarkt. Om de vele uitdagingen die zich met dit meebrengt het hoofd te bieden, is vorig jaar het project "Arbeidsdeskundige van de Toekomst" gestart. Wat is er sindsdien gebeurd en wat zijn de plannen?

In februari vond de arbeidsdeskundige `Bilderberg-conferentie plaats, waar 70 arbeidsdeskundigen uit verschillende vakgebieden bijeenkwamen. Tijdens deze conferentie werden belangrijke onderwerpen besproken zoals digitalisering, automatisering en globalisering, en hoe deze trends van invloed zijn op de arbeidsdeskundige praktijken. Na de conferentie zijn de opbrengsten van de Bilderberg-bijeenkomst in diverse sessies teruggekoppeld met nog meer arbeidsdeskundigen, dit om te verzekeren dat er geen enkel relevant perspectief wordt vergeten.

Met de verzamelde inzichten uit de Bilderberg-conferentie en de opvolgende sessies gaan de arbeidsdeskundigen na de zomer in gesprek tijdens de vier NVvA-regiobijeenkomsten. Deze bijeenkomsten bieden een platform voor discussie, uitwisseling van ideeën en verdere verdieping van de visie. Door verschillende perspectieven samen te brengen, kan er een breed gedragen visie ontstaan die aansluit bij de behoeften en uitdagingen van de toekomstige arbeidsmarkt. Met inzicht in de gevolgen van technologische vooruitgang, veranderende arbeidspraktijken en globalisering kunnen arbeidsdeskundigen hun vaardigheden, kennis en benaderingen afstemmen op de behoeften van werknemers en werkgevers. Zo kunnen zij optimaal bijdragen aan het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van werknemers in een snel veranderende wereld.



BELANGRIJKE STAP

Het project "Arbeidsdeskundige van de Toekomst" markeert een belangrijke stap in de evolutie van arbeidsdeskundigheid. Met de betrokkenheid van arbeidsdeskundigen, de Argumentenfabriek en de NVvA worden er waardevolle inzichten verzameld en gedeeld. Door middel van gezamenlijke visievorming en het delen

van kennis kunnen arbeidsdeskundigen zich voorbereiden op de uitdagingen en kansen van de toekomst. De Arbeidsdeskundige van de Toekomst zal een cruciale rol spelen bij het ondersteunen en begeleiden van werknemers in een continu veranderende arbeidsmarkt, waarbij duurzame inzetbaarheid en welzijn centraal staan.



Ken de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel

In een aantal situaties hoeft de werkgever het loon van de zieke werknemer niet zelf door te betalen. Er is dan recht op een Ziektewetvangnetuitkering via het UWV. Denk aan ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling, of ziekte als gevolg van een orgaandonatie. Maar ook hoeft de werkgever niet zelf het ziekgeld te betalen bij ziekte van een werknemer voor wie de no-riskpolis van toepassing is.

TEKST | Marjol Nikkels *

Voor deze no-risk doelgroep geldt er ook gedurende drie jaar recht op het loonkostenvoordeel. In dit artikel gaan we hier nader op in. Het doel van de no-riskpolis is dat werkgever werknemers met een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid in dienst durven te nemen. Als de werknemer met een no-riskpolis uitvalt wegens ziekte, heeft de werkgever recht op ziekgeld van het UWV. Indien de werknemer na 104 weken ziekte ook nog de WGA-instroomt, dan regelt de no-riskpolis WIA ook dat werkgever geen doorbelasting van de tien WGA-jaren krijgt.

Kans op de arbeidsmarkt

De no-riskpolis, geregeld in artikel 29b Ziektewet, is dus bedoeld om personen met arbeidsbeperkingen een grotere kans op de arbeidsmarkt te geven. Dit geldt voor werknemers die worden aangenomen met een arbeidsgehandicapte status of een werknemer met structurele functionele beperkingen (sfb). Bij ziekte neemt het UWV namelijk de kosten van de loondoorbetaling over. De Ziektewetuitkering gaat naar de werkgever en bedraagt 70 tot 100 procent van het dagloon van de werknemer, afhankelijk van wat de werkgever zelf aan ziekgeld betaalt.

Vijf jaar

Neemt de werkgever iemand aan met een WAO-, WAZ- of WIA-uitkering, dan geldt er gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband het recht op de no-riskpolis. Het is mogelijk dat de betrokkene een verlenging van deze no-riskpolis aanvraagt bij het UWV, maar daarvoor gelden strikte voorwaarden zoals een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten.

