



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

47e JAARGANG | SEPTEMBER 2025 | NUMMER 4

Tijdig uitzien
naar minder
zwaar werk?

AD Award!
Pagina 28

Schoenmaker,
verlaat je leest!

Lex Burdorf met emeritaat

WERK is een mooie strategie om gezondheidsverschillen te **VERKLEINEN**

→ Al-ondersteuning voor
arbeidsdeskundigen?

→ De arbeidsdeskundige
in het sociaal domein

***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



Save the date!



Boeken tips

Kijk op pagina 24

Colofon

47e jaargang nummer 4 • September 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, Heeven

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

Schoenmaker, verlaat je leest!

Fysiek zwaar werk, nachtdiensten en hoge werkdruk. Wie daarmee te maken krijgt heeft een grote kans om uit te vallen voor zijn pensioen. Daarom is het slim om tijdig geschikter werk te zoeken, al dan niet bij dezelfde werkgever.

6



Arbeidsdeskundigen in het sociaal domein

Wat verstaan we eigenlijk onder het sociaal domein en welke taken en verantwoordelijkheden hebben arbeidsdeskundigen daar?

10

Afscheidsinterview Lex Burdorf



Lex Burdorf, die het begrip "Werk als medicijn" muntte, ging dit voorjaar met emeritaat. Werk is volgens hem de belangrijkste sociale determinant van gezondheid.

22

En verder...

AI-ondersteuning voor arbeidsdeskundigen?	20
Arbeidsdeskunde Award voor Jamila Tourabi	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Mieke Verkaik is EHBO'er in hart en nieren.

18



Geschikter werk?

Afgelopen zomer baande ik mij, samen met mijn twee zoontjes, een weg door een kloof in Zuid-Frankrijk. Canyoning. Voor wie het niet kent: een dag vol klimmen, klauteren, glijden en springen. Je hele lijf in actie. Na een tijdje zweten en stuntelen dreef ik even uit op mijn rug in het koude water. Ik keek omhoog naar de zon die tussen de rotsen doorbrak en zei tegen de gids: 'Het zou je kantoor maar zijn.' Hij lachte. Ik dacht hetzelfde: een werkplek met een prachtig uitzicht, maar ook vol risico's.

Die gedachte bleef bij me. Want veel werk in Nederland voelt eigenlijk net zo: fysiek zwaar, waardevol, maar op termijn niet vol te houden. Uit cijfers blijkt dat ruim een derde van de werknemers fysiek belastend werk doet. Tillen, sjouwen, bukken, nachtdiensten. Geen canyoning voor een dag, maar jarenlang, dag in dag uit. En met de hogere pensioenleeftijd wordt dat steeds moeilijker vol te houden.

De oplossing lijkt vaak te zijn: overstappen naar 'geschikter' werk. Maar wat is dat eigenlijk? Meestal komt het neer op minder tillen, minder lopen, meer zitten. Een bureaustoel in plaats van een gereedschapskist. Minder kans op acute blessures, maar een ander gevaar ligt op de loer: we zitten ons letterlijk dood. Gemiddeld bijna negen uur per werkdag, zo blijkt uit nieuwe CBS-cijfers. Werken, vergaderen, reizen, ontspannen – alles gebeurt zittend. En langdurig zitten is minstens zo ongezond als te hard werken.

Daar ontstaat een ongemakkelijke paradox: zwaar werk breekt je op, maar licht werk maakt je langzaam ziek. Geschikter werk? Dat klinkt makkelijker gezegd dan gedaan. Misschien moeten we opnieuw kijken naar wat 'geschikt' eigenlijk betekent. Niet alleen minder zwaar of minder risicovol, maar werk dat duurzaam is. Werk waarin bewegen, afwisseling en herstel vanzelfsprekend onderdeel zijn. Werk waarin we niet onderuitgezakt wegzakken, maar vitaal blijven.

In dit nummer lees je meer over hoe we met zwaar werk omgaan en welke keuzes werknemers en werkgevers kunnen maken. Want als zwaar werk je sloopt en licht werk je langzaam de das omdoet, dan is de vraag des te urgenter: wat is dan eigenlijk geschikter werk?

Raoul Koolen

Zorg piept en kraakt

23% van de zorgprofessionals in de verpleging, verzorging of revalidatie geeft aan dat ze hun werk nog maar net of zelfs niet volhouden als er niks verandert in de sector. Dit blijkt uit onderzoek onder 1.025 zorgprofessionals. 53% geeft aan het werk nog maar redelijk vol te kunnen houden. Er zit dus weinig rek meer in. 47% ervaart minstens 50% van zijn of haar werkdagen als te stressvol. 48% het gevoel heeft dat de klok belangrijker is dan de cliënt. Voor 6 op de 10 (62%) is tijdgebrek geen uitzondering, maar de standaard. 77% denkt dat goede zorg in Nederland niet meer gegarandeerd is. Voor bijna 7 op de 10 professionals (67%) voelt de zorg soms als lopendebandwerk. Dit is een sector-overstijgend gevoel, maar het meest merkbaar in verpleeg- en verzorgingshuizen (76%) en binnen de ouderenzorg (75%). Dat laat niet alleen sporen na op het werkplezier van de zorgmedewerker, maar ook op het welzijn. 55% komt op minstens de helft van de werkdagen mentaal uitgeput thuis. Ook fysieke uitputting is realiteit: 51% voelt zich lichamelijk uitgeput op de helft of meer van zijn of haar werkdagen. Voor een op de zeven is mentale en fysieke uitputting zelfs dagelijkse kost (respectievelijk 14% en 15%).

UWV moet meer rekening houden met ME/ CVS

De Centrale Raad van Beroep vindt dat UWV jarenlang ME/ CVS onterecht te licht heeft ingeschat. De uitspraak heeft grote gevolgen voor werknemers met ME/ CVS, maar is ook relevant voor mensen met post-covid, waarvan de klachten sterk overeenkomen.

Drie patiënten hadden hun zaak bij de CRvB aangekaart. Zij voelden zich verkeerd beoordeeld door UWV. Ze gaven aan dat ze niet in staat zijn om 32 of 40 uur per week te

werken, zoals UWV had ingeschat. De CRvB oordeelt dat het UWV onvoldoende rekening heeft gehouden met de beperkingen als gevolg van ME. Het grote verschil met het oordeel van het UWV was het belang dat

werd gehecht aan twee kernsymptomen van de ziekte. Post-exertionele malaise (PEM), waarbij men zieker wordt bij een normaliter te verwaarlozen inspanning, moet worden meegewogen. Dat geldt ook voor posturaal orthostatisch tachycardiesyndroom (POTS), waarbij de overgang van bijvoorbeeld liggen naar zitten een abnormaal grote toename van de hartslagfrequentie en duizeligheid veroorzaakt. Bekijk de uitspraak via de QR.



COGNITIEVE ONDERBELASTING

Verzuim door bore-out stijgt

Het aantal verzuimdagen veroorzaakt door bore-out is in vier jaar meer dan vervijfvoudigd. Dat stelt Arbo Unie op basis van een analyse van eigen data. In vergelijking met 2021 registreerde Arbo Unie in 2024 vijftien keer zoveel verzuimdagen veroorzaakt door zogeheten cognitieve onderbelasting. Ter vergelijking: het aantal verzuimdagen veroorzaakt door burn-out in dezelfde periode groeit ook, maar minder sterk, namelijk een stijging van 28% tussen 2021 en 2024. Bedrijfsartsen van Arbo Unie omschrijven cognitieve onderbelasting of bore-out als een situatie waarbij een medewerker stress ervaart vanwege verveling, te saai, te makkelijk, te routinematig of te weinig werk. Het ontbreekt aan uitdaging of voldoening, hij of zij voelt zich niet verbonden met de organisatie, vindt werk zinloos of heeft het gevoel dat talenten onbenut blijven.



Expertisecentrum Zwaar Werk

Wanneer is er sprake van zwaar werk en kom je in aanmerking voor de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)? Over die vraag buigt zich het nieuwe 'expertisecentrum Zwaar Werk' van TNO. Het expertisecentrum beoordeelt of de gekozen functies of werkzaamheden op de juiste manier zijn geselecteerd en geeft advies aan cao-partijen. De verantwoordelijkheid voor het bepalen wie in aanmerking komt voor de RVU-regeling ligt bij de cao-partijen zelf. Meer weten? Scan dan de QR-code.



Aanvullingen en verbeteringen

Twee oplettende en goed in de materie ingevoerde UWV-arbeidsdeskundigen hebben enkele aanvullingen en verbeteringen aangereikt in het artikel over de nieuwe 'Wet Banenafpraak' uit AD Visie 3. We hebben deze aanvullingen verwerkt, het aanpaste artikel is via de QR-code te downloaden.





Tijdig uitzien naar minder
zwaar werk voorkomt uitval

Schoenmaker, verlaat je leest!

Fysiek zwaar werk, nachtdiensten en hoge werkdruk. Wie daarmee te maken krijgt op het werk heeft een grote kans om uit te vallen voor zijn pensioen. Daarom is het slim om tijdig geschikter werk te zoeken, al dan niet bij dezelfde werkgever. Arbeidsdeskundigen kunnen zowel werknemers als werkgevers bewust maken van de wenselijkheid van zo'n werkverandering.

TEKST | Anneke Nunn

Door de afschaffing van VUT en prepensioen en de stijging van de AOW-leeftijd moet vrijwel iedereen langer doorwerken. Maar bij zwaar werk gaat dat al gauw ten koste van je gezondheid. Dan kan een werknemer of werkgever het initiatief nemen om te zoeken naar een minder belastende functie.

Zelf geregeld

Neonatologieverpleegkundige Marja de Hoop (60) realiseerde zich dat ze haar werk niet tot haar 67e zou volhouden. 'Vijf jaar geleden zijn neonatologie en obstetrie samen geboortezorg geworden. De afspraak destijds was dat ik half in de zorg en half als coördinator aan de slag zou gaan. Door tekorten bij de coördinatoren deed ik uiteindelijk alleen nog de coördinatie. Maar de teammanagers wilden dat ik weer gedeeltelijk terug de zorg inging. Dat wilde ik helemaal niet omdat ik mij na drie jaar weer helemaal moest bekwamen in de acute zorg. Aan het bed staan ben ik ontgroeid. Helaas stonden de teammanagers hier niet voor open, ook niet in het kader van generatiebeleid. Het werk doet een groot beroep op je flexibiliteit, veel vergaderen naast het werk en veel meer avonddiensten. Dat vind ik zwaar: je bent dagen uit je ritme, je slaapt slechter. Dat hou ik niet tot mijn 67e vol.'

Marja ging daarom breder kijken. Ze zag een vacature op het virtueel zorgcentrum. 'Daar houd je via de computer, app en telefoon contact met mensen die in een klinisch of poliklinisch zorgpad zitten: metingen monitoren, mensen instrueren en adviezen geven, ook in overleg met de arts. Ik heb een meeloopdag gehad en zag: dit past bij mij. Binnenkort begin ik daar. Ik ga er in schaal op achteruit, maar zo kan ik nog jaren werken.'

