



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

46^e JAARGANG | FEBRUARI 2024 | NUMMER 1



**VEERKRACHT
BIJ KANKER:**

Hoe ROUW invloed kan hebben op **werkhervatting**

Maak er gebruik van!

Kor
Brongers
gepromoveerd
Pag. 20

Een andere kijk op **NEURODIVERSITEIT**

→ Artificial Intelligence
en de AD

→ Waarde toevoegen
aan re-integratie

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

ARBEIDSMOGELIJKHEDENCHECK

- FML en IZP
- Matchen met 750+ functies
- Resultaat: functies op volgorde van oplopend aantal overschrijdingen
- Beschikbaar voor arbeidsdeskundigen en andere arbeidsmarktprofessionals

AD ASSIST

- FML en IZP
- Beheren van functiehuizen
- Matchen op eigen functie en functiehuis
- Matchen met 750+ functies
- Automatisch volledig arbeidsdeskundig rapport
- Alleen voor arbeidsdeskundigen

Kosteloos proberen?

adassist.nl | 058 - 233 47 47 | info@adassist.nl

Podcast tips

Kijk op pagina 29

Colofon

46e jaargang nummer 1 • Februari 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.

Hoofredacteur → Raoul Koolen

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

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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → Coverbeeld: iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie,
Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD
Visie gratis. Wijzigingen 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

Rouw en werkhervatting na kanker

Veel (ex)kankerpatiënten hebben moeite om hun oude leven weer op te pakken. Waar moet je als arbeidsdeskundige aan denken bij de begeleiding van iemand met (verborgen) rouw?

6

Neurodiversiteit? Maak er gebruik van!

ADHD, hoogbegaafdheid, dyslexie, autismespectrumstoornissen. Als het om werk gaat ligt de focus vaak op de problemen in plaats van de voordelen die er ook zijn.

11

AI en de arbeidsdeskundige

Wat de specifieke gevolgen van AI op het werk van de arbeidsdeskundige zijn, is nog niet goed aan te geven. Bas Hagoort waagt een poging.



22

En verder...

Waarde toevoegen aan re-integratie	14
Arbeidsdeskundige Kor Brongers gepromoveerd	20
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. Alice Caldelari (49 jaar), register arbeidsdeskundige bij Puls geeft Italiaanse les.

16



Vertrouwen

Als ik terugdenk aan mijn allereerste spreekbeurt op de basisschool, voel ik nog steeds de angst die me overspoelde. Ik had de tekst helemaal uitgeschreven, woord voor woord, en had het honderd keer doorgenomen. Maar toen ik voor de klas stond, vergat ik plotseling een belangrijk deel. De zenuwen sloegen toe en mijn hart bonkte in mijn keel. Ik voelde mij allesbehalve vitaal.

In deze editie komt de zelfdeterminatie theorie aan de orde. Deze theorie gaat ervan uit dat we vitaliteit ervaren als er sprake is van verbinding met anderen, autonomie in de keuzes die we maken en geloven in ons eigen kunnen. Zo ook in mijn spreekbeurt. Want hoewel ik zelf mijn onderwerp mocht kiezen was het vertrouwen in mijzelf en mijn omgeving niet groot. Ik was bang dat anderen mijn presentatie stom zouden vinden en dat ik uitgelachen zou worden. Maar dat bleek gelukkig eigenlijk niet het geval. Later besepte ik dat je fouten kon en mocht maken, dat ik er mocht zijn. Ik durfde meer buiten mijn comfortzone te treden. En daar ontstond uit eindelijk de meeste groei als persoon en als professional.

Hoe verbinden wij ons eigenlijk met cliënten? Mensen die we vaak op een kwetsbaar moment in hun leven treffen. In hoeverre sluiten wij aan op hun wensen en waarden? En werken we vanuit vertrouwen of sturen we meer op controle en regels? Ik vind het mooi dat Roland Blonk en Jac van der Klink in samenwerking met anderen bezig zijn met het ontwikkelen van een gespreks-handleiding die uitgaat van vertrouwen. Daarover meer op pagina 14 van deze uitgave.

Zoals in het stuk over neurodiversiteit wordt geschreven: "Een roos is geen tulp met een stoornis". Diversiteit is nodig om te ontwikkelen. Maatwerk is nodig om hierop aan te sluiten. Binnen het arbeidsdeskundig werkveld kennen we ook veel diversiteit. Dat maakt ons juist zo'n krachtige groep experts. We hebben rozen, tulpen, dahlia's en nog vele andere soorten. Hoe mooi is het om zo'n veelkleurig boeket aan onze cliënten te kunnen geven?!

Bloemen hebben wel voeding nodig om te groeien. Met deze en andere artikelen hoop ik dat AD Visie weer bijdraagt aan deze voeding. En hoewel ik het ook spannend vind, ben ik er ook trots op dat ik vanaf deze editie de rol van hoofdredacteur mag overnemen van Geert Beckers.

Raoul Koolen

Meer thuiswerkuren

Hybride werken heeft sinds corona een vlucht genomen. Hoewel bijna 2 op de 3 werknemers volledig op locatie werkt, is het aantal thuiswerkuren fors gestegen: van gemiddeld 2,6 uur per week in 2019 naar bijna 7 uur per week medio 2023. Daarbij kan 1 op de 3 werknemers regelmatig zelf bepalen waar of wanneer te werken. Werknemers die medio 2023 thuiswerkten combineerden dit bijna altijd met werken op locatie. Slechts 6% van de werknemers werkte alle dagen vanuit huis, de rest werkte gedeeltelijk (14%) of hoofdzakelijk (14%) vanuit huis. Met name werknemers die al thuiswerkten voor de pandemie, zijn meer uren vanuit huis gaan werken in 2023: van 5 uur per week in 2019 naar bijna 20 uur per week.

(Bron: NEA-COVID-19 onderzoek, TNO)

Herziene richtlijn Werk-privé balans

Bedrijfsartsenvereniging NVAB heeft de herziene richtlijn Werk-privébalans gepubliceerd. Een groot deel van de herziene richtlijn gaat over preventieve maatregelen. De aanbevelingen zijn zeer relevant, zeker in het licht van de stijgende trend van langdurend verzuim door psychische klachten. Ruim een op elke vijf verzuimdagen in 2023 kwam door klachten die verband houden met stress. Aan de richtlijn zijn meetinstrumenten toegevoegd voor het identificeren van werkenden met (dreigende) negatieve gezondheidseffecten van een verstoorde werk-privébalans. De richtlijn kun je downloaden via de QR-code.



Werk makkelijker door technologie?

Ongeveer 90 procent van alle werknemers maakt in hun werk gebruik van technologie, zo blijkt het de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dat betekent bijvoorbeeld dat zij dagelijks beeldschermwerk doen, digitale systemen gebruiken om informatie op te zoeken, of werken met geavanceerde technische hulpmiddelen. Bijna de helft van alle werknemers die nieuwe technologie gebruiken vinden dat hun werk daardoor gemakkelijker is geworden. Een kleine 15 procent van vooral oudere werknemers, vindt het werk door technologie juist moeilijker.



PROMOVENDUS

Werkcapaciteit Monitor

Gemma van Ruitenbeek, directeur van het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), is onlangs aan de Universiteit Maastricht gepromoveerd.

Haar proefschrift gaat over de ontwikkeling en validatie van de Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor (MW©M), een instrument om de werkcapaciteit van mensen met beperkte werkcapaciteit in kaart te brengen en hun ontwikkeling in werk te monitoren en te faciliteren. Het proefschrift kun je downloaden via de QR-code.





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

De effecten van kanker op het leven en functioneren van cliënten houden niet op nadat behandelingen afgerond zijn. Veel (ex)kankerpatiënten hebben moeite om hun oude leven weer op te pakken. In dit artikel bespreken we theorie over rouw en vitaliteit, om beter te begrijpen waarmee (ex)patiënten kunnen worstelen. En waar je als arbeidsdeskundige aan kan denken bij de begeleiding van iemand met (verborgen) rouw.

TEKST | Mariette van Hooff en Ellen Dreezens



Veerkracht bij kanker Hoe **ROUW** invloed kan hebben op **werkhervatting**

Onlangs stond in de Volkskrant een artikel over oncologisch chirurg Hester Oldenburg die zelf borstkanker kreeg. Zij ging snel na het einde van haar behandelingen weer aan het werk, en stortte na enkele maanden in. Zij zegt: "Niemand in dit vak snapt waar je als

patiënt mee te maken krijgt. Alles verandert wanneer je kanker krijgt: het verlies van onvoorwaardelijk vertrouwen in je lijf en in je leven, hoe je slaapt, hoe je een bh koopt, hoe je er bloot uit ziet, je zelfbeeld, je seksualiteit." Niet iedereen realiseert zich dat het krijgen van kanker kan

leiden tot een rouwproces. Maar eigenlijk is dat best logisch. Rouw is de keerzijde van liefde. Bij het verlies van een dierbare of iets dat ons dierbaar is, zoals onze gezondheid, kunnen we behoorlijk van slag raken. Rouw is een gezond proces van aanpassing en verandering aan een verliessituatie (Maes & Modderman, 2014). Door te rouwen zie je de emoties die je verlies met zich meebrengt onder ogen en wen je langzaam aan het idee van het verlies. Je leert te leven met de veranderde situatie. Rouwen gaat op en neer tussen een focus op het verlies en een focus op herstel. Dit kun je zien in de onderstaande figuur die het Duale procesmodel van Stroebe en Schut (1999) verbeeldt. Beiden kanten zijn nodig om goed met rouw om te kunnen gaan.



Figuur 1. Duale procesmodel van omgaan met verlies (Stroebe en Schut, 1999)

Rouwen gaat met vallen en opstaan. In het begin van de rouw bevinden mensen zich vaak meer aan de verlies kant van het duale procesmodel en worden ze vaak overspoeld door heftige emoties. Die intensiteit wordt gaandeweg minder en er ontstaat weer ruimte voor het 'gewone' dagelijkse leven en de toekomst (de herstelkant van het model). Langzaamaan komen er meer goede dan slechte momenten of dagen. Toch kunnen de emoties na lange tijd soms ineens in alle heftigheid de kop opsteken. Bijzondere dagen, zoals de dag van de diagnose of een naderende controle, je verjaardag, maar ook herinneringen, beelden en geuren kunnen een trigger zijn. Rouw gaat nooit helemaal voorbij. De gevolgen van je ziekte blijven altijd onderdeel van je leven

Secundaire verliezen

Wat verlies je wanneer je kanker krijgt? In eerste instantie je gezondheid en het vertrouwen in het eigen lichaam. Daarnaast zien we vaak dat er een heel aantal andere verliezen kunnen spelen onder het verlies dat duidelijk aan de oppervlakte ligt, de zogenaamde secundaire verliezen. Hierbij kun je denken aan het verlies van bindingen, controle, toekomstperspectief, identiteit of status.



Verlies van bindingen

Als mensen zijn we geprogrammeerd om bindingen met anderen aan te gaan. Dit is een van de cruciaalste overlevingsmechanismen die we hebben als soort (Bowlby, 1982). Door het leven met kanker ontdek je misschien dat niet iedereen daar even goed mee om kan gaan. Sommige vrienden verdwijnen uit je vriendenkring, familieleden laten het afweten. Wanneer je door je ziekte je baan verliest, komt daarbij ook verlies van je collega's.

Verlies van controle

We leven in de waan dat ons niets slechts zal overkomen. Onze onbewuste gedachtegang is dat je wordt beloond voor je harde werk, en dat jou geen erge en onvoorspelbare dingen zullen gebeuren. Dit gevoel wordt ook wel 'Belief in a just world' genoemd, het gevoel dat slechte dingen bij slechte mensen gebeuren en goede dingen bij goede mensen (Lerner, 1980). Hierdoor ervaren we ruimte om risico's te nemen, nieuwe dingen te leren en onszelf te stimuleren om moeilijke dingen te doen. Wanneer dan het noodlot toeslaat doordat je kanker krijgt is de wereld om je heen ineens niet meer voorspelbaar en niet meer controleerbaar. Je kunt niet meer denken dat jou niets zal overkomen.

Verlies van toekomstperspectief

Veel mensen hebben een concreet beeld van hoe hun levenspad eruit zal zien. Ze streven doelen na, zoals een partner vinden, kinderen krijgen en carrière maken. Deze doelen kunnen iemand veel houvast geven en motivatie bieden om hun best te doen om 'vooruit te komen' in het leven. Wanneer iemand getroffen wordt door kanker, komen deze toekomstplannen soms op losse schroeven te staan. Het werk wat je had is misschien niet meer haalbaar, toekomstplannen moeten bijgesteld worden. Mensen kunnen hierdoor ervaren dat hun leven, dat ze ingericht hadden om een bepaald doel te bereiken, geen of minder waarde voor ze heeft (Neimeyer, 2016).