Onbeperkt

Heeft iemand ooit een Wajong-recht gehad of is iemand opgenomen in het doelgroepregister van de banenafpraak, dan is er zelfs een qua tijd onbeperkte no-risk van toepassing.

Vangnet

Indien de werkgever iemand in dienst houdt nadat hij of zij recht heeft gekregen op een WIA-uitkering geldt er gedurende de eerste vijf jaar na het in dienst houden voor deze werknemer recht op een Ziektewetvangnetuitkering van het UWV.

Situatie 35-minner

Indien de werknemer bij de WIA-keuring minder dan 35% arbeidsongeschikt is, geldt voor de bestaande

werkgever geen recht op Ziektewetvangnet bij hernieuwde uitval. Wel heeft een eventuele nieuwe werkgever recht op no-riskpolis wanneer er sprake is van de volgende voorwaarden:

- De werknemer kan niet in het oude werk blijven
- De werknemer kan niet bij de eigen werkgever blijven
- Elf weken voor einde wachttijd (week 93) heeft werknemer nog geen nieuwe dienstbetrekking gevonden.

UWV neemt dan in de WIA-beschikking op dat de werknemer wel structurele functionele beperkingen (sfb) heeft en een nieuwe werkgever in aanmerking komt voor de no-riskpolis. Omdat bij de 35-minner voor het recht op een no-riskpolis voor de nieuwe werkgever de werknemer nog geen nieuwe dienstbetrekking mag hebben, wordt er binnen de 104 weken ziekte gewerkt met een detachingsconstructie. Waarbij de zieke werknemer werkzaamheden bij een andere werkgever kan verrichten gedetacheerd vanuit de eigen werkgever.

Wachten

Het is van belang dat het recht op no-riskpolis bestaat op het moment dat werkgever de werknemer aanneemt.



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

Uitzendkrachten krijgen eerder recht op een vast contract

De uitkeringsbeschikking moet er dus liggen voordat de nieuwe werkgever de persoon aanneemt. Dit kan lastig zijn wanneer de werknemer moet wachten op zijn WIA-beschikking omdat UWV met grote achterstanden kampt bij de WIA-claimbeoordeling. De werknemer moet dan contact opnemen met zijn procesbegeleider bij UWV en overleggen dat hij een dienstverband kan krijgen wanneer duidelijk is dat de nieuwe werkgever een no-riskpolis krijgt. UWV kan dan via maatwerkconstructies kijken wat er mogelijk is.

Tijdig ziekingeld

Indien er recht is op de Ziektewetuitkering dient de werkgever dit binnen uiterlijk zes weken aan te vragen. De meldingstermijnen zijn verschillend per situatie terug te vinden op het werkgeversportaal bij UWV. Indien de werkgever te laat deze aanvraag doet, legt het UWV een administratieve sanctie op die kan oplopen tot € 455 per te late melding. Het recht op ziekingeld is veelal meer dus het is wel lonend om de aanvraag nog te doen.

Terugwerkende kracht

Ziekingeld kan over ten hoogste een jaar met terugwerkende kracht worden uitbetaald. Dat betekent dat als bijvoorbeeld pas anderhalf jaar na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid een melding wordt gedaan bij UWV, het ziekingeld alleen over het laatste jaar wordt toegekend.

Als een Ziektewet-claim later dan een jaar na het einde van het recht wordt ingediend, heeft



de werkgever geen recht meer op Ziektewet, en loopt hij een extra risico op het toerekenen van de tien jaar WGA-schade. Sinds de invoering van de Verzamelwet SZW 2022 beoordeelt het UWV geen fictieve ziekingeldrechten meer die alleen werden gedaan door werkgevers die een beroep wilden doen op de no-riskpolis WIA, om niet tien jaar WGA hoeven te betalen.

Loonkostenvoordeel

Het loonkostenvoordeel is geregeld in de Wet Tegemoetkomingen Loondomein (WTL). De Wet WTL kent ook een laag-inkomensvoordeel (LIV) maar wordt per 2025 afgeschaft. Uit onderzoek is gebleken dat het LIV onvoldoende heeft bijgedragen aan extra baankansen voor personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte werknemer ontvangt een werkgever drie jaar lang het loonkostenvoordeel (LKV). Voorwaarde is dat de werknemer dan binnen drie maanden van het dienstverband een doelgroepverklaring aanvraagt bij het UWV of gemeentelijke sociale dienst (afhankelijk waar

de uitkering loopt). Het loonkostenvoordeel is een bedrag per uur en loopt op tot maximaal € 6.000 per jaar.