Ook werkgevers kunnen het initiatief nemen om te zware belasting van oudere werknemers te voorkomen. Waterschap Brabantse Delta doet dat bijvoorbeeld met het

HR-beleid bij functies met fysiek zwaar werk zoals muskusrattenbeheerder. Daarbij moet je kano's tillen en veel lopen op moeilijk begaanbaar terrein. Daarom wordt tijdens driejaarlijkse loopbaan- en ontwikkelgesprekken standaard gekeken naar mogelijkheden voor technische of organisatorische aanpassingen. Zijn die niet toereikend, dan kunnen medewerkers vanaf 58 jaar een beroep doen op de regeling ontziet-uren. Ook is er een regeling vitaliteitsuren, om te werken aan je gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

Anticiperen op overbelasting kan ook de vorm krijgen van cao-afspraken die gelden voor alle werknemers of iedereen in een bepaalde functiegroep. Zo staat in de meeste zorg-cao's dat nachtdiensten na je 55e niet verplicht zijn. Bij de brandweer is zelfs vastgelegd dat medewerkers met een bezwarende functie na 20 jaar verplicht met hun werk moeten stoppen. Maar dat tweedeloopbaanbeleid staat juist weer ter discussie. Er is afgesproken dat medewerkers voorlopig onder voorwaarden toch langer mogen werken, in afwachting van de uitkomsten van onderzoek naar de belasting van de brandweerfunctie.

Herhaald verzuim als signaal

Niet elke werknemer is zo zelfredzaam en proactief als de Hoop. En niet alle werkgevers hebben preventief beleid. Arbeidsdeskundige Agnes Lammers, directeur van re-integratiebedrijf Arbitrea bepleit dat werknemers en werkgevers in elk geval niet wachten tot het verzuim oploopt of de wet verplicht tot actie: 'Herhaaldelijk verzuim met dezelfde klachten is een signaal om met elkaar en een arbeidsdeskundige naar oplossingen te kijken. Zo'n traject hoeft niet altijd meteen groot en zwaar te zijn', zegt Lammers. 'Een arbeidsdeskundig adviesgesprek – een soort lightversie van een volledig onderzoek – levert al →

NAAR HET UITZENDBUREAU VOOR LICHTER WERK?

'Het zou kunnen dat 40-plussers bij ons terechtkomen omdat hun vorige werk te zwaar is, maar dat zullen ze niet zo snel zeggen. Wij bieden vooral kantoorwerk, financieel en boekhoudkundig. Maar daarnaast bijvoorbeeld ook koerierswerk. Werkgevers houden er rekening mee dat ze iemand van ons geen zwaar werk laten doen. Wij letten daar ook op, want als uitzendbureau lopen wij het ziekte-

risico. We merken dat onze mensen graag parttime werken: zodra ze de pensioenleeftijd bereiken gaan ze terug naar 1 tot 3 dagen. Bij hen gaat het niet meer om het geld, maar om het sociale aspect: een werkritme en contact met collega's.'

Menno Meijer (68), directeur Rvaring uitzendbureau voor 40+ en 65+-medewerkers





Agnes Lammers is arbeidsdeskundige bij Arbitrea

veel op. Je praat met de medewerker over de oorzaken van de uitval. En je onderzoekt samen met werkgever en werknemer hoe je die oorzaken kunt wegnemen. Soms kan dat door het werk of de werkplek aan te passen. Soms door te kijken naar een beter passende functie binnen de organisatie of zelfs naar mogelijkheden buiten de organisatie. Dat geeft inzicht en opent vaak deuren die anders gesloten zouden blijven.'

Uit de praktijk

Lammers noemt een situatie van een medewerkster bij een productiebedrijf die met één arm werkte en veel computertaken had. 'Ze was meerdere keren uitgevallen door overbelasting van haar goede hand. Zelf dacht ze al mee over oplossingen zoals spraaksoftware. De werkgever twijfelde daarover. In het gesprek konden we met z'n drieën onderzoeken welke aanpassingen wel haalbaar waren en breder kijken naar passend werk. Dat voorkwam dat ze in een uitzichtloze situatie terechtkwam.'

Een ander voorbeeld gaat over een psychologe die door overgangsklachten en prikkels op de werkplek steeds meer moeite kreeg met haar werk. 'Ze verzuimde al toen ik erbij werd gehaald. We bespraken welke omstandigheden voor haar lastig waren en welke alternatieven er waren. Uiteindelijk ging ze in uren terug, maar als we eerder naar een andere functie hadden gekeken hadden we gericht kunnen zoeken naar een duurzame oplossing.'

Eerder nadenken

Ook als duidelijk wordt dat re-integreren bij de eigen werkgever lastig wordt, loont het om sneller de arbeidsdeskundige erbij te betrekken. 'Door al vroeg te verken- nen of extern werk een optie is, krijgt de werknemer de tijd om te herstellen, zich te oriënteren en een passende baan te vinden. Dat vergroot de kans op duurzaam werk, ook als de arbeidsmarkt straks minder gunstig wordt.' De kern van Lammers' boodschap: niet wachten tot het moet, maar eerder samen kijken naar wat er wel kan. Dat scheelt veel voor de werknemer én werkgever. Arbeidsdeskundige Niels Alderding is ook voorstander

van vroeg inzetten op het tweede spoor. Als directeur van arbeidsdeskundig bureau Matchvermogen en re-integratieorganisatie Best Match Re-integratie heeft hij veel productiebedrijven in portefeuille. Daar zijn oudere werknemers lastig intern te mobiliseren vanwege het lopendebandwerk en ploegendiensten. 'Met die bedrijven hebben we de afspraak dat we snel nagaan of er een duurzame beperking is om dan direct door te gaan naar spoor twee. Of we gaan in dat tweede spoor een andere skillset opbouwen, zodat iemand toch weer intern inzetbaar is.' Dat laatste is volgens hem lastiger bij oudere werknemers. 'Na 30 jaar dezelfde functie is iemand minder arbeidsmobiel. Als iemand gemotiveerd is voor zijn eigen werk, is de insteek om uiteindelijk terug te keren. Maar het moet wel realistisch zijn.'

Jobcoaching

Wanneer na een jaar bij het arbeidsdeskundig onderzoek onduidelijk is of iemand zijn eigen werk nog aankan, is er volgens Alderding onnodig veel tijd verloren gegaan. 'Dan zijn er al drie maanden werkmogelijkheden, maar is de persoon al zes maanden niet meer op het werk geweest. Die vindt het spannend om überhaupt weer aan het werk te gaan, zeker bij mentale klachten. En misschien zijn ondertussen de werkprocessen veranderd. In zo'n geval is jobcoaching handig: een onafhankelijk iemand om mee te sparren over het omgaan met de beperkingen. Een manager of HR-adviseur heeft die expertise niet.' Alderding zet bij twee gemeentes standaard jobcoaching in als iemand zes maanden arbeidsongeschikt is zonder duurzame arbeidsbeperking. De afgelopen jaren ging het om veertig kandidaten, vaak met psychosociale klachten. Geen daarvan is in het tweede spoor gekomen.' Eerder in het proces iemand laten meekijken is dus cruciaal om te zorgen dat het verzuim niet lang duurt.

Mindshift

In de ervaring van Alderding is het merendeel van de kandidaten in tweede spoor niet direct gemotiveerd om ander werk te gaan doen. Juist daarom vindt hij het belangrijk om eerder te beginnen met een mindshift: bewustwording van implicaties van toekomstige beper-

Volgens CBS en TNO verricht ongeveer 37% van alle werknemers fysiek zwaar werk

kingen. Daarbij is bij uitstek een rol weggelegd voor de arbeidsdeskundige. 'Ik stel drie vragen: Hoe gaat het nu in je werk? En de komende periode? Denk je dat je hier de komende vijf jaar nog gaat werken? Dan kan het antwoord zijn: het is wel zwaar aan het worden en de administratie die ik er opeens bij krijg geeft extra druk. De ploegendienst wordt ook steeds moeilijker. Dat zijn indicatoren waar je op kan inspelen. Je hoeft geen arts te zijn, het is gezond boerenverstand.'

Alderding had bijvoorbeeld onlangs te maken met een medewerker die totaal niet openstond voor re-integratie. 'Ook in het gesprek bleef die weerstand. Ze wilde per se terug naar haar eigen functie. Maar het gesprek heeft haar toch aan het denken gezet. En dat is het mooie van een arbeidsdeskundige. Die bespreekt, los van de emoties, het realistische plaatje met de medewerker: welke kant gaat dit op termijn op? De medewerker hoeft het er niet mee eens te zijn, maar ook dan gaan we er wel wat mee doen.'

Mogelijkheden en belemmeringen

Niet elke werknemer is natuurlijk even makkelijk te herplaatsen. Alderding: 'Bij een technisch beroep kun je bijvoorbeeld van operator-niveau naar leidinggevend niveau gaan. Sommige vaklui kunnen gastdocent bij een ROC worden. Laatst had ik iemand met een technische achtergrond die een fysieke beperking had en niet zo goed Nederlands sprak. Die repareert nu telefoons. Door een mooie nieuwe stoel kan hij dat werk prima doen.'

Maar in sectoren met fysiek zwaar werk zoals productie zijn medewerkers vaker laagopgeleid. En Alderding ziet ook vaak depressie of verslaving. 'Die fysieke en psychosociale factoren kunnen ook een wisselwerking hebben. Dan moet je snel aan de bak om geschikt werk te gaan zoeken, soms met een kort scholingstraject. Wij werken bijvoorbeeld samen met een detacheringsbureau voor taxichauffeurs. Die betalen de opleiding en zorgen dat iemand na twee maanden al declarabel is.'

Anticiperen op toekomstige beperkingen

Wat je in een jaar kan doen, is volgens Alderding niet altijd genoeg. 'Als iemand al tien jaar lang problemen ervaart, los je dat niet in een jaar op. Een werkgever kan ook een wat holistischer beleid maken, onder de noemer van loopbaanoriëntatie. Eerder het gesprek aangaan: zit jij nog op de juiste plek op basis van je skills en de beperkingen die je misschien al ervaart, of waarvan je vermoedt dat ze gaan spelen? Hoe kunnen we daarop anticiperen?'



Alderding zou dan ook graag zien dat werkgevers een arbeidsmobilitetstraject opstarten zodra ze vermoeden dat iemands werk gezondheidsklachten gaat opleveren. Of zelfs een criterium stellen in welke gevallen je over verandering van werk gaat nadenken. Dat is voor organisaties lastig. 'Probeer maar eens een directeur te overtuigen dat nu 60.000 euro investeren later misschien 5 ton aan lasten bespaart. Maar als er al schade ontstaat, worden ze soms wel happiger.'

