



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

46E JAARGANG | JULI - AUGUSTUS 2024 | NUMMER 3



DE OVERGANG

Werken
tijdens een
**wervel-
wind van
hormonen**

Voorjaar
congres
in 010!

Pag. 24

Aktieplan Kanker en Werk

Werken naar **DRAAG- KRACHT** en **BEHOEFTE**

→ 15 jaar AKC! Kennis
ontwikkelen en ontsluiten

→ Prestatieladder
Sociaal Ondernemen

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

ARBEIDSMOGELIJKHEDENCHECK

- FML en IZP
- Matchen met 800+ functies
- Resultaat: functies op volgorde van oplopend aantal overschrijdingen + rapportage
- Beschikbaar voor arbeidsdeskundigen en andere arbeidsmarktprofessionals

AD ASSIST

- FML en IZP
- Beheren van functiehuizen
- Matchen op eigen functie en functiehuis
- Matchen met 800+ functies
- Automatisch volledig arbeidsdeskundig rapport
- Alleen voor arbeidsdeskundigen

Kosteloos proberen?

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

Voorjaarscongres in 010!

Kijk op pagina 24

Colofon

46e jaargang nummer 3 • Juli/augustus 2024

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 → 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, Raymond Laenen, Marjol Nikkels-Agema

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

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

Advertenties

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

Abonnementen

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

Telefoon: 013-5944174.

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

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

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

ISSN 1382-7162

Coverstory

Werken tijdens een wervelstorm van hormonen

De overgang was nooit een thema waarover veel gesproken werd op de werkvloer. Ongemakkelijk en meer een privéaangelegenheid. Daar komt de laatste jaren verandering in.

6



Prestatieladder Socialer Ondernemen

Het aantal bedrijven dat stappen zet op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) groeit gestaag. Er zijn er inmiddels ruim 1.500. ????? werkgelegenheid bieden aan personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

10

Longfibrose en werk

Arbeidsdeskundige Gwen Smit verloor haar vader en oom aan longfibrose. Zij zag van dichtbij hoe verschrikkelijk deze onbekende ziekte is.



22

En verder...

Verzekeringsarts en arbeidsdeskundige overbodig	13
Werken met of na kanker	14
15 jaar AKC	20
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Mariëlle Peppenster sport voor goede doelen.

18



Mannengriep

Ons kampeeravontuur in de meivakantie werd flink overschaduwd door griep. Twee van de drie kinderen, mijn vrouw en uiteindelijk ook ik kwam aan de beurt.

En laten we eerlijk zijn. Die griep van mannen is toch altijd net wat erger?! Volgens mijn vrouw dan. Met het begrip 'mannengriep' wordt regelmatig gesteld dat wij (mannen) ons aanstellen. Maar is dat wel zo? Sabine Oertelt-Prigione van Radboudumc geeft aan dat vrouwen een actiever immuunsysteem hebben door genetische (een tweede X-chromosoom) en hormonale factoren (oestrogeen stimuleert het immuunsysteem, terwijl testosteron het remt). Er is echter geen wetenschappelijk bewijs dat mannen ernstiger symptomen hebben. Het ziekteverloop verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen.

In deze editie gaat het over de overgang/menopauze. Maar hoe zit dat eigenlijk bij mannen? Kunnen mannen ook in de overgang raken? Is er naast 'mannengriep' ook 'mannenovergang'? Ook hier is onderzoek naar gedaan. En wat blijkt; mannen kunnen symptomen krijgen door een daling van testosteron, ook wel penopauze of andropauze genoemd. Volgens endocrinoloog Nicolaas Schaper van Maastricht UMC+ kunnen mannen rond hun 50e klachten krijgen, maar is er geen wetenschappelijk bewijs voor de penopauze. Ongeveer 20% van de mannen tussen 45 en 55 jaar ervaart echter wel symptomen zoals erectieproblemen, lager libido, verminderde spiermassa en lusteloosheid. Een gezonde levensstijl kan deze symptomen verminderen; overgewicht, stress en hoge bloeddruk verergeren de klachten, zo geeft voedingsdeskundige Ralph Moorman aan. Hij schreef er zelf een aantal boeken over waarin hij het belang van een gezond vetpercentage en krachttraining benadrukt.

Dus mijn (voorzichtige) conclusie is dat de mannengriep en de penopauze (vooralsnog) niet wetenschappelijk zijn onderbouwd. En laten we eerlijk zijn: een gezonde levensstijl is voor iedereen goed toch? Hoe anders is dit voor de bekende menopauze bij vrouwen, waarvoor steeds meer (wetenschappelijke) aandacht is. Een gezonde leefstijl alleen is niet altijd voldoende. Daarom is het belangrijk deze klachten aandacht te geven en serieus te nemen. Gelukkig verdween mijn mannengriep na een dag en konden we alsnog genieten van de meivakantie.

Raoul Koolen

AI op de werkvloer

Bijna 2 op de 5 Nederlandse bedrijven (39,2%) investeren nog niet in AI op de werkvloer.

31% van de werkgevers investeert wel actief in AI, maar daarmee loopt Nederland nog ver achter op Polen (41,8%), Duitsland (41,2%), Roemenië (39,8%) en Servië (39,5%). Werkgevers in Kroatië investeren met 23,1% het minste in AI.

Hoewel veel werkgevers AI dus niet als een belangrijke uitdaging zien, ervaren werknemers dit wel degelijk zo. 1 op de 6 werknemers (16,7%) vreest dat AI een groot deel van hun taken zal overnemen. Dit percentage stijgt zelfs tot 30 procent onder de werknemers die al met (generatieve) AI werken (15%). Van de ondervraagde HR-managers verwacht 44% dat AI bepaalde functies overbodig zal maken. Toch vindt 76,7% van de werknemers die AI gebruiken, dat waardevol voor hun werk, terwijl 56,9% zich veel productiever voelt sinds ze met AI werken.

Bron: SD Worx



UP! helpt jongeren praten over mentale problemen

Veel jongeren vinden het lastig om over hun psychische problemen te praten met behandelaren. Het Nivel ontwikkelde daarom een digitale gesprekstoel die jongeren en behandelaren hierbij helpt. Met de bodymap tool UP! kunnen jongeren op een visuele manier aangeven wat er in hun hoofd en lijf omgaat en welke rol de omgeving hierbij heeft. Dit doen zij door het toevoegen van foto's, tekst en iconen aan een afbeelding van 'hun lijf'.



PROFESSIONAL&VOORZIENINGEN@UWV.NL

Vragen over voorzieningen? Mail UWV!

De juiste inzet van voorzieningen kan het verschil betekenen tussen succesvol re-integreren en langdurig verzuimen. Daarom kunnen professionals hun vragen over technische voorzieningen nu rechtstreeks aan voorzieningenarbeidsdeskundigen van UWV stellen. Gebruik hiervoor het speciale mailadres professional&voorzieningen@uwv.nl. Deze service is bedoeld om arbeidsdeskundigen en artsen te ondersteunen bij hun werk en zo een bijdrage te leveren aan succesvolle re-integratieprocessen. Let op: vragen die betrekking hebben op jobcoaching of loondispensatie kunnen niet via dit kanaal behandeld worden.

Nieuwe overheids campagne over geldzorgen

Ook dit jaar probeert het ministerie van SZW zoveel mogelijk mensen met geldzorgen de weg naar hulp te wijzen. Volgens het ministerie zetten nog veel mensen de stap naar hulp niet. Soms omdat ze niet weten waar ze naartoe moeten, soms omdat ze zich schamen of niet durven. Daarom duurt het vaak lang voordat iemand in actie komt. Hoe vaker iemand hoort wat hij kan doen, hoe groter de kans dat hij een stap naar hulp gaat zetten. De nieuwe campagne is gericht op alle huishoudens met geldzorgen. Daarnaast zijn er deelcampagnes gericht op zzp'ers, jongeren en mensen met een migratieachtergrond. De campagne startte op 6 mei en duurt tot en met 22 september.





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

Begrip en maatwerk voorkomen verzuim en uitval

Werken tijdens een **wervelstorm** van hormonen

De overgang was nooit een thema waarover veel gesproken werd op de werkvloer. Ongemakkelijk en meer een privéaangelegenheid. Daar komt de laatste jaren verandering in. Terecht, want de overgangsklachten kunnen prestaties en werkplezier van werkende vrouwen verminderen. Door het onderwerp bespreekbaar te maken kunnen arbeidsdeskundigen hun organisaties helpen aan een aanpak om de inzet en ervaring van vrouwen zoveel mogelijk te behouden.

TEKST | Anneke Nunn

Veel vrouwen tussen de 40 en 60 lopen tegen een muur. Ze hebben wel klachten, maar linken die niet aan de overgang. Of ze weten niet welke hulp er is en wat ze zelf kunnen doen om beter in hun vel te zitten, ook op het werk', zegt Marleen ten Damme van Vi Health, een platform dat vrouwen en werkgevers helpt met grip en begrip tijdens de overgang. 'Elke vrouw komt in de overgang, daar is geen ontkomen aan. Daar kun je je maar beter goed op voorbereiden. Het is schrijnend dat 17% van de burn-outs en 35% van het ziekteverzuim in die leeftijdsgroep overgangsgelateerd is. Daar moet en wil je als werkgever wat mee.' Het is ook hard nodig. Er zijn 1,8 miljoen werkende vrouwen in de overgangsleeftijd, die vaak op het toppunt van hun carrière zijn. Dat zij inzetbaar blijven is heel belangrijk, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt.

Stijgende trend

In Nederland werd hormoontherapie lange tijd minder voorgeschreven dan in andere landen. In 2019 ging het om 5% van de vrouwen met overgangsklachten. Tot 2022 stond in de richtlijn van huisartsen dat behandeling van overgangsklachten niet nodig was. Sindsdien worden er meer vrouwen met hormoontherapie geholpen.



Ook Pauline Vink (UWV Werkbedrijf) en haar collega Paula Dannenberg zijn geïnteresseerd in het thema overgang en werk. Omdat het regelmatig in het nieuws is en omdat ze zelf verschijnselen van de overgang hebben. Daarom zetten ze in het kader van hun opleiding tot arbeidsdeskundige een onderzoek op: een enquête en gesprekken met vrouwen van 45 tot 55 en een literatuurstudie. 'We hebben ongeveer 50 UWV-collega's in allerlei functies een vragenlijst gestuurd', zegt Vink. 'Met vragen als: Heb je overgangsklachten die je belemmeren in je werk? Heb je je wel eens moeten ziekmelden? Wordt er op de werkvloer aandacht gegeven aan de overgang? Vind je dat er meer aandacht moet komen?'

Meer bewustzijn en erkenning nodig

Opvallend genoeg antwoordden de vrouwen dat ze zich niet ziekmelden vanwege overgangsklachten. Maar de helft had wel behoefte aan meer ondersteuning op het werk. Bijvoorbeeld door het onderwerp bespreekbaar maken, ook tijdens overleggen. 'Dat het benoemd wordt als er veel ziekteverzuim is dat overgangsgelateerd kan zijn', zegt Vink. De enquête bevestigde ook het inzicht uit de literatuur dat aandacht en sociale steun op het werk belangrijk is. 'Vrouwen willen graag hun verhaal kwijt. Er moet meer bewustzijn komen, meer begrip en erkenning.'

Opvallend genoeg antwoordden de vrouwen dat ze zich niet ziekmelden vanwege overgangsklachten Vink pleit daarom voor voorlichting aan HR-medewerkers en managers zodat die alert zijn. Dan kunnen ze afspraken maken over maatregelen waardoor vrouwen minder last hebben van de →

Wat is de overgang?

De overgang is de periode rondom de laatste menstruatie of menopauze, waarin de aanmaak van de hormonen oestrogeen en progesteron afneemt. Deze ingrijpende hormonale veranderingen zorgen bij 80% van de vrouwen voor lichamelijke of mentale klachten. Die beginnen meestal rond 45-47 jaar. De gemiddelde leeftijd dat vrouwen in Nederland de menopauze bereiken is 51,5 jaar en de overgang duurt gemiddeld 7-10 jaar. Een klein deel van de vrouwen komt voor hun veertigste levensjaar in een vervroegde overgang.

De bekendste klachten zijn opvliegers en nachtzweeten. Dat zijn warmteaanvallen

waarbij iemand zweet en rood wordt, soms met een snellere hartslag en rillingen. Maar het gaat ook om bijvoorbeeld slecht slapen, stemmingswisselingen, concentratie- en geheugenproblemen, hartkloppingen, depressieve of angstgevoelens, spanning, vermoeidheid en spier- en gewrichtspijn. De overgang heeft ook invloed op de seksualiteit en dus relaties. Vrouwen zelf, maar ook artsen denken bij minder specifieke klachten vaak niet aan de overgang als oorzaak. Na de overgang verdwijnen de klachten meestal. Maar de kans op hart- en vaatziekten en botontkalking die ontstaat door het wegvallen van de bescherming van geslachtshormonen

neemt alleen maar toe.

Welke behandel mogelijkheden zijn er?