Herplaatsen

Indien iemand vanuit de WIA herplaatst wordt bij de eigen werkgever, dan is er recht op een jaar loonkostenvoordeel. Het UWV hanteert momenteel nog de regel dat voor het recht op loonkostenvoordeel de werknemer nog niet tijdens de 104 weken ziekte herplaatst mocht zijn. In een wetsvoorstel voor aanpassing van de wet WTL wordt geregeld dat er ook loonkostenvoordeel is indien iemand al wel binnen de 104 weken herplaatst wordt in passende arbeid. Maar om dat te financieren gaat het loonkostenvoordeel naar beneden bij het aannemen van de oudere uitkeringsgerechtigde.

Wijziging

Ook is in het wetsvoorstel voor aanpassing van de Wet WTL geregeld dat het LKV Banenafpraak vanaf 2026 onbeperkt gaat worden qua duur. Het voordeel geldt zolang de werknemer uit de Banenafpraak in dienst is. Allereerst wordt dit LKV structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar na in dienst-treding. Het LKV banenafpraak kan vanaf 2025 toegepast worden voor alle werknemers met een dienstverband die zijn opgenomen in het doelgroepenregister Banenafpraak. Er is dan ook geen doelgroepverklaring voor de doelgroep Banenafpraak meer nodig. ←

Loonkostenvoordeel (LKV)	Bedrag per uur	Max. voordeel	Max. duur
Arbeidsgehandicapte werknemer (WAO, WAZ, Wajong, WIA uitkeringsgerechtigde)	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Herplaatsten arbeidsgehandicapte werknemer (vanuit WIA)	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar
Aannemen oudere uitkeringsgerechtigde (→ 56 jaar)	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Doelgroep Banenafpraak	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar

Vergeeten beroepen

Leven en werken in het Nederlandse circus

De landbouwsector is door de stikstofcrisis veel in het nieuws. Het lijkt alsof heel veel mensen in deze sector werkzaam zijn. Toch behoren agrariërs tot de kleinste beroepsgroepen van Nederland (ruim 190.000). Dat het aantal beroepsbeoefenaren nog veel kleiner kan, laten circusartiesten zien.

Slechts 100 tot 150 mensen zijn werkzaam in deze sector. Zij waren tot voor kort onzichtbaar in de statistieken omdat zij verstopt waren onder landbouw. Sinds het verbod op werken met dieren zijn zij onderverdeeld in Circussen en Variété. In de serie "Vergeeten Beroepen" staat Fabian Dekker, arbeids-socioloog en werkzaam aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, stil bij deze beroepsgroep.

Bijna iedereen heeft weleens een circus bezocht. Zij komen voor in alle maten en soorten, van een kleine tent achteraf op een braakliggend terrein waar de trapeze-artiest ook de kaartverkoop doet, tot zeer professionele theatervoorstellingen vol glitter en

glamour, zoals het jaarlijkse kerstcircus in Carré. De auteur is liefhebber en raakte steeds meer gefascineerd door het werk van circusartiesten. Hij was benieuwd waarom zij gekozen hebben voor dit beroep, waarmee je niet veel verdient, waarvoor je je moeilijk kunt verzekeren door het hoge risico op lichamelijk letsel en waarbij het opbouwen van een sociale omgeving lastig is omdat je altijd onderweg bent. Aan de hand van interviews met circusartiesten, directeuren, docenten, vertegenwoordigers van circuswerkplaatsen en gezelschappen biedt Dekker een boeiend beeld van het circusleven. Hij geeft een schets van de ontwikkelingen in het circusveld, een leven vol 'dromers' en 'doeners', maar ook vol onzekerheden en vrijheid. Hij komt tot de conclusie dat het een sector is met veel veerkracht die een beter imago verdient. Circusartiesten bedrijven topsport zonder topsportbeleid. Gelukkig is er steeds nieuwe aanwas, via de twee hbo-opleidingen die de sector rijk is en via het buitenland.

