



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

47E JAARGANG | JUNI-JULI 2025 | NUMMER 3



AD
Parade
2025!
Pagina 20

'Onze rug loopt
ontzettend
veel risico'

Op zoek naar de juiste houding

Kleinschalig wetenschappelijk onderzoek:

Neurodivergente student kan wel een steuntje in de rug gebruiken

→ Minder dan 35% arbeids-
ongeschikt: en dan?

→ NVvA en De Letsel-
schade Raad

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

We groeien als vereniging. We gaan goed! Meer leden, meer naamsbekendheid, meer activiteiten, meer mogelijkheden om je te scholen, kennis op te doen. Er groeit echter ook iets anders binnen onze vereniging. Een hardnekkig "iets" waar we niet langer meer omheen kunnen. Het is simpelweg te groot aan het worden.

Wat is er aan de hand?

Bij onze bijeenkomsten van de regio's, platforms en congressen zegt een aanzienlijk deel van de aangemelde leden op het laatste moment af, of komt zonder bericht niet opdagen.

Gemiddeld zegt meer dan 15% van de aanmelders een dag van tevoren of op de dag zelf af. Je snapt dat dit naast praktische ook financiële consequenties heeft.

Bedenk dat onze regio- en platformbesturen hun uiterste best doen om elke bijeenkomst tot in de puntjes te organiseren. Met inspirerende sprekers, goede locaties en passende catering. Dat geldt natuurlijk ook voor de congressen. Als er dan op het laatste moment veel minder leden komen dan aangemeld, blijven we met onnodige en hoge kosten zitten. En wanneer een bijeenkomst overtekend is kunnen collega's op de wachtlijst niet alsnog komen. Meld je dus tijdig af als je niet kan komen.

Want als dit "iets" blijft groeien, zijn we genoodzaakt om no-show-kosten in rekening te brengen. Een andere optie is dat leden gaan betalen voor scholing/bijeenkomsten. Dit is bij andere beroepsverenigingen overigens heel gebruikelijk. We willen dit soort maatregelen echt voorkomen en zo lang mogelijk alles vanuit de contributie blijven organiseren! Maar dat kan alleen met jullie hulp. Samen zijn we de vereniging.

Dank voor jullie medewerking, namens alle regio's en platforms, de congrescommissie en het NVvA-bestuur



de **Basiliek**
Veenendaal

20-11-2025



*** AKC**
Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Podcast tips

Kijk op pagina 29

Colofon

47e jaargang nummer 3 • Juni-juli 2025

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

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

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

Op zoek naar de juiste houding

Hoe funest kan een verkeerde houding zijn? En hoe kan beweegarmoede worden bestreden op het werk?



Minder dan 35% arbeidsongeschikt: en dan?



Jaarlijks komen er ongeveer 27.000 35-minners bij. Hoe vergaat het hen na de beoordeling, welke ondersteuning krijgen zij, en wat kunnen we daarin verbeteren?

11

Transitie van neurodivergente studenten naar werk

Arbeidsdeskundige Reny van Staalduine-Bekema deed kleinschalig wetenschappelijk onderzoek naar neurodivergente studenten in hun transitie van studie naar werk.

14

En verder...

Verslag AD parade 2025	20
Samenwerking Letselschade Raad	24
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Marianne Rooijakkers zwemt met verstandelijk beperkten.

18



Onderuit gezakt

Onlangs bezocht ik de werkplek van een medewerker met een hernia. Tijdens twee gesprekken werd mij enthousiast verteld over de nieuwe stoel die speciaal voor hem was aangeschaft. Collega's waren zelfs een beetje jaloers. Mijn nieuwsgierigheid was gewekt: wat voor stoel had hij gekregen?

Eenmaal ter plekke trof ik een hippe gamestoel aan. De medewerker zat er onderuitgezakt in en vertelde hoe prettig hij zat. Maar zodra ik beter keek, zag ik het misgaan:

De zitting was niet in diepte verstelbaar, waardoor hij zijn knieën amper kon buigen als hij recht tegen de rugleuning zat. De rugleuning had een netbespanning, maar geen verstelbare lendesteun. De armsteunen stonden te laag en konden niet worden aangepast in hoogte, breedte of diepte. En ook het bureau was niet op de juiste hoogte ingesteld. Het gevolg? De enige manier waarop hij steun vond, was onderuitgezakt zitten. Mijn advies: koop een écht goede stoel. Maar wat is dat dan precies? Gelukkig zijn er duidelijke normen – de NEN 1335 en NPR 1813 – die precies aangeven waarop je moet letten. Toch worden stoelen met evidente gebreken nog steeds voor flinke bedragen aangeschaft. Zonde, want iedereen begrijpt dat een slechte werkhouding uiteindelijk leidt tot klachten, verzuim en kosten.

De menselijke rug is een wonder van de natuur, zegt orthopedisch chirurg Piet van Loon. Maar we gaan er vaak veel te nonchalant mee om. Rugklachten staan niet voor niets al jaren op nummer één in het wereldwijde onderzoek naar ziektebelasting (Global Burden of Disease Study). In deze AD Visie deelt Van Loon zijn inzichten en aanbevelingen.

Als arbeidsdeskundigen kunnen wij hierin een sleutelrol spelen. We bezoeken talloze werkplekken en zien vaak als eersten waar het misgaat. Laten we ons verdiepen in ergonomie, de normeringen kennen en niet schromen om gericht advies te geven. Want een goede werkhouding is geen luxe. Het is pure noodzaak.

Raoul Koolen

Polarisatie

Het Randstad Employer Brand Research onderzocht in 34 landen de aantrekkelijkheid van bedrijven. Wereldwijd zijn bijna 170.000 respondenten en 6.400 organisaties geënquêteerd. Uit de enquête blijkt onder meer dat polarisatie op de werkvloer een groeiende uitdaging is.

Zo blijkt dat 20% van de werknemers bepaalde gespreksonderwerpen vermijdt om conflicten te voorkomen. Oudere en jongere werkenden ervaren polarisatie op de werkvloer op verschillende manieren. 20'ers zeggen vaker dat zij er last van hebben. Voor Gen Z'ers, geboren tussen 1997-2012 (nu 13-28 jaar) loopt het percentage zelfs op tot 30%.

Oudere werknemers hebben er minder last van, zo blijkt uit de cijfers. Van hen vermijdt ruim 16% gespreksvooronderwerpen. Polarisation heeft ook invloed op de productiviteit, zo blijkt. 23% van de werknemers zegt dat conflicten de samenwerking bemoeilijken en 34% ervaart door polarisatie een negatieve impact op de productiviteit. Volgens het onderzoek heeft polarisatie meerdere oorzaken waaronder generatieverschillen, culturele achtergrond en maatschappelijke spanningen.

Koninklijke onderscheiding voor Marjol Nikkels

Marjol Nikkels-Agema werd half april verrast tijdens het jaarcongres van het Register Specialistisch Casemanagement (RSC). Burgemeester Ton Heerts van Apeldoorn speldde haar toen de versierselen op die horen bij de benoeming tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau.

Marjol is vakspecialist op het terrein van de private sociale zekerheid en inkomensverzekeringen. Vanuit haar expertise levert ze ook een vaste bijdrage aan AD Visie (zie pagina 26 en 27 van deze uitgave). Ze kreeg de onderscheiding vanwege haar betekenis voor de ontwikkeling van het casemanagement vakgebied. Ze richtte samen met oud-collega

Herwin Schrijver CS Opleidingen op, dat meer dan 10.000 casemanager opleidde. In 2005 stond ze mede aan de wieg van de Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en Caremanagers (RNVC) en in 2017 was ze medeverantwoordelijk voor de oprichting van het Register Specialistisch Casemanagement (RSC). Binnen dit register heeft casemanagement zich verder ontwikkeld tot een vakgebied met een reeks gecertificeerde specialisaties. Naast dit alles is ze sinds 2012 bestuurslid bij de New Life Foundation. Deze stichting bereikt mensen die vanwege handicap, ouderdom, armoede, traditie of omgeving een geïsoleerd leven leiden. In 2024 startte



zij Sensio Opleidingen dat zich richt op bij- en nascholing voor inkomensadviseurs, casemanagers, re-integratiespecialisten, HR-professionals, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen.

Erasmus MC Penning voor Lex Burdorf

Prof.dr.ir. A. Burdorf heeft bij zijn afscheid als hoogleraar de Erasmus MC Penning gekregen als dank voor zijn rol in het Erasmus MC. Lex werd ook door de stad Rotterdam bedankt voor zijn inzet. Hij kreeg uit handen van wethouder Said Kasmi de Stadspenning de Rotterdammert. Burdorf deed als hoogleraar Determinanten van Volksgezondheid veel

onderzoek naar de invloed van werk op de gezondheid. Hij was in het verleden tevens voorzitter van de AKC-programmaraad en trad regelmatig op als spreker op NVvA-congressen. Ook muntte hij de term Werk als medicijn. 'De afscheidsrede van Lex Burdorf is terug te zien via de QR-code.



Stefan Sleijfer, voorzitter van de RvB van het Erasmus MC overhandigt de Erasmus MC Penning aan Lex Burdorf

RECTIFICATIE

Nogmaals: Chronische pijn

In het artikel over 'Chronische pijn neemt epidemische vormen aan' in AD Visie 1 van dit jaar, zijn

helaas enkele citaten van arbeidsdeskundige Cor Hoogendoorn niet juist weergegeven. We hebben dit hersteld, het artikel met de juiste tekst kun je via de bijstaande QR-code lezen. Een andere mogelijkheid is om de pdf van het hele nummer te downloaden via de NVvA-site (www.arbeidsdeskundigen.nl)



‘Onze rug loopt ontzettend veel risico’

Op zoek naar de juiste houding

Hoe funest kan een verkeerde houding zijn? En hoe kan beweegarmoede worden bestreden op het werk? In een drieluik laten experts hierover hun licht schijnen vanuit verschillende invalshoeken.

TEKST | Hans Klip

Hij introduceerde de term ‘gameboy back’ en maakt zich al decennialang grote zorgen over het slechte zitten en het gebrek aan beweging bij miljoenen Nederlanders. Het wordt alleen maar erger, vertelt orthopedisch chirurg Piet van Loon die gespecialiseerd is in rugklachten. ‘Sinds de jaren negentig heb ik veel kinderen met ‘rotruggen’ op mijn spreekuur gehad.’

Fantastische uitvinding

De menselijke rug is een fantastische uitvinding van de natuur, zegt Piet. Maar mensen springen er achteloos mee om. ‘Onze

rug loopt ontzettend veel risico om allerlei problemen te krijgen. Rugklachten staan op nummer één in de jaarlijks-verschijnende Global Burden of Disease Study, een gigantisch wereldwijd onderzoek naar ziektebelasting.’ Dit geldt ook voor ons land. Piet noemt een cijfer uit een onderzoek van het RIVM uit 2018: bijna 2 miljoen kinderen en volwassenen hebben last van nek- en rugklachten. Verwacht wordt dat het aantal in 2040 is opgelopen naar een kleine 2,3 miljoen. ‘Er is geen enkele jongere die op achttienjarige

leeftijd het arbeidzame leven ingaat, waarvan iemand ook maar weet of de houding klopt met wat de Lieve Heer of de natuur voor ogen had met ons bewegingsapparaat.’

Piet heeft 45 jaar ervaring als orthopedisch chirurg in ziekenhuizen en werkt momenteel in een kleine praktijk, waar hij nog een dag per week actief is. Hij ontwikkelde samen met een orthopedisch instrumentmaker de Thoracolumbar Lordotic Intervention (TLI), een correctiebrace voor rugklachten. Met deze bracetechiek kunnen bij jong en oud operaties worden voorkomen.