Geen laatste redmiddel

Zowel Lammers als Alderding breken een lans voor vroege inzet van een arbeidsdeskundige om lang verzuim voor te zijn. Lammers: 'Je hoeft als werkgever niet te wachten op de Wet Verbetering Poortwachter.' Alderding vult aan dat het tweede spoor geen laatste redmiddel is, maar soms juist zorgt dat de werkgever een ervaren werknemer kan behouden. Misschien heel wat jaren. Uitzendbureau Rvaring laat zien dat mensen met de juiste arbeidsomstandigheden zelfs met plezier na hun pensioen blijven werken.



Meer lezen? Download informatie via de QR-code

De gelaagdheid van het sociaal domein

Arbeidsdeskundigen zijn in uiteenlopende werkvelden actief. In deze serie passeren al die werkerterreinen de revue.

**Aflevering 1:
het sociaal domein.**

Arbeidsdeskundigen Cora van Dorp en Rite Schardijn werken beiden in het sociaal domein. Ze zijn ze bestuurslid van het Platform Sociaal Domein van de NVvA. Vanuit die functie belichten ze de veelzijdige werkzaamheden van arbeidsdeskundigen die bij of voor gemeenten werken.

TEKST | Diederik Wieman en Anneke Nunn

Aan de vraag welke taken en verantwoordelijkheden de arbeidsdeskundige in het sociaal domein heeft, gaat een belangrijke vraag vooraf: wat verstaan we eigenlijk onder het sociaal domein? Kort gezegd omvat het sociaal domein alle beleidsvelden en voorzieningen die gericht zijn op de ondersteuning, participatie en welzijn van burgers binnen een gemeente. Het is het terrein waarop gemeenten, samen met maatschappelijke organisaties, werken aan de leefbaarheid van de gemeenten en het welzijn van hun inwoners. Concreet gaat het dan over zaken als hulp bij zelfredzaamheid, het bevorderen van deelname van burgers aan de samenleving via bijvoorbeeld werk, scholing of sociale activiteiten. Maar ook: ondersteuning bij het vinden en behouden van werk en het bieden van re-integratiemogelijkheden. Daarnaast zijn ook jeugdzorg en schuldhulpverlening onderdelen van de dienstverlening aan burgers. De wettelijke basis voor dit alles zijn vanaf 2015 voornamelijk de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), de Participatiewet en de Jeugdwet. 'Elke burger met een hulpvraag kan binnenlopen bij de gemeente', stelt Rite Schardijn. 'voor ondersteuning thuis, een uitkering, voor sociale activiteiten, werk, hulp bij gezondheidsproblemen, regelen van praktische zaken en schulden. Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers) komen

voor ondersteuning om (weer) aan het werk te komen. Eventueel via een opleiding, scholing van vaardigheden of een traject naar werk. Het sociaal domein is volgens Van Dorp en Schardijn een gelaagd domein dat veel leefgebieden omvat, waarin met verschillende professionals en instellingen wordt samengewerkt en waar de nodige knelpunten en belemmeringen kunnen voorkomen. Welke route er bewandeld wordt, is afhankelijk van de individuele situatie. 'Is iemand in staat om te werken, dan kan hij mogelijk direct naar werk begeleid worden en direct in loondienst. Maar soms is eerst een traject nodig, bijvoorbeeld een proefplaatsing. Je kijkt altijd naar waar de klant staat, wat je kunt bieden en hoe je de belasting in taken kunt matchen met de mogelijkheden die iemand heeft.

Specialist

Arbeidsdeskundigen werken in alle eerdergenoemde aandachtsgebieden van het sociaal domein. Ze zijn ingehuurd door de gemeente, of zijn in dienst bij gemeenten of een sociaal ontwikkelbedrijf, zoals dat ook het geval is bij Cora en Rite. Zij vinden het werk veelzijdig en interessant. Cora: 'Binnen gemeentelijke organisaties wordt de arbeidsdeskundige echt gezien als een specialist die je kunt inzetten bij onder meer complexe casuïstiek, voor loonwaardebepaling, de inschatting (UWV beoordeelt) of iemand beschut kan werken of mogelijk onder de banenafpraak valt. Je ondersteunt andere collega's binnen de organisatie daarmee. Tegelijkertijd probeer je ook de inwoner die het betreft zo goed mogelijk te helpen en op de juiste plek te krijgen. Je zorgt ervoor dat de persoon in het best passende traject terecht komt.'



Naast het adviseren en beoordelen is er nog een derde rol voor de arbeidsdeskundige weggelegd: het delen van kennis. Rite: 'Die kennisdelingsrol is erg belangrijk. We willen vanuit de gemeente goed samenwerken met de begeleidende instanties die al om de kandidaat of medewerker heen staan. Het gaat immers vaak om mensen die iets extra's nodig hebben. Soms weinig, soms heel veel en sommige mensen zul je continu moeten begeleiden.

Daarom staan we in contact met ketenpartners en verwijzers zoals de GGZ, de reclassering, het Leger des Heils, woonbegeleiders, scholen en het speciaal onderwijs.' Ook is het de taak van de arbeidsdeskundige om deze ketenpartners voor te lichten over belangrijke ontwikkelingen. Zo heeft het Platform Sociaal Domein na de introductie van Simpel Switchen in de Participatieketen een bijeenkomst georganiseerd waarop werd uitgelegd wat deze regeling inhoudt. Rite: 'Momenteel is psychosociale veiligheid een belangrijk thema. Het is essentieel om ervoor te zorgen dat onze klanten vertrouwen krijgen in eigen kunnen. Zonder voldoende self efficacy - het wordt aangetoond door wetenschappelijke onderzoek - blijken veel re-integratietrajecten te mislukken.' Cora geeft regelmatig training en voorlichting binnen de gemeente waar ze actief is. 'We pakken dan bepaalde onderwerpen op zoals "Wanneer schakel je de bedrijfsarts in?" Via dit soort trainingen willen we mensen binnen de organisatie handvatten geven en wegwijs maken. Want je kunt als arbeidsdeskundige in een grote organisatie natuurlijk niet alles zelf doen. Ik vind het leuk om op die manier kennis te delen. Het houdt me scherp en je krijgt ook veel informatie terug over wat er speelt binnen de organisatie.'

Verscholen

Ondanks de belangrijke taak die arbeidsdeskundigen bij gemeenten hebben, zijn ze toch vaak wat verscholen. Zodanig zelfs, dat ook niet duidelijk is hoeveel arbeidsdeskundigen in dit specifieke werkveld actief zijn. Enerzijds komt dit doordat gemeenten loonwaardespecialisten en arbeidsdeskundige kennis van buitenaf inhuren. Bijvoorbeeld via arbo-

diensten. Anderzijds hebben de meeste gemeentelijke organisaties de arbeidsdeskundige niet in het functiehuis opgenomen. Meestal komen arbeidsdeskundigen daarom in dienst als beleidsadviseur, werkconsulent of jobcoach.

Cora: 'In veel gevallen is daar maar een van in de organisatie. Je valt formeel binnen een bepaald team, maar je werk is domein overstijgend. Je moet daarom zorgen dat je goed zichtbaar bent, dat mensen weten dat ze bij jou moeten zijn voor arbeidskundige vragen.'

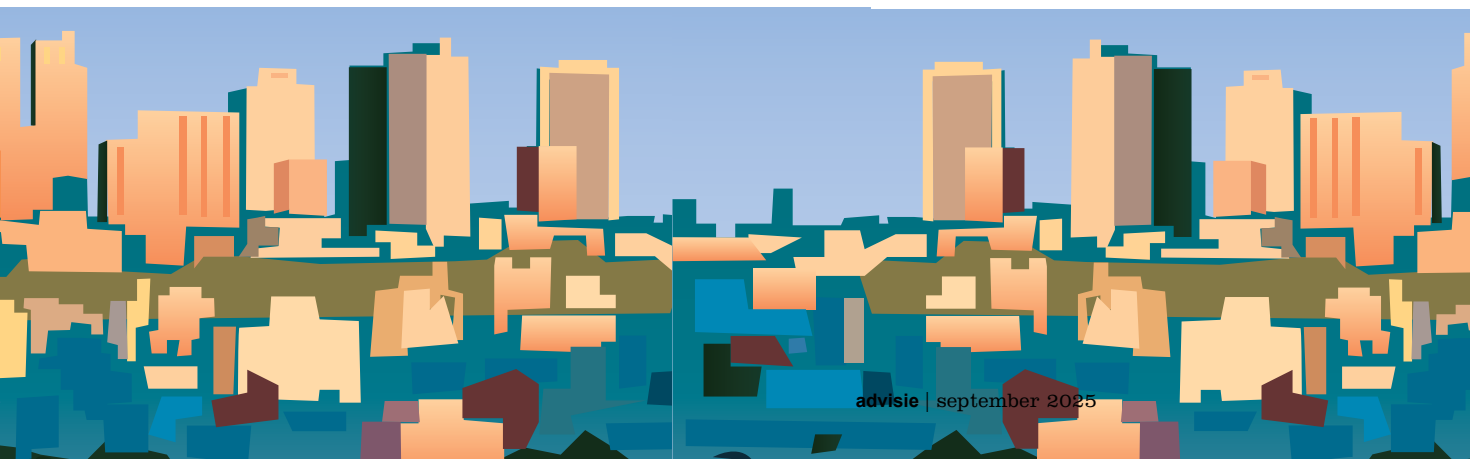
Dagelijks werk

Hoe het takenpakket er in de praktijk uit ziet hangt af van onder meer de grootte van de organisatie en je plaats in de organisatie. Cora is het grootste deel van de tijd bezig met verzuim. 'Verder vragen werkconsulenten om advies wanneer iemand met belemmeringen een uitkering heeft aangevraagd. Wat zijn de mogelijkheden? Is er jobcoaching nodig? Ook werkbegeleiders in het sociaal ontwikkelbedrijf kunnen om advies vragen. Vaak is er bij een knelpunt of vraag de neiging meteen naar een bedrijfsarts te stappen, maar dat is niet altijd nodig.'

De arbeidsdeskundigen van het Platform sociaal domein geven naast de ondersteuning van de klanten ook beleidsadviezen, werken samen met andere professionals binnen de gemeente, adviseren over inzet voorzieningen en beoordelen wat het best passende traject naar en in het werk is. Zij indiceren, vragen aan en interpreteren arbeidsmedisch, psychologisch en neuropsychologisch onderzoek. Zij zijn vraagbaak en sparringpartner bij complexe casuïstiek, aanspreekpunt voor casemanagers en bedrijfsarts bij verzuim en informeren stakeholders over actuele beleidswijzigingen, subsidieregelingen, werkprocessen, methodisch werken en relevante verordeningen. Daarnaast nemen zij deel aan externe netwerken en bewaken zij de kwaliteit van hun dienstverlening.