Wat kan de arbeidsdeskundige leren van de beroepsgroep van circusartiesten? In een interview met het Algemeen Dagblad geeft Dekker antwoord. Er wordt veel gediscussieerd over inzetbaarheid en arbeidsrelationele beroepen, dat je moet kiezen voor techniek of voor bijvoorbeeld verpleegkunde, maar je kunt ook voor je passie kiezen. Circusmensen scoren hoog op werkgeluk, ondanks dat het behoorlijk zwaar en slecht betaald werk is. Zij zouden eigenlijk loopbaancoach moeten worden voor al die mensen die niet op hun plek zitten, of zonder werk, omdat zij een manier hebben gevonden om gelukkig te zijn en inzetbaar te blijven, ondanks alles. Die mentale kracht vertalen naar andere beroepsgroepen of om mensen aan het werk te krijgen, zou interessant zijn, aldus Fabian Dekker.

Voor de arbeidsdeskundige een leerzaam boekje om een beeld te krijgen van een beroepsgroep waarmee je als professional zelden te maken hebt.

Geert Beckers

VERGETEN BEROEPEN



Auteur: Fabian Dekker
Pagina's: 106
ISBN: 978-94-645-0299-2
Prijs € 18,99



BOEKEN TIP



Ik mis mij ook

Na een operatie waarbij een grote hersentumor wordt verwijderd, verandert het leven van jeugdarts Mascha Kamphuis compleet. Praten en bewegen gaan moeizaam, prikkels komen

ongeremd binnen, emoties laten zich vaak niet onderdrukken en werken is vrijwel niet meer mogelijk. Mascha lijdt - net als 650.000 andere Nederlanders - aan de gevolgen van niet-aangeboren hersenletsel. Haar verhaal is opgetekend door Ronald Giphart en

geeft een inzichtelijk verslag van hoe het leven van de ene op de andere dag kan veranderen, vanuit het perspectief van een patiënt, moeder, dochter, geliefde, vriendin en arts. Prijs € 22,90 | 240 blz. | ISBN 9789400409699



Je bent al genoeg

Hoe houd je je staande in een wereld van prestatiedruk, geluksterreur en idioot hoge verwachtingen? Nóg gelukkiger en nóg succesvoller: het

gevoel nooit goed genoeg te zijn, zit ingebakken in onze tijd. De weg uit de ratrace is niet een ijsbad of meditatiecursus, maar leren vertrouwen op onszelf en op elkaar. Volgens de auteur, psycholoog Thijs Launspach,

hoef je geen superheld te zijn. Alles wat je nodig hebt zit al in je. Prijs € 21,99 | 232 blz. | ISBN 9789000372454

PODCAST TIP

Future of Work



Kan techniek de krapte op de arbeidsmarkt oplossen?

Binnen steeds meer sectoren wordt daar hard aan gewerkt. Maar hoe zit dat in de toekomst? Welk effect heeft de inzet van techniek over pakweg 50 jaar op de arbeidsmarkt? Hoe ziet die techniek er dan uit en wat zien we daar nu al van? Joop Schippers,

hoogleraar arbeidseconomie en Hajo Reijers, hoogleraar Business Process Management & Analytics geven in de podcast Future of Work antwoord op deze vragen. Kijk op <https://peoplepower.radio/techniek/>

Ken je iemand die een goede AD zou zijn?

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

Opleidingsinformatie in een notendop

Wat mag je verwachten:

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

SAXION
HOOGESCHOOL



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

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

Prinses op de erwt?



Het zal niemand ontgaan zijn dat het de laatste tijd nogal een gedoe is op de arbeidsmarkt. De tekorten en overschotten in werk en werkzoekenden wisselen elkaar met de regelmaat van de klok af waarbij een perfect evenwicht een onhaalbaar streven lijkt. Het is een spel tussen vraag en aanbod waar helaas geen simpele oplossing voor mogelijk is.

Waar er sprake is van disbalans zal altijd geprobeerd worden een oorzaak voor het probleem aan te wijzen. Zo zouden er bijvoorbeeld vragen gesteld kunnen worden bij het nut en noodzaak van bepaalde producten en diensten. Wat is belangrijker; een pakje boter dat binnen tien minuten door een vriendelijke flitsbezorger wordt afgeleverd of het aantrekken van steunkousen in diezelfde tien minuten? En waarom het principe van 24-uurs dienstverlening niet vaker toepassen op crisisopvang in plaats van het tijdig afleveren van 10 stofzuigerzakken of goedkope ledlampjes uit China? Tekort of geen tekort aan personeel, aan het consumentisme wordt niet getornd. De schoorsteen moet blijven roken en daar valt ook iets voor te zeggen. Daarom wordt een oorzaak van de tekorten vooral gezocht in het aanbod.