‘Kyfose en scoliose kunnen hiermee op een eenvoudige manier worden gecorrigeerd in combinatie met oefentherapie. Bij het eerste gaat het om een versterkte bolling en bij het tweede om een slinger in de rug wat vooral bij meisjes en vrouwen voorkomt. Alles wat ik nu doe, is erop gericht om het middenstuk van de rug weer in een normale positie te krijgen.’

Verticale lijn

Piet omschrijft een goede houding als een rechte verticale lijn die begint bij een oor, dan gaat via het midden van de schouder en de heup, en uitkomt bij de enkel. ‘Zoals je die bij de natuurlijke S-curve kunt zien.’ Het bukkend proberen met de vingers de vloer aan te raken is de lakmoesproef. ‘Wie een te bolle rug of een knikrug heeft, lukt dat niet. Omdat bij houdingsafwijkingen stevast de spieren te kort zijn; hamstrings! Het combinatiebeeld komt nu vaak al voor bij kinderen.’

De grote boosdoener is het vele verkeerde zitten in de jeugd en bij volwassenheid. Dat kan allerlei vervelende gevolgen hebben zoals slijtage, hernia, artrose en vervorming van het bot. ‘Deze vervormende processen uit de jeugd gaan bij zittend werken op kantoor gewoon door. De druk op de tussenwervelschijven is bij passief zitten hoger dan bij tillend werken.’ De problemen zijn eigenlijk echt begonnen met de televisie en daarna steeds erger

geworden door de pc en de smartphone. Het leidt onder andere ertoe dat mensen op een minder goede manier zijn gaan lopen. 'Daarom moeten orthopeden steeds meer en steeds vroeger nieuwe heupen en knieën plaatsen.'

Vroeg fout

Het gaat volgens Piet al fout in het eerste jaar. Hij noemt de vele baby's die hangen in een Maxi-Cosi. 'Vroeger wisten moeders nog dat je een baby'tje nooit in zittende houding moet zetten, voordat die sterk genoeg is om het zelf te kunnen. De natuurlijke rusthouding is liggen en gedragen worden. Zo vlug mogelijk overdag op de buik is de manier voor jonge kinderen om heel snel sterke rugspieren te maken.'

Piet van Loon heeft ook veel mensen in de werkende leeftijd behandeld. 'Zij wijten hun rugklachten niet aan een verkeerde houding, maar aan iets anders. Vaak komen ze in een heel circus terecht. Velen maken een gang langs fysiotherapeuten, chiropractors, acupuncturisten, neurologen, noem maar op. Of ze krijgen injecties in hun rug op een pijnpoli. Het grote voorland van ellende zijn de Verenigde Staten. Daar gaan elk jaar meer dan 100.000 jonge mensen met rugpijn dood aan verslavende pijnmedicatie.'

Zijn eigen aanpak is om aan de hand van de resultaten van een scan aan te geven waarom de houding niet klopt. 'Ik laat in ieder geval met een stoel zien hoe iemand rechtop kan zitten. Verder geef ik zelf ontwikkelde oefeningen voor de rug mee voor thuis, en indien nodig de TLI-brace.'

Als medeoprichter van het Houding Netwerk Nederland maakt Piet zich sterk voor preventie. 'Zorg voor een



Piet van Loon: 'Sinds de jaren negentig heb ik veel kinderen met 'rotruggen' op mijn spreekuur gehad.'

goede houding van wieg tot graf! Helaas is de preventieve kennis de afgelopen decennia grotendeels verdwenen, vooral omdat Nederlanders de Duitse taal steeds minder machtig zijn. Dat snijdt ons af van de enorme hoeveelheid kennis die er van oudsher in Duitstalig Europa is over een ergonomisch verantwoorde houding.'

In samenwerking met ontwerper Ruud-Jan Kokke heeft Piet een ergonomische bureaustoel (met een dubbele parabool) en werkblad ontwikkeld, onder de naam van ZAMI. Die worden geproduceerd door het bedrijf Matador. 'Een belangrijk principe van een goede houding is dat je altijd je bovenbenen in een grotere hoek dan 90 graden hebt. Want anders doe je jouw bekken een beetje achterover en dat is niet goed voor de zogeheten beschermende holling in de onderrug.'

Piet gaf een paar jaar geleden een workshop voor arbeidsdeskundigen, maar daarbij is het gebleven. Dat vindt hij jammer. 'Als specialisten hebben wij eigenlijk totaal geen contact met mensen uit de arbeidsgeneeskundige wereld. Het heeft er ook mee te maken dat we eigenlijk niet mogen zeggen of iemand wel of niet kan werken.'

'HET DRAAIT OM: WAT VRAAGT IEMANDS LICHAAM?'

Het is nog de normaalste zaak dat de werkgever maar één soort ergonomisch verantwoorde stoel bestelt, is de ervaring van arbeidsdeskundige en werkplekadviseur Ricardo Tesink. Er wordt niet gekeken naar de persoon zelf. Hij pleit voor meer creativiteit bij adviezen over oplossingen. Verkeerd zitten en een slechte houding vormen een groot probleem, vindt Ricardo. Mensen zijn zich vaak niet bewust van hun

daadwerkelijke werkhouding als zij zitten. 'Bijvoorbeeld een werkplekonderzoek laat ik me ophalen door de werkgever, zodat de werknemer nog niet eens weet dat ik er ben. Dan kan ik de werknemer eerst even vanaf een afstandje observeren terwijl die nog in zijn veilige cocon zit. Ik maak ook een paar foto's. Die gebruik ik later om het gesprek aan te gaan over zijn houding en wat dat met zijn lichaam doet.'

Ricardo was eerst actief in het HR-werkveld, maakte daarna de overstap naar een arbodienst en is tegenwoordig zelfstandig gecertificeerd register arbeidsdeskundige en werkplekadviseur. Hij is op dit moment ook werkzaam als mentor/docent bij IVA-opleidingen. De opleiding tot arbeidsdeskundige rondde Ricardo zelf in 2018 af. 'Ik werk als arbeidsdeskundige voor eigen klanten waaronder een aantal gemeenten, →

‘Vanuit preventie zijn we erg bezig met

Bewegen begint met minder zitten. Dat is de slogan van de campagne die verzekeringsmaatschappij a.s.r. lanceerde om de ruim 6.000 medewerkers te stimuleren tot voldoende beweegmomenten. Het sleutelwoord is preventie. Annette Pannekoek (manager HR Vitaliteit) en Monique Groen (beleidsadviseur voor vitaliteit en verzuim) geven een toelichting.

De boodschap is heel waardevol, vindt Monique. ‘De slogan is voor ons eigenlijk de kapstok voor alle acties rondom bewegen die we hebben gedaan en nog gaan doen.’ De campagne vloeide voort uit een onderzoek van een stagiair naar het onderwerp langdurig zitten voor het eigen personeel. ‘Hij heeft een set maatregelen ontwikkeld om toch wat scherper onze medewerkers bewust te maken van voldoende bewegen op een dag.’

Een aardig voorbeeld zijn de stickers voor zit-sta bureaus waarop staat ‘Zet mij omhoog’. ‘Als je een bureau in een hoge stand achterlaat, is de volgende medewerker eerder geneigd om even te gaan staan.’ Ook zijn gedurende een aantal weken op alle afdelingen via televisieschermen verschillende tips gegeven om tussendoor meer beweegmomenten te creëren. Monique: ‘Het zijn allemaal

inkoppertjes als ‘Ga eens koffie halen op een andere verdieping’ en ‘Geef je collega een beweegmoment’. Maar in de waan van de dag doe je het gewoon niet.’

Vitaal voelen

Al jarenlang is vitaliteit een belangrijk aandachtspunt voor a.s.r. Zo is er het gezondheidsprogramma a.s.r. Vitality met een app om gezonde keuzes waaronder veel bewegen leuk en lonend te maken. Annette: ‘Iedere medewerker kan hiervan gebruik maken.’ De verzekeraar sponsort ook de Koninklijke Wandelbond Nederland en de Avond4Daagse.

Medewerkers die zich vitaal voelen, presteren volgens Annette beter in hun werk. ‘Van groot belang is het preventieve deel met onder andere de vitaliteitsscan. Die zetten we iedere anderhalf jaar uit onder alle medewerkers.’

De meerderheid van het personeel verricht beeldschermwerk, hoofdzakelijk zittend. Daarover zijn in de cao-afspraken gemaakt. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid, aldus Annette. ‘Wij zijn als werkgever uiteraard verantwoordelijk om een veilige werkplek te creëren, zowel op kantoor als thuis. Aan de andere kant

‘HET DRAAIT OM: WAT VRAAGT IEMANDS LICHAAM?’

vervolg

maar zit ook in de flexibele schil van enkele arbeidsdeskundige adviesbureaus’. Hij heeft een duidelijke visie op wat mensen met klachten nog kunnen. ‘Ik ben ervan overtuigd dat iedereen een vorm van inzetbaarheid heeft. Daarvoor kan wel onderzoek nodig zijn naar hoe iemands belastbaarheid daadwerkelijk kan worden benut. Soms kan dan een kleine aanpassing voldoende zijn, zoals een sta-zit kruk. Bij sommige collega’s mis ik creativiteit. Ik ben allergisch voor het zetten van vinkjes in dossiers. Iets moet ertoe doen en van meerwaarde zijn, en niet omdat een werkwijzer of zoiets erom vraagt.’

Volgens Ricardo gaat er nog veel mis bij de inrichting van bureauwerkplekken. ‘Steeds meer werkgevers denken wel aan een hoog-laagbureau, terwijl dat vroeger een unicum was. Maar de bewustwording ontbreekt over wat voor stoel dan moet worden aangeschaft. De werkgever bestelt één soort ergonomisch verantwoorde stoel en daarmee moet iedereen het redden. Er wordt niet naar de persoon zelf gekeken.’

Normen

Uiteraard moet rekening worden gehouden met de Europese normen, erkent Ricardo. ‘Maar normen zijn er om soms een beetje



Ricardo Tesink

van af te wijken. Het draait om: wat vraagt iemands lichaam? De werknemer die graag rechtop zit, heeft een andere bureaustoel nodig dan een ‘luie zitter’. Ik zet iemand altijd eerst in een stoel die helemaal voldoet

Bijna 2 miljoen mensen hebben last van nek- en rugklachten

meer bewegen'

verwachten we dat medewerkers ook hun verantwoordelijkheid pakken om hulpmiddelen op een goede manier te gebruiken.' Iedereen wordt gevraagd om een check van de thuiswerkplek te doen. Een ergonomist beoordeelt of deze voldoet aan de Arbo-voorschriften. 'Daarvoor krijgt de medewerker een persoonlijk advies terug.'

Micropauzes

Medewerkers worden aangespoord om niet urenlang naar het beeldscherm te staren maar tussendoor micropauzes te nemen. Annette licht toe: 'Vanuit preventie zijn we erg bezig met meer bewegen. Vooral voldoende kortdurende beweegmomenten zijn belangrijk tijdens je werkdag, bijvoorbeeld even een frisse neus halen of een aantal squats doen. Het is verleidelijk om dan op de telefoon te zitten, maar dat is juist niet de bedoeling. Hierin moeten mensen elkaar ook helpen.'

Om medewerkers bewust te maken van hun zitgedrag is het softwareprogramma Work & Move geïnstalleerd, voegt Monique eraan toe. 'Als je te lang achter een beeldscherm zit, verschijnen er pop-ups. Het prettige is dat het systeem geen dwingend karakter



Annette Pannekoek

Monique Groen

heeft en jouw werkritme volgt.'