Arbeidsdeskundigen zetten zich er ook voor in dat leerlingen van het speciaal en praktijkonderwijs snel hun weg vinden op de arbeidsmarkt. Cora: 'Het gaat dan om leer- →

Cora van Dorp en Rite Schar-
dijn zijn
kernbestuurs-
leden van het
Platform
Sociaal
Domein en
werken bij een
sociaal ont-
wikkelbedrijf.



lingen in het laatste schooljaar. Ik denk mee over een geschikte stageplaats in ons sociaal ontwikkelbedrijf.' Arbeidsdeskundigen adviseren verder over de invulling van praktijkleren. Rite vult aan: 'Tijdens een leerstage kan blijken dat een leerling toch meer begeleiding nodig heeft. Dan kan een arbeidsdeskundige meer begeleidingssubsidie aanvragen bij de gemeente. Of een advies indicatie beschut werk bij UWV aanvragen. De lijnen met UWV zijn in veel regio's kort.'

Duurzame inzetbaarheid

Iemand op de juiste werkplek plaatsen is niet het hele verhaal. Rite benadrukt dat mensen liefst ook inzetbaar moeten blijven. 'Dat vraagt om mogelijkheden om je in het werk te kunnen ontwikkelen. Als arbeidsdeskundige help je je organisatie kiezen uit het aanbod van trainingen. Soms kan iemand om wat voor reden dan ook tijdelijk of blijvend minder werken. Dan ga je kijken of het werk weer passend te maken is door taken aan te passen of meer begeleiding te regelen. Werkgevers hebben een zorgplicht op het gebied van verzuimpreventie.' Het kan ook gebeuren dat iemand niet meer mee kan komen met de eisen die het werk stelt. Deelname aan dagbesteding buiten het werk is een optie. 'Dat is niet altijd makkelijk omdat je met verschillende regelingen te maken hebt.'

Brede blik

Wat is er nou zo mooi aan dit werkveld? Cora: 'Ik kan regelmatig het verschil maken voor mensen die van plek naar plek gingen en moeite hadden om iets vol te houden. Trajectnomaden noem ik die. Als de bedrijfsarts het ook niet kan oplossen, neemt iemands frustratie alleen maar toe. Die voelt zich niet gehoord, niet gezien. Doordat wij breder vragen, halen we vaak wel boven water waardoor het soms niet lukt. Met die informatie kan iemand verder.' Dat geeft ook Rite veel voldoening: 'Door te zorgen dat mensen met beperkingen aan de slag gaan, helpen we de arbeidsmarkt inclusiever maken.'

Op zoek naar on

Ook arbeidsdeskundigen van UWV spelen een rol in het sociaal domein. Zij onderzoeken of mensen arbeidsvermogen hebben, al dan niet met extra ondersteuning op basis van een indicatie banenafpraak of beschut werk. Deze specialistische beoordeling is onderdeel van het takenpakket van sociaal-medische zaken.

TEKST | Anneke Nunn

Een boeiend onderdeel, vinden Dinand Brons en Marianne Post, werkzaam in de regio Utrecht-Flevoland. Je kunt in deze functie echt iets betekenen voor iemand, stelt Marianne Post. 'Veel jongeren vragen Wajong aan, maar hebben eigenlijk behoefte aan iets anders. Of ze kruisen alles aan, met de mededeling: help, ik weet niet wat ik nodig heb. Dan doe ik de beoordeling samen met de cliënt om daar achter te komen.'

Wie van jongs af aan niet en blijvend niet kan werken vanwege een beperking krijgt een Wajong-uitkering van UWV. Wie met een steuntje in de rug kan werken gaat naar de gemeente voor ondersteuning. Om gebruik te kunnen maken van voorzieningen als bijvoorbeeld een jobcoach is meestal een uitspraak van UWV nodig. De jongeren kunnen zichzelf melden bij UWV, maar het gaat ook wel met behulp van school, wijkteams of gemeentelijke klantmanagers. Of via een sociale werkvoorziening, als iemand daar in een stage of proefplaatsing meer ondersteuning nodig blijkt te hebben.

Teamwork

Elk aanvraagformulier komt bij UWV in de MDI, de multidisciplinaire intake. Daarin zitten onder anderen



derbouwing voor de juiste indicatie

een verzekeringsarts, procesbegeleider, arbeidsdeskundige en medisch secretaresse in. Wanneer duidelijk is dat de aanvraag aan de juridische voorwaarden voldoet, wordt in het MDI vastgesteld wat de belangrijkste vraag is van het onderzoek en wie dan aan kop gaat', zegt Dinand Brons. 'Bij een reguliere beoordeling, bijvoorbeeld voor de WIA, is dat de verzekeringsarts. In dit geval gaat vaak de arbeidsdeskundige aan kop. Die brengt dan in kaart wat de ervaren belemmeringen zijn in het werk, en onder welke voorwaarden de cliënt kan werken. Bijvoorbeeld met extra persoonlijke begeleiding in de directe werkomgeving.'

Meestal niet blanco

Dat gebeurt door het gesprek aan te gaan met de cliënt. Brons: 'Je betreft ook vaak de omgeving van de persoon erbij: ouders, trajectbegeleiders, dagbestedingslocaties, stagebegeleiders of scholen. We werken in vaste regio's, dus je weet elkaar ook steeds beter te vinden. Als er een arbeidsdeskundige van gemeente of sociaal ontwikkelbedrijf betrokken is, dan is er al vaak veel verslaglegging over het praktisch functioneren van de cliënt. Dat helpt enorm bij de beeldvorming en daarmee de uiteindelijke beoordeling. Als die informatie er niet is, gaan we zelf op onderzoek uit, zo nodig op de werk- of stagelocatie. Dat maakt ons werk afwisselend en uitdagend.' Het komt volgens Brons niet vaak meer voor dat een aanvraag helemaal blanco is, omdat begeleidende instanties vaak extra informatie meesturen.

Een goede plek vinden

Als je van school komt is werken een heel andere situatie. En hoe help je iemand die daar toch wat moeite mee heeft zijn weg te vinden? Brons: 'Je hoopt natuurlijk dat iedereen een goede plek vindt. Bij beschut werk is dat wel wat lastiger, omdat elke gemeente beschut werk op een andere manier invult. We proberen dan met gemeentes af te stemmen hoe kunnen we elkaar en de cliënt het beste kunnen helpen.'

Het werk kan uitdagend zijn als de uitspraak niet welkom is bij de persoon zelf of de ouders. Brons: 'Bijvoorbeeld als we moeten uitleggen dat een jongere die nu geen arbeidsvermogen heeft op dit moment toch geen Wajong kan krijgen. Omdat we verwachten dat iemand door bepaalde stappen te zetten wel arbeidsvermogen kan ontwikkelen. En dan zitten de ouders met de handen in het haar: we hebben al zoveel geprobeerd.' Post vult aan dat ze dan ook niet zien hoe het met de jongere verdergaat. 'Onze beoordeling is afgerond, we doen soms alleen nog wat aan kennisoverdracht of geven advies aan de cliënt. Maar dan is het aan de cliënt en de gemeente om die stappen te gaan zetten. We kunnen niets voorschrijven.'

Ontwikkeling

Wel komt het voor dat iemand zich opnieuw meldt bij UWV. Dan bekijkt de arbeidsdeskundige wat de situatie op dat moment is. Post is nu bijvoorbeeld bezig met een cliënt in de Wajong die zich door jarenlang vrijwilligerswerk heeft ontwikkeld. 'Hij kan nu iets meer zelfstandig, dus hij heeft met de aanbieder van beschut werk een aanvraag ingediend voor beschut werk. Als hij die krijgt, gaat hij naar de gemeente. En omdat er toch arbeidsvermogen is, wordt meestal ook het Wajongrecht beëindigd. Het omgekeerde komt ook voor: hoewel we bij iemand ontwikkelmogelijkheden vermoedden, zijn pogingen om ergens te werken niet gelukt. Maar dan heb je wel goede onderbouwing voor een Wajong-indicatie.'

Brons werkte vroeger als arbeidsdeskundige en trajectbegeleider bij een gemeente. Wat is het verschil met zijn huidige werk? 'Bij een gemeente kun je creatief zoeken naar individuele oplossingen. UWV is als uitvoeringsorganisatie meer gebonden aan regels. Dan zit de creativiteit in het door samenwerking met allerlei partijen de juiste informatie boven tafel te krijgen die nodig is voor een goede beoordeling.'





TNO onderzoekt de kansrijkheid:

AI-ondersteuning voor arbeidsdeskundigen?

In opdracht van het AKC onderzocht TNO of en hoe AI het methodisch en evidence based werken van arbeidsdeskundigen kan ondersteunen. De resultaten van het onderzoek zijn binnenkort beschikbaar.

TEKST | Diederik Wieman

Kunstmatige intelligentie (AI) ontwikkelt zich in hoog tempo en beïnvloedt vrijwel elke beroepsgroep. Van zorg tot techniek en van onderwijs tot juridische dienstverlening: AI kan helpen om processen te versnellen, data slimmer te analyseren en repetitieve taken te automatiseren. Voor arbeidsdeskundigen biedt AI bovendien specifieke kansen. Denk aan het sneller doorzoeken van complexe dossiers, het signaleren van trends in verzuim of re-integratie en het ondersteunen bij objectieve besluitvorming. AI kan ook scenario's doorrekenen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Mits zorgvuldig toegepast en met oog voor ethiek en privacy, kan AI de arbeidsdeskundige versterken in zijn of haar rol als bruggenbouwer tussen werkgever, werknemer en de wet- en regelgeving."

Ook voor journalisten is AI reuze handig. De voorgaande tekst bijvoorbeeld, is op basis van enkele gerichte prompts, binnen enkele seconden geproduceerd door ChatGPT, maar had met hetzelfde gemak door CoPilot (Microsoft) of Gemini (Google) gemaakt kunnen worden. (N.b.: de door AI gegenereerde tekst is niet in lijn met de uitkomsten van het TNO-onderzoek).

'Het is fascinerend om te zien hoe superveel aandacht generatieve AI in de afgelopen anderhalf, twee jaar bij het grote publiek heeft gekregen', vindt Linda Oosterheert, consultant bij TNO op het gebied van verantwoorde AI en een van de onderzoekers naar de kansrijkheid van AI-ondersteuning voor arbeidsdeskundigen. 'Fascinerend, omdat AI als vakgebied natuurlijk al vele tientallen jaren bestaat en wij ons ook bij TNO al heel lang bezighouden met het onderwerp.'

Met de huidige aandacht voor en het gebruik van AI, speelt ook de vraag hoe je AI op de juiste manier inzet. 'Ook daar doen we bij TNO veel onderzoek naar. Dat is hard nodig omdat je ziet dat AI op verschillende aspecten niet altijd

even verantwoord wordt gebruikt. Ook is generatieve AI niet vlekkeloos. Kijk alleen maar naar de “hallucinaties” in de nieuwste versies van ChatGPT.’ De term hallucinaties is een metafoor om aan te geven dat het systeem informatie verzint of onjuiste verbanden legt, terwijl het antwoord overtuigend lijkt. TNO-onderzoeker Astrid Hazelzet: ‘Net zoals gebeurde bij het intro over wat AI allemaal kan betekenen voor de arbeidsdeskundigen.’