De behandeling bestaat vaak uit leefstijladviezen om overgangsklachten te verminderen zoals stoppen met roken, voldoende bewegen, afvallen en alcohol minderen. Ook raden artsen bijvoorbeeld mindfulness aan om stress te verminderen. Als vrouwen veel last hebben van overgangsklachten, kunnen artsen hormoon(substitutie)therapie voorschrijven. Dat heeft voor- en nadelen en is niet geschikt voor alle vrouwen, afhankelijk van bijvoorbeeld hun leeftijd en medische voorgeschiedenis. Er zijn ook niet-hormonale middelen, maar die zijn minder effectief.

klachten. Welke bijvoorbeeld? 'Een collega die veel opvliegers heeft de mogelijkheid bieden om een raam open te zetten. Of dat iemand met concentratieproblemen zich kan afzonderen in een stiltekamer of thuis werken. Dat soort aanpassingen en flexibel zijn, kan veel uitmaken.'

Geen burn-out

Volgens Vink is er bij werkgevers en vrouwen zelf niet altijd bewustzijn en kennis over de overgang en ondersteuningsmogelijkheden. Ook bij sommige huisartsen, bedrijfsartsen en verzekeerartsen is die er onvoldoende. 'Ik had een vrouwelijke cliënt die met burn-outverschijnselen uitviel. Zij trof een huisarts die onderzocht of het om overgangsklachten ging. En hormoontherapie bleek inderdaad haar klachten te verminderen.' Vaak wordt dat verband niet gelegd, waardoor behandelmogelijkheden niet ingezet worden. Hoewel er inmiddels veel informatie is over de overgang en werk, weten mensen dat niet te vinden. 'Ik wist bijvoorbeeld zelf ook niet dat een gesprek met een overgangsconsulent soms door een aanvullende verzekering wordt vergoed. En dat UWV een overgangsccoach voor werknemers aanbiedt.'

Taboe

De enquête bevestigde ook dat het onderwerp overgang soms ongemakkelijk is. Vrouwen zeiden liever met een vrouwelijke collega te spreken dan met hun (mannelijke) leidinggevende. Het ongemak is er aan twee kanten, zegt Vink. 'Bij de onderzoeks-presentatie vroegen mannelijke arbeidsdeskundigen wat ze moeten doen als ze vrouwen met overgangsklachten in de spreekkamer krijgen. We zeiden: als een cliënte de overgang noemt, kun je er gerust op ingaan. Maar je hoeft er niet zelf over te beginnen. Voor hun vrouwelijke collega's ligt dat anders.' Vink hoorde ook dat mannelijke collega's willen weten hoe ze met dit onderwerp moeten omgaan.

Verdere stappen

Vink en haar collega namen contact op met HR-afdeling om te kijken of er vervolg op het onderzoek

ONDERZOEK

Risicofactoren en effectieve ondersteuning bij overgangsklachten

Onderzoeker Arbeid en Gezondheid Karen Nieuwenhuijsen (Amsterdam UMC) leidt samen met epidemioloog Sandra van Oostrom (RIVM) het thema werk. 'We onderzoeken in grote datasets welke factoren een rol spelen bij werkfunctioneren. En we gaan daarover in gesprek met vrouwen, leidinggevend en HR-medewerkers. We kijken niet alleen naar zaken bij de vrouw zelf als bewegen en alcoholgebruik, maar ook naar factoren in de sociale en werkomgeving. Bijvoorbeeld culturele achtergrond, werken in een door mannen of juist vrouwen gedomineerd beroep en autonomie en regelmogelijkheden in het werk. Kan je rustig opstarten als je slecht geslapen hebt?'

Mede op basis van de inventarisatie van risicofactoren ontwikkelen Van Oostrom en Nieuwenhuijsen een organisatiegerichte interventie. Die is gericht op zaken als flexibiliteit in werktijden, maar ook op de leefstijl van vrouwen in deze levensfase. 'Het wordt een globale blauwdruk. We denken dat er voor elke organisatie maatwerk nodig is. We gaan evalueren of zo'n aanpak beter werkt dan wat er nu vaak gebeurt: informatie en losse workshops aanbieden die vrouwen niet altijd weten te vinden.' De lichamelijke verandering van de overgang valt vaak samen met



Karen Nieuwenhuijsen,
Onderzoeker Arbeid en Gezondheid

veranderingen van levensfase die ook veel impact kunnen hebben: kinderen gaan het huis uit, vrouwen worden mantelzorger. Het is daarom volgens Nieuwenhuijsen moeilijk uit elkaar te trekken wat precies het werk belemmert. 'Er is niet een screeningsvraag die het onderscheid kan maken. Voor een werkgever maakt ook het niet uit wat iemands hormonale status is. Daarom hebben we voor een brede benadering gekozen: we onderzoeken vrouwen in de leeftijd van de overgang, van 40 tot 67.'

Het onderzoek rond het thema werk duurt zes jaar. De eerste resultaten over risicofactoren zijn over een jaar te verwachten. Rond dezelfde tijd publiceert een NVAB-commissie onder voorzitterschap van Nieuwenhuijsen een nieuwe richtlijn over de overgang voor bedrijfsartsen.

35% van het ziekteverzuim van vrouwen tussen de 40 en 60 is overgangsgelateerd

mogelijk was. 'We willen het management verder informeren om stappen te zetten op het gebied van erkenning en begrip, maatwerk en eventueel vitaliteitstrainingen.' Het bleek een gelukkig moment: UWV gaat meedoen aan een onderzoeksprogramma van het MenoPause Consortium (zie kader). Daar kunnen ze later dit jaar bij aansluiten.

Initiatieven

De laatste tijd zijn er veel initiatieven om de kennis-achterstand rond de overgang in het halen. Een daarvan is het MenoPause Consortium dat wil achterhalen welke factoren bepalen of je overgangsklachten krijgt. En hoe vrouwen de overgang zo gezond en productief mogelijk kunnen doorkomen. Begin 2024 startte een programma van acht jaar rond de thema's lichamelijke en mentale gezondheid en werk. Artsen en onderzoekers werken daarbij samen met overgangsconsulenten, leefstijlcoaches en vrouwen in de overgang.

Grip op je gezondheid

Ook Ten Damme richt zich op vrouwen én werkgevers. Voor vrouwen ontwikkelde Vi Health samen met experts en vrouwen het platform vihealth.nl dat helpt overgangsverschijnselen te herkennen. 'Met een digitaal dagboek houden vrouwen gegevens bij zoals fysieke en mentale symptomen, hun cyclus en triggers zoals stress, slaapgebrek, mantelzorg of koffie. Op basis van die gegevens kunnen ze patronen ontdekken en een programma volgen dat precies is afgestemd op hun situatie en de fase van de overgang waarin ze zitten. Daarmee kunnen ze de juiste keuze maken voor hun gezondheid. Dat hoeft heus niet altijd een medisch traject te zijn. Voor spier- en gewrichtspijn zijn bijvoorbeeld speciale versterkende oefeningen.'

Een onderwerp dat iedereen aangaat

Organisaties kunnen volgens Ten Damme veel doen om vrouwen te ondersteunen. 'We helpen HR-teams, arbeidsdeskundigen en leidinggevenden om het gesprek aan te gaan en het taboe rond de overgang te doorbreken. Met kennissessies en workshops over de



Marleen ten Damme is directeur van Vi Health



Paula Danenberg (I) en Pauline Vink zijn beiden arbeidsdeskundigen bij UWV

overgang, of breder over vrouwengezondheid. Ten Damme merkt dat ook mannen daarvoor openstaan. 'Veel dertigers zeggen: ik wil hier iets mee, maar hoe dan? Elke man heeft in zijn omgeving wel iemand die in deze levensfase zit. Mannen hebben zeker een rol, maar ze moeten voorzichtig met het onderwerp omgaan, de juiste bewoordingen gebruiken. Dat vraagt om een stukje educatie.'

Niet sexy

Ze wijst erop dat ook leeftijdsverschillen drempels kunnen opwerpen. 'Bij bedrijven met veel jongere leidinggevenden vinden vrouwen het ook lastig over de overgang te beginnen. Het is geen sexy onderwerp.' Het laat voor haar zien dat de benadering voor elke organisatie anders moet zijn. 'In de zorg en het onderwijs is heel veel werkdruk en er zijn veel vrouwen in deze levensfase. Hoe ga je daarmee om? Ook de oplossingen zijn vaak anders. Overal zijn basisdingen nodig zoals een ruimte om je even terug te trekken. Maar bij beveiligsters op Schiphol gaat het er ook om of het uniform wel goed ventileert.'

De overgang levert ook iets op

Ten Damme vindt dat de belangrijkste rol voor arbeidsdeskundigen is om werkgevers te informeren over de impact van de overgang en om en het gesprek op gang te brengen. Bijvoorbeeld door te pleiten om boven tafel te krijgen in hoeverre de overgang tot verzuim leidt. Vaak zijn verzuimcijfers nog een black box. Meer inzicht laat de urgentie zien om in actie te komen en uitval te voorkomen. 'Vergis je niet, het is anno 2024 niet zo dat vrouwen na de overgang pensioengerechtigd zijn en achter geraniums gaan zitten. Vaak werken ze nog zo 'n tien tot vijftien jaar.' Dat brengt haar op een laatste manier om vrouwen te steunen: 'Verhalen delen van vrouwen die achteraf vertellen hoe zwaar de overgang was, maar ook hoeveel het ze later heeft gebracht. Dat kan een stukje verwerking zijn. Er zijn steeds meer postmenopausale vrouwen die opstaan en die zeggen: ik sta nu anders in het leven. Ik voel me krachtiger en ben niet meer zo onzeker.'

Meer weten

Vrouwenindeovergang.nl; informatieplatform onder redactie van leden van het Dutch Menopause Society

Het onderwerp overgang en werk op Arboportaal.nl, met links naar onderzoek en de Handreiking overgang en werk

Themapagina overgang en werk op nvab-online.nl, de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsge-neeskunde (NVAB)

Whitepaper De overgang op de werkvloer - Wat jij als werkgever kunt doen, te downloaden op vihealth.nl

Het aantal bedrijven dat stappen zet op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) groeit gestaag. Afgelopen jaar lieten circa 1.500 bedrijven via hun PSO-certificaat zien dat zij meer dan gemiddeld werkgelegenheid bieden aan personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

TEKST | Astrid Hazelzet, Hardy van de Ven, Jan Besseling, Ellemarijn de Geit *

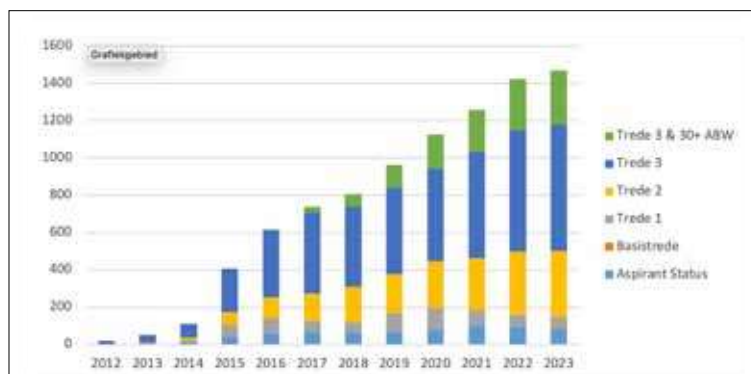
Steeds meer bedrijven stappen op de Prestatieladder Socialer Ondernemen

Maatschappelijke participatie in de brede betekenis van het woord is belangrijk voor het welbevinden en de kwaliteit van leven. Het uitgangspunt van het overheidsbeleid is dat iedereen volwaardig mee moet kunnen doen in de samenleving, waarbij het hebben van werk een belangrijk onderdeel is van het leven. De PSO is een instrument en een keurmerk dat inzichtelijk maakt welke organisaties meer dan gemiddeld werkgelegenheid bieden aan personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. PSO-Nederland is vanaf de start betrokken als initiatiefnemer, beheer en positionering van de PSO. TNO is hoeder van de PSO-systematiek.

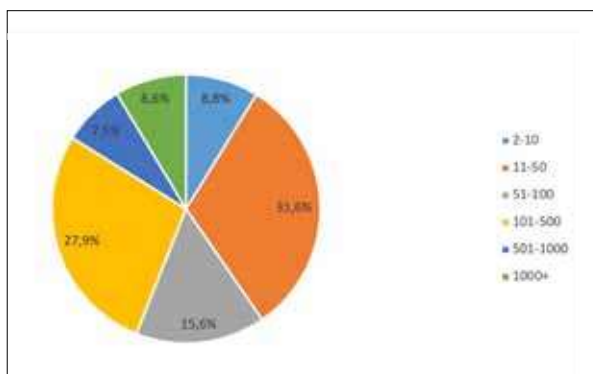
Wat is de PSO?

Bedrijven met een PSO-certificaat dragen meer dan gemiddeld bij aan werkgelegenheid voor personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie door het bieden van werkgelegenheid aan de PSO-doelgroep en/of het uitbesteden bij andere sociale organisaties. Met een PSO-certificaat kan een organisatie zich positief profileren naar bijvoorbeeld klanten, naar andere organisaties, naar investeerders of andere stakeholders maar ook aan het eigen personeel duidelijk maken dat zij het in dienst nemen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie serieus aanpakt. Omdat ook de inkoop bij andere PSO-gecertificeerde organisaties meetelt in de systematiek, stimuleert een PSO-certificaat inclusief ondernemen in de keten. Daarnaast erkent ongeveer twee derde van de gemeenten een PSO-certificaat als een gehele of gedeeltelijke invulling van de zogeheten Social Return On Investment-verplichting bij een opdracht of aanbesteding.