Verlies van identiteit of status

Het kan zijn dat je 'niet meer jezelf bent', dat je wezenlijk veranderd bent door alles wat er door de kanker zelf en de behandelingen met je gebeurd is, lichamelijk én psychisch. Wanneer een belangrijk deel van je zelf (beeld) wegvalt, kan dit een zeer verwarrende ervaring zijn. Misschien ervaar je hierdoor gevoelens van schaamte of minderwaardigheid. Je hebt tijd nodig om te rouwen om wat je verloren bent en om een nieuw zelfbeeld op te bouwen.





Het kan veel moeite kosten om de moed op te brengen een nieuwe identiteit op te bouwen, wanneer je zelfvertrouwen is aangetast door een groot verlies. Je durft niet meer op jezelf te vertrouwen, en dat maakt je stuurloos en onzeker (Papa & Maitoza, 2013).

Het is als arbeidsdeskundige goed om je te realiseren dat deze secundaire verliezen, die minder zichtbaar zijn dan de ziekte zelf, een rouwproces kunnen initiëren dat doorloopt nadat de ziekte bestreden is. Hierdoor kan het voor (ex-)patiënten moeilijk zijn om terug te keren in het arbeidsproces. Door oog te hebben voor deze verliezen en er ruimte voor te maken ontstaat weer meer vitaliteit (Dreezens, 2023).

Vitaliteit

Het leven is een aaneenschakeling van ups en downs. In bepaalde fases zit je 'boven de streep' en ben je aan het leven, soms gaat het minder en ben je aan het óverleven. Als je kanker krijgt beland je al gauw 'onder de streep' en kom je in de overleefstand terecht. Alles wat er gebeurt en wat je overkomt, fysiek én psychisch, maakt het leven moeilijk. Nu wordt er een groot beroep gedaan op je veerkracht. Heel simpel gezegd is veerkracht je vermogen om weer op te staan nadat je omgevallen bent. Na het behandeltraject verwacht de omgeving en vaak ook de cliënt zelf het oude leven weer op te kunnen pakken. Je moet weer gaan léven in plaats van óverleven. Maar het is nu wel een ander leven, dat soms weer helemaal opnieuw opgebouwd moet worden. Hoe veerkrachtig je hiermee om kunt gaan is verschillend van mens tot mens, het is bijvoorbeeld afhankelijk van hoe je vóór je ziekte in je vel zat, je vroege ervaringen, maar heeft ook een genetische component. Oplaaierende angsten bij controles brengen mensen vaak weer uit hun evenwicht.

Vitaliteit gaat veel verder dan 'fysiek gezond zijn'.

Vitaliteit is de vrijheid hebben om je maximaal te ontplooiën en een waardevol leven leiden.

Zelfdeterminatietheorie

Of je je leven als waardevol beschouwt hangt volgens Ryan, Huta & Deci (2008) nauw samen met de psychologische basisbehoeftes van verbinding, autonomie en



“Secundaire verliezen zijn minder zichtbaar dan de ziekte zelf”



competentie. De behoefte aan verbinding gaat over hoe verbonden een persoon zich voelt met zijn omgeving. Een gevoel van verbondenheid zorgt voor veiligheid, een gevoel van erbij horen en gezien te worden (Dijksta, n.d.). Een goed sociaal netwerk is een van de belangrijkste voorspelers van het goed kunnen omgaan met een tegenslag, zoals het krijgen van kanker (Deci & Ryan, 1985). Autonomie, de tweede pijler van de zelfdeterminatietheorie gaat over het kunnen maken van je eigen keuzes. Wanneer iemand zelf kan beslissen hoe zijn/haar leven eruitziet en ook ervaart dat hij/zij daar invloed op kan uitoefenen, ervaren mensen veel autonomie. Competentie is de laatste pijler van de theorie. Dit gaat over geloof en plezier hebben in je eigen kunnen. Mensen voelen zich competent wanneer ze dingen voor elkaar krijgen en er waardering voor krijgen. Wanneer aan deze drie basisbehoeften voldaan wordt, ervaren mensen welbevinden, motivatie en inzet om met hun omstandigheden om te gaan.

Als je je verbonden voelt met anderen, betekenisvolle relaties hebt en je geliefd voelt, als je het gevoel hebt dat je in die relaties jezelf kunt zijn en eigen keuzes hebt en ook nog eens het gevoel hebt dat je iets bijdraagt en waardering krijgt dan zit het wel goed. Dan is een ziekteproces als kanker iets wat je leven mogelijk totaal op z'n kop zet, maar waar je wel weer grip op krijgt. Je hebt veerkracht.

Moeilijker

Als vóór en door je ziekte niet voldaan is aan deze basisbehoeften dan zal het een stuk moeilijker zijn om het leven weer op te pakken. Een ziekte als kanker tast alle drie de basisbehoeften aan: ineens heb je niet veel meer te kiezen en zit je in een mallemol van behandelingen. Tijdens en na de behandelingen zijn er lichamelijke, psychologische, financiële en werk-gerelateerde gevolgen. Je relaties komen in een ander daglicht te staan en je zelfvertrouwen krijgt een deuk door de aantasting van je

Veerkracht is je vermogen om weer op te staan nadat je omgevallen bent

kunnen en van je zelfbeeld. Je bent aan het óverleven en gaat compenseren. Het is afhankelijk van je copingstrategie hoe je dat doet.

Wanneer we de secundaire verliezen naast de zelfdeterminatietheorie leggen, zien we dat deze voor een groot deel overlappen. Verlies van bindingen (secundair verlies) levert een gebrek aan verbinding (basisbehoefte) op. Een verlies van controle en toekomstperspectief (secundair verlies) heeft een effect op gevoelde autonomie (basisbehoefte). Een verlies van identiteit of status (secundair verlies) levert een verminderd gevoel van competentie op (basisbehoefte). Het is daarom niet gek dat het rouwen om het verlies van je gezondheid vaak leidt tot minder vitaliteit.

Van rouw naar vitaliteit

Hoe help je mensen om van rouw naar vitaliteit te bewegen? Vanuit het ICF worden de persoonlijke en externe factoren benoemd. Deze kunnen zowel belemmerend als bevorderend zijn.

Bij belemmerende externe factoren kun je denken aan de gevolgen van financiële problemen die soms al ontstaan door het terugvallen naar 70% van het inkomen in het tweede ziektejaar. Zeker bij alleenstaande cliënten die parttime werkten, of bij cliënten met een laag inkomen kan dit een groot effect hebben.

Valkuil

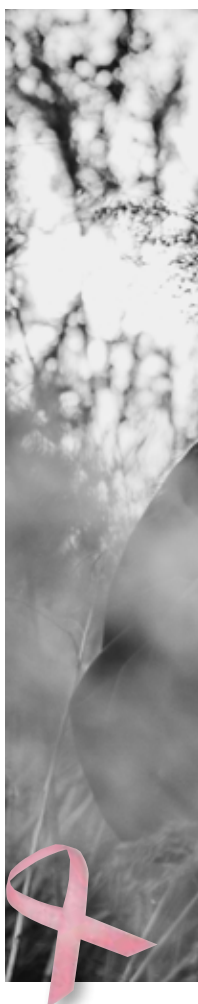
Belemmerende persoonlijke factoren staan het herstel en werkhervatting in de weg. Hier speelt mogelijk (verborgen) rouw een rol. Coping kan hierbij een cruciale factor zijn. Wij zien in onze praktijk vaak dat de meest vertrouwde copingstijl van een cliënt ook een grote valkuil kan zijn. Iemand die als actieve aanpakker gewend is om 24/7 beschikbaar te zijn en om maar dóór te gaan zal bijvoorbeeld geen tijd nemen om te rouwen en om te beseffen wat er allemaal gebeurd is. Hij/zij wil zo snel mogelijk weer liefst volledig aan de slag en zal alles doen om dit voor elkaar te krijgen, met kans op uitval, zoals bij oncologisch chirurg Hester Oldenburg. Een ander voorbeeld is het vooruitzicht of de verplichting tot een 2e spoortraject. Veel cliënten voelen zich 'verraden' of 'opgegeven' door hun werkgever, hoe gaan zij daarmee om?

OVER DE AUTEURS

Drs. Mariëtte van Hooff (foto rechts) begeleidt als vitaliteitstherapeut en arbeidskundige bij haar bedrijf In Forma vooral met mensen met kanker en mensen met burn-out. Zij schreef in 2019 het werkboek 'Anders over Leven met kanker' om mensen te helpen meer grip op hun leven te krijgen nadat de behandelingen zijn afgerond en als inspiratiebron voor professionals die mensen met kanker begeleiden.

www.informa-coach.nl

Dr. Ellen Dreezens (foto links) is docent aan de Universiteit van Tilburg. Ze is psycholoog en richt zich met haar eigen bedrijf op het begeleiden van rouwenden. Zij heeft haar eigen opleiding over rouw (voor coaches) en schrijft boeken over het onderwerp, zoals het Doorleefboek, het Scheurblok Rouw en 'Ieder zijn rouw'.



Geen oplossing

Voor bevorderende persoonlijke factoren kun je proberen om meer zicht te krijgen op het omgaan met ervaren schaarste met betrekking tot de drie psychologische basisbehoeften van je cliënt. Als arbeidsdeskundige ben je gewend om te werken met problemen die een oplossing hebben. Rouw is echter niet op te lossen. Je moet daarom je focus verleggen van gericht zijn op een oplossing naar er emotioneel zijn voor je cliënt. Het kan heel behulpzaam zijn om je cliënt te helpen bij het ordenen van gedachten en gevoelens. Ook hierbij ligt de focus niet op het vinden van een oplossing, maar veel meer bij het belichten en onderzoeken van alles wat er binnen in je cliënt speelt. Wat maakt het leven nog de moeite waard (ook als terugkeer in werk niet meer mogelijk zou zijn). En wanneer werken wel mogelijk is: is de 'waarde' van werk veranderd? Wat zit er in iemands rugzak? Welke sterktes heeft je cliënt al eerder ingezet om te kunnen omgaan met moeilijke situaties? Hoe kunnen deze sterktes nu (in aangepaste vorm!) weer ingezet worden? Zijn er vaardigheden die ontbreken en die de cliënt zou kunnen leren om beter met de situatie om te gaan? Inzicht krijgen in de sterktes die een persoon bezit en kan inzetten om met deze moeilijke situatie om te gaan geeft veel vertrouwen om het proces aan te gaan en daar vitaal uit te komen. ←



ADHD, hoogbegaafdheid, dyslexie, autismespectrumstoornissen; er is een grote variatie in hoe het menselijk brein functioneert. Als het om werk gaat ligt de focus vaak op de daaruit voortvloeiende problemen. Je kunt neurodiversiteit echter ook zien als een natuurlijke variant van het brein die talenten met zich meebrengt.

TEKST | Diederik Wieman

NEURODIVERSITEIT?

Maak er gebruik van!

In Nederland heeft naar schatting zo'n 10% van de bevolking een brein dat anders werkt dan de norm. Het betreft dan mensen met bijvoorbeeld autisme, AD(H)D, hoogbegaafdheid, hoogsensitiviteit, dyslexie/dyscalculie of dyspraxie. Precieze cijfers zijn niet bekend, maar algemeen wordt aangenomen dat de genoemde 10% aan de conservatieve kant is. Er zullen immers ook veel mensen zijn waarbij geen diagnose is gesteld of die überhaupt niet beseffen dat ze een neurodivergent brein hebben, waardoor ze niet in de statistieken meetellen. Op de werkvloer is diversiteit inmiddels een belangrijk thema. Er wordt bij de samenstelling van het personeelsbestand steeds meer rekening gehouden met gender, afkomst, leeftijdsopbouw of fysieke beperkingen. Dat ook neurodivergenten een belangrijk toevoeging kunnen zijn, is echter nog veel minder gangbaar. We weten allemaal dat niet ieders brein hetzelfde werkt, maar op de werkvloer gaan we daar vaak toch onbewust van uit.

Tijdens de studiedag neurodiversiteit, georganiseerd door

de Radboudumc Health Academy en bedrijfsartsenopleiding SGB0, gingen diverse sprekers uitgebreid in op verschillende aspecten van neurodiversiteit. De rode draad in hun verhalen was dat je neurodiversiteit niet vanuit medisch perspectief moet benaderen, maar als een natuurlijke variant van het brein waarbij de talenten belangrijker dan de moeilijkheden.