Andere vormen

Door de aandacht van het grote publiek voor generatieve AI, wordt nogal eens vergeten dat er meer is dan dat. Linda: ‘Er zijn andere vormen die je misschien veel beter kunt gebruiken voor sommige taken en handelingen dan generatieve AI.’

In het onderzoek onderscheiden de onderzoekers drie soorten AI-methodes, namelijk: symbolische AI, machine learning (waaronder ook generatieve AI valt) en hybride AI, een combinatie van de eerste twee. Het verschil tussen symbolische AI en machine learning is dat de eerste voorgeprogrammeerde regels volgt, terwijl machine learning patronen herkent uit grote hoeveelheden data en zelf regels afleidt. Voorbeelden van symbolische AI zijn Google’s kennisgraaf (Knowledge Graph) achter hun traditionele zoekmachine of een AI-model dat op basis van een verzameling symptomen een diagnose stelt. Machine learning wordt toegepast om röntgenfoto’s te beoordelen op afwijkingen of fraude bij banktransacties te detecteren. Ook navigatiesoftware die een andere route berekent in geval van veel verkeer of opstoppen is traditionele AI; Google Maps bedenkt daarbij geen nieuwe wegen. Generatieve AI daarentegen is een vorm van machine learning die nieuwe content kan maken op basis van patronen en kennis uit bestaande data. Inmiddels zijn er dankzij generatieve AI (zoals ChatGPT) talloze mogelijkheden om ook tekst, foto’s, kunst, muziek, video’s, websites of computerprogramma’s te genereren met deze vorm van AI.

Beste uit twee werelden

In het AKC-onderzoek naar de mogelijkheden voor arbeidsdeskundigen zijn beide AI-methodes meegenomen. ‘Daarnaast kijken we ook naar de hybride vorm als mogelijkheid’, zegt Astrid Hazelzet. ‘Bij hybride voeg je bepaalde regels of voorwaarden toe aan generatieve AI. In het geval van arbeidsdeskundigen zou je kunnen

Er zijn andere vormen die je misschien veel beter kunt gebruiken voor sommige taken en handelingen dan generatieve AI



denken aan een Functionele Mogelijkhedenlijst of specifieke wet- en regelgeving.’ Linda: ‘Of misschien is er een hele goede methode die al jaren bestaat, maar waarvan je nooit dacht dat die ingezet kon worden voor bepaalde taken of handelingen. Hybride AI kan het beste van twee werelden met elkaar combineren.’

Kritisch blijven

Linda: ‘De randvoorwaarden waaronder je AI bij arbeidsdeskundig werk kunt inzetten zijn natuurlijk heel belangrijk. Dan moet je aan de ene kant denken aan ethische aspecten, zoals het waarborgen van privacy. Die zijn niet altijd even goed gewaarborgd bij bestaande, kant-en-klare AI-toepassing. Maar ook belangrijk is de vraag hoe je als arbeidsdeskundige zelf kritisch blijft nadenken over de output of het advies van AI.’

Astrid: ‘Dus voorkomen dat je achteroverleunt omdat AI het misschien in negen van de tien gevallen goed doet.’ Ze refereert aan recent internationaal onderzoek waaruit blijkt dat artsen die gewend raken aan de hulp van AI, slechter worden in het herkennen van ziektes. Zo bleek dat ze bij kinderonderzoeken veel minder voorstadia van darmkanker herkenden wanneer ze na het gebruik van AI weer zelf de beelden moesten beoordelen.

Voorwaarden

AI kan op allerlei manieren het werk ondersteunen, ook dat van arbeidsdeskundigen. Velen zullen ongetwijfeld wel eens op ChatGPT terugvallen of werken wellicht al met een specifiek voor arbeidsdeskundigen ontwikkelde (commerciële) toepassing. Uitgangspunt van de onderzoekers echter, was de vraag of AI daadwerkelijk het methodisch en evidence based handelen van de arbeidsdeskundige kan versterken. De vervolgvraag daarop was niet minder belangrijk: onder welke voorwaarden kunnen arbeidsdeskundigen AI ethisch en verantwoord gebruiken?

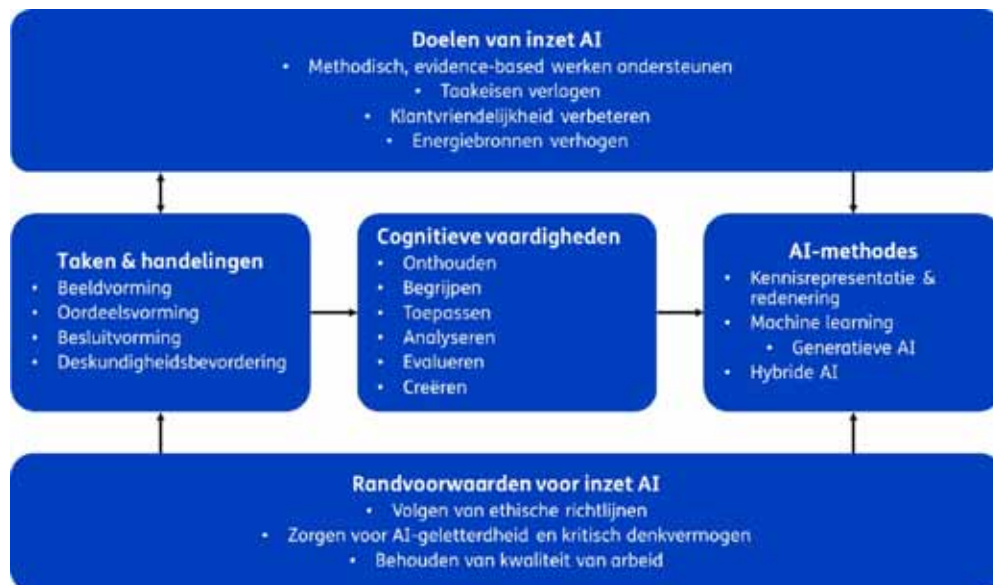
Analyse

Het onderzoek startte met een analyse van het werk dat arbeidsdeskundigen in de verschillende disciplines doen. Linda: ‘We hebben niet de beschikbare technologie als uitgangspunt genomen, maar het dagelijks werk van de arbeidsdeskundige.’ Astrid vult aan: ‘Dat is echt een andere route dan starten met het ontwikkelen of gebruiken van toepassingen voor het arbeidsdeskundig werk, zonder van tevoren stil te staan welke waarde dit precies toevoegt in het werk. Belangrijk, want we zien



In veel organisaties is de kennis over AI nog beperkt wat het extra lastig maakt om juist en verantwoord met AI om te gaan

Het afwegingskader ingevuld op hoofdlijnen



om ons heen dat er AI-technologie wordt ontwikkeld zonder dat er bewust bij stilgestaan wordt welke waarde die toevoegt aan het werk van de gebruiker.’ De onderzoekers maakten verschil tussen taken en handelingen. Een taak is een resultaatgerichte activiteit zoals het vaststellen van knelpunten op het werk of het schrijven van een arbeidsdeskundig rapport. Handelingen daarentegen zijn concrete, observeerbare activiteiten waarmee een taak in de praktijk wordt uitgevoerd. Denk daarbij aan gespreksvoering, informatieanalyse of overleg.

Vaardigheden

Op deze manier is een lijst met taken en handelingen opgesteld, geordend op basis van het BOB-model (Beeldvorming, Oordeelsvorming, Besluitvorming) en is gekeken welke taken en handelingen in aanmerking komen voor AI-ondersteuning. Linda: ‘Onder elk van de drie pijlers uit het BOB-model hebben we vier taken en vier handelingen gehangen. Daarnaast hebben we deskundigheidsbevordering als vierde pijler toegevoegd.’

Om te beoordelen welke taken en handelingen geschikt zijn voor AI-ondersteuning is ook belangrijk om te weten welke cognitieve vaardigheden je nodig hebt voor het uitvoeren van taken en handelingen, want AI is een technologie die dat ondersteunt. En dan blijkt AI niet overal toegevoegde waarde te hebben. Linda: ‘Voor gespreksvoering bijvoorbeeld, heb je affectieve vaardigheden nodig. Dat is niet iets wat AI goed kan overnemen. Anders is dat bij cognitieve vaardigheden zoals

verbanden leggen of patronen herkennen.’

Een belangrijk aspect als het om de mogelijke inzet van AI gaat is de kwaliteit van werk. Astrid hierover: ‘De inzet van AI kan bepaalde energiebronnen weghalen of de taak verzwaren. Als dat het resultaat is, komt de kwaliteit van het werk van de arbeidsdeskundige onder druk te staan. Dat soort zaken moet je wel meenemen in je afweging.’ Als voorbeeld noemen de onderzoekers AI-hulp bij het maken van arbeidsdeskundige rapportages. Als dit tijdswinst oplevert, kan de organisatie besluiten de caseload te verhogen waardoor de werkdruk toeneemt. Bovendien bestaat het risico dat de arbeidsdeskundige door tijdgebrek de controle van door AI gegenereerde rapportages overslaat. Met alle mogelijke gevolgen van dien, zoals bias of hallucinaties, waardoor de kwaliteit van de rapportage afneemt.

Linda: ‘Betekent tijdswinst ook kwaliteitswinst? Als je bijvoorbeeld door inzet van AI minder administratieve taken hebt en meer tijd voor persoonlijk contact, is dat kwaliteitswinst.’

Maar wat als de organisatie verwacht dat je daardoor wel zes cliënten in een uur doet?’

Moeilijke puzzel

We moeten er bewust van zijn dat de output van generatieve AI niet altijd correct is. Linda: ‘Generatieve AI geeft vaak heel goede antwoorden op jouw vragen, maar is feitelijk niet altijd juist. Hoe waarborg je dat iemand kritisch blijft op de antwoorden en suggesties die een systeem geeft? Daar moet je echt wel heel erg



COLUMN

Veranderen? Liever niet, dank je.

Er is één ding waar wij mensen ontzettend slecht in zijn. Nee, het is niet multitasken of gezond ontbijten. Het is veranderen. Vanaf corona was thuiswerken het nieuwe werken en dit voelt inmiddels voor veel mensen als een verworven recht.

Totdat er iets verandert. "We willen dat iedereen weer minimaal drie dagen op kantoor komt werken", zegt de werkgever. En plots ontstaat er paniek. Want hoe moet dat nu met de hond? Die is gewend dat we thuis zijn. En er is niemand thuis als de kinderen van school komen, en wat dacht je van al het woon- werkverkeer en de files!

Maar verandering is niet alleen lastig als het over je werkplek gaat. Soms gaat het dieper. Mensen die ziek worden, langdurig uitvallen en noodgedwongen afscheid moeten nemen van hun vertrouwde functie. Dan komt het tweede spoor om de hoek kijken. Niet het gezellige treintje naar nieuwe kansen, maar eerder een onbekend zijspoor zonder dienstregeling. "Wat moet ik dan? Wie ben ik zonder mijn werk?" Het zijn vragen die niet zelden gepaard gaan met angst, verdriet en – ja hoor – weerstand.