Figuur 1. Aantal organisaties met een lopend PSO-certificaat per 31 december van elk jaar (2012-2023)



Figuur 2. Organisaties met een lopend PSO-certificaat naar aantal FTE, exclusief Aspirant-status (2023) (N = 614)

Laddersysteem

De PSO is ingericht als (prestatie)laddersysteem: van Aspirant-status, Basistrede tot PSO-Trede 1, 2, en 3. Een additionele certificering (PSO 30+), is mogelijk voor PSO-aanvragende organisaties op Trede 3, die 30% of meer mensen uit kwetsbare groepen in dienst hebben. De positie op de prestatieladder wordt bepaald door de sociale bijdrage gedurende een peiljaar. Daarnaast onderscheidt de PSO kwalitatieve aspecten die van belang zijn voor een goede arbeidsinpassing van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (bieden van passend werk en begeleiding, integratie binnen de organisatie, aandacht voor functioneren en ontwikkeling). Bedrijven die nog niet voldoen aan de norm van PSO, kunnen een Aspirant-status aanvragen. De Aspirant-status betekent dat de PSO-aanvragende organisatie een, op directieniveau geaccordeerd, plan van aanpak heeft om binnen twee jaar toe te groeien naar minimaal een Basistrede. De Aspirant-status kan eenmalig verlengd worden.

Doelgroepen

De PSO onderscheidt meer dan 10 subcategorieën van personen met een 'kwetsbare arbeidsmarktpositie' waaronder degenen die ingeschreven staan in het doelgroepregister van UWV maar ook stage-leerlingen van de BBL/BOL (MBO-niveau 1, 2, 3 en 4). De kwantitatieve normen van de PSO (Basistrede en Trede 1, 2 en 3) zijn gebaseerd op landelijke representatieve cijfers uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van TNO. PSO-Nederland beslist op basis van een auditrapport van een onafhankelijke, daartoe gekwalificeerde, certificerende instelling of een PSO-aanvragende organisatie daadwerkelijk in aanmerking komt voor een PSO-certificaat. Het certificaat is 2 jaar geldig en dient dan opnieuw aange-

vraagd te worden

Ontwikkeling

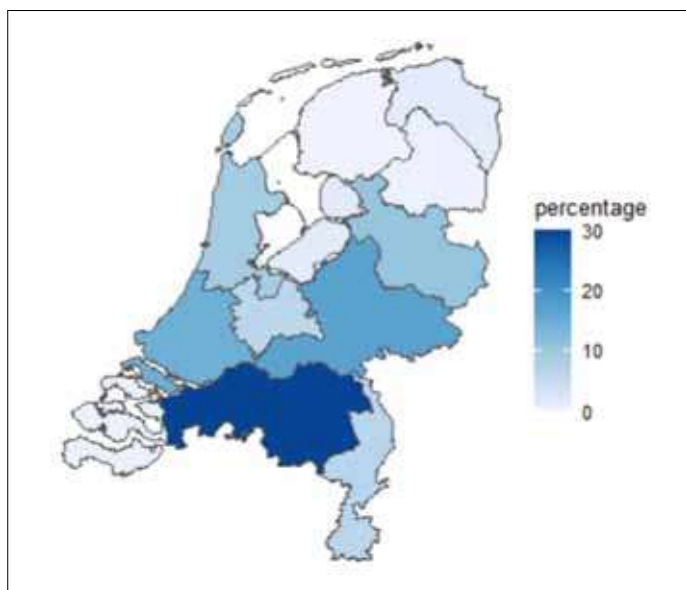
In de afgelopen jaren is het aantal PSO-gecertificeerde organisaties gestaag gestegen van 21 in 2021 tot 1470 in 2023. In Figuur 1 staat het aantal aanvragende organisaties met een lopend certificaat vanaf 2012 (hieronder vallen zowel de nieuwe certificeringen als de lopende certificaten) naar PSO-trede. Het eerste jaar waren het vooral 'koploperorganisaties' en ontving 90,5% een certificaat op Trede 3. Vanaf 2015 schommelt het aandeel van Trede 3 (inclusief 30+) onder de toegekende PSO-certificaten tussen de 60% en 70%.

De minimale bedrijfsomvang om in aanmerking te kunnen komen voor een PSO-certificaat is 2 FTE werkzame personen in het peiljaar waarvan een deel uit de PSO-doelgroep. Uit Figuur 2 blijkt dat een PSO-certificaat in de praktijk mogelijk is voor zowel kleine als grote organisaties. De gemiddelde omvang was 486,53 FTE, overeenkomend met een gemiddelde van 717,44 medewerkers. Daarbij wordt de gemiddelde omvang sterk beïnvloed door enkele zeer grote bedrijven (1000+ medewerkers).

Figuur 3 geeft de landelijke spreiding weer van de PSO-hoofdaanvragers per december 2023. Hoewel er in elke provincie organisaties zijn met een PSO-certificaat, springt Noord-Brabant er uit met 181 PSO-hoofdaanvragers (30,0% van het totaal), gevolgd door Gelderland met 102 (16,9%), Zuid-Holland met 88 (14,6%) en Overijssel met 66 (10,9%). In Friesland, Groningen, Drenthe en Zeeland zitten de minste organisaties met een PSO-certificaat (<2% hoofdaanvragers).

figuur 4 staat informatie over de branches van in december 2023 PSO-gecertificeerde hoofdaanvragers (exclusief





Figuur 3. Landelijke spreiding van de PSO-hoofdaanvragers per dec. 2023.

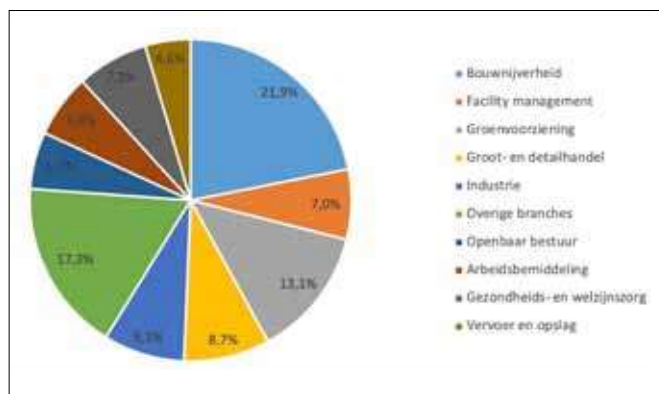
‘Steeds meer gemeenten erkennen PSO als social return bij aanbestedingen’

Aspirant-status). De meeste gecertificeerde hoofdaanvragers komen uit de Bouwnijverheid (21,9%) en de groen-voorziening (13,1%).

Conclusies

Uit figuur 1 blijkt dat relatief meer bedrijven een PSO-erkenning Trede 2 hebben gekregen (van 6,1% in 2013 naar 25,6% in 2023). De stijging van Trede 2 bedrijven komt waarschijnlijk door het toenemend aantal gemeenten dat PSO Trede 2 erkent als een inlossing voor (een deel van de) social return verplichting bij aanbestedingen. De toename tot 2021 van organisaties met een Aspirant-status is mede ingegeven door het beleid van het pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI). Vanaf 2016 koopt PWRI aandelen in bedrijven die al stappen zetten op het gebied van inclusief ondernemen. Zodoende wil men in gesprek komen met bedrijven om aantoonbaar werk te maken van inclusie, bijvoorbeeld door middel van het behalen van een PSO-trede. Dit verklaart ook waarom organisaties met een Aspirant-status vaker grote bedrijven omvat (1000+ medewerkers).

Uit de Figuren 3 en 4 blijkt dat de PSO voor zowel grote als kleine organisaties toegankelijk is, in bijna alle



Figuur 4. Hoofdaanvragers met een lopend PSO-certificaat naar branche (2023) (N=612)

branches voorkomt en landelijk dekkend is. Noord-Brabant is koploper wat betreft aantallen gecertificeerde PSO-organisaties. Een aantal arbeidsmarktregio's, waaronder Noordoost- en Zuidoost Brabant zag al in een vroeg stadium de voordelen van de PSO als uniform meetinstrument en als erkenning. In de praktijk zijn er, volgens de Werkgevers Enquête Arbeid van TNO waar de normen op gebaseerd worden, ruim 2 keer zoveel bedrijven die sociaal ondernemen op het niveau van Trede 1 of 2, dan op Trede 3. Vooral in de 'rest' van Nederland (buiten Noord-Brabant) is er nog veel potentiële groei mogelijk.

Behoeft

Samenvattend maken de gegevens duidelijk dat een toenemend aantal organisaties zich wil laten (h)erkennen voor het feit dat zij substantieel meer werkgelegenheid bieden aan mensen uit kwetsbare groepen dan het gemiddelde bedrijf in Nederland. Waren er eind 2014 (2 jaar na de start van de PSO), iets meer dan 100 PSO-gecertificeerde organisaties, in december 2023 waren dat er bijna 1400 exclusief en 1500 inclusief Aspirant status. De grote mate waarin PSO-aanvragende organisaties zich laten hercertificeren (in 2023 was bijna 70% van de toegekende PSO-aanvragen een verlenging van het certificaat), illustreert dat deze erkenning aan hun behoefte voldoet.



* De auteurs zijn werkzaam bij TNO. Astrid Hazelzet en Jan Besseling zijn senior onderzoeker/projectleider, Hardy van de Ven is wetenschapper duurzame inzetbaarheid en Ellemarijn de Geit is onderzoeker duurzame productiviteit en inzetbaarheid.

Verzekeringsarts en arbeidsdeskundige overbodig...

De nieuwste AI-ontwikkelingen laten zien dat het mogelijk is om een echt gesprek te voeren met een virtueel persoon. De kunstmatige stemmen zijn niet meer te onderscheiden van menselijke. AI herkent ook de gemoedstoestand van een persoon en kan beeld interpreteren. Op één onderdeel ligt de virtuele persoon oneindig ver voor op de mens: zijn parate kennis omvat het volledige internet. Is AI voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen een zegen of moeten zij zich juist zorgen maken over hun toekomst? Bepaal het zelf met het volgende fictieve voorbeeld van een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

Een cliënt wordt voor een claimbeoordelingsgesprek uitgenodigd om in te loggen met gebruikmaking van zijn webcam. Hij krijgt contact met een virtuele arbeidsdeskundige de VAD, die hem vriendelijk en empathisch te woord staat. De haren van de cliënt zijn nat. Vlak voor het gesprek werd hij buiten overvallen door een regenbui. De VAD ziet het natte kapsel en stelt aan de hand van de Buienradar vast dat het flink regent in de woonplaats van de cliënt. Om de cliënt gerust te stellen gaat het gesprek over koetjes en kalfjes, o.a. over de voetbalclub waar de cliënt vrijwilligerswerk doet (de VAD heeft het volledige dossier van de cliënt razendsnel paraat tot de kleinste details en kent de volledige historie van de club die op internet staat). Daarna legt de VAD de claimbeoordeling uit. Op de vragen van de cliënt daarover geeft de VAD tussendoor rustig antwoord.



Beeld gemaakt met AI

Vervolgens bespreekt de VAD de beperkingen van de cliënt en wat nog zijn mogelijkheden zijn. Daarna noemt de VAD passende functie waarmee de cliënt het meest kan verdienen. De duiding van deze functies vindt volledig geautomatiseerd plaats aan de hand van de Functionele Mogelijkhedenlijst die eveneens automatisch is opgesteld op basis van het gedigitaliseerde re-integratieverslag, de digitale dossiers van bedrijfsartsen, curatieve sector en huisarts en digitale persoonlijke informatie (opleidings- en arbeidsverleden, verenigingsleven, familieverband etc.). Door deze data-gestuurde dossiervorming is een gesprek met een verzekeringsarts niet nodig.

De VAD kan de gezichtsuitdrukking van de cliënt interpreteren. Hij kan bijvoorbeeld zien dat hij instemt met het op basis van de functieduiding vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage maar dat hij niet blij is met de door de VAD genoemde functies. De VAD reageert hier op begripvolle wijze op en vraagt naar wat voor soort werk zijn voorkeur uitgaat, en geeft daarover adviezen. Razendsnel vindt de VAD vervolgens passende functies waar de cliënt ongeveer evenveel mee kan verdienen, maar die beter passen bij zijn wensen en waar bovendien veel vraag naar is. De VAD beschikt over de laatste stand van zaken op de volledige arbeidsmarkt. Als voor een bepaalde functie extra scholing nodig is, adviseert de VAD in een split second wat die scholing inhoudt, hoelang die duurt, waar en wanneer die gevolgd kan worden en hoe de cliënt in aanmerking kan komen voor vergoeding. Aan het opgeluchte gezicht ziet de VAD dat de cliënt kan instemmen met de uitslag van de claimbeoordeling. De VAD legt de verdere procedure uit en meldt dat de cliënt een schriftelijke bevestiging krijgt van de beoordeling. Mocht hij nog vragen hebben, dan staat de VAD 24/7 tot zijn beschikking. Tot slot wenst de VAD de cliënt nog een fijne dag.