Medisch denken loslaten

Joost de Beer bijvoorbeeld, die promotieonderzoek doet naar de arbeidsparticipatie van volwassenen met dyslexie, vergelijkt neurodiversiteit met biodiversiteit: een ecosysteem dat floreert bij het bestaan van diversiteit van soorten. 'De natuur houdt van diversiteit', stelt hij. 'Je hebt diversiteit nodig om als soort te overleven.' Volgens hem floreren ook bedrijven en organisaties bij het bestaan van een grote diversiteit van het menselijke brein. Een medische benadering is gericht op ziekte, zo stelt hij, en leidt vaak tot labels plakken wat weer stigmatisering tot gevolg kan hebben. 'Mensen met dyslexie

hebben weliswaar uitdagingen, maar ook talenten', zo betoogt hij. Ze zijn dikwijls creatief en proactief, ze kunnen visueel redeneren, hebben praktische vaardigheden en zijn ondernemend. Voorwaarde is een goede match tussen het werk en de persoon. Dat betekent dat de functiezwaarte, werksetting en verantwoordelijkheden afgestemd zijn op de talenten en competenties van de persoon. 'Wanneer je samen regelmatig het werk en de mogelijkheden tegen het licht houdt, is de kans op een mogelijke disbalans kleiner', aldus De Beer. Ook fysieke aanpassingen zijn van belang. 'Soms hebben mensen een prikkelarme omgeving nodig, aangepaste software, een buddy, meeleezer of secretariële ondersteuning.'

Maatwerk

Hanneke Kerkhof werkt als bedrijfsarts bij HumanCapitalCare en legt zich daar toe op psychiatrie en inclusiviteit. Over autismespectrumstoornissen zegt ze: 'Het is een andere manier van waarnemen, denken en begrijpen. Anders dan de meeste mensen in onze maatschappij.' Soms is het heel merkbaar, bijvoorbeeld wanneer mensen alles graag netjes in de kast gesorteerd willen hebben of hyperfocus op een onderwerp hebben. Maar net zo vaak is het minder zichtbaar aan de buitenkant. 'Er is vaak sprake van rigiditeit in cognitie. Dus altijd op dezelfde wijze je werk willen aanpakken, het moeilijk vinden om eens een andere analyse op je problemen los te laten. Ook overprikkeling door licht, geluid, geur of aanraking speelt vaak een rol. Waarnemen gaat op gefragmenteerde wijze. Alles is een puzzel. Het vraagt heel veel. Ze moeten veel puzzelstukjes bij elkaar brengen. Hoe meer ze in hun jeugd aangeleerd hebben, hoe sneller die puzzelstukjes gelegd worden als volwassene. Maar het neemt niet weg dat er snel overprikkeling ontstaat en ook dat er extra verwerkingstijd nodig is.' Net als Joost de Beer dat deed bij dyslexie, benadrukt Kerkhof de kwaliteiten die vaak met autisme gepaard gaan, zoals subtiel en gedetailleerd kunnen waarnemen, weloverwogen beslissingen kunnen nemen, het associatief vermogen, visueel geheugen en de loyaliteit. Maar elke kwaliteit heeft ook zijn valkuil. Mensen met ASS kunnen overweldigd raken, zich storen aan kleine dingen, moeite hebben met beslissen en communiceren. Rigiditeit en te lang doorgaan zijn ook veel voorkomende

'Kinderen met een neurodivers brein krijgen 20.000 keer meer negatieve opmerkingen dan kinderen met een gangbaar brein.'

valkuilen, niet zelden met burn-out tot gevolg. Volgens Kerkhof kunnen die problemen goeddeels worden voorkomen door goede communicatie en afstemming van het werk en de werkomgeving.

Divers team

Een belangrijke tip die ze geeft: leg je neer bij het feit dat iemand ergens niet goed in is. 'Je vraagt aan iemand in een rolstoel toch ook niet om trappen te lopen?' Zorg voor een divers samengesteld team met collega's die op onderdelen voor elkaar kunnen inspringen. De snel veranderende maatschappij vraagt veel van mensen en nog meer van mensen met autisme. Alles gaat sneller, er wordt veel in teams samengewerkt en het is dus steeds lastiger om je staande te houden. 'We komen in de praktijk veel jobhoppers tegen onder mensen met autisme. Dat is in mijn optiek geen bewijs dat iemand niet in staat is om te werken, maar meer een signaal van continue overbelasting.'

Inzetbaarheid

Hoe houd je mensen met autisme wel duurzaam inzetbaar? Tips heeft Kerkhof genoeg. Belangrijk is om mensen voldoende verwerkingstijd te geven. Zijn er veranderingen op til? Maak deze dan voorspelbaar door een goede uitleg en een duidelijk tijdschema. Onderken tijdig signalen van overprikkeling en overgevoeligheid en zorg voor een werkomgeving waarin de persoon goed kan functioneren. De sociale omgangsvormen kunnen ook een obstakel zijn. Uitleg en communicatie daarover kan zorgen voor wederzijds begrip. Als de reden duidelijk is, is er begrip voor het feit dat iemand de vrijdagmiddagborrel overslaat of niet mee gaat met het bedrijfsuitje. Kerkhof ontcrachtte ook nog enkele mythes. Opvallend is bijvoorbeeld dat in de sector zorg & welzijn – waar je het niet zou verwachten – ongeveer een kwart van de vrouwen autisme heeft. Ook in het onderwijs, horeca/detailhandel, de culturele sector en de wetenschap zijn vrouwen met ASS oververtegenwoordigd. Mannen met ASS zijn traditioneel in de IT-sector oververtegenwoordigd. Maar ook bij de overheid en gemeenten en in de groot-





“**Succesvol plaatsen en houden van mensen met een neurodivers brein staat of valt met de context.**”

tussen dyslexie, ADHD en autisme’, aldus Van de Velde. ‘Als er sprake is van dyslexie zou je dus ook altijd moeten checken op ADHD en eventueel ook op autisme. Als mensen met dyslexie radend lezen kan er ADHD in het spel zijn. Lezen ze spellend, dan neigt het naar autisme.’

Gebruik maken

ADHD is aan verschillende dingen te herkennen, zo bleek uit zijn betoog. Uitstelgedrag, vergeetachtigheid, een slecht prospectief en reproductief geheugen (A afspreken, B doen), niet van ervaringen leren en de neiging tot zelfmedicatie (roken, drinken, drugs) om ervaren klachten te onderdrukken. Maar hij benoemde ook duidelijk de voordelen waaronder creativiteit, leiderschap, probleemoplossend vermogen, enthousiasme en het kalm kunnen blijven in crisissituaties. Hij adviseert werkgevers om er gebruik van te maken. ‘Binnen een organisatie of team vervult ieder zijn specifieke rol. De ideale mix is wanneer je een neurotypisch persoon, ADHD-dyslect en een autist-dyslect met elkaar laat werken. ‘Je hebt dan iemand die stap voor stap denkt, een creatieve starter met overzicht en een afmaker die details en valkuilen ziet. Maak dus matches binnen een team en zorg voor de juiste aanpassingen van het werk en de werkomgeving.’

Paradigma

Saskia Schepers is consultant, bestuurslid van Neurodiversiteitsnetwerk Nederland én ervaringsdeskundig met neurodiversiteit. Ze is hoogbegaafd, bipolair en heeft ADHD. Ze weet dus waar ze het over heeft als het om neurodiversiteit gaat. ‘Ik heb een creatief brein maar de keerzijde is dat het vaak gepaard gaat met depressie.’ Schepers is auteur van het boek ‘Als alle breinen werken’ en geeft bedrijven advies over het neurodivers inrichten van arbeidsorganisaties. Bedrijven zijn er op beleids- of personeelsniveau al veel mee bezig, constateert ze. Net als De Beer vergelijkt ze het met biodiversiteit. ‘Een roos is geen tulp met een stoornis. Als we naar het brein kijken maken we dat soort vergelijkingen wel. We vinden het ene normaal en het andere niet. Natuurlijk: 80% van de mensen heeft een gangbaar brein, en 20% is neurodivers. Maar het is wat het is. Maak er ook gebruik van.’

handel/industrie werken relatief meer mannen met ASS. Tot slot benadrukt Kerkhof dat het belangrijk is om de arbeidsdeskundige van voldoende concrete informatie te voorzien en deze ook in een vroeg stadium in te zetten.

Afbreukrisico

Hans van de Velde is coach in complexere werknemerssituaties en weet als ervaringsdeskundige hoe het is om met ADHD te functioneren. Mensen met ADHD hebben een lager niveau van dopamine en noradrenaline in hun hersenen. Door dit tekort ervaren zij moeite met onder andere het langdurig behouden van aandacht, het onderdrukken van impulsen en het sturen en plannen van gedrag. ‘Het heeft dus niets met willen of kunnen te maken. Als je het daaraan wil toeschrijven, heb je het niet begrepen’, aldus Van de Velde. ‘De interne signalen worden minder goed gevoeld. Grenzen stellen is niet voldoende, een ADHD’er moet leren om grenzen te voelen en te handhaven.’ ADHD leidt vaak tot een groter afbreukrisico. Ze zijn meer energie kwijt om dezelfde prestatie te leveren. Ook is er vaak stress door perfectionisme en overbelasting doordat ze hun gedrag willen compenseren. ‘Er is een statisch, genetisch en familiair verband

Schepers stelt zelfs dat neurodiversiteit een evolutionair nut heeft. Ze noemt een trits bekende namen van neurodivergenten zoals Einstein, Gaudi, Walt Disney en Churchill. 'Vrijwel alle grote uitvindingen zijn gedaan door autisten.' Niet voor niets spreekt ze liever over cognitieve specialisaties dan over neurodiversiteit, want aan dat laatste kleef volgens haar nog te veel stigma. Het wordt nog te veel gezien als een handicap. Dat begint vaak al op jonge leeftijd. 'Kinderen groeien op met commentaar: zit eens stil, doe eens rustig, doe wat beter je best, was je maar zoals je zus. Kinderen met een neurodivers brein krijgen 20.000 keer meer negatieve opmerkingen dan kinderen met een gangbaar brein. Voordat ze aan het werk gaan hebben ze al een hele geschiedenis achter zich.'

Meetlat

Die negativiteit zet vaak door in de werkomgeving, waar volgens Schepers het grootste probleem is dat iedereen langs dezelfde meetlat gelegd wordt. 'Als je anders bent val je dus buiten de boot. Talent blijft verborgen omdat iedereen in standaard functieprofielen moet passen.' Het is volgens Schepers hetzelfde als een cactus in het regenwoud planten. 'Die gaat daar dood. Het heeft echt geen zin om "Doe eens wat beter je best te zeggen".'

Kortom; succesvol plaatsen en houden van mensen met een neurodivers brein staat of valt met de context. Zoek de toegevoegde waarde van mensen die een minderheid zijn. 'Ze zijn vaak de kanarie in de kolenmijn omdat ze dingen al lang van tevoren voelen of zien aankomen. Maar hun mening wordt vaak weg-gedemocratiseerd door de meerderheid met een gangbaar brein.' Schepers denkt overigens niet dat het aantal mensen met een neurodivers brein sterk toeneemt. Het is vooral de veranderende maatschappij waardoor meer mensen problemen ondervinden. We worden steeds vaker stilgezet achter een beeldscherm. Hoe eerlijk is dat om te vragen aan iemand met ADHD? Ook nemen we steeds meer kennis tot ons via e-learning, wat dyslecten op achterstand zet. We moeten in projectgroepen werken, videobellen. Klantcontact wordt vervangen door chat-bots.

'Niet iedereen gedijt daar bij', concludeert Schepers, die ook nog wat tips geeft. De belangrijkste is: wees nieuwsgierig naar wat wel en wat niet werkt voor mensen met een minder gangbaar brein en maak op basis daarvan binnen je organisatie ruimte voor breinspecialisaties. ←

We teach...



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

UITVOERING SOCIALE ZEKERHEID IN DE PRAKTIJK
8 en 29 mei 2024, Utrecht

SOLK EN SOMATOFORME STOORNISSEN
22 mei 2024, Utrecht

WERKEN MET ADHD
23 mei 2024, Utrecht

GENEESMIDDELEN, RIJVAARDIGHEID EN WERK
6 juni 2024, Utrecht

PARTICIPATIEWET
11 juni 2024, Utrecht

DIABETES EN WERK
28 juni 2024, Utrecht

DE OVERGANG EN WERK
19 september 2024, Utrecht

DEPRESSIE EN WERK
20 september 2024, Utrecht

VERSLAVING EN WERK
30 september en 7 oktober 2024, Utrecht

MOEILIJKE MENSEN, LASTIGE SITUATIES
1 en 15 oktober 2024, Utrecht

AUTISME BIJ VROUWEN
13 november 2024, Utrecht



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



NSPOH
we teach health

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

Praktisch toepasbare gesprekshandleiding

Waarde en duurzaamheid toevoegen aan re-integratie

In opdracht van het AKC gaan dr. Jac van der Klink en dr. Roland Blonk een gesprekshandleiding ontwikkelen waarmee arbeidsdeskundigen methodisch, een op waarden gerichte re-integratie kunnen realiseren. De gesprekshandleiding is gebaseerd op het Capability voor Werk Model en het Gewogen Maatwerk concept.