Signaleren Annette Pannekoek en Monique Groen een toenemend aantal klachten als gevolg van een slechte houding, zoals Piet van Loon aangeeft? Niet bij a.s.r., is het antwoord. 'Wij hebben hiervoor wel meer aandacht gekregen in coronatijd, toen iedereen thuis kwam te zitten. Maar we zien geen stijging van verzuimcijfers die aan verkeerd zitten zijn gerelateerd.'

Wel merken ze dat het thema langdurig zitten in de belangstelling staat van onderzoekers en media. 'Volgens een recente studie van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk is dit de belangrijkste risicofactor binnen werk.'

aan de norm. Voelt de zithouding oncomfortabel aan? Dan kijken we hoe deze passend bij het lichaam ingesteld moet worden of dat er een andere stoel noodzakelijk is.'

Hetzelfde verhaal gaat op voor laptops. 'Als je continu werkt met een laptop, wil je die op dezelfde hoogte brengen als een normaal beeldscherm om het nekgebied niet extra te belasten. Ik raad daarom altijd een hulpmiddel aan om de laptop in een pc-stand te zetten.'

Ricardo voert eveneens onderzoek uit op thuiswerkplekken. Hij komt de vreemdste situaties tegen. 'Zo maak ik mee dat mensen vanwege ruimtegebrek met hun laptop op een plankje of tafeltje in de bezemkast werken. Funest voor de houding. Dan is er

toch altijd een betere oplossing te bedenken.'

Zadelkrukje

Het inzetten van een goed hulpmiddel kan een wereld van verschil maken. Ricardo Tesink noemt het voorbeeld van een docent in het mbo die niet lang kon staan. 'Hadden school en leraar al eens gedacht over een zadelkrukje? Dat bleek niet het geval. Hierdoor kon ik haar letterlijk in het zadel houden in het werk.'

Het effectief blijven benutten van hulpmiddelen is vaak een uitdaging. 'Mensen vallen snel terug op het gedrag dat ze altijd gewend waren. De werkgever heeft een zorgplicht daarin, maar die is niet continu bezig met de vraag: zit mijn werknemer nog wel goed?'

Het komt uiteindelijk toch neer op bewustwording. 'Mensen zijn zich gewoon er niet van bewust dat ze een slechte houding hebben. Daarop zouden we elkaar op een normale manier moeten kunnen attenderen. Dus niet met het wijzende vingertje.' Ricardo vindt dat arbeidsdeskundigen in bepaalde situaties meer een zorgrol kunnen pakken. 'Ook al zou iemand zijn eigen werk niet meer kunnen doen, kijk mee hoe iemand daadwerkelijk zit. Wat doet dat met het bewegingsapparaat? Hoe kunnen we er meer rekening mee houden in het werk?' Observeer zonder direct ergens iets van te vinden, raadt Ricardo aan. 'En laat je geest de vrije loop gaan. Durf eens in gekke oplossingen te denken.'

Minder dan 35% arbeidsongeschikt: en dan?

Jaarlijks komen er ongeveer 27.000 35-minners bij: rond de 19.000 na een WIA-beoordeling en rond de 8.000 na een Ziektewet-beoordeling. Hoe vergaat het hen na de beoordeling, welke ondersteuning krijgen zij, en wat kunnen we daarin verbeteren? Met een reeks onderzoeken vraagt UWV aandacht voor de soms benarde positie van 35-minners.

TEKST | Marloes Lammers, Sannah van der Wal en Marloes Zijl *



Van mensen met een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% wordt verwacht dat zij hun werk kunnen behouden of nieuw (passend) werk kunnen vinden. Zij krijgen geen WIA-uitkering. Maar: veel 35-minners slagen er in de praktijk niet in om werk te vinden of te behouden, met alle gevolgen van dien. De afgelopen jaren is daarom herhaaldelijk aandacht gevraagd voor de situatie van deze mensen.

‘Het is echt niet dat ik te lui ben om te werken. Ik heb mijn hele leven keihard gewerkt, als het kon zou ik het doen.’

Onder andere de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) benadrukt de zorgen over 35-minners en stelt voor om de WIA-drempel te verlagen van 35% naar 25%. De Tweede Kamer en de FNV bepleiten een verdere verlaging, naar 15%. Deze discussie wordt onder andere gevoed door een reeks van onderzoeken die UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de afgelopen jaren hebben laten uitvoeren (zie box 1).

Mensen met een laag loon onder de WIA minder goed verzekerd

De WIA is een verzekering tegen inkomensverlies, en niet tegen gezondheidsverlies. Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld als het procentuele verschil tussen het loon dat iemand theoretisch nog kan verdienen met zijn huidige beperkingen en het loon dat diegene verdiende voordat hij ziek werd. Hier is bij het ontwerp van de WIA bewust voor gekozen, maar dit heeft gevolgen:

Voor mensen die ziek worden vanuit een laagbetaalde baan is de WIA-claimbeoordeling een ‘alles-of-niets beslissing’. Zij komen zelden in aanmerking voor een

WGA 35-80 uitkering, maar komen juist vaak in een 35-min situatie terecht, of in de WIA 80-100 (figuur 1). Ook 35-minners hebben vaak serieuze gezondheidsklachten. Ze voelen zich bij een 35-min beoordeling 'gezond verklaard', terwijl ze dat niet zijn. Dat zorgt voor gevoelens van frustratie. Mensen voelen zich niet erkend in hun ziekte. Deze gevoelens belemmeren hun re-integratie.

Naast een lager loon hebben 35-minners in vergelijking met de WGA 35-80-groep vaker flexibel en/of fysiek zwaar werk voordat ze ziek werden, zijn ze vaker praktisch opgeleid, hebben ze vaker een migratieachtergrond en kampten ze al voordat ze ziek werden vaker met schulden. (Figuur 1)

De helft van de 35-minners slaagt er (ook op lange termijn) niet in om werk te vinden

Ongeveer de helft van de 35-minners slaagt er in de vijf jaar na de beoordeling in om werk te behouden of nieuw werk te vinden (zie figuur 2). De arbeidsdeelname van 35-minners ligt daarmee maar iets hoger dan die van mensen met een WGA 35-80-uitkering, terwijl hun financiële noodzaak om te werken veel groter is.

Mensen die er wel in slagen om hun werk te behouden of nieuw werk te vinden, hadden vaak al een betere uitgangspositie in vergelijking met de groep die daar niet in slaagt: een relatief hoog inkomen voordat ze ziek werden, vaker hoog of middelbaar opgeleid, vaker een rijk arbeidsverleden en vaker ziek vanuit een vaste baan bij een werkgever. (Illustratie 2)

Bijna twee op de drie 35-minners haalt theoretische verdien capaciteit niet

Bijna twee op de drie 35-minners slaagt er niet in om 65% van het laatstverdiende loon te verdienen, ondanks dat de schatting aangeeft dat ze dit wel zouden moeten kunnen. Dit komt vooral doordat een groot gedeelte geen baan heeft. Maar ook 20% van de werkende 35-minners haalt de theoretische verdien capaciteit niet.

De inkomensachteruitgang brengt een aanzienlijk deel van de 35-minners in financiële problemen of zelfs in de schulden. Vooral voor alleenstaanden is de inkomensachteruitgang een probleem.

ONDERZOEKSOVERZICHT

BOX 1 Drie onderzoeksrapporten en een syntheserapport

1. Als het kon, zou ik het doen

In dit kwalitatieve onderzoek brengt Regioplan de situaties en verhalen van 35-minners in kaart door middel van 45 interviews met 35-minners en gesprekken met 15 UWV-professionals, 5 werkgevers en 5 gemeentelijk beleidsadviseurs.

2. Afgewezen voor een WIA-uitkering: tussen wal en schip?

Dit kwantitatieve onderzoek van SEOR brengt de kenmerken en arbeidsmarkt-, uitkerings- en inkomenspatronen van 35-minners in kaart op basis van administratieve gegevens van UWV en het CBS.

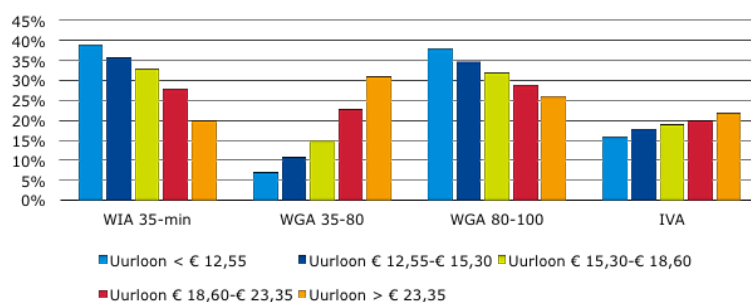
3. Evaluatie van AG-dienstverlening aan 35-minners

Deze kwantitatieve effectmeting van de Vrije Universiteit Amsterdam evalueert de inzet en effectiviteit van de door UWV ingekochte arbeidsongeschiktheidsdienstverlening voor 35-minners met een WW-uitkering.

4. Wel ziek, geen WIA

Dit UWV-rapport geeft een synthese van de belangrijkste conclusies uit de bovenstaande onderzoeken.

Figuur 1 Verdeling uurloonklasse vóór ziekte per WIA-categorie (2015)



Deze figuur laat zien hoeveel procent van de mensen met een (voorheen) laag of juist hoog uurloon de uitslag 35-min, 35-80, 80-100 of IVA krijgt bij de WIA-claimbeoordeling. De percentages per uurloonklasse tellen op tot 100%. Dus van de laagste uurloonklasse krijgt 39% een WIA 35-minbeoordeling, komt 7% terecht in de WGA 35-80, komt 38% terecht in de WGA 80-100 en 16% in de IVA.

Illustratie 2: De arbeidsmarktpositie van WIA 35-minners in de vijf jaar na de claimbeoordeling

Wat gebeurt er met 35-minners in de jaren na de beoordeling?



Stapelings van problemen

Na de beoordeling kunnen mensen te maken krijgen met een stapeling van problemen op het gebied van gezondheid, inkomen, mobiliteit en het sociale netwerk. Zo geven geïnterviewde 35-minners veelal aan dat hun

aandoening in grote mate hun dagelijks leven beperkt. Ze hebben bijvoorbeeld moeite met het uitvoeren van huishoudelijke taken en/of ze hebben weinig energie. Fysieke en mentale klachten komen vaak gelijktijdig voor, bijvoorbeeld omdat fysieke klachten ook (in)direct invloed hebben op de gemoedstoestand. Meerdere geïnterviewden vertelden dat hun sociale netwerk kleiner is geworden als gevolg van de ziekte, wat hun negatieve gevoelens vergroot. Financiële problemen als gevolg van de WIA-afwijzing hebben invloed op het sociaal-emotioneel welbevinden. De mensen die zich eigenlijk te ziek voelen om te werken, maar wel werken omdat ze anders in de financiële problemen (kunnen) komen, ervaren het moeten werken als negatief. Het kost hen veel energie en kan de gezondheidsproblemen verergeren.

Niet alle 35-minners krijgen te maken met deze problemen. Een deel van de geïnterviewde 35-minners kan hun ziekte of aandoening accepteren en/of is snel genoeg voldoende hersteld om het inkomensverlies op te vangen. Zij staan vaak positief in het leven, zijn in staat vrienden en familie op te zoeken en hebben genoeg energie om hobby's uit te oefenen en/of (vrijwilligers)werk te doen. Ze vinden dan ook dat hun ziekte of aandoening hun leven niet sterk beperkt.