Een seconde later ontvangt de cliënt een mail met bijgesloten een gedetailleerd onderzoeksrapport met het gespreksverslag en de voor bezwaar vatbare beschikking.

Is dit voorbeeld fictie? Nee, met de huidige mogelijkheden van AI is dit realiteit. Doodeng.

Geert Beckers.
redactielid en arbeidsdeskundige

Actieplan Kanker en Werk:

Werken naar draagkracht en behoefte

Mensen moeten zowel tijdens als na de behandeling van kanker naar eigen wens, behoefte en draagkracht kunnen werken. Dat is het doel van het Actieplan Werk en Kanker, dat in april door het Nederlands Kanker Collectief (NKC) werd gepresenteerd.

TEKST | Diederik Wieman

Eind vorig jaar lanceerde het Nederlands Kanker Collectief de Nederlandse Kanker Agenda. Daarin staan twintig concrete doelen, waarvan er vijf prioriteit krijgen. 'Een van de geprioriteerde onderwerpen is kanker en werk', vertelt Tilja van den Berg, projectmanager van het versnellingssteam Kanker en Werk. 'We zijn gestart met het in

kaart brengen van de problemen en de oorzaken waarom mensen met of na kanker zo vaak ervaren dat hun werksituatie verandert.'

In totaal zijn acht oorzaken vastgesteld. Zo zijn (ex)kankerpatiënten en hun naasten zich onvoldoende bewust van het belang van werkbehoud en hebben ze hier onvoldoende

IN HET KORT

Mensen met of na kanker ervaren belemmeringen bij het terugkeren naar werk, het aan het werk blijven en/of het vinden van (ander) werk. Zo heeft de patiënt voor zijn gezondheid en (terugkeer naar) werk te maken met verschillende loketten.

Professionals in het zorg- en arbeidsdomein, maar ook de werkgever, collega's, naasten en de persoon met kanker zelf hebben te weinig aandacht voor de impact van de kanker(behandeling) op het werk.

Betrouwbare informatie over kanker en werk, inclusief de beschikbare zorg en ondersteuning, is beperkt vindbaar en toegankelijk.

Werkgerelateerde zorg en ondersteuning van (ex)kankerpatiënten bij (terugkeer naar) werk wordt belemmerd door de huidige wet- en regelgeving en financiering.

aandacht voor. Verder ontbreekt het aan gepersonali-
seerde, werk-gerelateerde ondersteuning en ook vanuit
de werkgever of werkomgeving is er onvoldoende
ondersteuning. 'Daarnaast hebben zorgprofessionals te
weinig aandacht voor de impact van kanker op het werk
en is arbeid geen behandeldoel, aldus Tilja. 'Ook de
wet- en regelgeving kent knelpunten en er is onvol-
doende financiering om gehele traject lijnloos te onder-
steunen. Tot slot is het ook lastig om betrouwbare
informatie te vinden over het onderwerp.'

Vlottrekken

Het Actieplan Werk en Kanker moet de problematiek
vlottrekken. En de kans daarop is reëel, vindt Cobi
Oostveen, zelfstandig bedrijfsarts, Bedrijfsarts Consu-
lent Oncologie (BACO) en als bestuurslid van de Neder-
landse Vereniging voor Klinische Arbeidsgeneeskunde
(NVKA) betrokken bij het actieplan. 'Het belangrijkste is
dat er nu - zoals wij het noemen - warme rugdekking is
vanuit de ministeries van VWS en SZW. Het besef leeft
dat er overkoepelend beleid moet komen.'

Dat is volgens haar vooral belangrijk omdat het bij
kanker - vergeleken met andere aandoeningen - een
nog grotere uitdaging is om aan het werk te blijven of te
re-integreren 'Dat komt door een aantal specifieke
factoren. Een daarvan is dat mensen op het moment
van de diagnose meestal nog niet ziek zijn, maar dat
pas in de periode daarna worden. Het eerste jaar gaat
vaak verloren doordat de patiënt belastende behande-
lingen moet ondergaan. De uitdaging om daarna in je
eigen werk te re-integreren of je eigen werk op te
pakken wordt alleen maar groter, zeker ook vanwege de
late gevolgen van kanker.'

En dan is er nog het stigma dat er nog altijd op kanker
rust. 'Veel werkgevers zeggen: Laat het werk voor wat
het is en ga eerst maar aan je gezondheid werken. Het
risico op goed bedoelde verwaarlozing is veel groter
dan bij andere chronische ziektes. Ook wordt vaak
gedacht dat iemand afgekeurd zal worden en helemaal
niet meer terugkomt.'

Noodzaak

De noodzaak voor het actieplan is groot, vindt klinisch
arbeidsgeneeskundige oncologie Desiree Dona (Rad-
boudumc), die namens de Nederlandse Vereniging van
Arbeids- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB) meeschreef
aan het Actieplan Kanker en Werk. 'De incidentie van
kanker neemt toe. Momenteel krijgt een op de drie



Tilja van den Berg is
projectmanager van
het versnellings-team
Kanker en Werk



Cobi Oostveen is
zelfstandig bedrijfs-
arts en Bedrijfsarts
Consulent Oncologie
(BACO)



Desiree Dona werkt
als klinisch
arbeidsgeneeskun-
dige oncologie in het
Radboudumc

**“Momenteel krijgt
een op de drie mensen
kanker, en we gaan
toe naar de 50%”**

Nederlanders het, en we gaan toe naar een op de twee.
Het gaat dus over grote aantallen. Ook de incidentie in
de werkzame leeftijd neemt toe en de pensioengerech-
tigde leeftijd is opgeschoven. Een aantal kankertypes
komt bovendien steeds meer voor op jongere leeftijd en
dat heeft alles te maken met onze leefstijl.'

Het is volgens haar een omissie dat er tot op heden nog
geen optimale patiënt-reis is vanaf de diagnose tot en
met terugkeer naar werk. 'En dat geldt trouwens niet
alleen voor kanker, maar ook voor vrijwel alle chroni-
sche aandoeningen.'

Brede aanpak

Het Actieplan Kanker en Werk benoemt de problemen
en geeft aan wat (als eerste) aangepakt moet worden.
Belangrijk is dat maatschappij breed wordt samenge-
werkt om werk en werkbehoud van kankerpatiënten
mogelijk te maken. Cobi: 'Dat begint met interdeparte-
mentale samenwerking en opstellen van een samen-
hangend beleid waarmee de zorg voor mensen met
kanker vanaf de diagnose arbeidsgericht wordt en
professionals uit alle domeinen gaan samenwerken.'
Hiervoor moeten volgens haar politieke keuzes
gemaakt worden. Onvoldoende samenwerking en
financiering zorgen voor sub optimale ondersteuning
van de werkende met kanker. 'Het levert hen veel stress
en belemmeringen op bij het regievoeren op werkbe-
houd.' Tegelijkertijd is het zaak dat alle andere stake-
holders in het medisch en sociaal-medisch domein de
schouders eronder zetten. Desiree: 'We willen een
beweging in gang zetten om dit met elkaar anders en
beter te regelen voor iedereen die geraakt wordt door
kanker.'

Inzet arbeidsdeskundige

Ook de arbeidsdeskundige moet onderdeel van die
beweging zijn. 'De arbeidsdeskundige moet empowered
worden en kennis opdoen. Bijvoorbeeld over wanneer
het nu wel of niet zinvol is om een spoor twee traject in
te gaan.' Cobi vult aan: 'Het eerste jaar gaat vaak



KENNIS OVER KANKER

AKC biedt kennis over kanker en werk

Ook het AKC is zich ervan bewust dat er op het gebied van begeleiding van kankerpatiënten nog een wereld te winnen is. Daarom organiseert het AKC verschillende onderzoeken en activiteiten om de kennis van arbeidsdeskundigen over kanker en werk te vergroten.

• Online workshopreeks Kanker en Werk

AKC en re-integratiebureau Re-turn organiseerden een serie online workshops om arbeidsdeskundigen te voorzien van praktische inzichten en oplossingen voor arbeidskundige dilemma's bij kanker en werk. In deze online workshops ligt de nadruk op interactie en het uitwisselen van praktijkervaring.



Ragna van Hummel is oprichter en directeur van Re-turn



• Collegetour Kanker en werk

Het AKC organiseert in 2024 samen met Re-turn diverse interactieve kennissessies voor arbeidsdeskundigen die meer willen weten over werk en kanker.



• Doorontwikkeling MiLES-tool voor arbeidsdeskundigen

Het ontwikkelen en evalueren van een online tool die arbeidsdeskundigen professionaliseert met betrekking tot de begeleiding van cliënten met een diagnose kanker. MiLES biedt werkgevers handvatten bij de begeleiding van werknemers met kanker. De tool is ontwikkeld op basis van wetenschappelijk onderzoek met werkgevers, werknemers met kanker en bedrijfsartsconsulenten oncologie. Grote delen van de tool lijken ook geschikt voor andere professionals zoals arbeidsdeskundigen. Volg de website van AKC voor ontwikkelingen.



• Onderzoek Werken met de late gevolgen van kanker(behandeling)

Dit project onderzoekt in hoeverre arbeidsdeskundigen die werknemers begeleiden, alert zijn en kennis hebben van late gevolgen van een kanker(behandeling), hoe ze deze kennis toepassen in hun werk en welke informatie hen kan helpen.



helemaal op aan behandelingen, waardoor er helemaal geen arbeidsmogelijkheden zijn. Er volgt dan toch vaak een advies voor spoor twee. Dan heb je het niet meer over de menselijke maat, of over bijdragen aan herstel en behoud van eigen werk. De arbeidsdeskundige zou juist de menselijke maat in de uitvoering van die wetgeving terug kunnen brengen voor mensen met kanker. Dat is die bewegingsvrijheid die je nu al een beetje moet durven nemen, want een wet veranderen is niet binnen een paar maanden. Als je je besluit goed motiveert wordt het vaak door UWV geaccepteerd. Het krijgen van kanker mag geen reden zijn om je werk te verliezen, tenzij je structurele beperkingen overhoudt en je niet meer kunt werken. Maar nu zijn er nog te veel mensen die gedwongen worden om stressvol spoor twee traject in te gaan, terwijl ze nauwelijks belastbaar zijn omdat ze nog druk zijn met herstel en revalidatie.'

Initiatieven

Er zijn overigens op verschillende plekken al initiatieven om arbeid onderdeel te laten zijn van het behandelproces. In het Radboudumc bijvoorbeeld, wordt al heel wat jaren arbeidsgerichte zorg geleverd. 'In alle oncologische zorgpaden is een klinisch arbeidsgeneeskundige lid van het behandelteam en behandelen we vanaf diagnose mee op behoud van werk en inkomen, arbeidsvermogen en terugkeer naar werk of studie', vertelt Desiree. 'Naast arbeid als behandeldoel zetten we arbeid ook in als medicijn en herstel bevorderende factor. In onze optiek helpt werk mee aan het herstel van de gevolgen van de behandeling.'

Dit alles gebeurt in multidisciplinaire teams en domein overstijgende netwerkgroepen. Communicatie en samenwerking zijn daarbij belangrijke succesfactoren. 'Daardoor voorkom je bijvoorbeeld dat patiënten vanuit verschillende domeinen tegenstrijdige adviezen krijgen. De verpleegkundig specialist of de oncoloog adviseert dat werk nog even niet aan de orde is, omdat de patiënt nog moet herstellen of onvoldoende afweer heeft. Terwijl de Arbo- of bedrijfsarts of casemanager vervolgens zegt: er moet nu een re-integratie opgestart worden, want dat staat in de wet. Daar begrijpen patiënten, terecht, echt helemaal niks van.'

De ideale situatie is dus om vanaf diagnose aandacht te hebben voor werk en eventueel de behandeling ook aan te passen voor doelen in het werk. Desiree: 'Je kan allerlei aanpassingen doen aan oncologische behande-

lingen die aan werkbehoud bijdragen. Dat kan in de klinische behandelfase, maar ook later bij de fysiotherapeut of tijdens het herstelprogramma. Kijk naar de patiënt en vraag de patiënt naar diens doelen en biedt daarbij hulp en passende ondersteuning.

Dat betekent volgens Desiree dat je een regionaal, domein overstijgend netwerk moet maken met professionals die samen de patiënt begeleiden, zonder tegenstrijdige adviezen. 'Samenwerken en communiceren. Niet over, maar mét de patiënt. Dat is onze droom en daarom starten we in Nijmegen een proeftuin.' De belangstelling voor deelname vanuit de verschillende domeinen aan de proeftuin is groot. 'Elke arbozorgprofessional die zich bezighoudt met het begeleiden of het behandelen van mensen met kanker, ziet de hulpvraag van patiënten en erkent dat je in netwerken moet samenwerken.'

Maatwerk

De twee bedrijfsartsen benadrukken tot slot de rol van arbeidsdeskundigen. Cobi: 'Zij kunnen dat stukje maatwerk te leveren als het gaat om beoordelen. Natuurlijk heb je de wet waar je rekening mee moet houden, maar kijk naar de persoon die voor je zit en wat die nodig heeft om kans op werkbehoud zo groot mogelijk te maken.'