TEKST | Diederik Wieman

De verhouding tussen burgers, instanties en overheden is de laatste jaren steeds brozer geworden. En dat is ook wel begrijpelijk. Denk alleen maar aan de toeslagenaffaire of de manier waarop de overheid met de burgers en de gaswinning in Groningen omging. Ook de Participatiewet, die nu waarschijnlijk grondig herzien zal gaan worden, heeft

het vertrouwen in de overheid niet echt kunnen verbeteren. Volgens dr. Jac van der Klink en hoogleraar dr. Roland Blonk is het re-integratie domein daarom naarstig op zoek naar effectieve alternatieven. Alternatieven die uitgaan van een waarderende, stimulerende en op vertrouwen gebaseerde begeleiding. De ontwikkeling daarvan stagneert echter, mede vanwege de



angst dat het loslaten van op controle gebaseerde methoden zal leiden tot geringere effectiviteit en lagere uitstroom uit de uitkering. Van der Klink: 'Professionals en cliënten willen wel, maar er wordt op organisatieniveau gestuurd op zoveel mogelijk mensen zo snel mogelijk aan de slag te krijgen. Dat zou je bijna contraproductief kunnen noemen, omdat duurzaamheid daarbij geen doel is. Zeker de wat meer commerciële bureaus willen zoveel mogelijk cliënten kunnen afvinken. Het feit dat een groot deel daarvan een half jaar later weer bij de arbeidsdeskundige zit, nemen ze daarbij voor lief.'

Roland Blonk vult aan: 'Als werk eigenlijk helemaal geen waarde heeft zitten de mensen een paar maanden later weer in dezelfde uitkering. Uitstroom is daarom geen goede indicator of je het goed doet. Je moet ook de waarde van werk meenemen en de professional de ruimte geven om een goede begeleiding op te zetten in plaats van druk te zetten. Pas dan krijg je een effectievere, meer mensgerichte benadering.'

Doorbraak

Beiden denken dat dit patroon doorbroken kan worden door het Capability voor Werk Model (CvWM) te combineren met het concept Gewogen Maatwerk (GM). Jac: 'Het is een idee dat Roland en ik al een tijd hebben. Roland vanuit zijn ervaring met het Integratief Gedragsmodel, dat aan de basis ligt van Gewogen Maatwerk en ik vanuit de ontwikkeling van de capability methode voor werk. Beide zijn heel succesvol gebleken in het re-integratie domein. Onze gedachte is dat de twee elkaar kunnen versterken wanneer je ze in elkaar schuift. Met het integratief gedragsmodel kun je heel goed in kaart brengen op welke manier het menselijk gedrag een rol speelt. Het capability model voegt daar het normatieve element aan toe.'

Roland Blonk: 'We willen op basis van deze gedachte een instrument ontwikkelen dat bruikbaar en hanteerbaar is. Een wetenschappelijk goed gefundeerde, maar praktisch vormgegeven methode voor professionals, die zich niet met de theoretische achtergronden willen bezighouden. Zo'n gecombineerde methode is uitermate geschikt voor de op re-integratie gerichte arbeidsdeskundige praktijk.'

Waardevol

Door dat combineren ligt de focus van de re-integratie



Roland Blonk is bijzonder hoogleraar arbeidsdeskundigheid, Tilburg University



Jac van der Klink is emeritus-hoogleraar, Tilburg University

WERKWAARDEN

Wat is het Capability voor Werk Model?

Het CVWM onderzoekt wat mensen waarderen en waardevol vinden en hoe die waarden in werk verwezenlijkt kunnen worden. De 'capability set for work' bestaat uit zeven werkwaarden. In willekeurige volgorde zijn dat:

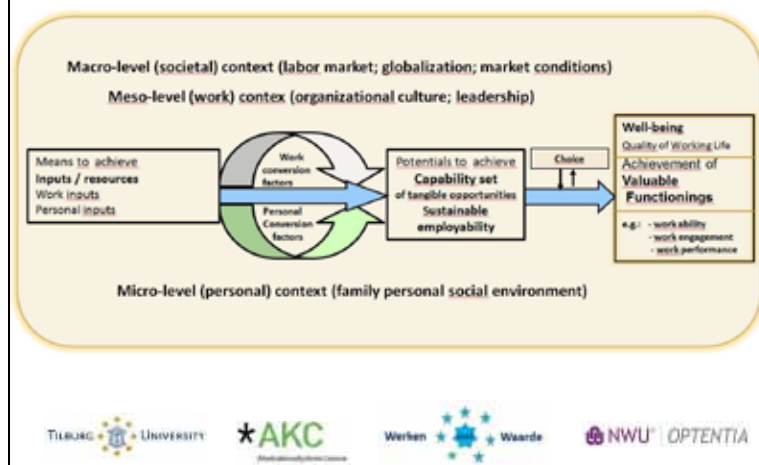
- Gebruik maken van kennis en vaardigheden;
- Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden;
- Betrokkenheid bij belangrijke beslissingen;
- Zinnvolle contacten op het werk;
- Eigen doelen stellen;
- Een goed inkomen;
- Bijdragen aan iets waardevols

Elke werkwaarde is een capability wanneer een medewerker a) de waarde belangrijk vindt in het werk, b) in staat wordt gesteld door de context om deze werkwaarde te bereiken en c) ook zelf in staat is om deze werkwaarde te bereiken. Met deze 'capability set for work' kun je kijken of mensen in staat zijn en in staat worden gesteld om voor hen belangrijke werkwaarden te realiseren. Uit onderzoek blijkt dat toepassen van het CvWM vaak resulteert in goede ervaren gezondheid, werkvermogen, intentie om in de baan te blijven, baanfitheid en bevlogenheid. Bovendien blijkt de lijst een geschikt instrument om op individueel niveau de dialoog mogelijk te maken en mensen bewust te maken van wat voor hen belangrijk is in het werk en of zij in staat zijn en in staat worden gesteld om dat te bereiken.

op het vinden van (of de terugkeer naar) werk dat waardevol is voor de persoon. Het genereert daardoor een duurzame uitstroom naar werk, of duurzame terugkeer naar werk als het om een verzuimende werknemer gaat. Het genereert ook meer tevredenheid bij de professional die met dit gecombineerde model meer waarde toevoegt aan de persoon en daarmee ook aan de kwaliteit van het eigen werk. Met dit gecombineerde model worden de waarden van het individu centraal gesteld en daarmee wordt voldaan aan een fundamenteel recht van het individu. 'Het geeft daar-



(Capability) model duurzame inzetbaarheid

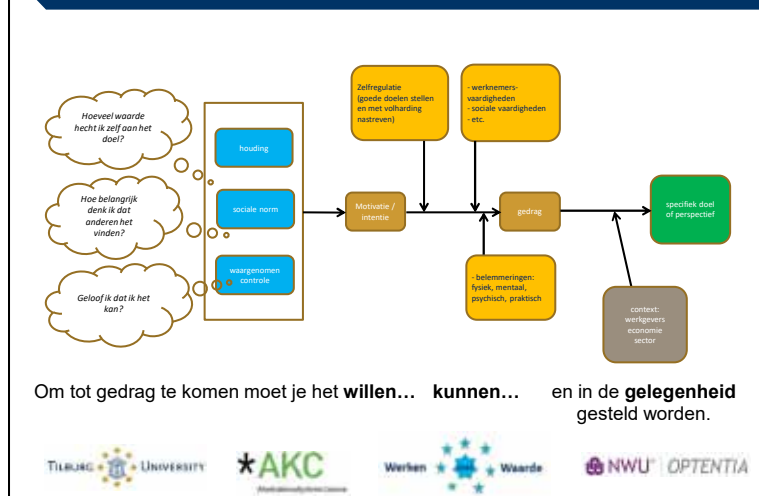


1

‘Als werk geen waarde heeft zitten de mensen een paar maanden later weer in dezelfde uitkering’

mee invulling aan de oproep “cliënt, inwoner, burger centraal” die we heel veel horen in het domein, maar waaraan tot op heden maar moeizaam betekenis of invulling wordt gegeven’, aldus de onderzoekers. ‘Maar we hebben nu wel wind mee’, stelt Jac. ‘Door onder meer de toeslagenaffaire is wel het idee geland dat er op een positieve manier iets moet veranderen aan de burger-overheid relatie.’

Integratief gedragsmodel: wat beweegt mensen?



Om tot gedrag te komen moet je het **willen...** **kunnen...** en in de **gelegenheid** gesteld worden.

2

Praktijkgericht

Om de praktische toepasbaarheid te garanderen, wordt het onderzoek naar de nieuwe gesprekshandleiding in nauwe samenwerking uitgevoerd met het veld. Er is een stuurgroep met arbeidsdeskundigen en cliëntvertegenwoordigers die het onderzoek vormgeeft en bepaalt welke elementen deel gaan uitmaken van de gesprekshandleiding. Daarnaast zijn er twee discussiegroepen met arbeidsdeskundigen en cliënten. In deze discussiegroepen vindt de uitwerking plaats tot een voor arbeidsdeskundigen toegankelijk en bruikbaar instrument. De eerste gespreksrondes zijn inmiddels achter de rug en die hebben de onderzoekers als zeer positief ervaren. Jac van der Klink: ‘Het valt op hoe betrokken en enthousiast de mensen zijn. Er was ook veel herkenning van de problematiek.’

WAT IS GEWOGEN MAATWERK?

Het concept Gewogen Maatwerk is afgeleid van het Integratief Gedragsmodel (IGM), dat als basis wordt gebruikt voor diagnostiek en interventie-keuze in de re-integratie. Gewogen Maatwerk is een afwegingskader dat de professional stimuleert en ondersteunt tot reflectie en methodisch handelen op drie elementen: Het integratief gedragsmodel; De eigen overtuigingen en waarden;

De verwachte effectiviteit Gewogen Maatwerk wordt op dit moment vooral ingezet bij de re-integratie van niet-werk naar werk, maar is ook toepasbaar op de re-integratie van werk naar werk en van verzuim naar terugkeer naar werk. Het model ondersteunt de professional bij de afweging welke middelen of methoden daarbij ingezet kunnen worden. Voor een effectieve re-integratie is het

noodzakelijk dat er zowel op motivatie als gedrag wordt gestuurd. Het hanteren van dit model versterkt het methodisch handelen, maar laat de normatieve keuze over hoe en wat er wordt ingezet aan de professional. Er bestaat een Community of Practice waarin een aantal gemeenten samen met TNO, Tilburg University, de Hogeschool Rotterdam, Divosa en SAM Gewogen Maatwerk in de praktijk toepast.

Arbeidsdeskundigen zitten vaak in een spagaat. Aan de ene kant moeten ze beoordelen; ze worden door cliënten ook vaak gezien als degene die tussen hen en het geld in staat. Aan de andere kant willen ze mensen begeleiden en hun autonomie versterken, zodat ze succesvolle stappen kunnen nemen om weer aan het werk te komen. Hoe combineer je die trajecten? Ik vond het echt indrukwekkend hoe daar in de groepen over nagedacht en gediscussieerd werd.'

Opbrengst

De onderzoekers hebben veel ideeën en suggesties uit de eerste gespreksrondes meegenomen. Zo moet de opbrengst van het onderzoek eigenlijk uit drie delen bestaan. Allereerst is dat dus een concrete gespreks- en beoordelingsmethodiek van het re-integratieproces die de arbeidsdeskundige versterkt in zijn rol van re-integratie begeleider en/of beoordelaar. Een methode waarmee arbeidsdeskundigen meteen aan de slag kunnen. Daarnaast komt er een achtergronddocument waarin mensen die geïnteresseerd raken kunnen lezen wat de wetenschappelijke en ook de maatschappelijke ethische achtergronden zijn van gemaakte keuzes. Jac: 'De ervaring leert dat wanneer professionals in de praktijk merken dat iets werkt, zij vanzelf geïnteresseerd raken in de achtergronden.' Als derde is voorzien in een document voor organisaties. Roland hierover: 'In deze managementbrief staat wat de achtergronden van het model zijn en wat er van organisaties verwacht wordt als het gaat om duurzame re-integratie van medewerkers.'

Kwart eeuw kennis

Met het samenvoegen van de CvWM en de Gewogen Maatwerk komen ook de expertises van Jac van der Klink en Roland Blonk samen. Roland: 'Jac en ik kennen elkaar sinds 1996 toen we beiden bij het AMC werkten aan onderzoek naar psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie. Daarna hebben we beiden onze eigen route gelopen. Nu zitten we via dit onderzoek weer bij elkaar en voegen we meer dan vijftientig jaar ervaring samen.' Jac: 'We zijn weer tandem, en het leuke is dat de groepen waar we nu mee werken ons enthousiasme ervaren.'