Grote behoefte aan (re-integratie)ondersteuning bij 35-minners

35-minners hebben een sterke ondersteuningsbehoefte, die vergelijkbaar is met personen die wél een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Ze hebben niet alleen behoefte aan ondersteuning bij het zoeken naar werk, maar ook aan informatie en hulp bij het zetten van stappen richting participatie, grip krijgen op de eigen situatie en omgaan met hun (ver)slechte(rde) gezondheid.

Verbetervoorstellen voor de UWV-dienstverlening

UWV is momenteel bezig met verdiepend onderzoek naar welke dienstverlening voor welke 35-minners effectief zou kunnen zijn en zal vanuit daar vervolgstappen ondernemen. In de tussentijd kunnen arbeidsdeskundigen een aantal van de volgende adviezen al meenemen in hun dagelijkse werk:

Voor de beoordeling

Vóór de beoordeling is het van belang om cliënten in



‘...Ik heb dan ook vriendschappen zien verdwijnen, omdat ik geen energie had om deze te onderhouden... Het liefst ben ik weer mijn normale zelf.’

‘Informeer cliënten vroegtijdig over wat ze kunnen verwachten’



een vroegtijdig persoonlijk gesprek te informeren over wat zij kunnen verwachten bij een Ziektewet-beoordeling of WIA-claimbeoordeling. Ook over de (reële) mogelijkheid dat de Ziektewetuitkering wordt beëindigd of een WIA-uitkering wordt afgewezen, zeker als de cliënt een laag inkomen heeft. Dit kan voorkómen dat cliënten volledig verrast worden als zij niet in aanmerking blijken te komen voor een WIA-uitkering. Daarnaast is een intensieve(re) re-integratiebegeleiding tijdens de eerste twee ziektejaren belangrijk, zodat 35-minners al zoveel mogelijk aan het werk zijn vóórdat een beoordeling plaatsvindt. Eerder onderzoek toont immers aan dat snel en frequent benaderen van zieken in de Ziektewet leidt tot snellere uitstroom. Daarbij is van belang dat de dienstverlening zich richt op uitstroom naar duurzaam werk.

Tijdens de beoordeling

Ook tijdens de beoordeling is persoonlijk contact van belang: het beoordelingsgesprek én het gesprek waarin de 35-minner de uitkomst van de beoordeling hoort dient zoveel mogelijk face to face plaats te vinden. Wat de cliënt zelf wil is daarbij uiteraard het uitgangspunt. Tijdens dit soort gesprekken is het belangrijk om begrip en empathie te tonen. Tijdens het gesprek waarin de beoordelingsuitkomst wordt verteld, kan de cliënt direct gewezen worden op andere inkomensondersteunende regelingen en tips krijgen over hoe om te gaan met de nieuwe situatie.



Marloes Lammers



Marloes Zijl



Sannah van der Wal

Zij werken als kennisadviseurs bij UWV

Na de beoordeling

In de fase ná de beoordeling is het belangrijk dat 35-minners informatie kunnen vinden en nazorg kunnen krijgen. Dit zou bijvoorbeeld tijdens een spreekuur kunnen, waar 35-minners vragen kunnen stellen en (indien gewenst) re-integratieondersteuning kunnen krijgen. Binnen de regionale werkcentra kunnen gemeenten dit verzorgen voor 35-minners zonder (WW-)uitkering. Ook zou er meer aandacht moeten komen voor het aanbieden van (ingekochte) re-integratiedienstverlening in én buiten de WW-dienstverlening. Cliënten zijn namelijk zeer positief over deze trajecten. Ook zijn zij positief over de gesprekken met de adviseur werk van Werkbedrijf in de WW. Het zou mooi zijn als deze dienstverlening kan worden uitgebreid én voor meer 35-minners beschikbaar komt.

Tot slot

Meer aandacht voor de juiste ondersteuning aan 35-minners is van belang. Dat geldt ook wanneer in de toekomst eventueel de WIA-drempel verlaagd wordt, zoals voorgesteld door de commissie OCTAS. Dit verkleint immers wel het aantal mensen dat te maken krijgt met een afwijzing van de WIA-uitkering, maar lost de essentie van het probleem niet op. Nog steeds zullen ook mensen met serieuze gezondheidsklachten afgewezen voor een WIA-uitkering, en met name zij kunnen wel wat hulp gebruiken. Onafhankelijk van deze uitkomst kunnen we dus met de adviezen aan de slag.



Neurodivergente student kan wel een steuntje gebruiken bij transitie naar werk

Arbeidsdeskundige Reny van Staalduine-Bekema deed de afgelopen twee jaar kleinschalig wetenschappelijk onderzoek naar neurodivergente studenten in hun transitie van studie naar werk. Daaruit blijkt dat extra begeleiding zinvol is, ook door arbeidsdeskundigen.

TEKST | Diederik Wieman

Reny van Staalduine-Bekema werkt als arbeidsdeskundige bij UWV in Rotterdam waar ze zich met name richt op cliënten die onder de Participatiewet vallen. Daarnaast was ze de afgelopen twee jaar ook arbeidsdeskundig onderzoeker in het kader van kennismaken met kleinschalig wetenschappelijk onderzoek, een initiatief van het AKC. Reny werd bij haar onderzoek begeleid door Bouwine Carlier van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN).

Hoe ben je hier ingerold?

Reny: 'Ik ben nieuwsgierig van aard en heb het altijd leuk gevonden om bij te leren. Toen ik besloot om weer eens iets op te pakken, heb ik naar masteropleidingen gekeken. Maar het nadeel daarvan is dat ze vaak wat breder zijn en ik dan ook vakken moet volgen waar ik minder in geïnteresseerd ben. Toen zag ik de advertentie van het AKC waarin ze arbeidsdeskundigen zochten die het leuk vinden om kleinschalig wetenschappelijk onderzoek te doen. Het sprak mij meteen aan: je leert, doet gericht onderzoek en hoeft geen vakken te volgen die je niet leuk vindt.'

Hoe kwam je bij dit onderzoeksonderwerp?

'Een vriendin van mij werkt op de Universiteit Leiden en zo kwam ik op het idee. We hebben het onderwerp destijds ingebracht in onze OT-groep. Daar kwamen we tot de conclusie dat de overgang van studie naar werk voor neurodivergente studenten best een probleem is.'

Had je al ervaring met wetenschappelijk onderzoek?

'Nee, ik ben hbo-opgeleid, maar je wordt begeleid bij het schrijven van het onderzoeksvoorstel en bij het onderzoek zelf ben ik vanuit de HAN begeleid door postdoc onderzoeker Bouwine Carlier. Ik ben voor het onderzoek ook een dag extra gaan werken. Een dag in de week onderzoek, drie dagen regulier werk. Daarnaast gaan er toch ook de nodige uren in je eigen tijd op aan het onderzoek.'

Hoe heb je het onderzoek aangepakt?

'Mijn eerste idee was om twintig oud-studenten van de Universiteit van Leiden te interviewen. Maar dat plan mislukte omdat het AVG-technisch niet mogelijk was om studenten te selecteren op neurodiversiteit. Toen heb ik via LinkedIn en andere sites oproepen gedaan en uitein-

Wil je ook kleinschalig onderzoek doen?
Dat kan! Mail voor informatie en mogelijkheden met akc@arbeidsdeskundigen.nl

delijk elf studenten gevonden die wilden meewerken. Verder heb ik een innovatiesessie georganiseerd voor studenten, decanen en arbeidsdeskundigen die veel met neurodivergente cliënten werken. We hebben gekeken tegen welke problemen ze aanlopen bij de transitie van studie naar werk. Tot slot heb ik ook deskundigen die op dit vlak bezig zijn uitgebreid geïnterviewd.'

Wat is je opgevallen tijdens het onderzoek?

'Toen ik begon had ik het idee dat er niet zoveel speelde op dit specifieke onderwerp, maar eenmaal bezig, zag ik dat er veel verschillende initiatieven ontwikkeld werden. Opvallend was dat vrijwel overal demedicalisatie van neurodivergentie het uitgangspunt is; ook als je op een andere manier denkt, kun je gewoon meedoen.'

Als ik naar mijn eigen onderzoek kijk, vind ik het vooral mooi om te zien dat bevestigd wordt dat mensen nog kunnen leren en groeien. Ook als ze al wat ouder zijn. Bijvoorbeeld bij autisme. Dat iemand in paniek raakt wanneer hij moet autorijden naar een onbekende plek, maar daar door oefenen later toch overheen komt. Je ontwikkelt jezelf en verlegt je grenzen. Dat vond ik mooi om te horen, vooral omdat betrokkenen dat zelf vaak niet willen of kunnen zien.'

Wat is jouw advies aan de praktijk?

'We zien dat neurodivergente mensen toch vaak op werkplekken terecht komen die niet echt passend zijn. Arbeidsdeskundigen kunnen een rol spelen bij verbetering. Wij kijken immers naar wat iemand op een bepaald moment aankan en kunnen indien nodig werkomstandigheden aanpassen. Andere professionals zijn weer beter in het vinden van werkplekken, contacten leggen of gesprekstraining geven. Daarom is een van mijn conclusies dat alle disciplines moeten samenwerken om de transitie van studie naar werk goed te laten verlopen. Het moet echt een samenspel zijn.'

Zou het begeleiden van leerlingen/studenten een nieuwe discipline kunnen zijn in arbeidsdeskundig werkveld?

'Ik denk in ieder geval dat het goed is wanneer arbeidsdeskundigen tijdens de gehele school- en studietijd betrokken zijn. Ze kunnen uitleggen wat neurodiversiteit is en wat dat doet met de belasting en



Reny van Staalduine-Bekema: 'Neurodivergente mensen komen op niet passende werkplekken terecht'

de belastbaarheid. Neurodivergente mensen komen dan meer te weten over hoe ze zelf in elkaar zitten, waarom ze soms moeite hebben met dingen die anderen ogenschijnlijk makkelijk afgaan. Je kunt zo voorkomen dat ze aan het einde van hun studie burn-out raken of anderszins vastlopen omdat ze te veel van zichzelf hebben gevraagd. Of dat ze heel lang doen over hun eindproject, omdat ze gewoon niet de structuur aangeboden krijgen die ze nodig hebben. Als daar aandacht voor is, kunnen ze gezonder en met betere energielevels werk gaan zoeken of aan het werk gaan. Ze hebben dan meer kennis over zichzelf, weten beter waar ze goed en minder goed in zijn en waar ze ondersteuning nodig hebben.'

Preventief

'Een van mijn adviezen is dan ook dat er arbeidsdeskundigen komen die contact met universiteiten onderhouden. Die preventief bezig zijn en bij voorlichting betrokken worden. Het mooiste is natuurlijk wanneer er al vanaf de basisschool aandacht is voor neurodiversiteit, want daar gaan er al dingen verkeerd waardoor er faalangst of een negatief zelfbeeld ontstaat en kinderen dus niet kunnen functioneren zoals ze zouden moeten functioneren. Dat ik mij speciaal op universiteiten heb gefocust komt enerzijds omdat het een kleinschalig onderzoek moest zijn, maar anderzijds omdat je in de meeste universitaire studies geen stages hoeft te lopen. Bij hbo en mbo zijn stages verplicht waardoor je wat meer over jezelf leert en ziet wat er moeilijk voor je is in werk. Daarom is het extra belangrijk om op universiteiten aandacht te besteden aan hoe je van theorie naar praktijk gaat.'

Hoe kijk je op de afgelopen twee jaar terug?