Desiree vult aan: 'Belangrijk daarbij is dat je voldoende expertise in je netwerk hebt. Bijvoorbeeld een BACO-arbeidsgeneeskundige of klinisch arbeidsgeneeskundige waar je op terug kunt vallen, of een gespecialiseerd re-integratiebureau. Te vaak zie ik dat bedrijven een standaard re-integratie bureau in de providerboog hebben staan. Maar dit kan voor individuele begeleiding van mensen met kanker onvoldoende zijn of zelfs helemaal niet passen.'

Volgens beiden kan daarnaast veel creatiever nagedacht worden over het gebruik van hulpmiddelen en werkaanpassingen. 'Daarover kun je kennis en expertise vragen aan gespecialiseerde bedrijfsartsen of een gespecialiseerd re-integratiebureau.' En tegen de beroepsgroep als geheel zegt Cobi: 'Arbeidsdeskundigen zijn er in veel disciplines. Maar ze zouden zich ook kunnen specialiseren in patiëntgroepen. Mensen met of na kanker zou daar een van kunnen zijn.'



Download hier het Actieplan Kanker en Werk.



Onze scholing helpt bij de ontwikkeling van professionele vaardigheden. Met onderwijs en training van NSPOH draag je met meer kennis en vaardigheden bij aan het verbeteren van de jeugdgezondheidszorg.

• De vertrouwde adviseur

Adviseren wordt steeds belangrijker voor professionals in de publieke- en bedrijfsgezondheidszorg. Heb jij al enige jaren een adviserende rol en wil je jezelf versterken en meer impact hebben? Volg dan deze tweedaagse module.

9 september en 7 oktober 2024 van 9:30 tot 16:30 in Utrecht
[NSPOH.nl/de-vertrouwde-adviseur](https://nspo.nl/de-vertrouwde-adviseur)

• Van mentaal werkvermogen naar werk

In deze tweedaagse module leer je meer zicht te krijgen op het complexe verband tussen mentaal werkvermogen en concrete arbeidsmogelijkheden zodat jij mensen optimaal kunt adviseren.

13 en 27 september 2024 van 9:30 tot 16:30 in Utrecht
[NSPOH.nl/van-mentaal-werkvermogen-naar-werk](https://nspo.nl/van-mentaal-werkvermogen-naar-werk)

• Leren van tuchtzaken voor de bedrijfsarts

Jaarlijks worden circa 650 tuchtklachten over artsen ingediend bij de regionale tuchtcolleges. In deze module leer je over het tuchtrecht, de bijbehorende procedure en vooral wat je kunt doen om een tuchtzak te voorkomen.

27 september 2024 van 13:20 tot 16:30 in Utrecht
[NSPOH.nl/leren-van-tuchtzaken-voor-de-bedrijfsarts](https://nspo.nl/leren-van-tuchtzaken-voor-de-bedrijfsarts)

• Leer omgaan met belemmerende overtuigingen van de werkende

Hoe kom je er als professional achter of iemand gemotiveerd is om terug te keren naar werk? Heeft iemand negatieve verwachtingen over het herstel of catastroferende gedachten? Dit en meer leer je tijdens deze module.

2 oktober 2024 van 09:30 tot 12:40 in Utrecht
[NSPOH.nl/leer-omgaan-met-belemmerende-overtuigingen-van-de-werkende](https://nspo.nl/leer-omgaan-met-belemmerende-overtuigingen-van-de-werkende)

Bekijk onze actuele
bij- en nascholingskalender op [NSPOH.nl](https://nspo.nl)



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 vraagegestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van publiek en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.

Sporten voor het goede doel

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Mariëlle Peppenster (59), arbeidsdeskundige bij arbodienst Perspectief, sport graag met een goed doel voor ogen.

TEKST | Diederik Wieman

Ik heb altijd al veel gesport, vroeger voetbalde ik bijvoorbeeld op vrij hoog niveau. Maar toen ik als Z-verpleegkundige ging werken kreeg ik onregelmatige diensten en dan is een teamsport lastig in te passen. Daarna werd het een beetje een zoektocht. Dan ging ik weer eens tijdje fitnesssen, dan weer hardlopen. Ik deed van alles om wel in beweging te blijven.'

Impact

'Al heel vroeg in mijn leven kwam ik in aanraking met kanker, omdat het zoontje van mijn oudste zus aan leukemie overleed. Zelf was ik toen nog een puber en die periode heeft veel impact gehad. Naarmate je ouder wordt, word je in je omgeving steeds vaker geconfronteerd met de ziekte, ook van heel dichtbij. Zo ondervindt mijn broer elke dag nog veel last van de bijwerkingen van de heftige behandelingen die hij heeft moeten ondergaan. Je voelt je vaak heel onmachtig, maar om toch iets te doen besloot ik om mijn sportieve uitdaging te combineren met geld inzamelen voor kankeronderzoek. In 2012 gaf ik mij voor het eerst op voor de Alpe d'Huzes om geld voor kankeronderzoek in te zamelen. Die eerste keer beviel zo goed, dat ik het sindsdien altijd ben blijven doen. Door

het jaar heen doe ik vaak mee aan een-daagse hardloop- of fiets evenementen die aan een goed doel gekoppeld zijn. Ik schrijf me in, betaal een sponsorbedrag en ga de uitdaging aan. Een keer per twee jaar probeer ik mee te doen aan een groot, meerdaags evenement zoals de Alpe d'Huzes. Ik doe dat niet elk jaar, omdat je toch vaak een flink bedrag aan sponsorgeld bij elkaar moet krijgen om je te mogen inschrijven. Dat wordt natuurlijk wel steeds lastiger naarmate je vaker bij mensen aanklopt.

Zwemmen

'Twee jaar na de Alpe d'Huzes heb ik meegedaan aan Duchenne Heroes, een meerdaagse mountainbike tocht van Noord-Frankrijk naar Nijmegen om geld in te zamelen voor de spierziekte Duchenne. Een ander doel dan kanker onderzoek, maar ook héél belangrijk.

In 2016 heb ik weer voor het KWF gesport en met 2 vriendinnen de Mont Ventoux beklommen met de fiets. In 2020 had ik mij ingeschreven voor de marathon van Eindhoven, die ook het KWF als goed doel had. Maar die ging helaas niet door wegens corona. Toen dacht ik: wat kan ik doen om toch in conditie te blijven? Ik ben toen gaan trainen voor een ultraloop. Dat was het beste besluit ooit, want wat is het heerlijk om hard te lopen in natuur. We zijn na de ultraloop met een groepje vrouwen verder gegaan. Onder de naam 'En door.....' trailen we nog regelmatig samen. Ik geniet altijd enorm van deze trails met mijn loopmaatjes.

De marathon van Eindhoven heb ik een jaar later alsnog gelopen. En in 2021 heb ik voor



het eerst samen met mijn collega's van mijn vorige werkgever (Actief Zorg) aan een zwemevenement voor het KWF meegedaan, de Swim to Fight Cancer, die in veel plaatsen wordt gehouden.'

'Het was het laatste zetje om ook eens een



maatjes van "En door...." lopend of op de fiets begeleid. Ik had mijn evenement bij het KWF aangemeld en heb met deze soloactie ruim € 2.700,- opgehaald.

Eind augustus staat de Tour for Life op het programma, waarin ik samen met een grote groep collega's van Perspectief en Camas IT in drie dagen vanuit de Vogezen naar Maas-tricht fiets. In totaal is dat 500 km met 5000 hoogtemeters. Voor ons als collega's extra bijzonder om dit samen te doen en zo onze collega Harry een 'hart onder de riem' te steken. Ook de opbrengst hiervan gaat weer naar kankeronderzoek. In september doe ik verder met mijn vorige werkgever Actief Zorg ook weer mee met Swim to Fight Cancer. Dat zijn dus weer mooie en belangrijke uitdaging om voor te trainen.

Belangrijk

Inmiddels heb ik ruim € 20.000,- opgehaald voor het goede doel, waarvan het grootste deel naar nog meer onderzoek naar kanker is gegaan. Zolang ik het fysiek kan volhouden, blijf ik dit doen, want elke euro telt! Financieel bijdragen geeft mij het gevoel dat ik wat minder machteloos toekijk, dat ik toch iets doe.

Veertig jaar geleden overleed mijn neefje, maar mede door het voortdurend onderzoek is kanker in steeds meer gevallen te genezen of een chronische aandoening. Ik hoorde pas op de radio dat kinderen in 83% van de gevallen niet meer aan kanker overlijden. Dat bewijst maar weer hoe belangrijk het is om onderzoek te blijven doen.



Mocht je Mariëlle willen sponsoren voor nog meer onderzoek naar kanker download dan deze QR-code:



triatlon te doen. Ik had immers al lange afstanden gelopen en gefietst, dus een triatlon leek mij wel leuk als nieuwe uitdaging. Een triatlon is op een dag 3,8 km zwemmen, 180 km fietsen en 42,2 km hardlopen. Na veel trainen was het vorig jaar (26-04-2023) op de

geboortedag van mijn neefje zover. Ik heb het evenement helemaal zelf georganiseerd. De triatlon had ik opgedeeld in kleinere rondes met als centraal punt ons favoriete eetcafé in Oisterwijk. Iedere ronde werd ik afwisselend door familie, vrienden en mijn loop-

Al 15 jaar kennis ontwikkelen, verspreiden en ontsluiten

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum viert jubileum



Op 1 juli 2024 bestaat het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) 15 jaar. Opgericht door de NVvA en het UWV vanuit de behoefte van arbeidsdeskundigen aan een instituut voor de ontwikkeling en verspreiding van kennis. Monique Klompé, voorzitter van het eerste uur: 'Het was een groot avontuur, een sprong in het diepe. Maar de sprong is wonderwel geslaagd.'

TEKST | Lisa van Rens

'W' e waren geïnspireerd door de discussie die hoogleraar Frans Nijhuis destijds aanzwengelde', gaat Monique verder. 'Hij pleitte ervoor de arbeidsdeskundige als een echte vakexpert te beschouwen en te voeden met evidence-based onderzoek. Daar zou het AKC mee starten. De vertaalslag naar de praktijk vond ik daarbij erg belangrijk. Het mocht geen louter academische exercitie worden. De wetenschap was er voor de arbeidsdeskundige, niet andersom.' Toenmalig programmadirecteur Tjeerd Hulsman bevestigt dit. 'Het moest voor, door en van arbeidsdeskundigen worden. Daar hamerde Monique elke dag op.'

Wetenschap, praktijk en beleid

De vertaling van wetenschappelijke inzichten naar de uitvoeringspraktijk van en praktische handvatten voor arbeidsdeskundigen staat bij het AKC nog altijd hoog op de agenda. Tinka van Vuuren, huidig voorzitter van de programma-adviescommissie (PAC), was lid van de visitatiecommissie die het AKC hier in 2018 over adviseerde. 'Arbeidsdeskundigen voelden zich niet altijd gehoord in al het

"onderzoeksgeweld". Wij adviseerden het AKC deels anders te gaan werken om de arbeidsdeskundigen meer een stem te geven. Advies dat onder andere gevolg heeft gekregen in de PAC: deze werkt vooral bottom-up, waar het eerder vooral top-down was.' Toch is de praktijk niet 100 procent leidend, vertelt directeur Marianne Holleman. 'Vanuit onze gidsfunctie en ons multidisciplinair gedachtegoed kijken wij ver vooruit. We willen maatschappelijke thema's agenderen die voor de arbeidsdeskundige praktijk nog niet altijd voelbaar zijn. Mede dankzij de PAC is er voldoende ruimte voor verschillende geluiden – wetenschap, praktijk en beleid – en kwaliteitsborging, en blijft alles goed in balans.' Sandra Brouwer, hoogleraar sociale geneeskunde, beaamt het belang om met verschillende groepen aan tafel te zitten. 'Het is goed om als wetenschapper uit die ivoren toren te komen en alle kanten van het verhaal te horen. In deze dynamiek zijn we

bovendien steeds meer elkaars taal gaan spreken.'

Bredere blik

Die dynamiek is ook steeds zichtbaarder in het werkveld. In de loop der jaren verschuift de focus van het AKC steeds meer naar de buitenwereld, vertelt Marianne. 'Met onze strategie richten we de pijlen op een brede doelgroep: iedereen die zich inzet voor arbeidsparticipatie. Onze kennisproducten zijn relevant voor andere professionals in het werkveld. Het is zaak dat zij onze informatie ook vinden. Daarnaast werken we steeds vaker samen in consortia en richten we ons op arbeidsdeskundigen én professionals waar zij veel mee samenwerken.' AKC-voorzitter Hans Spigt sluit zich daar volledig bij aan: 'Onze wortels liggen bij de NVvA en daarmee zullen we altijd verbonden zijn. Maar willen arbeidsdeskundigen met de vraagstukken van de hedendaagse arbeids-



Monique Klompé



Tjeerd Hulsman



Tinka van Vuuren



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

markt aan de slag, dan kunnen ze niet stil blijven staan. Aanhaken bij andere professionals en opereren vanuit een web van arbeidsprofessionals is de toekomst van de arbeidsdeskundige praktijk.'