Want daar zit 'm de kneep: verandering wordt zelden gezien als kans. Het voelt als verlies. Van structuur, van identiteit, van controle. En dus blijven we liever zitten waar we zitten. En toch gebeurt er iets moois wanneer mensen zich langzaam openstellen voor die verandering. Wanneer de eerste stap op dat tweede spoor niet leidt tot een afgrond maar tot een onverwacht mooi uitzicht. Wanneer terug op kantoor de collega's eigenlijk best gezellig blijken te zijn (zolang niemand je yoghurt jat uit de koelkast). Veranderen is moeilijk, ja. Het doet soms pijn. Het vraagt iets van je wat je liever niet wilt opgeven: zekerheid, comfort, oude gewoontes. Maar het geeft ook iets terug: groei, nieuwe inzichten, een andere blik op jezelf en de wereld.

Dus de volgende keer dat verandering op je stoep staat – vermomd als reorganisatie, tweede spoor of terug-naar-kantoor-beleid – haal dan even rustig adem en kijk de verandering recht aan en zeg: "Ik vind je vreselijk, maar kom maar binnen. Koffie?"

Agnes Lammers

redactielid en arbeidsdeskundige

alert op zijn, zeker als het gaat om methodisch en evidence based werken.'

Ook AI-geletterdheid speelt een rol. In veel organisaties is de kennis over AI nog beperkt, wat het extra lastig maakt om juist en verantwoord met AI om te gaan. Wie de risico's niet kent, kan daar dan ook niet naar handelen. Dit vergroot de kans op onbedoelde gevolgen bij het gebruik van AI.

Linda: 'Dit alles maakt het best een moeilijke puzzel om te bepalen wat je waarvoor kunt inzetten.'

Afwegingskader

Om arbeidsdeskundigen toch handvatten te geven is de opgedane kennis uit het onderzoek samengevat in een afwegingskader met vijf bouwstenen (zie afbeelding). Ook geven de onderzoekers aan voor welke taken en handelingen AI-ondersteuning meer of minder geschikt is. Ze sluiten af met enkele belangrijke aanbevelingen:

- Formuleer altijd eerst het doel van de AI-toepassing
- Neem de taken als uitgangspunt, koppel deze aan vereiste cognitieve vaardigheden en kijk dan welke AI technologie die het beste kan ondersteunen
- Gebruik AI vooralsnog alleen als ondersteunend hulpmiddel
- Investeer in AI-geletterdheid en kritisch denkvermogen
- Onderzoek de effecten van het gebruik van AI door arbeidsdeskundigen

Linda tot slot: 'De ontwikkelingen op het gebied van AI gaan razendsnel. Voorspellen wat er over twee jaar allemaal mogelijk gaat zijn, is lastig. Ik geloof echter wel dat de aard van werkzaamheden zal veranderen. Anderzijds heeft onderzoek aangetoond dat de introductie van technologie vaker in het verleden niet perse tot hogere productiviteit heeft geleid, maar vooral tot verandering van takenpakketten.

Astrid: De vraag is ook hoe je in de toekomst met de mogelijkheden omgaat als bestuurder of organisatie. Kijk niet alleen wat het oplevert in termen van productiviteit. Minstens zo belangrijk is de mogelijkheden van AI zo te benutten dat die ten goede komen aan zowel de cliënten als de professional. Kortom, ontwikkel en gebruik AI die deugd doet.'



Download het onderzoek via de QR-code.

‘Als iemand zorg nodig heeft, dan zijn wij aan zet’

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Mieke Verkaik is arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf en heeft een eigen bedrijf: De andere Kaik. In haar vrije tijd is ze actief als EHBO'er op evenementen en wedstrijden.

Tekst | Diederik Wieman

Soms begin je ergens aan zonder te weten dat het je leven gaat kleuren. In 1993 volgde ik via arbeidsvoorziening de BHV-opleiding. Daar zat ook het EHBO-certificaat bij. Handig, dacht ik toen. Pas veel later ontdekte ik hoeveel plezier ik eraan zou beleven. Toen het certificaat in 2011 niet meer automatisch werd verlengd dacht ik: waarom zou ik die kennis laten verstoffen? Dus ging ik op zoek naar een EHBO-vereniging. Zo kwam ik bij EHBO Dubbeldam terecht. Eerst volgde ik alleen de herhalingslessen. Maar toen vroeg iemand: Mieke, ga je mee posten op een evenement?’

Seizoensgebonden

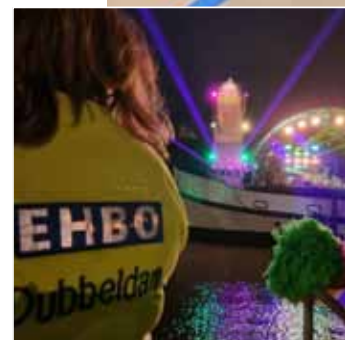
‘Nu ben ik alweer vele jaren actief op verschillende evenementen in Dordrecht. Het seizoen begint in april en duurt tot december. De drie grote hoogtepunten? Dordt in Stoom, Big Rivers en de Drechtstadloop. Dordt in Stoom is echt uniek. Alles wat op stoom kan rijden, varen of

fluiten komt de stad binnen. In 2026 is het weer zover. Er komen zo'n 300.000 bezoekers op af, dus je begrijpt: EHBO is cruciaal. Big Rivers, daarentegen, is een jaarlijks driedaags muziekfestival. Met vijftien podia verspreid door de binnenstad is het een feest voor de hele stad. Maar het vraagt ook een strakke organisatie achter de schermen. EHBO is daar een onmisbaar onderdeel van. Verder kun je me ook vinden bij judowedstrijden, de Pasar Malam, koningsdag, decemberdagen en de trailrun door de Dordtse Biesbosch. Elk evenement dat een vergunning nodig heeft, moet aantonen hoe de eerste hulpverlening geregeld is. Zonder EHBO geen vergunning en zonder vergunning geen evenement. Zo simpel is het.’

Oververhit

‘Het meeste werk is preventief, maar soms gaat het om leven en dood. Ik heb twee reanimaties meegemaakt en je vergeet nooit het moment dat iemand weer ademhaalt.

Je staat daar met je team, je handen nog trillend, en denkt: hier doen we het voor.’ En dan zijn er de hitteberoertes. Bij Ketikoti dit jaar zag ik hoe snel het kan gaan. Iemand liep nog te lachen en tien minuten later lag hij in kritieke toestand. We hebben direct actief gekoeld, stabiel gehouden en overgedragen aan de professionals. Op zulke momenten is er geen tijd voor twijfel, je handelt gewoon.’



‘Jarenlang was ik centralist tijdens Big Rivers. Dan zit je op de centrale post en je hoort alles: van een geschaafde knie tot een serieuze onwelwording. Jij hebt invloed



wie er gaat, welke route ze nemen en of er extra hulp nodig is, want je weet als centralist wie er bezig zijn met welke inzetten en wie beschikbaar is. Dit jaar was ik echter

voor het eerst coördinator van acht teams met in totaal twintig mensen. Het begint al ruim van tevoren met de voorbereidingen. Je bent druk bezig met plannen en overleg-

gen. Vlak voordat het evenement begint treffen we onze laatste voorbereidingen. Je zet de EHBO-tent op, loopt mee met de schouwronde. De brandweer, veiligheidsregio en GHOR checken dan of alles klopt conform de vergunning. Tijdens het evenement ben je als coördinator continu aan het schakelen over wat er gedaan moet worden. Soms gaat het om één melding per uur, soms krijg je er acht tegelijk.'

Sociaal netwerk

'Het leuke van dit werk is dat je veel meekrijgt van wat er allemaal achter de schermen plaatsvindt en wat erbij komt kijken om een evenement te organiseren. Je kijkt in de keuken bij een heel andere tak van sport. Dat geeft toegevoegde waarde. Verder ben je met een team van dertig mensen die echt actief zijn binnen de vereniging. Na zoveel jaar bouw je met hen een onderlinge band op en ontstaan er ook vriendschappen. Het is voor mij ook een sociaal netwerk waar ik deel van uitmaak.'

Raakvlakken

'Het vrijwilligerswerk lijkt misschien ver van mijn werk als arbeidsdeskundige, maar ik zie toch duidelijk parallellen. In mijn werk help ik mensen terug naar werk, soms in kleine stapjes. Als EHBO'er help je mensen letterlijk weer op de been. In beide gevallen kijk je wat heeft deze persoon nú nodig om verder te kunnen?

Het is voor mij echt meer dan een hobby. Het verrijkt mijn leven. Ik blijf mijn vaardigheden op peil houden en zo lever ik een bijdrage aan de maatschappij. Ik werk met mensen die dezelfde drive hebben. Bovendien brengt het me op plekken waar ik anders nooit zou komen. Ik breng zelf ook wat mee: humor, een kritische blik en soms de vraag die niemand anders durft te stellen.'

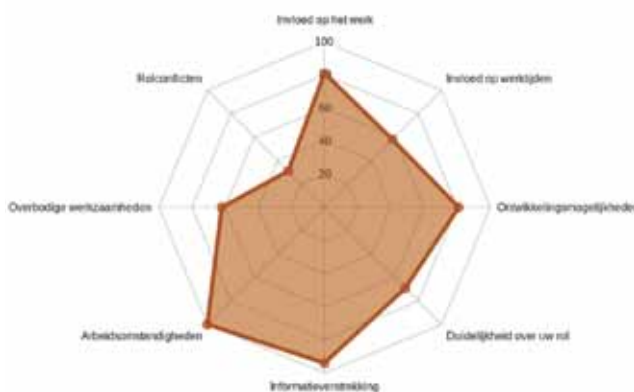


Psychosociale arbeidsbelasting meten: Doorontwikkelde DPQ-nl nu online beschikbaar

Om de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in kaart te brengen en zo goed mogelijk te objectiveren, hebben wetenschappers van het UMCG in opdracht van het AKC de digitale 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' ontwikkeld. De tool is na evaluatie met gebruikers doorontwikkeld en kan daardoor nog breder ingezet worden.

De tool in het kort:

1. De werknemer ontvangt een link die naar de vragenlijst leidt. De vragen hebben betrekking op de domeinen;
 - Organisatie en inhoud van werk
 - Werkeisen
 - Onderlinge relatie collega's en management
 - Conflicten op het werk
 - Beleving van de werksituatie.
2. De werknemer vult de vragenlijst digitaal in
3. De antwoorden worden (geautomatiseerd) omgezet naar scores en in vijf spinnenwebben verwerkt, telkens met een korte uitleg
4. De arbeidsdeskundige bespreekt aan de hand van de spinnenwebben de uitkomsten met de werknemer
5. Voor het vormen van een deskundigenoordeel put de arbeidsdeskundige uit aanvullende bronnen (bijvoorbeeld functieomschrijving, een werkbezoek, en gesprekken met collega's, leidinggevende of werkgever)
6. Er kan besloten worden tot interventies of acties.