Zo wordt er de laatste tijd een wel heel bijzonder menssoort gesignaleerd. Het deeltijdprinsesje. Deze prinsesjes schijnen naast een 'baantje' - er wordt zelden gesproken over een baan - hun tijd hoofdzakelijk te besteden aan maatschappelijk minder relevante zaken zoals lekker een yoga'tje pakken, liters rosé achterover nippen of gewoon lui op de bank een Netflix'je kijken. Hele artikelen worden er de laatste tijd aan gewijd. Het moet wel een hele bijzondere groep zijn want ik ben ze nog nooit tegengekomen. De deeltijdwerkenden die ik ken hebben een agenda zó vol, dat er wel twee fulltime banen mee gevuld zouden kunnen

worden. Banen waar uiteraard geen personeel voor te vinden is.

Wat als iemand meer uren gaat werken? Wat doe je dan bijvoorbeeld met je hulpbehoevende ouders? Want mantelzorg naast een fulltime baan is best lastig. Inkopen van zorg dan maar? Helaas, geen personeel. En wat te doen met de kinderen? Opa en oma kunnen niet altijd, want die werken tot hun 67e. In de kinderopvang zijn ook al grote tekorten en die worden er niet minder op als er meer beroep op wordt gedaan. Natuurlijk kan de partner in deeltijd gaan werken maar dan ontstaat er daar weer een gat. Heb je dat weer.

Als iedereen fulltime zou gaan werken zouden de personeelstekorten dan niet nóg groter worden? Zijn deeltijdwerkenden niet gewoon noodzakelijk om de maatschappij draaiende en betaalbaar te houden? Wat zou er gebeuren als alle deeltijders per direct stoppen met mantelzorg, opvoedingstaken en vrijwilligerswerk?

Nu ben ik een notoire optimist en ik zie hier een prachtig uitgangspunt voor nieuwe kansen.

Er staan immers nog veel mensen aan de zijlijn. Mensen die willen en kunnen werken, alleen vaak niet fulltime. Of niet alle taken. Bijvoorbeeld vanwege ziekte of omstandigheden. Mensen in de ziektewet, met een WIA-achtergrond of een Wajong-uitkering. In plaats van erop te blijven hameren dat deeltijdwerkers méér zouden moeten werken, zou voor dat aantal uren ook veel vaker gedacht kunnen worden aan deze doelgroepen. Het is wat schuiven, puzzelen, passen en meten. En natuurlijk is er ook dan geen sprake van een volledige match, dat is een utopie. Maar met een creatieve blik komen we verder dan met een wijzende vinger. Zie hier onze meerwaarde. Wat hebben we toch een mooi beroep.

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

WORKSHOP ALERT



Volg onze gratis workshop over ergonomische invoermiddelen.

Schrijf je nu in voor één van onze gratis workshops, waarbij wij onze kennis delen over de verschillende accessoires en hardware óp het bureau.

Waar en wanneer

 Rotterdam
Vareseweg 43
5 jun.
15:00 - 17:00


 Raamsdonksveer
Baileybrugweg 7
3 jul. / 2 okt.
15:00 - 17:00

 CIC Rotterdam
Stationsplein - 4e etage
4 sep. / 6 nov.
15:00 - 17:00





Info en aanmelden

Scan de QR-code voor extra informatie en om je aan te melden voor één van de gratis workshops.

 010-470 26 11

 info@backshop.nl

 Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

 www.backshop.nl

**BACKSHOP**
ENJOY ERGONOMICS

 IVA
OPLEIDINGEN

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

6 PE-
punten
scholing
per jaar
€612



kennis op peil houden
aantrekkelijke masterclasses en trainingen
digitale certificaten
netwerken

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

IVA Opleidingen

De weg naar arbeidsdeskundig leiderschap
& waarde gedreven casemanagement



NAH

reïntegratie

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

internet: www.nah-reintegratie.nl

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

Behaal in 16 maanden een Master Sociale Zekerheid

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



Scan & Ontdek!

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