Arbeidsmarkt en technologie

De arbeidsmarkt is namelijk continu in ontwikkeling. De veranderingen gaan razendsnel en zijn talrijk, denk aan krapte op de arbeidsmarkt, nieuwe vormen van arbeid, hybride werken en nieuwe arbeidsrisico's. Een deel van de veranderingen zijn ingegeven of worden mogelijk door technologische ontwikkelingen. 'Dit staat al lange tijd bij het AKC op de agenda', vertelt Sandra. Zij was jarenlang lid van de PAC en diens voorganger, de Programmaraad. 'In de periode 2014-2019 besloten we om het onderzoek te verbinden aan centrale thema's. Een van die thema's was robotisering. Het ging toen al over mogelijke ondersteuning van robots bij belastende taken.'

De invloed van technologische ontwikkelingen op arbeid is nog steeds een belangrijk thema, voor de maatschappij en voor het AKC. Programmamanager Vincent Braun kijkt met fascinatie en argusogen naar de razendsnelle opkomst en ontwikkeling van kunstmatige intelligentie (AI). 'Dat neemt zo'n vlucht dat we de gevolgen nog niet volledig overzien. Hoe verhoudt AI zich tot personele arbeid? Wie zijn straks nog nodig en wie niet? Hoe kunnen we mensen binnenboord houden?'

Veranderingen in het arbeidsdeskundig vak

Ook het vak van arbeidsdeskundigen zal veranderen, en is al enorm veranderd sinds de oprichting van het AKC, ziet Monique. 'De arbeidsdeskundige begon ooit vanuit verzekeringsperspectief en deed aanvullend re-integratieactiviteiten. Nu kijkt de arbeidsdeskundige veel breder en ligt de focus vooral op de blijvende inzetbaarheid van een werknemer. Op de balans en belastbaarheid. Van iemand die vaststelt en analyseert heeft de arbeidsdeskundige zich ontwikkeld tot iemand die in oplossingen denkt. Arbeidsdeskundigen zijn ook veel zelfbewuster geworden en zien zichzelf als gelijkwaardige partner van de bedrijfs- en verzekeringsarts. Met dank ook aan de tandem die de arbeidsdeskundige praktijk en de wetenschap samen in beweging hebben gezet.'

Hans kijkt verder vooruit: 'Het mooiste zou zijn als we arbeidsdeskundige methodieken meer kunnen gaan inzetten voor mensen die geen werk hebben. Nu komt de arbeidsdeskundige praktijk per definitie voort uit werkgevers-werknemersregelingen. Hoe mooi zou het zijn als we deze expertise ook in kunnen zetten om mensen die al jarenlang in de bijstand thuiszitten aan het werk te helpen? Dat ook iemand zonder werkgever een arbeidsdeskundig advies kan krijgen vanuit de gemeente?'

De positie van werk

'Bovendien verandert ook de positie van

MEER WETEN?

Richting 1 juli lees je op arbeidsdeskundigen.nl/akc uitgebreide interviews met Tjeerd Hulsman en Monique Klompé, Sandra Brouwer, Hans Spigt en Tinka van Vuuren en Marianne Holleman en Vincent Braun.

Ook de rest van het jaar besteden we op de website aandacht aan het jubileum. Na 1 juli volgt bijvoorbeeld een interview met Roland Blomk en Shirley Oomens.

betaald werk in de toekomst', vult Marianne aan. 'Jongeren zien werken steeds minder als dé manier om hun idealen te verwezenlijken en hun leven zin te geven. Idealen kunnen ook verwezenlijkt worden door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, reizen of voor anderen zorgen. Die verandering van status heeft ongetwijfeld invloed op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. En dus op het werk van arbeidsdeskundigen en andere professionals op het gebied van arbeidsparticipatie. Ik ben heel benieuwd hoe dit gaat verlopen en welke dynamiek dit teweeg zal brengen.'

Hoe de arbeidsmarkt, technologie en de arbeidsdeskundige praktijk ook veranderen, het AKC hoopt professionals nog vele jaren te ondersteunen. Met webinars, tools en andere vertalingen van wetenschappelijke inzichten naar de uitvoeringspraktijk. Om eraan bij te dragen dat iedereen die wil en kan werken kan (blijven) deelnemen aan de arbeidsmarkt.



Marianne Holleman



Sandra Brouwer



Hans Spigt



Vincent Braun



Longfibrose en werk

Arbeidsdeskundige Gwen Smit verloor haar vader en oom aan longfibrose. Zij zag van dichtbij hoe verschrikkelijk deze onbekende ziekte is. Omdat longfibrose ook werkgerelateerd kan zijn, vindt ze het belangrijk om aandacht te vragen voor de ziekte.

TEKST | Yasmin Gür, Gwen Smit, Raoul Koolen

In dit artikel vragen we Yasmin Gür, verpleegkundig specialist bij het Expertisecentrum voor Interstitiële en Vasculaire Longziekten van het Erasmus MC, over deze ziekte.

Gwen Smit (arbeidsdeskundige bij Het Arbeidsdeskundig Collectief) vertelt wat zij in haar directe omgeving ervoer.

Wat is longfibrose en hoe beïnvloedt het mensen?

Yasmin: 'Longfibrose valt onder de interstitiële longziekten, een groep van meer dan honderd ziektes die allemaal het 'interstitium' – de ruimte tussen de longblaasjes en de bloedvaten – aantasten. Het zorgt ervoor dat er littekenweefsel (fibrose) wordt gevormd rondom de longblaasjes, waardoor je longcapaciteit vermindert en je moeite krijgt met zuurstof opnemen. Veel mensen met longfibrose hebben last van kortademigheid, vooral als ze zich inspannen. Ze hoesten veel en hun conditie gaat achteruit. Belangrijk om te weten is dat longfibrose een chronische ziekte is die heel verschillend kan verlopen per persoon.'

Hoe vaak komt longfibrose voor?

Yasmin: 'We hebben hier geen exacte getallen van, maar geschat wordt dat er jaarlijks bij ruim duizend mensen in Nederland de diagnose wordt gesteld. Hoewel de meerderheid van de getroffen mensen ouder is dan vijftig jaar, kan longfibrose bij zowel mannen als vrouwen op elke leeftijd voorkomen, al komt het iets vaker voor bij mannen.'

Wat is de oorzaak?

Yasmin: 'Longfibrose kan allerlei oorzaken hebben. Een daarvan is het inademen van schadelijke stoffen op het werk. Denk hierbij aan materialen zoals steenwol, asbest, glasvezel of steenstof. Deze stoffen kunnen niet alleen longfibrose veroorzaken, maar ook andere werkgerelateerde longziekten zoals astma, COPD, pneumoconiose (bijvoorbeeld stoflongen, silicose, asbestose) en extrinsieke

allergische alveolitis (EAA). Daarnaast kunnen deze stoffen bestaande aandoeningen zoals astma en COPD verergeren. Ook kan longfibrose veroorzaakt worden door bepaalde auto-immuunziekten, zoals reuma, of door het gebruik van bepaalde medicijnen. Verder is er nog de vorm van longfibrose waarbij de oorzaak onbekend is; deze noemen we 'idiopathische longfibrose', afgekort als IPF. Soms spelen erfelijke factoren hierbij een rol.'

Hoe is het beloop van de ziekte?

Yasmin: 'Dat hangt van allerlei factoren af. Denk aan de oorzaak van de ziekte, of je nog steeds blootgesteld wordt aan triggers, hoe je op behandelingen reageert en je genetische aanleg. In sommige gevallen is er in een vroege fase een meer inflammatoire reactie. Als je dit vroeg opmerkt en wordt behandeld, kun je de ziekte soms stabiliseren of zelfs omkeren. Maar als de fibrose eenmaal is ontstaan is deze vaak onomkeerbaar. Omdat longfibrose verschillende oorzaken kan hebben en het ziektebeloop kan variëren, is een allesomvattende aanpak cruciaal. Dit betekent dat je alle aspecten van de ziekte en de behoeften van de patiënt meeneemt: de behandeling van de symptomen, het identificeren en wegnemen van de specifieke oorzaken, en ondersteuning op fysiek en emotioneel vlak. Daarnaast is het belangrijk om de voortgang van de ziekte en de behandeling continu te monitoren. Zo zorg je ervoor dat de patiënt de best mogelijke zorg krijgt.'

Wat is het advies bij verdenking van werkgerelateerde longziekten?

Yasmin: 'Het is belangrijk om in een vroege fase de symptomen en kenmerken te herkennen van een werkgerelateerde longziekte. In Nederland kunnen huisartsen en bedrijfsartsen patiënten doorverwijzen naar gespecialiseerde kenniscentra voor diagnose en behandeling. De diagnose begint met het vaststellen van de longziekte volgens richtlijnen, en als een relatie met het werk vermoed wordt, moet dit objectief worden vastgesteld, bijvoorbeeld door longfunctietesten en werkplekonderzoeken. Arbeidsdeskundigen spelen een cruciale rol bij het begeleiden van de patiënt om aan het werk te blijven. Er kunnen bijvoorbeeld voorzieningen getroffen worden indien een patiënt zuurstof bij inspanning moet gebruiken. Er zijn zeer compacte handzame mobiele zuurstofapparaten van rond de 2,5 kg die in een

tasje zitten, die de patiënt dus ook mee kan nemen naar het werk.'

Blijven werken

Hoelang mensen met longfibrose kunnen blijven werken is lastig te voorspellen. Volgens de Longfibrose Patiënten-gids hangt veel af van het verloop van de ziekte en om wat voor soort werk het gaat. Belangrijk wat dat betreft is of de werkomgeving het gebruik van extra zuurstof toelaat. In de gids wordt patiënten geadviseerd niet aan het



Yasmin Gür, verpleegkundig specialist in het Erasmus MC



Arbeidsdeskundige Gwen Smit

MEER INFORMATIE:

www.longfibrose.nl

<https://www.ildnetwerk.nl/>

www.longfonds.nl/

longziekten/longfibrose

Werk en Longen
www.wel-010.nl/

onmogelijke vast te houden. Geleidelijk afbouwen van het werk is beter voor lichaam en geest dan doorwerken terwijl het eigenlijk niet meer gaat. Er kan ook rust ontstaan wanneer de patiënt stopt met werken. Hierdoor ontstaat tijd voor andere dingen die belangrijk zijn, zoals het samenzijn met vrienden en familie.

Hoe verging het de vader en oom van Gwen?

Gwen: 'Mijn vader en zijn broer zijn beide binnen vijf jaar na de diagnose aan longfibrose overleden. Mijn vader reed na zijn pensioen op de taxi en verzorgde daar het leerlingenvervoer. Uiteindelijk dwong de benauwdheid hem 1,5 jaar voor zijn sterven te stoppen met werken. Mijn vader en oom zijn nog lang autonoom gebleven: reden zelfstandig auto, deden boodschappen en klusjes in huis en tuin. Mijn oom zorgde zelfs nog voor zijn dubbel gehandicapte dochter. Pas in het laatste jaar werden voorzieningen zoals een traplift getroffen en gebruikten ze steeds meer zuurstof. Behandeling met medicatie was al vanaf het begin ingezet. Gedurende een langere periode van die vijf jaar bleven de resultaten uit ziekenhuis goed. Pas in het laatste jaar liep de zuurstof-inname in hun longen snel terug. Dit uitte zich in korte stukken lopen (max. 30 meter) en daarbij frequent (en op den duur voortdurend) gebruik van een rollator en bijna continue toevoer van zuurstof (fles op kar). Ook in de nacht. Cognitief waren mijn vader en oom tot op de dag van overlijden nog prima. Volgens de behandelaars in het Erasmus MC was er geen erfelijk verband.'

Kun je iets vertellen over de inzamelingsactie?

Gwen: 'Jazeker! De crowdfundingactie is bedoeld om geld in te zamelen voor onderzoek naar longfibrose. Vanuit onze woonplaats Etten-Leur fietsen mijn man en ik op 100% spierkracht naar Rome. Via ons blog willen we vrienden, familie en ons zakelijk netwerk inspireren een gift te doen aan de Longfibrose Patiëntenvereniging. We willen met onze fietstocht bijdragen aan het vinden van betere behandelingen en hopelijk een genezing voor deze nare ziekte. De fietsreis was gepland voor eind april maar moest vanwege een operatie van mijn moeder worden uitgesteld en start nu op zaterdag 20 juli aanstaande.'

Scan de QR-code voor meer informatie.



NVvA voorjaarscongres: Geen woorden maar daden!

Op dinsdag 4 juni werd het NVvA-voorjaarscongres gehouden. Met Rotterdam als locatie was het thema snel gevonden: 'Geen woorden maar daden', of liever gezegd: geef woorden aan daden, want de dag stond in het teken van mooie praktijkvoorbeelden.