Voorbeeld
spinnen-
web
domein
'Organisa-
tie en
inhoud van
het werk'

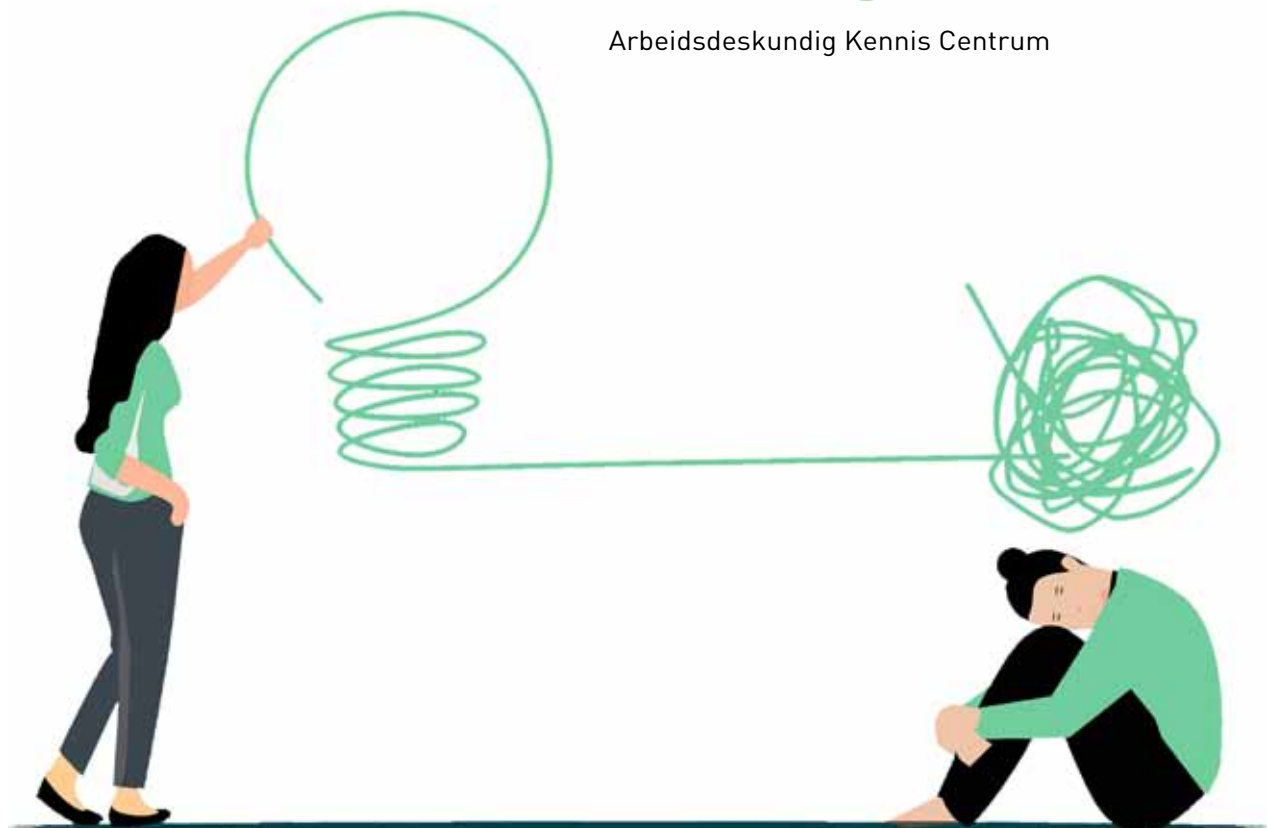
In Nederland is psychosociale arbeidsbelasting een groeiend probleem. Volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) ervaart ongeveer een derde van de werknemers hoge taakeisen, terwijl 41% aangeeft onvoldoende autonomie te hebben om het werk naar eigen inzicht in te richten. Hierdoor heeft 15% van de werknemers een zogenoemde high-strain job, met hoge werkdruk en lage regelvrijheid. Daarnaast meldt circa 10% een hoge emotionele belasting door het werk. Duidelijk is ook dat psychosociale belasting verstrekkende gevolgen heeft: in 2022 leidde dit tot maar liefst 13,8 miljoen verzuimdagen, met een kostprijs van € 4,4 miljard of gemiddeld zo'n € 489,00 per verzuimdag.

DPQ

Het UMC Groningen kreeg enkele jaren geleden de opdracht van het AKC om de mogelijkheden te onderzoeken naar het in kaart brengen en objectiveren van PSA. Als uitgangspunt namen ze de 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ), die in tegenstelling tot andere gangbare methoden om PSA te meten, zowel actueel is als wetenschappelijk gevalideerd. De onderzoekers hebben de DPQ aan de Nederlandse situatie aangepast en dat leidde in 2021 tot het instrument 'Arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' en een digitale tool, die inmiddels door circa 435 arbeidsdeskundigen gebruikt wordt.

Evaluatie

Om het gebruik van de DPQ-nl te evalueren zijn sessies georganiseerd met frequente gebruikers. Daaruit kwam een aantal wensen naar voren wat voor AKC de basis vormde om opdracht te geven voor de doorontwikkeling. Aan de vernieuwde tool zijn de onderstaande functionali-



teiten toegevoegd:

- Bulk-uitnodigingen: groepen deelnemers uitnodigen i.p.v. één per keer
- Uitbreiding kenmerken deelnemer: naast voor- en achternaam, email ook organisatie en afdeling
- Statistieken: naast de spinnenwebben per persoon statistieken over een groep, met daarbij de hoogste, laagste en gemiddelde score

Voordeel van de opgesomde extra functionaliteiten zijn dat de DPQ gemakkelijker breder ingezet kan worden. Naast

individueen kunnen nu ook hele afdelingen of organisaties uitgenodigd worden. Verder zijn selecties mogelijk op organisatie en afdeling en kunnen er ook statistische gegevens gegenereerd worden. Deze geven dan weer inzicht in wat er per afdeling of in de organisatie als geheel speelt.

Adviseur

In de doorontwikkelde versie kan de arbeidsdeskundige naast interventies op individueel niveau, ook optreden als adviseur voor de werkgever. Met de statistieken op zak wordt bijvoorbeeld zichtbaar dat er op een afdeling sprake is van rolconflicten, terwijl op een andere afdeling de hoeveelheid werk voor extra psychosociale arbeidsbelasting zorgt. Kortom, de nieuwe tool biedt veel toegevoegde waarde voor zowel het werk van de arbeidsdeskundige als het welzijn van de individuele medewerker of arbeidsorganisatie.

Aan de slag?

Wil je ook aan de slag met de vernieuwde tool? Mail dan met dpq.arbeidsdeskundigen.nl of scan de QR-code voor meer informatie.



Schematische weergave van de werkwijze van de tool



‘WERK is een supermooie strategie om gezondheidsverschillen te verkleinen’

De wetenschapper die het begrip “Werk als medicijn” muntte. Maar ook degene die veel in gang zette met onderzoek naar de gezondheidsschade van asbest. Afgelopen voorjaar beëindigde dr. Ir. Lex Burdorf zijn loopbaan als hoogleraar Determinanten van Volksgezondheid met de afscheidsrede ‘De zin en onzin van preventie’.

TEKST | Diederik Wieman, Bas Sorgdrager, Sandra de Lange *

Burdorf startte zijn loopbaan als arbeidsepidemioloog en arbeidshygiënist. Een periode waarop hij nog altijd met nostalgische gevoelens terugkijkt. ‘Ik heb als geen ander geleerd om op de werkplek rond te lopen. Ik heb honderden bedrijven bezocht. Het is voor mij altijd een van de aantrekkelijke dingen van het vakgebied gebleven. Rondkijken op de werkplek, met werknemers praten, snappen waarom dingen gaan zoals ze gaan.’

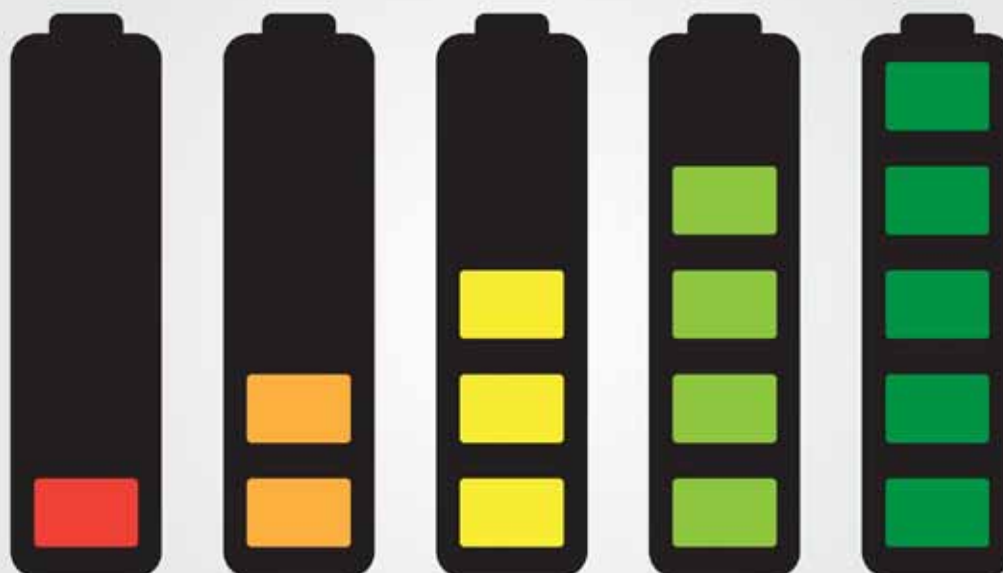
In de eerste kwart eeuw van zijn loopbaan deed Burdorf veel onderzoek naar ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en naar het bevorderen van

gezonde leefstijl op de werkplek. Onderzoek deed hij ook naar de invloed van arbeidsomstandigheden op de gezondheid van werknemers. Belangrijke thema’s waren trillingen, fysieke belasting en allergenen. En niet te vergeten: onderzoek naar de schade die asbest aanricht, al dan niet in werkomgevingen. Het heeft bijgedragen aan erkenning en compensatie van asbestslachtoffers en tot grootschalige aanpak van asbestsanering. Burdorf: ‘Het is voor mij persoonlijk een mooi dossier, omdat ik daar als wetenschapper een goede rol heb kunnen spelen. Ik heb gezegd wat gezegd moest worden en deed dat altijd op basis van wetenschappelijke feiten.’