'Er zijn natuurlijk altijd momenten geweest waarop ik dacht: waarom vond ik onderzoek doen ook alweer zo'n geweldig idee? Vooral als het tegenzat met ICT of toen ik in het begin nog geen toegang had tot wetenschappelijke databases. Maar het is echt geweldig om te doen en ik wil in de toekomst ook zeker onderzoek blijven doen. Wat ik leuk vind is dat je helemaal in een onderwerp duikt qua literatuur. Dat ga je dan combineren met interviews met ervaringsdeskundigen en deskundigen. Het maakt dat je heel veel van een onderwerp komt te weten en daar heb je in je dagelijkse praktijk ook weer baat bij.'



Kleinschalig wetenschappelijk onderzoek: Transitie van universiteit naar werk met neurodiversiteit

Hoe ervaren afgestudeerden met een neurodivergentie de transitie van de universiteit naar de arbeidsmarkt en welke rol zou arbeidsdeskundige kennis hierin kunnen spelen?

Dat zijn de belangrijkste vragen waarop Reny Staalduine-Bekema antwoord wilde vinden in haar onderzoek. Maar ook: welke ondersteuning ontvangt deze groep tijdens en na hun studie, hoe beleven ze de transitie naar werk en had arbeidsdeskundige kennis, begeleiding en advies dit proces kunnen vergemakkelijken?

Uitdagingen

Vaststaat dat de overgang van studie naar werk voor neurodivergente studenten extra uitdagingen met zich meebrengt. Moeite met communicatie, gebrek aan netwerkvaardigheden, prikkelgevoeligheid en onzekerheid over eigen belastbaarheid, om er maar een paar uit te lichten. Universiteiten begeleiden hun studenten uiteraard, maar die begeleiding is doorgaans gericht op het succesvol afronden van de studie, niet op de stap naar werk en stopt vaak abrupt na het behalen van het diploma. Hoewel sommige

studenten hulp krijgen van decanen, psychologen of externe organisaties als SWOM (Studeren en Werken Op Maat), ontbreekt structurele aanpak in de ondersteuning van afgestudeerden met een neurodivergentie.

Psychische klachten

Voor het onderzoek zijn interviews gehouden met elf recent afgestudeerde studenten met een neurodivergentie. De helft heeft geen werk of werkt onder het niveau van hun opleiding. Veel van de geïnterviewden hebben psychische klachten, ze ervaren onder meer depressieve periodes. Studenten geven ook aan moeite te hebben met solliciteren, het begrijpen van ongeschreven regels op de werkvloer en het inschatten van hun eigen mogelijkheden. Ook blijkt er angst te bestaan, onder andere om "anders" te zijn. Vaak delen ze om die reden hun diagnose niet met hun (werk)omgeving. Tegelijkertijd is er een grote behoefte aan

duidelijkheid, structuur en begrip op de werkvloer, die voor hen onvoldoende aanwezig lijkt te zijn.

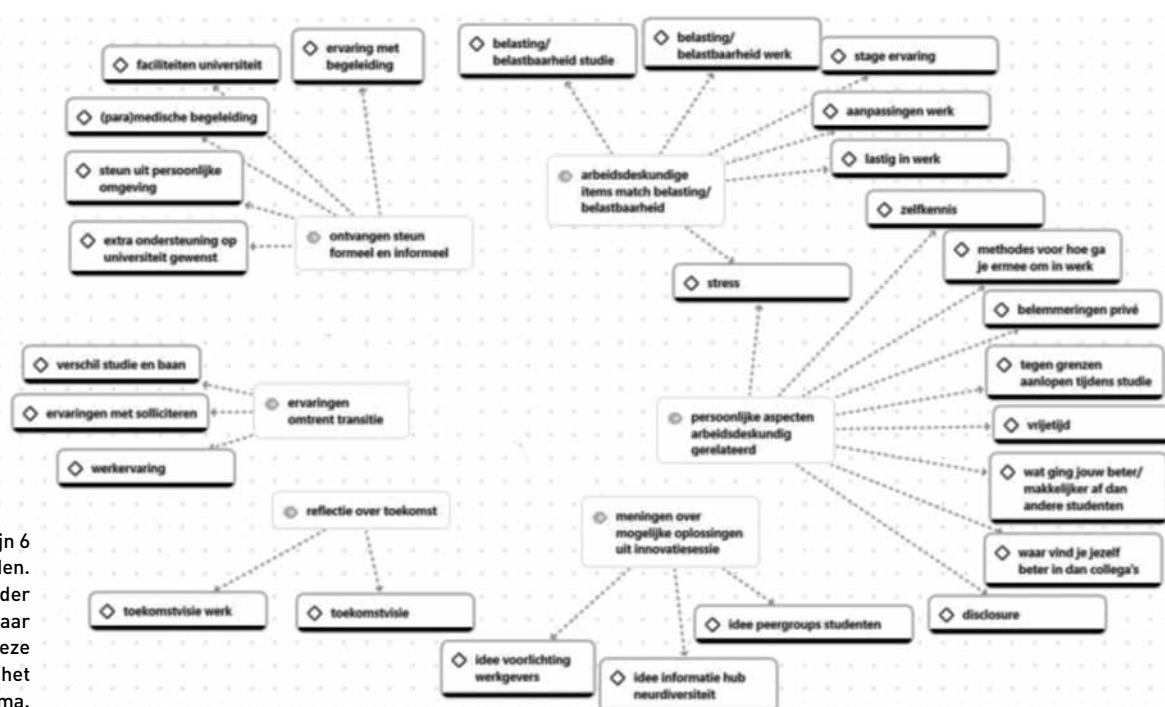
Onvoldoende aandacht

Verder zijn ook deskundigen op het gebied van neurodiversiteit geïnterviewd. Zij benadrukken het belang van zelfinzicht, sociale steun, een veilige werkomgeving en het bespreekbaar maken van wat je nodig hebt van een werkgever om optimaal te kunnen presteren. De deskundigen zijn het erover eens dat er op universiteiten onvoldoende aandacht is voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden zoals samenwerken, solliciteren of de ongeschreven regels.

Innovatiesessie

Een ander belangrijk deel van het onderzoek was een innovatiesessie met arbeidsdeskundigen, universiteitsmedewerkers en

Uit de interviews zijn 6 hoofdlijnen terug te vinden. Deze worden hieronder beschreven met hierbij naar voren gekomen thema's. Deze zijn weergegeven in het onderstaande schema.





COLUMN

ervaringsdeskundigen. Tijdens de sessie zijn diverse oplossingen bedacht en gerangschikt op haalbaarheid en impact. Belangrijke ideeën zijn peercoaching tussen neurodiverse werkenden en studenten, een landelijke voorlichtingscampagne voor werkgevers over neurodiversiteit en het opzetten van een informatiehub waarin UWV, gemeenten, werkgevers en universiteiten samenwerken. Afgestudeerden die hierover geïnterviewd werden, gaven aan deze ideeën als nuttig en waardevol te beschouwen.

Arbeidsdeskundige inzet

De arbeidsdeskundige zou een goede rol kunnen spelen, maar er is volgens het onderzoek nog geen sprake van proactieve inzet van de arbeidsdeskundige bij de transitie van universiteit naar werk. Een van de conclusies is dat door arbeidsdeskundige kennis tijdens de studietijd te introduceren, beter inzicht verkregen wordt in persoonlijk functioneren, competenties, persoonlijke sterktes en punten waar ondersteuning wenselijk is. Dit kan afgestudeerden helpen met het verkrijgen van een duurzame werkplek.

Naasten

Daarnaast benadrukt het onderzoek de rol van het betrekken van naasten in het proces van studie naar werk. Zij kunnen voor de nodige ondersteuning zorgen. Belangrijk daarbij is wel dat er een juiste balans wordt gevonden tussen het bieden van ondersteuning en de gewenste autonomie van de neurodivergente student. Als dit niet in balans is kan ondersteuning van naasten ook belemmerend werken.

Werkgevers

Werkgevers moeten volgens het onderzoek meer aandacht hebben voor neurodiversiteit. Dat geldt zowel voor de neurodivergente sollicitant als voor de neurodivergente medewerker.

Het onderzoek concludeert dat begeleiding van studenten met neurodiversiteit richting de arbeidsmarkt meer aandacht behoeft. Een proactieve benadering, met inzet van arbeidsdeskundigen richting universiteiten en werkgevers, zou de kans op een succesvolle, duurzame werkparticipatie voor deze groep aanzienlijk kunnen vergroten.



AI: collega of concurrent?

AI! Voor de meeste geen onbekende term meer en alhoewel ik me er pas sinds (heel) kort aan waag, ben ik me toch enthousiast!

Neem ChatGPT, mijn nieuwe (weliswaar) digitale collega die in drie seconden een rapport genereert waar ik normaal zwetend op zit te typen. Wat kan ze een hoop (ik heb bedacht dat het een zij is). Het analyseert data, herkent patronen die ik nog niet met een loep zou zien, en vergeet geen details. Je zou er bijna jaloers op worden. Maar. Ook de gedachte "ben ik zo makkelijk te vervangen?", speelt door mijn hoofd. Maar gelukkig is er een ding waar mijn nieuwe vriendin heel slecht in is: smalltalk met cliënten.

Want laten we eerlijk zijn: empathie programmeren kan niet, hoe je je best ook doet: "Hoe voelt u zich bij deze re-integratie?" is toch nét wat anders dan "Op basis van 472 datapoints lijkt u mild gestrest." Daar scoor je geen vertrouwensband mee.

En dan heb je nog die momenten waarop ze de plank mislaat. Zo stelde mijn digitale assistent laatst voor om een schilder met een hoogtevreesdiagnose te re-integreren bij de glazenwassers. Tja, hij had het woord 'raam' waarschijnlijk wat te letterlijk genomen.

Dus ja, AI is handig. Maar zolang het niet lacht om je slechte grappen, troost bij een lastige casus of begrijpt waarom iemand na twintig jaar loondienst ineens alpaca's wil gaan fokken, blijf ik toch liever vertrouwen op mijn eigen, "menselijke" software.

Agnes Lammers

redactielid en arbeidsdeskundige

‘Eerlijk gezegd? Ik word er helemaal happy van’

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Marianne Rooijakkers, teammanager/senior arbeidsdeskundige bij Margolin, begeleidt als vrijwilliger verstandelijk beperkten.

TEKST | Diederik Wieman

Sommige mensen zijn van huis uit opgegroeid met vrijwilligerswerk. Die komen uit een gezin waar de moeder bij wijze van spreken bij de Zonnebloem was en de vader bij de toneelvereniging. Dat was in ons gezin helemaal niet. Ik vind het echter belangrijk dat je naast je betaalde werk ook belangeloos een bijdrage levert aan de samenleving.’

Enorme klik

‘Ik ben bij toeval in dit vrijwilligerswerk gerold. Het ging heel ouderwets via een oproepje in het Veldhovens weekblad. Daarin stond een artikel over het vijftigjarige bestaan van ‘t Zeepaardje, een zwemclub voor mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking. Ze zochten ook nog vrijwilligers, stond er. Nu houd ik heel erg van zwemmen, maar ik vond het wel heel spannend omdat ik geen ervaring had met deze doelgroep. Kan ik er wel mee communiceren? Hoe creëer je een binding? En heb ik wel affiniteit met verstandelijke beperkten? Alle zorgen bleken voor

niks, het pakte heel goed want ik bleek er een enorme klik mee te hebben.’

In het diepe

‘Ik spring nu iedere zaterdagochtend met de cliënten in het diepe. Dat kan, want de mensen waarmee ik werk hebben een hoger niveau en allemaal minimaal een A-diploma. We gaan eerst een half uurtje baantjes trekken. Schoolslag, rugslag, borstcrawl. Daarna is er tijd om te ballen of sprongen te oefenen. Sinds kort zijn we met de EasySwim-methode bezig waarmee je watervreesvrij wordt. Ze moeten in een wak springen, gekleed zwemmen, elkaar redden. We hebben er ook wat competitie-elementen ingebracht. Ik doe zelf met alles mee en ze mogen mij coachen!’