Het was een voorjaarscongres dat als gedenkwaardig de boeken in gaat. Voor het eerst was Rotterdam als congreslocatie gekozen en ook de opzet van de dag was anders dan anders. En vooral bijzonder. De start was aan de kade vlak onder de Erasmusbrug, waar een prachtig, historisch schip de congresgangers opwachtte. Nadat de congresgangers zich hadden ingescheept, vertrok het schip voor een tocht op de druk bevaren Maas. In het ruim stond een goed verzorgde lunch klaar en heette NVvA-voorzitter Bert van Swam iedereen welkom. 'Vandaag gaat de NVvA met 500 arbeidsdeskundigen het schip in', zei Bert met een knipoog naar het vervoermiddel van de dag. Om daarna serieus te vervolgen: 'Laten we het omdraaien: vandaag gaat de NVvA samen met jullie een nieuwe koers verkennen. We gaan kijken wat de toekomst ons brengt, want als



verenging zij we druk met de Arbeidsdeskundige van de toekomst. En die toekomst maken we samen, dat is hartstikke belangrijk.' Daarna vertelde NVvA-bestuurslid en (mede)congresorganisator Mieke Rabou iets over het programma van de dag.

De boottocht benadrukte nog maar eens de

dynamiek van de wereldhavenstad Rotterdam. Het ging langs pakhuizen, scheepswerven, cultureel erfgoed en de jeneverstokerijen in Delfhaven. En altijd op de achtergrond de indrukwekkende skyline van Rotterdam.

Aan het begin van de middag meerde het

Foto links: NVvA-voorzitter opende de dag aan boord van 'Docks 2'
Foto midden: Hilal Makhoekhi helpt ex-gedetineerden aan werk
Foto rechts: Arbeidsdeskundigen Ali Senturk en Didem Yücelen vertelden over intercultureel werken



Foto links: PostNL heeft
steeds meer mensen uit de
doelgroep in dienst,
vertelde Amber van
Druenen
Foto midden: Fanny
Davelaar: De Koekfabriek
is andere koek
Foto rechts: Robin
Achterkamp helpt met zijn
cateringbedrijf mensen
met mentale problemen



schip af voor het iconische Hotel New York, waar vroeger het hoofdkantoor van de Holland Amerika Lijn was. Vandaaruit ging het te voet naar het Luxor theater voor het inhoudelijk middagprogramma. Dat werd op aanstekelijke en professionele wijze aan elkaar gepraat door de Rotterdamse taal-kunstenaar Roel Pot (te Rotterdams voor woorden).

Praktijkvoorbeelden

Hij kondigde een serie sprekers aan die met prachtige praktijkvoorbeeld kwamen. Hilal Makhoekhi bijvoorbeeld, die zich met uitzendbureau Current richt op kandidaten met een detentie achtergrond. 'Ik ben begonnen uit frustratie omdat ik zelf geen baan kon krijgen nadat ik twee jaar in detentie was geweest.' Via Current zijn

inmiddels al zo'n 500 ex-bajesklanten aan duurzaam werk geholpen.

Fanny Davelaar is van De Koekfabriek, waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt koekjes bakken voor de horeca. Het gaat om mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking, asielzoekers mét of zonder een verblijfsvergunning, maar ook om mensen met autisme, ex-thuislozen en ex-gedetineerden of jongeren die hun opleiding niet konden afmaken. Deze doelgroepen gaan ook PostNL aan het hart, zo bleek uit de presentatie van manager jobcoaches Amber van Druenen. In steeds meer PostNL regio's werken jobcoaches mee, zodat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt er aan de slag kunnen.

Ali Senturk en Didem Yücelen zijn beiden als

arbeidsdeskundigen actief in de letsel-schade en werken voornamelijk met cliënten die de Nederlandse taal niet of onvoldoende machtig zijn. Zij vertelden over de successen (en de blunders) die ze in de praktijk meemaken.

Tot slot was er het indrukwekkende verhaal van Robin Achterkamp. Hij was ooit suïcidaal maar zocht op tijd hulp. Nu runt hij Lunch-bunch, een bedrijfscatering bedrijf dat inmiddels ook enkele lunchrooms exploiteert. Er werken met name mensen met mentale problematiek.

De dag werd afgesloten met een aangeklede borrel op het dakterras van het Luxor. Met uitzicht op de skyline van Rotterdam werd nog gezellig nagepraat over een zeer geslaagd voorjaarscongres.





Van werk naar werk

Het Werkcentrum als één regionaal loket

We kennen in Nederland veel organisaties die mensen begeleiden naar passend werk of scholing. Allemaal met hun eigen dienstverleningspakket, werkwijze en loket. Juist daardoor kunnen veel werkenden en werkzoekenden de juiste dienstverlening niet altijd vinden.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema *

Ook voor werkgevers is het te ingewikkeld. Daarom wil het kabinet de arbeidsmarktinfrastuur hervormen. Zo komt er één regionaal loket: het Werkcentrum. We kennen momenteel 35 arbeidsmarktregio's waarin publieke en private organisaties zich inspannen om mensen te begeleiden naar passend werk of scholing. Samen vormen al deze organisaties de arbeidsmarktinfrastuur.

Alle organisaties in de arbeidsmarktinfrastuur hebben hun eigen dienstverleningspakket, werkwijze en loket. Ze werken samen in regionale mobiliteitsteams, WerkgeversServicepunten en Leerwerkloketten.

Niet zo vreemd dat werkenden en werkzoekenden niet altijd het juiste loket kunnen vinden. Maar ook voor werkgevers is het ingewikkeld dat zij worden benaderd door verschillende partijen tegelijk en/of te maken hebben met een grote diversiteit aan regelingen en uitvoerders daarvan.



Marjol Nikkels-Agema is vaktechnisch directeur bij CS Opleidingen BV

Hervorming

Het kabinet wil daarom dat de dienstverlening van de betrokken partijen overzichtelijker en toegankelijker wordt. Hiervoor worden vier maatre-

gelen geïntroduceerd:

- het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
- het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
- het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
- het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

Streefdatum voor de invoering is 1 januari 2026. Tot die tijd wordt hier stap voor stap naar toegewerkt.

1. Eén regionaal loket

Om de arbeidsmarktdienstverlening toegankelijker en beter vindbaar te maken, komt er in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk regionaal loket met een herkenbare en eenduidige naam: het Werkcentrum. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken.

Het UWV en de gemeenten krijgen de taak om het Werkcentrum te organiseren en om een gidsfunctie te vervullen. Dus de verbinding tot stand te brengen met de juiste dienstverlening.

De partijen in het Werkcentrum behouden hun zelfstandigheid met de bijbehorende verantwoordelijkheid voor de eigen dienstverlening, want het Werkcentrum is geen rechtspersoon en de bestuurlijke verhoudingen wijzigen niet. Het Werkcentrum kan bijvoorbeeld doorverwijzen naar O&O-fondsen, maar werkgevers- en werknemersorganisaties blijven hiervoor verantwoordelijk.

2. Een versterkt van-werk-naar-werk-stelsel

In het SER middellange termijnadvies 2021-2025 hebben de sociale partners de ambitie uitgesproken om te komen tot dekkende van-werk-naar-werk-dienstverlening. Dit houdt in dat werkenden toegang hebben tot dienstverlening die nodig is om duurzaam de overstap naar ander werk te maken. Ongeacht de contractvorm, de sector waarin diegene werkzaam is of de omvang van het bedrijf.

Het kabinet wil deze ambitie steunen met een tijdelijke, meerjarige financiële impuls. Ze verwachten namelijk dat de van-werk-naar-werk-dienstverlening zonder deze impuls niet op alle onderdelen in het stelsel tot stand komt. Met de sociale partners wordt

Gegevensdeling is essentieel voor goede samenwerking

verkend welke hiaten in de van-werk-naar-werkdienstverlening bestaan en wat er nodig is om deze weg te nemen.

3. Ondersteuningsbehoefte

In de praktijk blijkt het lastig om tijdig passende en/of doorlopende begeleiding aan mensen te bieden, doordat dienstverlening en werkprocessen van partijen onvoldoende op elkaar aansluiten. Voor een deel van de dienstverlening is expertise en inzet van meerdere organisaties nodig. Dit geldt vooral voor mensen met een complexe ondersteuningsbehoefte.

Wanneer organisaties meer mogelijkheden en handelingsruimte hebben om samen te werken, kunnen zij mensen beter ondersteunen. Het kabinet geeft daarom een tijdelijk impulsbudget om gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen. Zo kan dienstverlening worden georganiseerd die aansluit bij de opgaven en ondersteuningsbehoefte in de regio. Een voorbeeld is de ontwikkeling van publiek-private scholingsprojecten of de implementatie van sectorale Ontwikkelpaden richting kansrijke beroepen, zoals de kinderopvang.

In een sectoraal Ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies en bijbehorende (delen van) opleidingen binnen een sector kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht. Het kabinet wil dat het UWV en gemeenten gezamenlijk optrekken bij projecten, scholingsinitiatieven en de inkoop van re-integratiediensten. Om de intensievere samenwerking in de arbeidsmarkt te faciliteren is daarnaast gegevensdeling essentieel. Om dit mogelijk te maken wil het kabinet een wettelijke basis creëren voor de verwerking van de noodzakelijke persoonsgegevens.



Ook worden op landelijk niveau afspraken gemaakt over de standaardisatie van gegevens en de uitwisseling hiervan. Het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) heeft al belangrijke stappen hierin gezet.

4. Landelijk en Regionaal Beraad

Er zijn sinds de vorming van de 35 arbeidsmarktregio's vele initiatieven geweest die uiteindelijk slechts tijdelijke impulsen zijn. Denk aan Matchen op Werk, Perspectief op Werk, Dichterbij dan je denkt en de regionale mobiliteitsteams. Door de veelheid en tijdelijkheid van alle initiatieven is de samenwerking, planvorming en dienstverlening incidenteel gestuurd en versnipperd. Het ontbreekt aan een eenduidige governance voor duurzame samenwerking en coördinatie in arbeidsmarktbeleid. Dit geldt op verschillende niveaus: binnen de arbeidsmarktregio, tussen de arbeidsmarktregio's en in relatie tot landelijk of op andere schaal opererende partijen, zoals sectoren, provincies en ministeries.

Om samenwerking tussen publieke en private organisaties te verankeren, komt er één Landelijk Beraad en in iedere arbeidsmarktregio één Regionaal Beraad. Deze beraden leggen meerjarig arbeidsmarktbe-

leid vast in een meerjarenagenda. De onderwerpen waar het Regionaal Werkbedrijf zich nu voor inzet blijven onderwerpen die horen op de tafel van het Regionaal Beraad, waar minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties bij betrokken zijn. Over de inzet van publieke en private middelen en de ambities uit de meerjarenagenda maken partijen afspraken in het Landelijk en Regionaal Beraad.

Re-integratietips

Kijk eens voor mensen die in een totaal andere sector willen re-integreren bij de O&O fondsen naar opleidingsmogelijkheden met baangarantie er geboden worden. Scholing is belangrijk voor het duurzaam inzetbaar houden van mensen. De scholing zou wellicht ook vanuit de transitievergoeding gefinancierd kunnen worden. De werknemer moet hier wel vooraf toestemming voor geven. Het voordeel is dat de opleiding bruto gefinancierd wordt. De werkgever dient de betaling van de scholing goed te administreren, want als de werknemer bijvoorbeeld na 104 weken ziek uit dienst gaat worden ook deze kosten meegenomen in de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. ←

TOT UW DIENST



Alexander Pechtold
en Bart Snels

192 pagina's,

Prometheus 2024

ISBN 9789044654196

€ 21,50

Ook als e-boek

Tot uw dienst

Tegenspraak door publieke dienstverleners

Uitvoeringsorganisaties zoals het CBR, UWV of DUO voeren specifieke taken uit voor de overheid. Zij hebben een eigen bestuur, maar vallen onder ministeriële verantwoordelijkheid. In de jaren negentig zijn zij op afstand van het ministerie geplaatst met als doel de uitvoering te verbeteren en te depolitiseren.

Die afstand tussen Kamer en publieke dienstverlening is daarna alleen maar groter geworden. Steeds blijkt weer dat de wensen van de politiek en de mogelijkheden van publieke dienstverleners niet goed op elkaar aansluiten. Alexander Pechtold en Bart Snels schreven hierover het boek 'Tot uw dienst'. Beiden waren kamerlid en zijn nu respectievelijk algemeen-directeur van het CBR en inspecteur-generaal van de Belastingdienst. Ze zijn kritisch op de politiek. Beleid wordt met de beste bedoelingen gemaakt, maar de mensen die hiervoor verantwoordelijk zijn, hebben vaak geen idee hoe dit zal uitpakken in de samenleving. Ook de uitvoering ontkomt bij hen niet aan kritiek. Iedere uitvoerder moet zich afvragen, zijn we wel de juiste dingen aan het doen. En zich er niet bij neerleggen bij 'dit is nou eenmaal zoals het moet.

De auteurs maakten de overstap van de Tweede Kamer naar de wereld van uitvoering. De kranten staan vol van bestuurscrises. Of het nu de Toeslagenaffaire betreft of de stikstofproblematiek. Eén stem is daarbij vaak onderbelicht, die van de duizenden mensen die het beleid moeten uitvoeren. De politiek stort een hoop over de uitvoerders uit maar ziet hen niet, en op de ministeries worden zij niet begrepen. Voor dit boek spraken Pechtold en Snels tien mensen uit de publieke dienstverleners die achter de balies werken van CAK, RVO, DUO, Gemeente Dordrecht, Ombudsman Amsterdam, Immigratie- en Naturalisatiedienst, Rijkswaterstaat, UWV, Sociale Verzekeringsbank en de Belastingdienst. Daarnaast komen Mark Rutte en Herman Tjeenk Willink aan het woord.