COLUMN

Brug tussen specialisten

Het tekort aan verzekeringsartsen werpt een schaduw over het beoordelingsproces voor de WIA. Het zijn vooral de te beoordelen personen die min of meer de dupe zijn. Echter, als we geloven in de kunde van bedrijfsartsen om gedurende de 104 weken wachttijd een accuraat oordeel te vellen, opent zich een weg naar oplossingen.

Het is mogelijk om hen uit te rusten met de middelen en vaardigheden om ook de belastbaarheid in het kader van de WIA vast te stellen; niet alleen een inzetbaarheidsprofiel, maar ook een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

Dat vereist echter meer dan alleen technische bekwaamheid; het vereist vertrouwen van de verzekeringsarts in de bedrijfsarts en omgekeerd. Naast de kracht van onafhankelijkheid ook de kracht van samenwerking.

Door deze brug te slaan, kunnen we niet alleen het tekort aan verzekeringsartsen verlichten, maar ook de integriteit van het beoordelingsproces waarborgen. Het is een kwestie van samenwerking, vertrouwen en het erkennen van elkaars onafhankelijke rol in het belang van een rechtvaardig sociaal stelsel.

Bas Hagoort

redactielid en arbeidsdeskundige

Italiaanse les aan de keukentafel

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Alice Caldelari (49 jaar), register arbeidsdeskundige bij Puls geeft Italiaanse les. Dat doet ze thuis, gezellig aan de keukentafel.

TEKST | Diederik Wieman

Tot mijn tiende woonde ik in Ticino, het zuidelijkste kanton van Zwitserland, waar Italiaans de voertaal is. Italiaans is daarom mijn moedertaal, of liever gezegd: mijn vaders taal, want mijn moeder kwam uit Friesland. Ik ben dus eigenlijk drietalig opgevoed, want er werd thuis ook Fries gesproken. Die meertaligheid vind ik echt een groot goed. Het is erg leuk om meerdere talen vloeiend te kunnen spreken. 'Ik volgde de Academie Mens & Arbeid en heb lang als re-integratiedeskundige gewerkt. Maar uiteindelijk ging mijn belangstelling toch uit naar de verzuimkant en werd ik casemanager verzuim bij een grote supermarktketen. In het casemanagement had ik ook weer veel contact met arbeidsdeskundigen, en toen kreeg ik het idee om toch wat te gaan doen met de arbeidsdeskundige opleiding die ik al in 2011 had gevolgd. In december 2021 kwam ik bij Puls terecht, waar ik de kans krijg om mij verder te ontwikkelen in het arbeidsdeskundig vak.' Zelf stond ik er nooit zo bij stil, maar het blijkt dat veel Nederlanders Italiaans willen spreken. Meestal omdat Italië hun favoriete vakantieland is. Er zijn echter niet veel

Italiaanse docenten, zeker niet hier in het Noorden. Mensen in mijn omgeving vroegen daarom of ik geen les kon geven. Maar dat ik de taal spreek betekent natuurlijk niet dat ik het ook kan doceren. Maar ik kreeg zo vaak aanvragen van vrienden en kennissen dat ik dacht: ik ga gewoon starten met een paar lessen voor een klein groepje en dan zien we wel of het wat is. Ik ben op zoek gegaan naar lesmateriaal en vond een paar leuke boeken die eigenlijk gericht zijn op zelfstudie en ben begonnen. Het was een probeersel, maar het pakte goed uit en tot op de dag van vandaag geef ik naast mijn gewone werk een paar uurtjes per week les.

Maatwerk

In de ruim twaalf jaar dat ik dit nu doe, heb ik al aardig wat mensen op weg geholpen. Het is echt kleinschalig hoor, dat wil ik wel benadrukken. Ik bestier geen taalschool, we zitten gewoon gezellig met drie of vier mensen aan de keukentafel. De zelfstudieboeken zijn de rode draad, daaromheen ontwikkel ik lesmateriaal waarbij ik ook de cursisten betrek. Als ze bijvoorbeeld een favoriet liedje hebben, print ik de songtekst en dan gaan we daarmee aan de slag. Of we kijken en bespreken een Italiaanse film. Het is wat dat betreft eigenlijk maatwerk.'

Taal houdt je vitaal

'Het zijn niet allemaal beginners. Ik heb een cursist van 90 die vergevorderd is. Het is een mooi verhaal. Jaren geleden kreeg ik een mail waarin hij vroeg of ik hem Italiaanse les wilde geven. Dat bericht schreef hij in dusdanig goed Italiaans, dat ik dacht:



wat moet ik hem nog leren? Het bleek een professor van de Universiteit Groningen die na zijn pensioen met Italiaans was begonnen en het ook echt vloeiend sprak. Hij zat in een literaire groep waarin ze veel lezen in formeel en soms ook wel antiek Italiaans. Via mijn lessen wilde hij graag hedendaags Italiaans oefenen. Vanwege zijn leeftijd is hij de enige cursist bij wie ik thuiskom en in de loop der jaren is er een mooie vriendschap uit ontstaan. Dat is heel speciaal en toont



aan dat een taal leren en spreken ook een sociaal gebeuren is. Ik ben er ook van overtuigd dat het leren van een taal je ook vitaal houdt. Je blijft je hersenen trainen. In mijn werk kom ik regelmatig mensen tegen die vastlopen, eenzaam zijn of in een sociaal isolement zijn terechtgekomen. Vaak denk ik dan: waarom ga je niet een taal leren? Dat is een sociaal gebeuren, je wordt er mentaal fit van. Het is ook heel goed om op latere leeftijd aan een taal te beginnen. Dat geldt

ook voor mij hoor, een paar weken geleden heb ik de eerste stappen gezet om Grieks te gaan leren.'

Uitspraak

'Je moet niet bang zijn om Italiaans proberen te praten als je in Italië bent. Ook al heb je maar weinig kennis: Italianen vinden het superleuk als je je best doet. Wanneer je de woorden die je kent goed uitsprekt, begrijpen Italianen al heel snel waar je naar toe

wilt. Daarom besteed ik heel veel aandacht aan uitspraak en train ik de cursisten daar goed op. Leuk is ook dat mensen hun niveau vaak onderschatten. Dan hebben ze een half jaartje les gehad en komen ze terug van vakantie en blijkt dat ze al een enorm verschil hebben ervaren. Dat ze dingen kunnen lezen en begrijpen en ook het nodige terug kunnen zeggen. Dat is voor mij als docent natuurlijk erg leuk om terug te horen.'



Kor Brongers eerste gepromoveerde arbeidsdeskundige

Op 8 december 2023 heeft Kor Brongers met succes zijn promotieonderzoek verdedigd aan de Rijksuniversiteit Groningen. Kor is hiermee de eerste arbeidsdeskundige die vanuit het arbeidsdeskundig vakgebied promoveert. Dat is niet alleen een mijlpaal voor vak, maar vooral ook een indrukwekkende, persoonlijke prestatie. 'Ik heb gedurende het traject wel eens gedacht: ik stop er mee.'

Kor heeft een lange weg afgelegd om zover te komen, want de aanvraag voor het promotieonderzoek werd zo'n twaalf jaar geleden door het AKC gehonoreerd. Dat was niet lang nadat hij zijn studie Arbeids- en Organisationspsychologie aan de RUG had afgerond. 'Die studie deed ik naast mijn werk als arbeidsdeskundige, en daar was zo'n beetje al mijn vrije tijd in gaan zitten. Ik had daarom niet meteen het idee om een promotietraject in te gaan.' Toch gebeurde dat wel nadat prof. dr. Sandra Brouwer hem hierover polste. 'Ik kende haar vanuit mijn masterscriptie en de Academische Werkplaats. Na mij afstuderen vroeg ze of ik promotieonderzoek wilde doen. Toen is het zaadje geplant.'

Voorwaarde

Vanuit het destijds net opgerichte AKC was ook belangstelling voor wetenschappelijk onderzoek, specifiek gericht op het arbeidsdeskundig werkveld. 'We zijn daarover gaan praten en het AKC was bereid om de promotieplaats deels te financieren. Ook UWV, mijn werkgever, wilde meewerken. En zo is het eigenlijk ontstaan en ben ik eerst twee en later drie dagen per week als buitenpromovendus aan het werk gegaan.'



Kor Brongers (r) neemt zijn bul in ontvangst.

Voor Kor was een belangrijke voorwaarde dat zijn onderzoek echt iets moest opleveren voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep. 'Wat mij betreft moest het voor, door en met arbeidsdeskundigen zijn. Re-integratie en participatie hadden altijd al mijn interesse, dus zijn we in overleg met AKC uitgekomen op het thema re-integratie bij cliënten met meervoudige problematiek.'

Uitdaging

En dan begint zo'n traject te lopen en blijkt het toch een nog grotere uitdaging dan gedacht. 'Natuurlijk weet je van tevoren dat het een behoorlijke klus gaat worden', blikt Kor terug. 'Normaal gesproken kun je het misschien in vier jaar doen, en als je het parttime doet moet je daar een jaar of twee bij optellen. Dus ik had zes jaar in gedachten, maar dat werden er uiteindelijk tien.' Dat het langer duurde dan gepland heeft meerdere oorzaken. Wie wil promoveren solliciteert doorgaans op een onderzoeksplek aan de universiteit en stapt daar in op lopend onderzoek. Kor: 'In mijn geval was er nog helemaal niets. We hebben alles vanaf de grond moeten opbouwen. Dat heeft natuurlijk als voordeel dat je in principe je

eigen ideeën kunt gaan onderzoeken, maar als nadeel dat er geen structuur is en je zelf alles moet gaan uitvinden en ontwikkelen.' Daarnaast was Kor tijdens zijn promotieonderzoek ook betrokken bij andere projecten. Zo werd hij projectleider van het onderzoek naar de Eigen Kracht methode (in opdracht van het Ministerie van SZW) en is hij, namens het AKC, sinds 2021 als adviseur betrokken bij het Passend Werk Project (UMCG, Actiz, Bouwend Nederland, FNV en AKC), dat werkgevers ondersteunt bij het vinden van passend werk voor zieke werknemers.

Impact

Zo'n lang promotietraject heeft uiteraard een flinke impact op je persoonlijk leven. 'Je krijgt er natuurlijk tijd voor, maar je weet ook dat die tijd niet voldoende is. De meeste mensen die promoveren zijn een stuk jonger en doen het aansluitend aan hun studie, maar ook zij moeten 's avonds en in de weekenden doorwerken. Het verschil is wel dat je op die leeftijd meestal nog geen kinderen hebt of mantelzorg voor ouders. Ik was destijds net gescheiden en had deels de zorg voor mijn twee kinderen. Ook maak

je gedurende zo'n periode levensgebeurtenissen mee. Alles loopt gewoon door, en dat maakt dat je heel weinig tijd overhoudt voor jezelf. Toch probeerde ik altijd om elk weekend één dag niets te doen aan werk of studie. Want ik ben ook iemand die van het leven houdt en op zijn tijd graag uit eten gaat of een concert bezoekt.'

Doorzetten

Op de vraag over wat voor eigenschappen je moet beschikken om het vol te houden, is het antwoord van Kor: 'Je hoeft niet superintelligent te zijn om te promoveren, maar je moet wel doorzettingsvermogen hebben. De wil om je ergens in vast te bijten en er telkens weer voor te gaan. Het gebeurt bijvoorbeeld dat je na maanden werk een mooi artikel inlevert bij een tijdschrift en dat de redactie het vervolgens helemaal rood terugstuurt. Dan vinden ze dit of dat niet goed, of moet de insteek anders. Dat is dan wel even slikken. Er is geen jaar voorbijgegaan zonder dat ik wel eens dacht: ik stop er mee.'

Het gepubliceerd krijgen van wetenschappelijke artikelen, een voorwaarde om te kunnen promoveren, was sowieso telkens een lastig traject. 'Het heeft zeker twee jaar geduurd om mijn eerste artikel gepubliceerd te krijgen. Het ene tijdschrift wees het af,

het andere wilde een volledige andere versie. Maar na de eerste publicatie kom je in een flow en gaat het steeds makkelijker. Daarnaast is het natuurlijk essentieel dat je de juiste mensen om je heen hebt om je te steunen, zonder mijn begeleiders vanuit het UMCG, de steun van het AKC en het UWV was het niet gelukt.'