‘De cliënten hebben weliswaar een hoger niveau, maar sommige praten moeilijk of kunnen geen zinnen maken. Toch heb ik het idee dat ik ook met die mensen altijd een praatje maak. Maar dat gaat op een heel andere manier dan normaal. Met mimiek en gebaren bijvoorbeeld. Het is een andere manier van communiceren.’

Tegenwicht

‘Mijn pensioen is voorlopig gelukkig nog niet aan de orde, want ik vind mijn werk superleuk. Wel heb ik altijd gezegd: wanneer ik met pensioen ben wil ik vrijwilligerswerk gaan doen bij Severinus, een instelling voor verstandelijk beperkten hier in Veldhoven. Maar toen werd



een collega van mij - net met pensioen - ernstig ziek. Er was voor haar geen tijd meer om de dingen te doen die ze altijd graag had willen doen. Bij mij ging toen de knop om. Ik dacht: ik ga niet langer wachten en heb mij als vrijwilliger aangemeld bij Severinus, waar ik overigens ook regelmatig arbeidsdeskundige onderzoeken doe. Maar dat bijt elkaar niet, want het is een grote organisatie. Ik kon kiezen



het vrijwilligerswerk kom ik daar los van. Ik hoef daar geen targets te halen, niet door te groeien. Ik hoef alleen maar mensen te ondersteunen en blij te zijn. Het is veel luchtiger en het leert mij ook om te relativeren. De mensen hier hebben zoveel beperkingen en toch zijn ze meestal blij en gelukkig, vaak door kleine dingen. Zoals ieder jaar weer de opwindende en blijheid als Sinterklaas weer in het land is. Mijn kinderen zijn al groot, daar was ik al jaren niet meer mee bezig. Ze zijn ook puur en oprecht, zonder dubbele bodems of al te groot eigenbelang.'

Verdringing

Laatst sprak ik iemand die zei anti-vrijwilligerswerk te zijn omdat dat werk eigenlijk gewoon betaald zou moeten worden. Je verdringt dus arbeidsplaatsen. Maar ja, voor extra activiteiten is vaak geen geld en als dat er wel is, moet je ook nog maar aan medewerkers zien te komen. Zonder vrijwilligers kunnen die mensen niet naar het zwembad, hebben ze geen discoavond en is carnaval minder leuk. Daarom is vrijwilligerswerk zo belangrijk.'

Persoonlijke ontwikkeling

'Ik zei net dat het belangrijk is om belangeloos iets voor de maatschappij doen. Maar eigenlijk is het ook weer niet helemaal belangeloos, want ik krijg er veel voor terug. Het is goed voor mijn persoonlijke ontwikkeling. Ik ben beter in staat om te relativeren. Afstandelijk was ik nooit, dat kun je ook niet zijn als arbeidsdeskundige, maar ik heb toch het gevoel dat ik empathischer geworden ben. Misschien is de conclusie dat ik door het vrijwilligerswerk een beter mens geworden ben. Bovendien kom ik er altijd heel blij van terug, mijn batterij is dan weer helemaal opgeladen.'

uit verschillende werkzaamheden en help nu bij de disco en de soos. Zingen is een van mijn andere liefhebberijen, dus toen na een half jaar het koor nieuw leven werd ingeblazen heb ik mij ook daar als begeleider aangemeld. Nu doe ik maandagavond om en om de disco/soos en het koor en zwem ik op zaterdag met 't Zeepaardje. En eerlijk gezegd word ik daar helemaal happy van.'

Blij

'Het is een fantastische ervaring en geeft bovendien een mooi tegenwicht voor mijn toch wel serieuze baan waarin ik vaak te maken heb met mensen die ziek zijn of serieuze aandoeningen hebben en bang zijn voor hun toekomst. Of die in een arbeidsconflict verzeild zijn geraakt. En dan zijn er natuurlijk alle wettelijke kaders waar je doorheen moet manoeuvreren. Via



AD Parade 2025, een geslaagd kennisfestival

Op donderdag 12 mei vond in Zwolle de AD Parade plaats. Zo'n vijfhonderd arbeidsdeskundigen kwamen naar het bijzondere festivalterrein om via workshops, presentaties en voorstellingen kennis op te doen. Mede dankzij het prachtige weer en de bijzondere locatie was het een zeer geslaagd evenement.

TEKST | Diederik Wieman



Ruim 60 jaar is er op het terrein van de IJsselcentrale in Zwolle energie opgewekt. De elektriciteitscentrale Harculo, zoals de officiële naam luidde, ligt aan een zijarm van de IJssel maar is sinds 2015 niet meer in gebruik. Energiemaatschappij Engie Nederland is nog altijd eigenaar van de 56 hectare grond in het Overijssels landschap en werkt momenteel aan een herbestemming. De imposante Koelwaterhal op het complex is gekocht door kunstenaar Ronald Westerveld die met 'New Energy' opnieuw betekenis geeft aan de oude energiecentrale: duurzaam en zelfvoorzienend. In deze hal was tijdens de AD Parade een tentoonstelling van het werk kunstschilder Henk Helmantel te zien. Veel arbeidsdeskundigen namen de gelegenheid om de realistische schilderijen en het bijzondere industrieel erfgoed te bekijken. De expositie ging zelfs tot in de voormalige koelwaterbassins, die tot tien meter diep onder de hal liggen.

Energie

De centrale mag dan buiten gebruik zijn, de bezoekers kregen alsnog energie tijdens de AD Parade: prachtig zonnig weer, festivaltenten op het terrein waar workshops en lezingen werden gegeven en mooi improvisatietheater over PTSS in de voormalige Hijshal, die nog deels overheid staat. Deze voorstelling werd verzorgd door Piranhatheater van Ton Haas. Hij deelde het podium met Hanno van der Steen en pianist Marco Van Duuren. Samen met de arbeidsdeskundigen in de zaal ging het over ervaringen met PTSS. Hoe herken je het bij cliënten, die het misschien zelf nog niet eens weten? Hoe ga je om met partners van cliënten? Wat heeft het voor impact op jou als arbeidsdeskundige of coach? En wat werkt voor jou om een band op te bouwen met je cliënt die PTSS heeft? Het kwam allemaal aan de orde en werd samengevat in rake, geïmproviseerde liedjes. In hetzelfde deel van het complex was er ook veel belangstelling

voor de lezing van Arbeids- en Gezondheidsrecht advocaat Pascal Willems over de juridische aspecten van problematisch middelen gebruik en werk. Ruim 17% van de werkenden gebruikt problematisch alcohol terwijl 1 op de 10 werkenden drugs gebruikt. Alcohol en drugsgebruik zijn dan ook een belangrijke oorzaak van verzuim. Maar ook andere vormen van verslaving zoals gokken en gamen kunnen invloed hebben op het werk. Pascal besprak een aantal cases waaruit de complexiteit blijkt. Zo gaf de rechter toestemming voor het ontslag van twee stewardessen die tijdens een meerdaagse stop, voor vertrek toch een glas wijn hadden gedronken. KLM heeft strik beleid rond middelengebruik, en het is verboden om binnen acht uur voor vertrek iets te gebruiken. Aan de andere kant dwong een piloot die met drank op werd betrapt een herkansing af. Zijn advocaat gaf aan dat verslaving een ziekte is en dat daarom het reguliere herstel- en re-integratietraject gevolgd moest worden. Overigens was KLM het hier niet mee eens en koos het voor betaling van de dwangsom. Ze wilde kostte wat het kost geen piloot met een drankprobleem in dienst houden.

Rouw

In de grote tent langs de IJsseldijk werden afwisselend lezingen gegeven door psycholoog en onderzoeker Janske van Eersel en Peter van Hengel. Janske vertelde uitgebreid over haar promotieonderzoek waaruit blijkt dat mensen niet alleen rouwreacties ervaren bij het verlies van een dierbare, maar ook bij (dreigend) baanverlies en gezondheidsproblemen. Volgens Janske kunnen de meeste mensen prima omgaan met verlies en verandering, maar loopt een kleine groep vast in het rouwproces. Ze besprak hoe je rouw kunt meten en bespreekbaar maken, ook als je iemand misschien maar een keer spreekt. Behulpzaam daarbij zijn gevalideerde vragenlijsten die je kunt inzetten als screeningsinstrument. Daarnaast gaf ze concrete handvatten hoe je rouwreacties kunt herkennen en bespreken.





Peter van Hengel is longarts in het Flevoziekenhuis Almere en lid van Governance & Integrity Nederland. Zijn lezing had als titel 'Hulp bij morele nood in 7 stappen: een verkenning.' Als arbeidsdeskundige heb je intensief contact met een cliënt en moeten regelmatig lastige vragen worden beantwoord. Hoe kom jij dan tot een verantwoord en gedegen besluit? De kille wettelijke regels volgen lijkt makkelijk, maar bezorgen je regelmatig ongemakkelijke gevoelens omdat medemenselijkheid z'n plaats opeist. Maar alles «op gevoel doen» kan ook niet want doet geen recht aan het streven naar objectiviteit. En dan? Hij ging uitgebreid in op de 7 stappenmethodiek die helpt bij het maken van lastige keuzes.

Verder komen

In de tweede grote festivaltent wisselden Sjoerd Janszoon en Hans Bosselaar elkaar op het podium af. Sjoerd is trainer bij Boven de Lijn. Focus op Positief Denken en Doen. In zijn lezing 'Wie de vragen stelt, leidt het gesprek', maakte hij op ludieke manier duidelijk hoe je ervoor kunt zorgen dat je in





elk gesprek de regie houdt en echt contact maakt.

Dr. mr. Hans Bosselaar is docent en onderzoeker aan de VU op het terrein van governance van de sociale verzorgingsstaat. Hij ging dieper in op de verschillende deskundigheden en belangen binnen samenwerkingsverbanden. Samenwerken is hierdoor vaak niet eenvoudig of vanzelfsprekend en soms zelfs frustrerend. Gelukkig, zo bleek uit zijn betoog, zijn er verschillende strategieën om samen verder te komen.

En dan waren er verspreid over het festivalterrein de wat kleinere tenten waar interessante workshops en lezingen gegeven werden. Vaak tot de laatste stoel bezet. Het aanbod was breed en gevarieerd. Van 'Ademhaling als (zorg)instrument' en 'De kracht van non-verbale communicatie' tot uitleg van de klokkenluidersregeling en rapper Pivo die samen met de deelnemers creatief aan de slag ging met een rap. Veel bezoekers trok ook de lezing 'Met nieuwe ogen waarin Herman Ilgen en zijn dochter Silvana de (wetenschappelijke) link legden tussen frequente gezichtsuitdrukkingen en persoonlijkheid. Uit het promotieonderzoek van

Ilgen blijkt dat frequente gezichtsuitdrukkingen veel informatie bevatten over hoe iemand benaderd wil worden om zich prettig te voelen in het gesprek en welke gedragsvoorkeuren een rol spelen. Veel arbeidsdeskundigen stapten bij JP de Kam in de kickboksring om meer over zichzelf te weten te komen. In de deze training ging het niet om het vechten, maar om wat voor type mens je bent. Met bokshandschoenen aan leerden de deelnemers wie ze zijn en wat ze precies doen als ze tegenover een ander komen te staan.