Het is verfrissend om mensen in de uitvoering ongefil-

terd uitgebreid hun verhaal te laten doen. Zij werken voor uiteenlopende diensten, maar zij hebben gemeen dat zij allemaal worstelen met van hogerhand opgelegd beleid dat vaak het resultaat is van politieke geldingsdrang en het sluiten van compromissen. De politiek is korte termijn gericht en wil snel scoren. Een typerend voorbeeld in dit boek is de zogenaamde pechgeneratie, een grote groep studenten die onder het leenstelsel heeft geleend en daardoor in de financiële problemen is gekomen. Inmiddels is het leenstelsel afgeschaft en de basisbeurs weer ingevoerd. De politiek vindt dat deze generatie gecompenseerd moet worden. De krantenlezer denkt, ja logisch. DUO zit vervolgens met de handen in het haar. Hoe moet die compensatie eruitzien? Wat is de definitie van pechgeneratie? Hoe voorkomen we compensatie bij studenten die daar geen recht op hebben?

Herkenbaar voor AD'en

Dat Kamerleden niet goed luisteren naar de professionals in de uitvoering is niet uit onwil, maar zij worden vaak in de houdgreep gehouden van departement en media. En ministers krijgen onvoldoende tijd om gedegen na te kunnen denken over moties. En als professionals wel de gelegenheid krijgen om hun zorgen te uiten over een te voeren beleid, worden de rauwe randjes naar boven weggehaald en verandert er uiteindelijk weinig. De auteurs schromen niet gevoelige vragen aan bod te laten komen. Waarom verdienen beleidsmakers meer dan uitvoerders? Hoe kan het dat je manager kunt worden zonder ooit in de uitvoering gewerkt te hebben? Uitvoerders moeten meer gehoord worden.

Mensen in de uitvoering van publieke dienstverleners zullen bij het lezen van dit boek zich gesteund voelen. Ook arbeidsdeskundige zullen veel herkennen uit hun dagelijkse werk. De toon is kritisch, soms amusant, maar bovenal geruststellend. De uitvoerder van overheidsbeleid staat er niet alleen voor. De geschetste praktijkvoorbeelden komen bij alle publieke dienstverleners voor. Hopelijk draagt 'Tot uw dienst' erbij dat de stem van de uitvoering in Den Haag beter wordt gehoord.

(Geert Beckers)

Armoede uitgelegd aan mensen met geld



Armoede is je eigen schuld. Armoede is niet meer dan een gebrek aan geld. Armoede leidt tot domme en ongezonde keuzes. In een land geregeerd door welvarende, hogeropgeleide mensen wordt op een beperkte en soms zelfs schadelijke manier naar armoede gekeken.

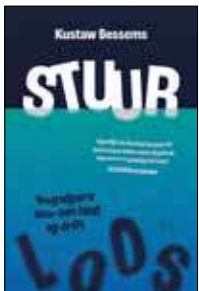
Tim 'S Jongers groeide op in armoede, ging studeren, deed onderzoek naar armoede en doet

nu beleidsvoorstellen om het tegen te gaan. Hij laat op confronterende wijze zien dat mensen met geld aan de knoppen draaien. Armoedebeleid en beleid om schuldenproblematiek aan te pakken wordt bepaald door mensen met geld. Dat geldt in de meeste gevallen ook voor de arbeidsdeskundige. Zijn financiële positie is anders dan de cliënt die zijn hoofd niet boven water kan houden en geen werk heeft. Dit boek is een spoedcursus armoedebestrijding door anders te leren kijken.

Armoede uitgelegd aan mensen met geld | ISBN 9789493254466 |

€ 22,00, Ook als e-boek

Stuurloos: Wegwijzers voor een land op drift



Gustav Bessems schetst een pad naar een overheid die er voor de burgers is, in plaats van andersom. Hiermee raakt hij hetzelfde thema als het in deze rubriek beschreven boek 'Tot uw dienst'. Nederland als land waar alles tot in de puntjes is geregeld, ligt aan diggelen. In hoog tempo volgen misstanden elkaar op, zoals het Toeslagenschandaal, de gaswinning en de uitwas-

sen in de jeugdzorg. Het wantrouwen woekert en extremisme vlamt op. Hoe kon dit gebeuren? En vooral: hoe krijgen wij Nederlanders een bestuur dat wel voor iedereen werkt? Beleidsmakers, maar ook veel uitvoerders hebben geen contact met de burgers waarvoor het beleid bedoeld is. Politiek en hogere ambtenaren worden beloond om dingen erdoor te krijgen, niet voor de uitvoering ervan. En de lagere ambtenaren kijken angstig omhoog of ze het wel goed doen. Kritiek op de uitvoering wordt als lastig ervaren. De klokkenluider moet sterk in zijn schoenen staan. Gelukkig zijn er nieuwe, jonge en optimistische beleidsmakers die het tij kunnen keren. Mits zij niet afgeremd worden door het management uit de oude garde. Zij verdienen een leider die niet met weinig slaap de ene na de andere maatregel erdoor dendert, maar die een pas op de plaats maakt. Een heerlijk boek dat je de ogen doet openen.

Stuurloos | ISBN 9789493320659 | € 24,99

Ook als e-boek en Podcast (interviewer Gijs Groenteman)



COLUMN

Humor in het werk

Als arbeidsdeskundige kom je natuurlijk regelmatig in aanraking met mensen die beperkingen ondervinden bij het uitvoeren van hun huidige baan. Soms hele schrijnende gevallen, maar gelukkig komen we ook situaties tegen waarvan je denkt: hoe kan dit nou toch gebeuren? Hierbij een paar grappige anekdotes uit mijn werk als arbeidsdeskundige. Een werknemer was uitgevallen voor zijn werk vanwege ernstige rugklachten. Hij was al bijna een jaar ziek thuis toen ik hem sprak. Voorafgaand aan het gesprek met de werknemer had ik contact met de werkgever en hoorde ik dat collega's deze werknemer hadden gespot bij het werken in zijn tuin en hem daarbij zware dozen hadden zien tillen. Toen ik daar naar vroeg gaf de werknemer aan dat hij alleen maar kon tillen als het om zijn geliefde tuin ging. Tja.

Een zieke werknemer was inmiddels al aan het re-integreren in zijn eigen werk. Alleen was het opvallend dat hij elke dag een "korte" lunchpauze nam die bijna 2 uur duurde. Toen ik hem vroeg waarom die lunchpauzes zo lang waren, zei hij dat hij "tijd nodig had om zijn eten te laten zakken". Je vraagt je toch af hoe dit zo heeft kunnen ontstaan.

En dan de werknemer die al enige tijd niet kon werken vanwege fysieke beperkingen. Wat wel vreemd was dat hij op social media foto's had gepost waarop te zien was dat hij een marathon had gelopen. Toen hij hiermee werd geconfronteerd gaf hij aan dat het ging om een "therapeutische marathon", die door zijn behandelaar was aangeraden.

Deze situaties laten zien dat het werk van een arbeidsdeskundige nooit saai is. Er is altijd wel iets dat een glimlach op je gezicht kan toveren, zelfs op de meest stressvolle dagen.

Agnes Lammers

redactielid en arbeidsdeskundige

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

Cadeautje



Op mijn 17e kreeg ik van mijn vader een verjaardagscadeau. Een cadeau krijgen van mijn vader was bijzonder want meestal liet hij dat over aan mijn moeder. Zelf was hij er ook wat onwennig onder.

“Hier, voor jou”; zei hij bars en overhandigde mij een enveloppe. Nieuwgierig maakte ik hem open. Het was een inschrijfbevestiging voor een cursus van de vakbond. Voor de komende 6 dinsdagavonden werd ik welkom geheten in café Boerke Mutsaers in Tilburg voor de cursus Basis Sociale Zekerheid. Vanuit ons kleine dorpje in Brabant een hele onderneming maar mijn vader zou mij brengen en halen.

Niet bepaald een gangbaar cadeau maar voor mij heel logisch. Het is me dan ook met de paplepel ingegoten. In ons dorp was mijn opa de plaatselijk vertegenwoordiger van zijn vakbond. Dit hield in dat elke week mensen zonder werk bij hem een postwissel kwamen ophalen. Steuntrekkers werden ze genoemd en dat was niet bepaald een geuzennaam. Voor mijn opa en oma maakte het niet uit wie of wat je was, iedereen kreeg een bak koffie. Vaak zat hun piepkleine huisje tot de nok toe vol en dat leidde niet zelden tot verhitte discussies. Echter, als mijn oma het te veel werd bonjourde ze iedereen de straat op en niemand die dàar tegenin durfde te gaan.

Mijn vader zette de traditie voort en werd secretaris van zijn vakbond. Eén keer per maand zat onze keukentafel vol mannen met grote handen en ruwe woorden. Vaklieden uit de bouw die na een lange werkdag hun zegje deden over hun rechten of het gebrek daaraan. Ik was 11 jaar en werkte de handgeschreven notulen van mijn vader uit op een typemachine. Deze cursus kwam dus niet als een volslagen verrassing. Maar mijn hemel...wat vond ik het een wirwar van wetten en regels! Daar moest ik iets mee.

Door de jaren heen is het er niet eenvoudiger op geworden. De WAO werd de WIA. De WIA heeft weer drie varianten met allemaal verschillende uitgangspunten, regels en procedures. Soms ben je een beetje arbeidsongeschikt. Soms helemaal, maar niet voor altijd en soms ben je voor altijd arbeidsongeschikt behalve als je dat zelf niet wil. Er zijn Wajonguitkeringen waarbij het een groot verschil maakt of je die voor 2010 hebt gekregen, tussen 2010 - 2015 of daarna. Na 2015 wordt er beoordeeld op arbeidsvermogen. Heb je dat niet, dan is er recht op Wajong. Heb je wel arbeidsvermogen dan geen Wajong. Gelukkig er dan nog de Participatiewet. En dan kunnen al deze uitkeringen ook weer met elkaar samenlopen.

Dit is nog maar een versimpelde weergave van de werkelijkheid want in werkelijkheid is het nog veel ingewikkelder. Wij, uitvoerders, worden tegenwoordig via diverse kanalen bewust gemaakt van de gevolgen van de onnavolgbare regelgeving voor cliënten. Maar ligt het probleem in een gebrek aan bewustwording of in de complexiteit van al die regels en wetten?

Ik zal de laatste zijn die zal beweren dat het vroeger allemaal beter was. Maar de wetgeving was in ieder geval wel een stuk overzichtelijker. Menselijke maat was een bak koffie in de keuken en de uitkering een postwissel in een zakje. Zo zal het nooit meer worden, al is het alleen maar omdat niemand meer weet wat een postwissel is. Maar tussen een postwissel en de huidige onbegrijpelijke wet- en regelgeving is een wereld te winnen. Nee, makkelijk zal het sociaal domein nooit worden maar mag het alsjeblieft een beetje eenvoudiger!

Ik denk aan mijn opa en ouders. Ik dank ze uit mijn hart voor het zaadje dat ze destijds in mij hebben geplant want er blijft werk aan de winkel.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen

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

Soms kan een 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

Adviseren over verzuim leidt tot inzetbaarheid & vitale organisaties

ACTUEEL, INSPIREREND EN
PRAKTIJKGERICHT

Voor professionals die zich bezighouden met het coachen van leidinggevend en medewerkers bij verzuim, en het management advies geven over het verzuimbeleid en inzetbaarheid.

Opleiding Arbeid en Inzetbaarheid

Hoe kun je mensen in organisaties gezond en gelukkig aan het werk houden? Wat heeft een organisatie hierin te doen?

In deze opleiding leer je om vanuit een helicopterview te kijken naar het verzuim en inzetbaarheid, wat maakt dat dit verzuim er is en hoe wordt het verzuim beïnvloed?

Je leert om werkgever of leidinggevende te coachen in de aanpak van verzuim. Vanuit verschillende (bedrijfs)kundig invalshoeken leer je kijken naar organisaties, verzuim en inzetbaarheid, zodat je advies aansluit bij wat nodig is en organisaties daadwerkelijk aan de slag kunnen. We werken met praktijkvoorbeelden en handige tools.

De opleiding Arbeid en Inzetbaarheid is geaccrediteerd met PE-punten en geeft toelating tot het register RCCM.

Het lesprogramma

De tiendaagse opleiding is onderverdeeld in twee thema's:

- Coachen van leidinggevend en medewerkers bij verzuim
 - Wat speelt er in verzuim en inzetbaarheid bij de m/w?
 - Hoe coach je de leidinggevende?
- Adviseren van management:
 - Wat is en kost het verzuim? Welke cultuur is er en welk verzuimmodel past bij dit bedrijf?

Kies je voor IVA opleidingen dan kies je voor:

Een pragmatische opleider die jou helpt ontdekken waar je goed in bent.

En je laat zien hoe je talenten kunt inzetten om andere mensen dicht verder te helpen.

Onze experts zijn betrokken, gedreven in hun vak en weten deze bereidheid over te brengen op de verzuimprofessionals.



085 077 36 10

info@ivaopleidingen.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.

 SAXION
HOGESCHOOL



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