Netwerk

Terugblikkend heeft het promotietraject Kor veel gebracht. 'Iets waar je tien jaar lang mee bezig bent verandert natuurlijk sowieso je leven. Ik heb geleerd een omvangrijk en ingewikkeld project op te zetten, te leiden en succesvol af te ronden, ik heb leren presenteren en artikelen schrijven in het Engels. Je gaat naar internationale congressen waar je ook een actieve rol speelt. Ik ben niet zo iemand die graag midden in de belangstelling staat, maar je leert in zo'n traject wel om over je eigen schaduw heen te stappen. Je wordt zelfverzekerder en mensen gaan je ook steeds meer als expert zien. Je netwerk breidt zich daardoor enorm uit en je wordt regelmatig voor dingen gevraagd. Bijvoorbeeld om mee te denken over het arbeidsdeskundig curriculum, zitting te nemen in de Programma Adviescommissie van het AKC (PAC). Of ZonMW, dat vraagt of ik onderzoeksvorstellen wil beoordelen. Ook ben ik

sinds een aantal jaren medebestuurder van de Academische Werkplaats Noord(AWP). Er komt van alles op je pad.'

Doel

'Ik ben een praktisch onderzoeker. De drive was niet het behalen van de titel, maar om iets te ontwikkelen wat van toegevoegde waarde is voor arbeidsdeskundigen en hun cliënten uit een moeilijke doelgroep. Wat we van tevoren verwachtten konden we echter niet met onderzoek bewijzen, en de methode die we bedachten is niet volledig in de praktijk toegepast. Maar toch denk ik dat we iets bereikt hebben. Er wordt nu heel veel gesproken over een integrale aanpak, de menselijke maat en shared decision making. Aangewakkerd natuurlijk door de toeslagen-affaire en nog een aantal blunders waarbij de overheid niet naar burgers luisterde, maar wel over hen oordeelde. En dat is juist wat mijn methode wil voorkomen: we moeten veel meer mensgericht denken en handelen in plaats van systeemgericht.'

TROTS

Als AKC zijn we natuurlijk trots op de prestatie van Kor! De eerste arbeidsdeskundige die promoveert is een boegbeeld voor de beroepsgroep en vormt de verbinding tussen wetenschap en praktijk.

Een van de strategische pijlers van het AKC is om wetenschappelijke kennis te vertalen naar de toepassingspraktijk. Hier zetten we de laatste jaren sterk op in, door andere vorm van onderzoek, door veel aandacht voor kennisverspreiding en implementatie en door steeds beter aan te sluiten bij de behoefte van arbeidsdeskundigen als het gaat om vorm en toepasbaarheid. Kor levert hier, mede dankzij zijn promotietraject en ervaring met zowel wetenschap als praktijk, een belangrijke bijdrage aan.



AI verandert het arbeidsdeskundig landschap sneller dan verwacht

Kunstmatige intelligentie ofwel Artificial Intelligence (AI) is niet meer uit onze maatschappij weg te denken. Het gaat zeker zo'n grote impact op ons leven hebben als destijds de introductie van de computer. Wat de specifieke gevolgen voor het werk van de arbeidsdeskundige zijn, is nog niet goed aan te geven. Bas Hagoort waagt een poging.

TEKST | Bas Hagoort

Alle deelgebieden in onze samenleving hebben raakvlakken met AI, ook het arbeidsdeskundig werkveld. Het is dan ook hoog tijd om na te denken over de vraag wat de impact op het werk van arbeidsdeskundigen is. Om daar wat meer over te weten te komen, bezocht ik in Nieuwspoort het evenement AI en Mensenwerk – Kansen & Risico's. Inter-focus uit Rotterdam organiseerde het. Doel van de bijeenkomst AI en Mensenwerk was om met diverse geledingen uit politiek, (lands)bestuur, wetenschap en bedrijfsleven na te denken over trends en inzichten op het gebied van kunstmatige intelligentie. Zo deed Kim van Sparrentak, Europarlementariër en indieners van de AI-act, een boekje open over het maatschappelijke en industriële machtsspel omtrent het al dan niet reguleren van de AI-wetgeving. Zo strijdt het Europees Parlement voor strengere regulering voor aanbevelingsalgoritmen die een onderwijsniveau of zorgverzekeringspremie bepalen.

Ethiek

Gert-Jan Mijnen presenteerde de wijze waarop Nationale Nederlanden (NN) Personenschade nu al van AI gebruik maakt. De organisatie behandelt jaarlijks ongeveer een derde van alle nationale letselclaims voor diverse verzekeringen. Volgens Mijne is NN één van de dertien bedrijven binnen Europa die samenwerkt met een 'Open AI' bedrijf. Binnen een eigen omgeving én ethisch kader, ontwikkelt NN op deze manier nieuwe AI-toepassingen. Dat ethisch kader is uitermate belangrijk; er kan nogal wat misgaan bij keuzes op het gebied van bijvoorbeeld verzekeringsvoorwaarden en -algoritmen.

Mijnen vertelt dat AI op basis van historische data een voorspelling kan doen van het totaalbedrag voor o.a. smartengeld, verlies arbeidsvermogen en zelfwerkzaamheid. Het

bespaart tijd voor de behandelaar, het voorspelt benodigde reserves accurater, terwijl er minder onnodige voorzieningen nodig zijn. Voor operationele taken wordt bij NN Chat-GPT ingezet bij het prioriteren en uitvoeren van werkzaamheden.

Het 'wensenlijstje' van NN bestaat verder onder meer uit het samenvatten van medische informatie, ontsluiten van een kennisbank, en een chatbot voor slachtoffers. Met name aanwezige arbeidsdeskundigen gaven hun mening over die plannen van NN. Hoe ver mag je als verzekeraar hierin gaan?

Verantwoorde implementatie

Marianne Schaaphok, werkzaam bij TNO, belichtte het belang van verantwoorde AI-implementatie. Zij pleit in aanvang voor een veilige experimenteermilieu. Focus op het 'waarom' en voor wie je het doet. Ga na of het aansluit bij de normen en waarden van de organisatie. Worden eigen data gebruikt of toch ook externe?

'Maar', stelt Schaaphok, 'als je binnen dergelijke kaders werkt, dan kan AI helpen bij het matchen van taken en mensen op basis van vaardigheden. Ook kan AI analyseren of mensen hun beroep nog kunnen uitoefenen en het voorspellen van vergoedingseisen.'

Traditioneel vereiste het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid uitgebreide (handmatige) analyses van medische dossiers, werkgeschiedenis en andere relevante informatie. AI introduceert een revolutie in dit proces door geautomatiseerde tools en algoritmen te bieden die snellere, nauwkeurigere en gestandaardiseerde beoordelingen mogelijk maken. Door middel van machine learning kunnen AI-systemen grote hoeveelheden gegevens analyseren en verbanden leggen tussen verschillende variabelen.



Dat stelt arbeidsdeskundigen in staat om objectieve en consistente beoordelingen te maken, gebaseerd op een breed scala aan factoren zoals medische informatie, werker-
varing, opleidingsniveau en taak-functieanalyses. Het zal de efficiëntie en nauwkeurigheid van het beoordelingsproces verhogen.

Passend werk

Bij het begeleiden van andersgeschikten naar passend werk zullen matchingsalgoritmen de arbeidsdeskundige veel uitgebreider en uniformer ondersteunen dan momenteel het geval is. Die algoritmen analyseren niet alleen de traditionele parameters zoals vaardigheden en werkervaring, maar ze houden ook rekening met persoonlijke voorkeuren, capaciteiten en zelfs veranderende trends op de arbeidsmarkt. Door de kracht van AI kunnen arbeidsdeskundigen hun cliënten voorzien van gerichte en realistische carrièrepaden. De technologie helpt zodoende intensiever en efficiënter bij het vinden van passend werk. Er kan beter worden ingespeeld op veranderende arbeidsomstandigheden en marktvraag. Arbeidsdeskundige

Bas Hagoort is redactielid en registerarbeidsdeskundige / gerechtelijk deskundige bij BSH Arbeidsdeskundige Advies

begeleiding wordt er naar mijn mening proactiever van en krijgt voor de cliënt meer waarde.

Een uniek aspect van het werk van sommige arbeidsdeskundigen is het onderzoek naar hoe de carrière van slachtoffers van bedrijfs- of verkeersongevallen zich zou hebben ontwikkeld zonder het ongeval. Al draagt bij aan dit onderzoeksproces door het analyseren van historische gegevens, het modelleren van verschillende scenario's en het identificeren van trends. Met behulp van geavanceerde algoritmen kan AI voorspellingen doen over mogelijke carrièreontwikkelingen, rekening houdend met factoren zoals leeftijd, opleidingsniveau, en uiteraard de beperkingen als gevolg van het ongeval. Deze diepgaande analyses bieden waardevolle inzichten voor arbeidsdeskundigen bij het bepalen van re-integratiestrategieën, het aanpassen van werkplekken en het plannen van toekomstige carrièretrajecten.

Conclusie

De opkomst van kunstmatige intelligentie gaat ook het werk van arbeidsdeskundigen aanzienlijk beïnvloeden en naar mijn mening ook verbeteren. Door verdergaande automatisering van arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen, het gebruik van geavanceerde matchingalgoritmen en diepgaande carrièreanalyses na ongevallen, krijgen arbeidsdeskundigen een krachtig instrumentarium om hun cliënten effectiever te ondersteunen.

We moeten er wel voor zorgen dat we de menselijke factor in de arbeidsdeskundige praktijk houden. Het vermogen tot empathie, individuele benadering en het begrijpen van unieke situaties blijven onvervangbare aspecten van het werk. De integratie van AI moet worden beschouwd als een aanvulling op de expertise van arbeidsdeskundigen, waardoor zij hun rol kunnen versterken en beter kunnen inspelen op vaak de complexe behoeften van individuen in verschillende arbeidssituaties.

Als arbeidsdeskundigen succesvol de mogelijkheden van AI omarmen en deze in evenwicht houden met hun eigen vaardigheden, zullen zij niet alleen de efficiëntie van hun werk vergroten, maar ook een significante bijdrage leveren aan het herstel en de heroriëntatie van individuen op de arbeidsmarkt. De combinatie van menselijke inzichten en technologische vooruitgang zal de arbeidsdeskundigheid naar een hoger plan tillen. Werk raakt immers aan mensen. Wij als arbeidsdeskundigen koesteren daarbij het verleden maar verkiezen de toekomst.



Octas presenteert oplossingen voor complex stelsel

Rond deze tijd komt Octas met het eindverslag. Daarin worden drie oplossingsrichtingen voorgesteld voor een nieuw betaalbaar, uitvoerbaar en uitlegbaar stelsel. Net als andere stakeholders, is ook de NVvA nauw bij het traject betrokken. 'De commissie heeft zich echt heel goed gevoed met informatie vanuit de praktijk', zegt NVvA-bestuurslid Willemiek de Hoop.

De Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) is gevraagd een probleem-analyse van het huidige stelsel te maken en meerdere oplossingsrichtingen te bedenken voor de structurele knelpunten die er zijn. Octas heeft dit werk in recordtijd gedaan. Willemiek: 'Oorspronkelijk zou de commissie in april 2024 rapporteren, zodat het meegenomen kon worden in de verkiezingsprogramma's. De val van het kabinet

heeft alles echter bespoedigd, zodat de voorstellen in de huidige kabinetsformatie kunnen worden meegenomen.'

Betrokken

Octas heeft nu de klus in ruim een jaar afgerond en de betrokken partijen zijn tevreden over de manier waarop de commissie de praktijk bij haar werk heeft betrokken. 'Bert van Swam en ik werden in april vorig jaar door Octas uitgenodigd om, samen met de andere belanghebbenden uit het veld, in gesprek te gaan. Rond die tijd heeft de NVvA op verzoek van de commissie ook haar standpunten verwoord in een position paper.'

En afgelopen september ging Bert van Swam mee op studiereis om kennis te maken met het stelsel in Denemarken, dat compleet verschilt van het onze. Willemiek: 'Daar betaalt de werkgever maximaal vier weken loon door bij verzuim, maar worden verzuimende werknemers wel meteen door een team van professionals omringd om te

kijken hoe de persoon in kwestie weer zo snel mogelijk aan de slag kan. Soms is daarbij de medische professional leidend, maar het kan ook een psycholoog, sociaal werker of arbeidsdeskundige zijn. Net wat nodig is.' Octas kwam in oktober 2023 met een tussenrapportage en ook daarop heeft de NVvA weer kunnen reageren. Ook de uiteindelijke bevindingen die nu gepresenteerd worden, werden met de belanghebbenden doorgesproken. 'Enkele commissieleden gaven begin november een presentatie aan onze Raad van Advies. Hierin werd duidelijk dat de commissie streeft naar snelle verbeteringen. Tot slot is er half januari een praktijktoets geweest met stakeholders waaraan ik op persoonlijke titel mocht deelnemen. We hebben daar onder leiding van de Argumentenfabriek de drie oplossingsrichtingen doorgewerkt.'