Tussen alle gevarieerde workshops door konden de deelnemers langs bij verschillende foodtrucks, een barista of gezellig een drankje doen op het zonovergoten terras. De AD Parade 2025 werd afgesloten met een inspirerende lezing van Ronald Westerhuis, beeldend kunstenaar en eigenaar van het terrein. Daarna volgde een verrassende interactieve act waarin de vier elementen - water, vuur, aarde en lucht - centraal stonden. Het was een mooie afsluiting van een bijzonder geslaagd evenement.





Samenwerkingsverbanden

NVvA en De Letselschade Raad

De Letselschade Raad bestaat uit alle partijen die betrokken zijn bij de behandeling van letselschadezaken, dus ook arbeidsdeskundigen namens de NVvA.

Stichting De Letselschade Raad zet zich in voor verbetering van het schaderegelingsproces bij letselschade. Onder de paraplu van De Letselschade Raad heeft de letselschadebranche diverse instrumenten ontwikkeld die bijdragen aan een soepeler verloop van letselschadezaken. Je kunt hierbij denken aan Gedragscodes en Richtlijnen.

Inbreng NVvA

De meeste activiteiten worden in projectverband uitgewerkt en namens de NVvA neemt op dit moment een zevental arbeidsdeskundigen deel aan diverse werkgroepen en commissies van de Letselschaderaad. Hieronder volgt een overzicht van alle activiteiten en de arbeidsdeskundigen die hierbij betrokken zijn.

Het Platformoverleg

In het Platformoverleg van de Letselschade Raad hebben alle betrokken partijen zitting, waaronder Slachtofferhulp Nederland, NLE, Nivre, NIS, LSA, VHD en NVvA. De belangrijkste functie van het Platform-

overleg is de adviesrol aan het bestuur van De Letselschade Raad. Arbeidsdeskundige Esther Adriaansz en plaatsvervangend lid Marjolijn de Bont adviseerden als Platformleden het afgelopen jaar onder meer over de volgende onderwerpen:

- De meerjaren Beleidsstrategie van de Letselschade Raad;
- De oprichting en inrichting van diverse werkgroepen, zoals de werkgroep GBL (waarover hieronder meer);
- Wettelijke verankering van een aantal gedragsregels voor verzekeraars in de AFM;
- Actuele thema's en branche-ontwikkelingen.

De Werkgroep Gedragscode Behandeling Letselschade (GBL)

Deze werkgroep werd recent door het Bestuur van De LetselschadeRaad op advies van het Platformoverleg opgericht en heeft de permanente taak gekregen om het Platformoverleg te adviseren over concrete voorstellen voor het aanpassen van de GBL.

Hiertoe zal de werkgroep jaarlijks de GBL evalueren aan de hand van onder andere branche-ontwikkelingen en op basis van signalen van het Platformoverleg. Ook adviseert deze werkgroep over gewenste aanpas-

singen, concrete implementatie en overgangsregelingen.

Op korte termijn komt deze werkgroep voor het eerst samen. Peter Hulsen (en plaatsvervangend lid Leon Dobbelaar) treden hierbij als arbeidsdeskundig adviseur op.

De Werkgroep Normering

Het doel van deze commissie is het scheppen van duidelijkheid bij de letselschadeafhandeling door het maken van richtlijnen. Een richtlijn is een standaard manier om schadeposten vast te stellen. De richtlijnen maken voor alle betrokkenen inzichtelijk wat de gangbare bedragen, termijnen en uitgangspunten voor een berekening van de letselschade zijn. De werkgroep stelt nieuwe richtlijnen op en evalueert bestaande richtlijnen, zoals meest recent, de Richtlijn Overlijdensschade.

Bij het ontwikkelen van de richtlijnen wordt volgens een vaste werkmethode gewerkt. Gedurende de ontwikkeling wordt steeds afgestemd met de achterbannen van alle werkgroepleden (in deze: de NVvA) waardoor het draagvlak voor nieuwe en aan te passen richtlijnen verzekerd is. Arbeidsdeskundige Anja Vrugink treedt namens de NVvA op als adviseur voor deze werkgroep.

Een overzicht van alle Richtlijnen, opgesteld door De Letselschade Raad, kun je downloaden via de QR-code.

De Opleidingscommissie Nationaal Keurmerk Letselschade (NKL)

Het NKL maakt kwaliteit van dienstverlening herkenbaar voor benadeelden van letselschade en is het kwaliteitskeurmerk voor dienstverleners die een bijdrage leveren aan de afwikkeling van letselschades in Nederland.

De Letselschade Raad beheert de NKL en stelde hiervoor reglementen op voor elk van de 7 beroepsgroepen, waaronder aansprakelijkheidsverzekeraars, advocatenkantoren en herstelgerichte dienstverleners. De Opleidingscommissie NKL adviseert over de vaststelling van de leerdoelen en deskundigheidseisen van alle beroepsprofielen.

De NVvA is in deze commissie vertegenwoordigd met het doel om vanuit de eigen arbeidsdeskundige expertise te adviseren over de beroepsprofielen, met

name ten aanzien van aspecten zoals sociale zekerheid/arbeidsrecht en inschakeling van deskundigen waaronder arbeidsdeskundigen.

Florine Bolderman (en tijdelijk plaatsvervanger Peter Hulsen) heeft zitting in deze commissie. De commissie is nu bezig met de afronding van het profiel 'Licht Letsel', waarna aan de hand van een werkdocument het profiel Middelzwaar Letsel ter hand zal worden genomen.

De Werkgroep Financiële paragraaf

Erwin Audenaerde neemt namens NVvA deel in de stuurgroep. Hier wordt een concept-aanbeveling besproken met betrekking tot zorgschade. Erwin brengt hierbij actuele ontwikkelingen, kennis ervaringen uit de praktijk onder de aandacht, wat bijdraagt aan de praktische toepasbaarheid van de aanbevelingen. Daarnaast neemt hij vanuit de historische ontwikkeling van de Handreiking Zorgschade een aantal inhoudelijke punten mee.



BOOST je kennis!

Grimm AATC biedt in 2025 opnieuw praktijkgerichte en interactieve eendaagse introductietrainingen aan voor arbeidsdeskundigen die zich willen verdiepen in de AOV en/of letselschade.

TRAININGEN:

- Arbeidsdeskundige aspecten in de letselschade, 9 oktober 2025
- Arbeidsdeskundige aspecten in de AOV, 15 oktober 2025
- Locatie: Van der Valk Hotel, Apeldoorn

WAAROM MEEDOEN?

- Verwerf basiskennis over AOV en Letsel
- Leer van interactieve praktijkvoorbeelden
- Breid je netwerk uit met vakgenoten
- Verdien 3 PE punten per training

MEER WETEN?

Bezoek de website www.grimmaatc.eu onder het kopje trainingen of bel voor informatie: 06-25034578.

Meld je vandaag nog aan verzekeren je van een plek!

Grimm AATC - jouw partner in professionele ontwikkeling





Nieuwe Wet Banenafspraken biedt werkgevers substantiële financiële voordelen

Op 9 mei 2025 is de Wet Banenafspraken gepubliceerd in de Staatscourant. De wet is unaniem aangenomen door de Tweede Kamer en vervolgens op 22 april 2025 als hamerstuk goedgekeurd in de Eerste Kamer.

TEKST | Marjol Nikkels*

De wet treedt overigens nog niet direct in werking, want het kabinet moet bepalen wat de formele ingangsdatum van de regeling wordt. Alle werkgevers gaan dan een inclusiviteitsopslag betalen boven op de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Daar staat tegenover dat werkgevers financieel worden beloond wanneer zij mensen uit het doelgroepregister Banenafspraken in dienst hebben. Deze bonus is vormgegeven als een verhoogd loonkostenvoordeel (LKV) van € 5.000 per baan van gemiddeld 25,5 uur per week (naar rato bij minder uren). Werkgevers die meer mensen uit het doelgroepregister in dienst hebben dan op grond van de Banenafspraken vereist is, ontvangen zelfs een netto voordeel. In dat geval is de bonus namelijk hoger dan de inclusiviteitsopslag, waardoor per saldo sprake is van een lagere Aof-premie.



Marjol Nikkels is specialist sociale wetgeving bij Sensio Opleidingen.

Wat was ook alweer de Banenafspraken?

De Banenafspraken komt voort uit

het Sociaal Akkoord van 2013. Doel: 125.000 extra banen voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Verdeeld in 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid, te realiseren voor eind 2025. Hiervoor werd de Wet BQA (Banenafspraken en Quotum Arbeidsbeperkten) ingevoerd, met een boete van € 5.000 per niet-gerealiseerde baan. In de praktijk bleek deze quotumheffing onuitvoerbaar, mede door een ingewikkelde overheveling van quota. Daarvoor moest een inleenadministratie worden bijgehouden. Deze complexe administratie is met de nieuwe Wet Banenafspraken niet meer van toepassing. Vanwege de onuitvoerbaarheid is de quotumheffing opgeschort tot 2026. Eind 2025 staat er naar verwachting ongeveer 90.000 banen op de teller. De ambitie van 125.000 banen is daarmee niet gehaald. De nieuwe wet moet zorgen voor een vereenvoudiging én stimulans: minder administratieve rompslomp, meer financiële prikkels.

Wie vallen onder het doelgroepregister?

Het doelgroepregister is een landelijk register waarin personen zijn opgenomen die behoren tot de doelgroep van de Banenafspraken. Het register wordt beheerd door het UWV en bevat gegevens van mensen met een structurele arbeidsbeperking die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon zelfstandig te verdienen.

In het register staan onder andere:

- Personen met een arbeidsbeperking via de Participatiewet
- (Ex-)Wajong'ers en ex-WSW'ers
- Personen met een beschut werkindicatie
- Jonggehandicapten met arbeidsvermogen
- Leerlingen uit het praktijkonderwijs (praktijkroute)

Werkgevers kunnen met toestemming van de sollicitant nagaan (via BSN) of iemand in het register staat. Dit is relevant voor toegang tot regelingen zoals loonkostensubsidie, de onbeperkte no-riskpolis en het loonkostenvoordeel (LKV).

Inclusief ondernemen wordt beloond

Wijzigingen in het loonkosten-voordeel

De wijziging van de Wet tegemoetkoming loondomein (WTL) gaat in op 1 januari 2026 en regelt dat het loonkostenvoordeel van € 2.000 onbeperkt wordt qua duur. Op dit moment geldt het loonkostenvoordeel alleen tijdens de eerste drie jaar van het dienstverband.

Daarnaast geldt dat de doelgroepverklaring niet langer vereist is om in aanmerking te komen voor het Loonkostenvoordeel Banenafspraken (LKV). Deze verplichting om de verklaring bij de salarisadministratie op te nemen, wordt per 2026 afgeschaft.

Het huidige bedrag van € 2.000 wordt te zijner tijd opgehoogd naar € 7.000, tenminste als de Wet Banenafspraken formeel wordt ingevoerd. Voor het maximale bedrag dient wel sprake te zijn van een baan van ten minste 25,5 uur per week.



Ook bij een griepje is er recht op het Ziektewet-vangnet van UWV.

De no-riskpolis – onbeperkt qua duur

Zoals bekend geldt voor personen uit het doelgroepregister Banenafspraken nu al de no-riskpolis voor onbepaalde tijd, ook bij langdurig dienstverband. De werkgever loopt daardoor geen financieel risico bij ziekte of instroom in de WGA. Bij ziekte kan de werkgever een Ziektewet vangnetuitkering aanvragen bij UWV gedurende maximaal 104 weken. De oorzaak van de ziekte is niet van belang, dus ook bij een griepje is er recht op het Ziektewet-vangnet van UWV. En is er sprake van langdurige arbeidsongeschiktheid waardoor de werknemer vanuit de Ziektewet doorstroomt in de regeling WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) komt, dan wordt deze rekening ook niet bij de werkgever neergelegd.