Uitkomsten

Ten tijde van het interview mocht Willemiek nog niet veel zeggen over de uitkomsten omdat het rapport nog niet verschenen was. Maar: 'Alom wordt verwacht dat een van de oplossingen is om de hardheden uit het bestaande stelsel te verwijderen. Daarnaast stelt de commissie ook een radicale stelselwijziging voor. En dan is er een derde oplossingsrichting waarin mensen echt de ruimte krijgen voor hun herstel, re-integreren en participatie. Alle drie de richtingen hebben voor- en nadelen. Het is nu aan een nieuw kabinet om keuzes te maken.'

Zodra de rapportage van Octas gepubliceerd is, komt de NVvA met een officiële reactie. Houd hiervoor de website en de digitale nieuwsbrief in de gaten!



NVvA steeds prominenter aanwezig in het sociaal domein

De arbeidsdeskundige beroepsgroep wordt via de NVvA steeds vaker om kennis en inzicht gevraagd. 'Aanpalende beroepsorganisaties, onderzoeksinstituten en overheidsorganisaties weten de weg naar de NVvA inmiddels goed te vinden', zegt NVvA-voorzitter Bert van Swam.

Een van de belangrijke taken van de NVvA is de professionalisering en profilering van arbeidsdeskundigen. De inspanningen van de afgelopen jaren zorgt ervoor de beroepsgroep gezien wordt en dat de vereniging op veler gebied een belangrijke gesprekspartner is. Bert van Swam: 'Met UWV hebben we

bijvoorbeeld regelmatig contact over reguliere zaken. En we worden ook uitgenodigd voor bijzondere zaken, zoals het werkbezoek aan Denemarken dat UWV op verzoek van Octas organiseerde.' De NVvA maakte toen deel uit van een delegatie met naast UWV ook het ministerie en vertegenwoordigers van bedrijfs- en verzekeringsartsen. Tijdens dit bezoek werd het thema 'arbeid & gezondheid' onder de loop genomen en gekeken.

Belangrijk in het kader van profilering en kennisuitwisseling is ook multidisciplinaire samenwerking met aanpalende beroepsgroepen en de samenwerking met onderzoekers. Bert: 'Er lopen momenteel diverse

projecten en onderzoeken waarbij de NVvA om medewerking of input wordt gevraagd. Wat dat betreft heeft de vereniging echt grote stappen gemaakt en wordt het belang van de inzet van arbeidsdeskundigen steeds breder gedeeld.'

Op deze pagina's geven we je een beknopt overzicht van de projecten waar de NVvA momenteel bij betrokken is. Let op: het overzicht is niet compleet. Later volgt meer informatie over bijvoorbeeld het project BAR, de ontwikkeling van Interprofessioneel leren en de ontwikkeling van multidisciplinaire Richtlijnen (waaronder de Richtlijn Re-integratie & Kanker en werk).

■ GESPREKSPARTNER SER ARBOPLATFORM

Op dit platform vinden Arbo professionals alle Arbo-instrumenten van de SER en de Stichting van de Arbeid overzichtelijk bij elkaar. Arboprofessionals zoals preventie-medewerkers, BHV'ers, veiligheidsdeskundigen en OR-leden kunnen er terecht met concrete Arbovragen.

Bert van Swam: 'Arbeidsdeskundigen zijn geen Arbo-professionals, maar wel belangrijk als het om gezond en duurzaam werken gaat. Daarom werden we als NVvA uitgenodigd om onze ideeën over preventie met Arbo-professionals te delen.' Afsproken is dat de NVvA ook in de toekomst regelmatig aansluit bij het SER Arboplatform. 'Ze weten ons nu te vinden.'

■ JONG GELEERD, OUD GELEERD!

Via ZonMw zet de overheid onder meer subsidies uit voor grote onderzoeksprojecten. Om voor de subsidies in aanmerking te komen werken verschillende partijen uit het veld vaak samen. Op deze manier zijn de NVvA (en ook het AKC) bij twee projecten betrokken.

Eind vorig jaar ging "Jong geleerd, Oud

geleerd!" van start. Dit project draait om kennisdelen met andere beroepsgroepen zoals bedrijfsartsen, professionals uit het sociaal domein en HR-professionals. Bert van Swam hierover: 'Het mooie is dat het project gericht is op kennisuitwisseling tussen jonge en ervaren professionals. Dat gebeurt bovendien multidisciplinair, dus tussen alle professionals die rondom de cliënt actief zijn. Het zou mooi zijn als dit project uitmondt in een permanent platform van multidisciplinaire kennisuitwisseling.'

■ OP EEN NIEUW SPOOR

Het onderzoek "Op een nieuw spoor" wordt uitgevoerd door de Hogeschool Arnhem Nijmegen in het kader van het langlopende onderzoek naar verbetering van re-integratie 2e spoor.

Het 2e spoor wordt in de praktijk vaak te laat ingezet en blijkt beperkt effectief. Het onderzoeksproject moet leiden tot een handreiking met training voor (re-integratie) professionals en werkgevers, en tevens tot een aanpak voor werknemers. Het onderzoek strekt zich uit over meerdere beroepsgroepen, waarbij met name arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen van belang zijn. Bert van Swam: 'Het leuke is dat bij zowel bij

"Jong geleerd, Oud geleerd!" als "Op een nieuw spoor" wordt gekeken of het Integratief Gedragsmodel professionals kan helpen bij het uitvoeren van hun taken. Dit model heeft veel bekendheid gekregen door het werk van Roland Blomk, onze bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid.'

■ STERK DOOR WERK.

Het convenant Sterk door Werk richt zich op werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ook de NVvA maakt deel uit van het samenwerkingsverband dat uitvoering geeft aan het convenant.

Bert van Swam:

'De subsidie voor dit project eindigt dit jaar. Als NVvA zijn we een van de partners in de stuurgroep en ondertekenaars

van het convenant. We zoeken naar een oplossing om de begeleiding van psychisch kwetsbare mensen naar werk ook voor de toekomst te borgen. Onder meer IPS is daarbij een belangrijk speerpunt.'





Praktisch beoordelen bij de WIA per 1 juli 2024

Er is bij het UWV sprake van een mismatch bij het uitvoeren van de sociaal-medische beoordelingen. Door een tekort aan verzekeringsartsen zijn de wachttijden voor de WIA-aanvragers zeer hoog. Om capaciteit te besparen bij de verzekeringsartsen is het plan om bij de WIA per 1 juli 2024 het 'praktisch beoordelen' leidend te maken.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema *

Als een zieke werknemer werkt en dat werk is passend, dan geldt het daarmee verdiende loon als zijn verdienvermogen en als uitgangspunt voor vaststelling van het recht op een uitkering. Dan is het niet meer nodig om de verzekeringsarts nog een Functionele mogelijkhedenlijst te laten opstellen voor een theoretische schatting. De theoretische schatting wordt geschrapt als praktisch beoordelen mogelijk is. Dit geldt ook voor de herbeoordelingen. De maatregel is tijdelijk. De duurt staat op drie jaar.

Tijdelijk schrappen theoretische schatting

Bij het Schattingsbesluit wordt de theoretische schatting geschrapt als er feitelijke inkomsten uit passend werk zijn of zijn geweest. Het beoordelen op feitelijke verdiensten is niet nieuw, maar nu gebeurt het nog beide, zowel praktisch als theoretisch.

De hoogste verdien capaciteit is vervolgens de basis voor de vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Rollen

De arbeidsdeskundige brengt eerst het uitgevoerde werk in kaart. De verzekeringsarts toetst of de belasting past bij de belastbaarheid. UWV kan alleen het salaris dat de werknemer feitelijk verdient aanhouden als het werk passend is. Er is dus nog wel een taak voor de verzekeringsarts, maar deze is minder tijdsintensief dan de theoretische schatting waarbij de verzekeringsarts een Functionele Mogelijkhedenlijst moet opstellen.

Criteria praktische beoordeling

De criteria voor een praktische beoordeling zijn:

- Het moet gaan om algemeen geaccepteerde arbeid.
- Het werk moet passen bij de krachten en bekwaamheden van de werknemer.
- Deze moet hiermee bovendien een representatief en voldoende bepaalbaar inkomen verdienen.

De arbeidsdeskundige beslist of aan de criteria voor de praktische beoordeling wordt voldaan. De

“Is het betaalde loon representatief?”

arbeidsdeskundige gebruikt niet het CBBS (Claim Beoordelings- en Borgingssysteem) en bespaart daarmee ook tijd om dit niet aan de betrokkene te hoeven uitleggen. Wel dient de arbeidsdeskundige het werk waarmee de feitelijke verdiensten wordt verdiend in kaart te brengen. De verzekeringsarts toetst dan of dit werk past bij de belastbaarheid van betrokkene.

De arbeidsdeskundige moet ook onderzoeken of het betaalde loon representatief is. Hier zijn wel onduidelijkheden te verwachten. Denk aan de situatie dat de werkgever op basis van een sociale regeling in de cao (verplicht) een hoger loon



Marjol Nikkels-Agema is vaktechnisch directeur bij CS Opleidingen BV

De arbeidsdeskundige moet ook onderzoeken of het betaalde loon representatief is.

betaalt om inkomensverlies te beperken. Of aan zieke werknemers die op grond van de cao een extra beloning ontvangen als zij werken. UWV kan alleen het salaris dat de werknemer feitelijk verdient aanhouden als het werk passend is.

Theoretische schatting bij een inkomensverlies 80-100%

Wanneer uit de praktische beoordeling blijkt dat de verzekerde een inkomensverlies heeft van 80-100%, is er mogelijk sprake van recht op een IVA-uitkering. Voor deze groep blijft de theoretische beoordeling gehandhaafd. Immers, om een uitspraak te kunnen doen over het recht op IVA is er een volledig belastbaarheidsprofiel nodig en moet de duurzaamheid vastgesteld worden. Er vindt dan een volledige arbeidsongeschiktheidsbeoordeling plaats zoals we die nu ook kennen.

Beïnvloeding uitkomst wel of geen recht op WIA

Middelgrote en grote werkgevers hebben belang bij een lage WIA-instroom. De rekening van de WGA wordt bij hen neergelegd binnen de gedifferentieerde WGA-premie van de Werkhervattingskas of ze kunnen ervoor kiezen om eigenrisicodragers te worden.

Kleine werkgevers met een loonsom < € 942.500 betalen een sectorale premie aan de Werkhervattingskas, zij krijgen dus niet 1 op 1 de eigen schade toegerekend. De grote werkgever die financiële prikkels heeft om WGA-instroom te voorkomen, kan invloed uitoefenen in hoeverre werknemer wel of niet een WIA-recht krijgt.



Voorbeeld

Een voorbeeld ter verduidelijking. Stel, een werknemer verdient € 4.000 bruto per maand. De werkgever bepaalt dat de verdiensten van de feitelijke werkzaamheden in een bepaalde loonschaal thuishoren die loopt van € 2.000 tot € 2.700 bruto in de maand.

Stel, de werkgever neemt het hoogste bedrag uit de schaal, dus de werknemer verdient na de 104 weken wachttijd € 2.700 in de maand. Het loonverlies is dan € 1.300. Dit betekent dat de werknemer 32,5% arbeidsongeschikt is en geen WIA-recht krijgt.

De werkgever kan er ook voor kiezen om de werknemer in te delen op het startpunt van de salarisschaal oftewel € 2.000. Dan heeft de werknemer een loonverlies van € 2.000 en dat maakt dat de mate van arbeidsongeschikt uitkomt op 50%. Werknemer heeft dan wel recht op een WIA-uitkering. Eerst geldt een WGA loongerelateerde uitkering en daarna de WGA loonaanvullingsuitkering. Vanaf de derde maand ontvangt de werknemer dan een WIA-uitkering van € 1.400. Inclusief het nieuwe loon van € 2.000 komt de

werknemer uit op een totaal inkomen van € 3.400. Dit maakt dat de werknemer dus veel beter uit is bij een indeling in de start van de loonschaal, dus met een nieuw loon van € 2.000.

Deze gedragseffecten waarbij het recht op WIA wordt beïnvloed, worden niet wenselijk geacht door het kabinet, maar ze verwachten geen grote afwijkingen ten opzichte van de huidige situatie. Want de praktische verdien capaciteit lag veelal al hoger dan de verdien capaciteit uit de theoretische schatting. Het wetsvoorstel benoemt dat UWV goed op dergelijke gedragseffecten gaat monitoren. ←



Werk dat ertoe doet.



"Hier kan je het verschil maken voor iemand"

Wij geloven dat mensen niet hun aandoening zijn en kijken naar wat iemand nog wél kan. Als Arbeidsdeskundige bij UWV Sociaal-medische Zaken (SMZ) in Rijnmond werk je in een multidisciplinair team samen om mensen die door ziekte zijn uitgevallen op weg te helpen bij het vinden of behouden van werk.

Yerila Angelista werkt als Arbeidsdeskundige met verschillende wetten. "Ik verdeel mijn tijd over cliënten in de Ziektewet en in de Participatiewet. Twee heel verschillende doelgroepen met ieder hun eigen benadering. Dat is heel leuk om te combineren." Daarnaast werken Arbeidsdeskundigen bij UWV Sociaal-medische Zaken ook voor de 'Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen' (WIA). "De mogelijkheid om te kunnen werken met verschillende wetten en doelgroepen met ieder hun eigen benadering maakt het werk bij UWV divers en uitdagend. In de Ziektewet kan het zijn dat je iemand voor langere tijd onder je hoede hebt, de WIA is wat concreter met snellere beoordelingen en bij de Participatiewet kan je iemand echt iets meegeven waardoor diegene stappen kan maken. Samen werken we aan een passend advies voor iedere cliënt."

Werken op jouw manier

"Bij UWV SMZ Rijnmond hebben we veel verschillende soorten cliënten uit allerlei sectoren." Dit maakt het werk heel dynamisch. Zo werk je bijvoorbeeld met leerkrachten, arbeiders, directeuren, zorgpersoneel, schoonmakers, accountants en ga zo maar door. "Voor mijn werk in de Participatiewet werk ik ook veel met cliënten met een verstandelijke en/of fysieke beperking. Laatst heb ik een van mijn cliënten bezocht op school, zodat deze niet naar mij toe hoeft te komen in een groot, onbekend gebouw. Dat vinden ze namelijk enorm spannend. Ik ga ook bij mensen op huisbezoek of langs bij het bedrijf waar zij werken. Het is heel fijn dat je hier de kans krijgt om je werk op je eigen manier in te richten. Ik ben daarin heel zelfstandig en deel min of meer mijn eigen tijd in. Ook voor mijn werk in de Ziektewet. Hierbij werk ik met cliënten die de eerstejaars Ziektewet-beoordeling al hebben gekregen of neem ik cliënten over van de Reïntegratiebegeleider. Dit zijn vaak cliënten met multi-problematiek waarbij goed contact met de (potentiële) werkgever doorslaggevend kan zijn voor een succesvol traject. Het gaat erom dat je je werk doet en op tijd klaar bent. Hoe je dat doet? Dat mag je echt zelf weten. Dat maakt UWV SMZ Rijnmond een hele fijne werkgever!"

Multidisciplinair samenwerken

Binnen UWV SMZ werken we in multidisciplinaire teams, ook in Rijnmond. Hierbij zitten collega's vanuit verschillende disciplines samen om de tafel om de juiste aanpak te bespreken tijdens een multidisciplinaire intake (MDI). Yerila: "Je bepaalt samen hoe we de cliënt het beste kunnen helpen en wie daarin het voortouw neemt. Ik heb na het MDI dus meteen alle informatie die ik nodig heb om verder te kunnen. Daarnaast kan ik dankzij multidisciplinair samenwerken met vragen of ideeën heel snel terecht bij een

Verzekeringsarts, maar ook bij de Procesbegeleider als ik iets wil weten over de processen bijvoorbeeld. Op deze manier kunnen we snel en makkelijk samenwerken en hoef ik niet alles zelf op te zoeken." Dit betekent ook dat een cliënt maar één keer zijn verhaal hoeft te doen. Elkaar ontmoeten op kantoor is daar een belangrijk onderdeel van. "Als collega's weten we elkaar buiten de multidisciplinaire overleggen om goed te vinden, online, maar ook zeker tijdens onze vaste kantoordagen."

Over UWV Sociaal-medische Zaken

Soms kunnen mensen door ziekte of andere oorzaken (gedeeltelijk) niet meer werken. De professionals van UWV divisie Sociaal-medische Zaken (SMZ) beoordelen tot welke werkzaamheden iemand nog wél in staat is en welk type werk passend zou zijn. Ze leveren zo de bouwstenen voor het opstellen van een re-integratieadvies. Als werken (tijdelijk) niet mogelijk is, dan vormen deze beoordeling en de mate van inkomensverlies de basis voor het recht op een uitkering. We adviseren ook gemeenten over de participatiemogelijkheden van hun cliënten. We leveren een onafhankelijk deskundigenoordeel over de arbeidsgeschiktheid van een werknemer, de re-integratie-inspanningen of over passend werk.

Als Arbeidsdeskundige bij UWV Sociaal-medische zaken lever je een concrete bijdrage aan een samenleving waarin iedereen mee kan doen. Want bij UWV werk je niet alleen voor jezelf. Je werkt voor ons allemaal.

Wil jij ook het verschil maken voor onze cliënten? We zoeken proactieve en enthousiaste Arbeidsdeskundigen voor onze kantoren in Dordrecht en Rotterdam (district Rijnmond).

Meer weten? Bekijk onze vacature!

Wil jij net als Yerila ook aan de slag als Arbeidsdeskundige bij UWV? Wil je meer weten over de wervingsprocedure, een dag meelopen, een kop koffie komen drinken of heb je andere vragen? Neem dan vrijblijvend contact op met Björn Degen, Manager SMZ, via bjorn.degen@uwv.nl of 06 - 21 66 81 22.



Vacature Arbeidsdeskundige
Sociaal-medische zaken (uwv.nl)



Sneller leren



In een wereld die voortdurend en onvoorspelbaar verandert, is er één essentiële vaardigheid voor succes in de 21ste eeuw: ons vermogen om snel en effectief te leren. In dit boek heeft Michel Vos de beste technieken en bewezen methoden samengebracht om dit cruciale vermogen te versterken.

De weg van de uil | ISBN 9789025911782 | € 22,99

Antipiekerboek



Dit boek helpt alle mensen die last hebben van irrationele gedachten, elke ongemakkelijke interactie in gedachten herhalen en alle mogelijke uitkomsten van een situatie overdenken. Me vs. Brain, geschreven door Hayley Morris, beschrijft met veel humor een brein dat continu overuren maakt en geeft tips hoe hiermee om te gaan. Of het

gaat om een ongemakkelijke date, ontslag nemen of menstruatiecups, ze gaat geen onderwerp uit de weg.

Me vs. Brain | ISBN 9789043931045 | € 10,99 (e-book) of € 22.50.

Over de kop



Neurobioloog, ervaringsdeskundige en voormalig consultant Brankel Frank kreeg overspannenheidsklachten, net als ongeveer 1,3 miljoen mensen in Nederland. In een heldere, onderzoekende toon behandelt Frank deze zogenaamd typisch moderne ziekte. Ze houdt een even wetenschappelijk als persoonlijk pleidooi om de vervreemding van ons lichaam

tegen te gaan door ons emotionele bewustzijn te ontwikkelen.

Over de kop | ISBN 9789493320352 | € 24,99

PODCAST



Uitvoerders moeten meer lef tonen

Politici en beleidsmakers houden niet genoeg rekening met de praktijk, hoor je vaak. Ziekenhuisbaas Pier Eringa is van die praktijk en vindt dat uitvoerders dit over zichzelf afroepen door zich veel te gedeisd te houden. Eringa, eerder onder meer korpschef en directeur van spoorbeheerder



Prorail, vindt dat uitvoerders zich meer met het beleid moeten bemoeien en moeten uitspreken, ook als dat openlijk tegen een minister in gaat.

Slaapverwekkende podcast

Presentator en schrijver Drew Ackerman maakt de podcast Sleep With Me, die bestaat uit verhalen die nét interessant genoeg zijn om de eigen



ochtend te pauzeren. Het gaat om vreemde non-kwesties zoals: wat beleeft een korrel zand op het strand? Wat doen nonnen in de ruimte? Of: een compleet verslag van alles wat je tegenkomt in de supermarkt. Ackerman had als kind last van slapeloosheid en begon toen al saaie verhalen te vertellen met zijn broertje. In de negen jaar dat hij de



podcast maakt, is hij de absolute meester geworden van het bloedsaai verhaal. Om de luisteraar kwijt te raken, gaan alle wetten van het verhalen vertellen overboord.

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

Bewegen is leven



'Bewegen is leven', zegt mijn schoonmoeder altijd. Dit brengt ze elke dag met verve in praktijk door naar het niet-dichtstbijzijnde winkelcentrum te lopen. Vervolgens fietst ze 2x per week naar haar kleinkinderen om hun appartementje een sopje te geven en als dagsluiting vouwt ze zich voor het slapen gaan nog in wat onmogelijke yogahoudingen, 'want daar slaap je zo lekker op'. Tot voor kort drukte ze zich ook nog elke ochtend 30 keer op maar daar is ze mee gestopt. Ze vindt zich hier toch wat te oud voor worden.

Haar motto werd begin januari door menig optimist nieuw leven in geblazen. Heerste er in mijn sportschool eind vorig jaar nog een oase van rust, nu wordt er op elk moment van de dag lustig op los bewogen. Hordes strak verpakte sportievelingen brengen hun goede voornemens in de praktijk door massaal alle loopbanden, hometrainers en spinning-fietsen te bezetten. Voor de spiegelwand staat een groepje jongens elkaar om de beurt enthousiast aan te moedigen bij het tillen van imposante dumbbells. Nadat ze zich een aantal minuten met indrukwekkend gekreun hebben toegelegd op hun fysieke uitdagingen, bewonderen ze vervolgens uitgebreid hun musculaire vooruitgang.

Goed bezig want uit recent onderzoek (RIVM, november 2023) is gebleken dat nog maar 44% van de Nederlandse bevolking voldoende beweegt. Dat is wéér minder dan de ook al schamele 49% uit het laatste onderzoek, daterend uit 2019. Het is niet zozeer dat de bevolking minder is gaan sporten, integendeel zelfs. Naast de gangbare sporten waar we ons massaal mee in het zweet werken, zijn ook steeds meer mensen te porren voor extremere varianten van lichaamsbeweging. Denk hierbij bijvoorbeeld aan gletsjer glijding, ice

canoeing of ski-base jumping. En wat te denken van rooftop-ping of pickleball. Geen idee wat het is, maar het klinkt enorm sportief.

Het resultaat van al deze inspanningen weegt echter niet op tegen de voortdurende afname van het bewegen in de dagelijks praktijk. Twee en half uur matige tot intensieve inzet is al genoeg. Per week. Combineer dit met wat spierversterkende activiteiten en soepel door een lang leven lopen wordt een eitje.

Misschien is het gewoon niet spannend genoeg om met een normale trapfiets naar de supermarkt te fietsen. En je bent nu eenmaal sneller naar de sportschool op en neer gereden met een auto. Wel een elektrische natuurlijk, want klimaatverandering is een serieus probleem.

Zou het geen oplossing zijn om in het dagelijks leven bewegen uitdagender te maken? Zoals op kantoor boarden in het trappenhuis of extreme climbing naar de vergaderzaal op de bovenste verdieping.

Elk idee is welkom want feit blijft dat we steeds meer het risico lopen vanwege allerlei welvaarkwalen voortijdig het loodje te leggen. Met andere woorden; het leven wordt ons zó gemakkelijk gemaakt, dat we minder lang leven.

Inmiddels is het maart. De sportschool is als vanouds uitgestorven. Alle toestellen zijn weer bereikbaar. De jongens zijn blijven hangen in standje 'hoop doet leven' en afgedropen met hangende in plaats van met gespierde schouders.

Aan mijn schoonmoeder zal het niet liggen, die gaat gewoon onverstoord door. Dit jaar wordt ze 89.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

OPLEIDING Taakgedelegeerde bedrijfsarts - POB

Register: RCMT

Leer het vak van verzuimbegeleiding in de spreekkamer!

Ontdek hoe je een grondige inventarisatie maakt van knelpunten, heldere gesprekken voert met werkgevers en werknemers, en stappen uitvoert volgens de Wet verbetering poortwachter.

Leer rode vlaggen binnen medisch verzuim te herkennen en de juiste acties te ondernemen, en ontwikkel communicatieve vaardigheden om samen met werkgevers en werknemers effectieve re-integratieplannen op te stellen.

Laat interpretatie van medische gegevens achterwege en leer deskundig advies geven om de vaardigheden van werknemers, werkgevers en leidinggevenden te verbeteren.

Schrijf je nu in en word een expert in verzuimbegeleiding!



Bel 085-077 36 10
of info@ivaopleidingen.nl

[www.ivaopleidingen.nl/opleidingen/
taakgedelegeerde-bedrijfsarts/](http://www.ivaopleidingen.nl/opleidingen/taakgedelegeerde-bedrijfsarts/)



Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen



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

Soms kan een arbeids-ongeschikte 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

Nieuw in het aanbod bij Saxion Kennistransfer:

Workshop ChatGPT voor arbeidsdeskundigen



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

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



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



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