Loonkostensubsidie

Personen uit het doelgroepregister Banenafspraken komen daarnaast in aanmerking voor loonkostensubsidie.

Bonus versus opslag

De inclusiviteitsopslag wordt pas geactiveerd bij landelijke onderprestatie en geldt dan voor alle werkgevers. Maar wie wél voldoende banen realiseert, krijgt een bonus van gelijke waarde. Wie boven de norm presteert, ontvangt zelfs een netto voordeel. Een greep uit de scenario's:

- Onder de norm → Alleen opslag → netto nadeel
- Op de norm → Bonus = opslag → saldo nul

- Boven de norm → Bonus → opslag → netto voordeel

Strategisch advies

Er liggen hier duidelijke advieskansen voor de arbeidsdeskundige:

- ✓ Check werkprocessen op doelgroepgeschikte functies
- ✓ Activeer jobcoaching tijdig.
- ✓ Start met een proefplaatsing en regel een loonwaardemeting
- ✓ Informeer over risicobeperking

PODCASTS

Squiggly Career

Helen Tupper en Sarah Ellis zijn de oprichters van Amazing If, een bekroond bedrijf met als missie om kronkelige ("Squiggly") carrières te stroomlijnen.

Samen zijn ze de auteurs van twee Sunday Times-bestsellers: *The Squiggly Career* en *You Coach You*. Hun TEDx-talk 'The best career path is not always a straight line' is door bijna 2 miljoen mensen bekeken en hun wekelijkse podcast *Squiggly Careers* is ongeveer 4 miljoen keer gedownload. In aflevering 477 gaat het over energieverschaffers en energieslurpers in je werk, werkwijze en privéleven. De podcast zit vol praktische tools om je te helpen met je energie te werken, in plaats van ertegen.



Je baan of je leven

In de MT/Sprout-podcast 'Je baan of je leven' delen Connie de Jonge en Donovan van Heuven iedere maandag tips om werk en privé beter met elkaar te combineren. Inmiddels zijn er al zo'n twintig afleveringen te beluisteren met uiteenlopende onderwerpen zoals: 'Minder hard werken én succesvol zijn', 'Babyboomers en Generatie Z moeiteloos in 1 team', 'Zo tem je de perfectionist in jezelf' en Technostress (en je haat-liefde verhouding met mobiele apparaten).



Effectief Werken Podcast

Het Effectieve Werken is specialist in trainen van medewerkers in effectief werken. De onderneming heeft ook een serie podcasts online staan met interessante onderwerpen. Zoals het overprikkeld brein en grenzen aangeven. Aflevering 6 gaat over 'Nee' zeggen. Wat maakt nee zeggen lastig? In de podcast krijg je zeker 6 praktische tips die jij direct kunt uitproberen.



BOEKEN

Druk zijn is voor sukkels

De zoektocht naar geluk staat al duizenden jaren centraal en iedereen heeft een andere hypothese. Een veelgehoorde overtuiging is dat geluk ontstaat wanneer we krijgen wat we willen, maar onderzoek bevestigt dat dit slechts van korte duur is. Een andere oude wijsheid uit de leer van Boeddha en de stoïcijnen – stelt dat geluk van binnenuit komt en niet afhangt van externe omstandigheden. In De gelukshypothese combineert Jonathan Haidt deze eeuwenoude wijsheden met moderne psychologie. De gelukshypothese

ISBN 9789025913724 | € 24,99



Privéstress op de werkvloer



Iedere organisatie kent het: een medewerker die minder presteert, uitvalt of ineens afstandelijk wordt. Zelden ligt dat alleen aan het werk zelf, want veel medewerkers nemen hun privéproblemen mee naar het werk. Rouw. Zorg voor zieke ouders. Financiële problemen. Relaties die onder druk staan. Deze

zorgen blijven niet netjes thuis. Ze reizen mee. Elke dag. Onzichtbaar, maar voelbaar in motivatie, productiviteit en uitval.

In Privéstress op de werkvloer geeft Annemie Webers praktische handvatten voor HR, leidinggevend en werkgemers die hun mensen willen ondersteunen – zonder hun eigen rol kwijt te raken. Ze baseert zich daarbij op ruim 20 jaar praktijkervaring en wetenschappelijke

Privéstress op de werkvloer | ISBN 9789461266668 | € 24,99

Resetten in vier weken



In zijn bestseller 4000 weken liet journalist Oliver Burkeman zien dat je gemiddeld maar 4000 weken leeft. In zijn nieuwe boek De 4 weken reset helpt hij om in (ongeveer) 28 dagen vrede te sluiten met het feit dat je je leven, in die 4000 weken, nooit 'perfect' op orde zult hebben. Sterker nog: hij laat zien hoe het loslaten van die eeuwige to-do lijst je juist veel verder zal helpen.

4 Weken reset | EAN: 9789493213876 | € 22,50
(ook als e-book)

Over waarheid en andere leugens



In 'Bluf jezelf door het leven' verkent Frank Meester op een speelse en toegankelijke manier de rol van liegen in het dagelijks leven. Hij betoogt dat kleine leugens een fundamenteel patroon van het leven zijn; hoewel we vaak niet weten wat ons te wachten staat, moeten we toch doen alsof we de uitdagingen aankunnen. Dit principe van bluffen is volgens hem essentieel voor het functioneren van samenlevingen, organisaties en vriendengroepen. Na het lezen van Bluf jezelf door het leven zul je nooit meer hetzelfde denken over leugens.

Bluf jezelf door het leven | ISBN: 9789025913120 | € 17,99
(ook als e-book)

sensio opleidingen

ontmoeten * verbinden * groeien

Vergroot uw kennis en vaardigheden

Sensio biedt hoogwaardige bij- en nascholing op het gebied van Sociale Zekerheid.

- ✓ Speciaal voor professionals
- ✓ Actuele en praktijkgerichte kennis
- ✓ In Company scholing op maat
- ✓ Hoge kwaliteit tegen de beste prijs



www.sensio.nl

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

Down en Up



Soms zijn er van die dagen. Dat je vanaf het wakker worden al achter de feiten aanloopt. Gerommel met altijd een sok te weinig, onenigheid met een klodder tandpasta en inderdaad, sleutels zijn het snelste te vinden op een vaste plek. Aangekomen op kantoor

zet de chaos zich onverminderd voort. Het beste is om dan even diep adem te halen en een momentje voor jezelf te nemen, maar daar is de tijd niet voor. Ik heb een afspraak en ik ben al laat. Gehaast loop ik naar de wachtruimte waar mensen me starend aankijken maar niemand reageert op de naam die ik een aantal keren roep. Zucht. Dan zie ik een ouder echtpaar gebogen over een reiskostenformulier staan. Ik loop naar ze toe. 'Jazeker, wij zijn de vader en moeder'.

Naast hen staat een lange slungelige jongen met een rood petje op.

'Eric, zeg eens gedag tegen de mevrouw'. De jongen draait zich naar me toe.

'Hallo, ik ben Eric'.

Ik kijk in de meest vriendelijke ogen die ik in tijden heb gezien. En een fors gerimpelde kop. Hij is overduidelijk geen jongen meer, maar het syndroom van Down geeft hem iets tijdloos.

Dromerig staat hij naast zijn ouders die hun jeugd ook sinds zeer lange tijd achter zich hebben gelaten.

86 jaar. Dat is het antwoord dat vader mij geeft. '86 jaar en we halen en brengen hem nog steeds met plezier overal naar toe. Al is hij altijd wel erg zelfstandig geweest, hoor. Voor een jongen zoals hij, zal ik maar zeggen'.

In 1985 is Eric gestart bij de Sociale Werkplaats. Hij was

toen twintig jaar en net als elke jongen van twintig wilde hij graag aan het werk. Dat werd het in elkaar zetten van winkelwagentjes. Hij had veel eer van zijn werk want vrijwel elke supermarkt in West-Brabant had karretjes die hij in elkaar had gezet. Hij was zo fier als een gieter. Ook de Sociale Werkplaats was gelukkig met Eric want hij was altijd op tijd, deed zijn werk met plezier en was behulpzaam en vriendelijk voor iedereen. Het enige waar hij geen talent voor had was voor zeuren en mopperen.

De laatste tijd werd het echter steeds lastiger. Hij vergat wat hij moest doen. Dan bleef hij urenlang naar een winkelwagentje staren niet meer wetende wat hij er mee aan moest. Of hij ging een wandelingetje maken door het gebouw maar had vervolgens geen idee meer hoe hij terug moest komen. Hij zei nog wel iedereen gedag maar wie hij nou gedag zei? 'Hallo, ik ben Eric. Hallo, ik ben Eric. Hallo, ik ben Eric'. Het werd pijnlijk duidelijk dat werken niet meer haalbaar voor hem was. Mensen met het syndroom van Down verouderen sneller en hebben een verhoogd risico op het vroegtijdig ontwikkelen van de ziekte van Alzheimer (* bron: stichting Downsyndroom).

Tot ieders verdriet moest de conclusie getrokken worden dat het gewoonweg te gevaarlijk werd om hem zijn gang te laten gaan. Hij had er op de kop af veertig jaar gewerkt. Zijn moeder legt haar hand op zijn rimpelige arm.

'Mijn jongen heeft zijn best gedaan'.

Talent voor treurnis heeft hij nog steeds niet. Eric buigt zich naar mij toe, schudt stevig mijn hand en kijkt me vrolijk in de ogen aan.

"Hallo, ik ben Eric".

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

Maak het verschil als Arbeidsdeskundige bij Puls!

Krijg jij energie van het helpen van mensen bij hun re-integratie? Als arbeidsdeskundige bij Puls verbind je werknemers en werkgevers en zoek je samen naar duurzame oplossingen. Wij hebben een vacature voor de regio's Den Haag, Groningen, Friesland, Limburg en Zeeland waarbij je als arbeidsdeskundige volop de vrijheid hebt om je eigen agenda in te delen.

Wat we bieden:

- Startsalaris €4.500 - €5.000 (40u)
- Leaseauto of mobiliteitsbudget
- Vast contract na 2 maanden
- Uitstekende ontwikkelmogelijkheden

Wat je meebrengt:

- Post-HBO opleiding arbeidsdeskundige + SRA-registratie
- Minimaal 1 jaar ervaring

Solliciteren? Lees de volledige vacature en solliciteer op onze website!

www.paradigma.nl/werken-bij/?label=puls



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

Saxion AMA Kennistransfer biedt de volgende workshop aan:



Workshop Chat-GPT voor Arbeidsdeskundigen

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

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

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



www.ivaopleidingen.nl / 085 - 077 36 10



Opleiding re-integratiecoach 2e spoor

VOOR
ARBEIDSDESKUNDIGEN
DIE WERKZAAM (WILLEN)
ZIJN BINNEN BEGELEIDING
2E SPOOR

NOLOC GEACCREDITEERD

DUUR: 6 MAANDEN
LESDAGEN: 9
(1X/3 WEKEN)
KOSTEN: €3875

PE-PUNTEN: JA



Voor UWV & gemeenten

We maken er werk van!



Dit zijn wij:

- ✕ Persoonlijke begeleiding
- ✕ Altijd dichtbij
- ✕ In de taal van de cliënt
- ✕ Bij de cliënt thuis

Flexoel BV

Actief in: Noord-Holland, Zuid-Holland,
Utrecht, Gelderland, Noord-Brabant,
Flevoland

Onze diensten:

- ✕ Modulaire diensten
- ✕ Werkfit
- ✕ Naar werk
- ✕ Jobcoaching

085 - 3039822 06 - 51315738
info@flexoel.nl www.flexoel.nl