Inzichten

In de afgelopen vijftien jaar verschoof zijn aandacht voor een groot deel naar determinanten van volksgezondheid. Uit de vele onderzoeken die onder zijn leiding als hoogleraar Determinanten van Volksgezondheid werden gedaan, kwamen belangrijk inzicht voort. De belangrijkste is misschien wel het adagium

De (mentale) gezondheidstoestand van langdurig werklozen verbetert zodra ze weer betaald werk hebben



dat werk niet alleen ziekmakend kan zijn, maar ook een medicijn. 'Het begrip "Werk als medicijn" wordt tegenwoordig in allerlei vormen door veel mensen gebruikt. Maar het is toch echt afkomstig uit de koker van het Rotterdamse onderzoek. Daar ben ik best wel trots op.'

Belangrijk aspect is dat hij deze begrippen koppelde aan de discussie over sociaaleconomische gezondheidsverschillen. 'Ik heb overal geroepen dat werk ongeveer de belangrijkste sociale determinant van gezondheid is. En dat begint gelukkig wel te landen. De mensen in het vakgebied sociaaleconomische gezondheidsverschillen, die traditiegetrouw vooral kijken naar factoren als opleiding, inkomen of leefstijl, ontdekken nu ook dat werk een supermooie strategie is om de gezondheidsverschillen te verkleinen.'

Werk hoeft niet perfect te zijn

Burdorf deed er veel onderzoek naar. Daaruit blijkt onder meer dat vooral de mentale gezondheidstoestand van langdurig werklozen verbetert zodra ze weer betaald werk hebben. 'Als je de gezondheidsverschillen in een stad als Rotterdam wil verkleinen, is een van de strategieën dat je langdurig werklozen weer zinvolle betaalde arbeid geeft.'

Zinvol is een cruciale, maar ook relatieve toevoeging, vindt Burdorf. Uit zijn onderzoek blijkt namelijk dat werk niet tot in de perfectie op de capaciteiten en mogelijkheden van de langdurig werkloze aangepast hoeft te worden. 'Met die mening maak ik wel eens mensen boos. Maar het is echt zo dat de waarde van werk op zich - het ergens bij horen, samen dingen doen - voor mensen heel belangrijk is. Het werk mag dan best onder het oorspronkelijke niveau zijn. Zolang het maar een echte baan is met activiteiten en taken, en geen optelsom van rotklussen die anderen in de organisatie niet willen opknappen. Mijn ervaring is dat je werk best heel aantrekkelijk kunt maken. Het hoeft niet perfect te zijn, dat is het dagelijks leven ook niet.'

Flexibeler pensioen

Het idee dat werk medicijn is mag dan geland zijn, het neemt niet weg dat Burdorf zich nog steeds zorgen maakt, want: 'Nog altijd hebben bepaalde groepen in de beroepsbevolking niet de mogelijkheid om gezond en wel hun pensioen te halen.' Het doelt dan vooral op oudere werknemers in zware beroepen, mensen met



Lex Burdorf: 'We zitten feitelijk in een systeem dat gezondheidsverschillen bevordert'

chronische aandoeningen of een handicap. 'Je zou maar bouwvakker zijn, of op je 66e nog voor een klas vol pubers moeten staan. Gezond de eindstreep halen is dan ingewikkeld en bijna niet te doen. Ik heb daarom altijd een flexibeler pensioensysteem bepleit. En dat vind ik eigenlijk nog steeds wel een interessant issue. Want we beschouwen iedereen gelijk, we kijken op geen enkele manier naar de zwaarte van het werk of hoelang je nog kunt leven als je onder bepaalde omstandigheden hebt gewerkt. We zitten daardoor feitelijk in een systeem dat gezondheidsverschillen bevordert. Je ziet daardoor ook spanningen in de samenleving ontstaan. Van bepaalde groepen die zeggen: ja maar wij halen dat gewoon niet, dat is voor ons niet mogelijk. Daar doen we in mijn optiek veel te weinig mee.'

Adviseren

Er ligt volgens hem een taak voor arbeidsdeskundigen. Enerzijds op individueel niveau, door bijvoorbeeld het werk of de werkplek zodanig aan te passen dat iemand zijn werk kan blijven doen. 'Maar ik denk dat de uitdaging vooral ligt in het adviseren van hoe je dat organisatie breed moet doen.' Zelf deed Burdorf de afgelopen jaren regelmatig kwalitatief onderzoek bij bedrijven naar het beleid om mensen met een afstand tot arbeidsmarkt aan te stellen. 'Dan blijkt dat enerzijds de wetgeving niet goed in elkaar zit, maar ander-



“Werk is de belangrijkste sociale determinant van gezondheid”



zijds ook dat bedrijven niet zo goed weten wat ze moeten doen. Dat ze soms zelfs angstig en dus terughoudend zijn om eraan te beginnen. Daar kunnen arbeidsdeskundigen een waardevolle inbreng hebben.’

Gemeenschappelijk belang

Kijken naar de waarde van werk en hoe je dat zodanig kunt organiseren dat mensen duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Daar draait het volgens Burdorf om. Werkgevers en werknemers weten elkaar daarin ook steeds beter te vinden, stelt hij. ‘Alle sectoren krijgen te maken met tekort aan personeel, dus er is een groot gemeenschappelijk belang om iedereen duurzaam aan het werk te houden.’ Om op populatieniveau mee te kunnen praten moeten arbeidsdeskundigen zich, zoals ze dat in de marketing noemen, unique selling points hebben, meent Burdorf. ‘Wat zijn de herhaalde patronen? Wat kun je in de processen veranderen? Ik denk dat je op de werkvloer heel veel interessante informatie kunt verzamelen. En als je een goed beeld op populatieniveau hebt, zit je zo bij de HR-directeur aan tafel. Zo kun je aan je klanten laten zien waar ze goed en minder goed in zijn. Waar ze productiviteitsverlies oplopen. Zo ingewikkeld hoeft het niet te zijn. Het populatiedenken, weten waar de werkgever zijn productiviteit kan bevorderen, dat is de shift die we moeten maken.’ Maar leiderschap moet je verdienen, zo stelt hij. ‘Je

moet je vakgebied op die manier gaan benaderen, instrumenten en strategieën ontwikkelen. Dan word je vanzelf de logische gesprekspartner.’

Uitdaging

Het is een uitdagend perspectief. Maar waar zou Burdorf zichzelf nog in willen vastbijten als hij nog vijf tot tien jaar door zou mogen gaan? ‘De laatste jaren stak ik de meeste energie in onderzoek naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dan kom je ook meteen uit bij de Participatiewet. Een wangedrocht dat de zaak alleen maar heeft verslechterd. Ik zou graag iets beters willen bedenken. Met de juiste financiële prikkels. Nu val ik, ook als leidinggevende, van de ene verbazing in de andere. Dat een medewerker met een afstand tot arbeidsmarkt aan mij vraagt om geen prestatiebonus uit te keren, omdat hij dan net boven een bepaalde inkomensgrens uitkomt. Of een medewerker die wekelijks moet dialyseren en niet meer dan 10 uur wil werken, omdat ze anders haar uitkering verliest en daarmee een stuk bestaanszekerheid. Daar zou ik mezelf nog wel eens vijf jaar kwaad over willen maken.’

Dramatisch

Als het om het systeem gaat kan er wel meer verbeteren, vindt Burdorf. ‘Zo vind ik het onderscheid tussen het bedrijfsarts en verzekeringsarts in ons systeem dramatisch. Dan is een bedrijfsarts twee jaar lang bezig met iemand die verzuimt en komt er opeens een verzekeringsarts die er iets heel anders van kan vinden. Waarom zou een verzekeringsarts nog een apart oordeel moeten geven als de bedrijfsarts al twee jaar lang met iemand in een traject zit? Waarom kun je dat niet gewoon als uitgangspunt nemen? Het levert allerlei ingewikkelde situaties op voor alle betrokkenen. Ook voor de zieke werknemer. Die zit in Rotterdam acht maanden te wachten op een beoordeling van UWV. Wat gebeurt er in de acht maanden? Inderdaad, helemaal niets. We hebben met z’n allen een ziekmakend systeem ontwikkeld. Ik denk dat professionals zich dat moeten aantrekken en ook hun eigen grenzen moeten durven trekken.’

* Dit artikel kwam tot stand in samenwerking met het Tijdschrift voor Bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde (TBV). Bas Sorgdrager en Sandra de Lange zijn redacteur bij TBV.



BOEKEN

Thuiskomen bij jezelf



Velen van ons leven met een constant gevoel van ongemak of ontevredenheid. We blijven hangen in een baan die we niet meer leuk vinden, een relatie die niet meer werkt of in gewoontes die ons niet meer dienen. We raken onszelf kwijt. In *Thuiskomen bij jezelf* laat Frederike Mewe aan de hand van diepgaande vragen, praktische oefeningen en inspirerende verhalen zien hoe je stap voor stap kunt leren jezelf volledig te accepteren.

Thuiskomen bij jezelf | ISBN 9789025912925 | € 22,90 (ook als e-book)



Wij zijn geen machines

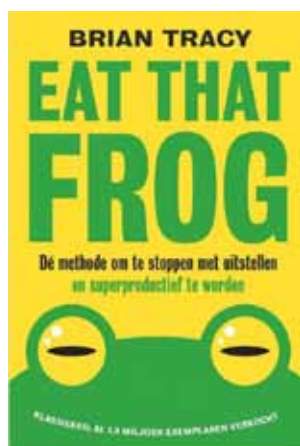
Wij zijn geen machines, geen algoritmes, geen computers. Toch denken we vaak in zulke beelden over onszelf. Die denkfout heeft grote gevolgen: we richten onze wereld in alsof die een machine is: efficiënt, voorspelbaar, controleerbaar. Dat is niet alleen dodelijk saai, het is ook vernietigend. In dit boek gaan Walter Breukers en Jaap Godrie op zoek naar een radicaal ander mensbeeld. Hun tocht begint in de wereld van organisaties en voert langs wetenschap, filosofie, kunst en geschiedenis.

Wij zijn geen machines | ISBN 9789025912932 | € 22,99 (ook als e-book)



Eat that frog

Alle productiviteitstheorieën ten spijt, je wordt pas écht productief als je gewoon begint met de taken waar je het minst zin in hebt. *Eat that frog* laat zien hoe je die spreekwoordelijke kikker doorslikt. Dat klinkt makkelijker dan het is, want wie heeft er geen to-do-lijst waar geen einde aan lijkt te komen? Tijdmanagement-expert Brian Tracy geeft de 21 principes waardoor je écht kunt stoppen met uitstellen. In deze geüpdatete editie van de klassieker, vertelt Tracy ook hoe je het best met moderne technologie kunt omgaan zodat je er profijt van hebt, in plaats van dat het je tijd kost.



Eat that frog | ISBN 9789492493071 | € 21,50 (ook als e-book)



Maak tijd vrij voor geluk

Waarschijnlijk weet je wel waar je gelukkig van wordt, maar waarom is het dan zo lastig om er tijd voor vrij te maken? Gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, persoonlijke ervaringen en talloze interviews met onder anderen Tim Ferriss, Elizabeth Gilbert, Francine Oomen en Oliver Burkeman is *Intentioneel leven* dé gids voor diepere voldoening, gezondere ambitie en meer geluk.

Intentioneel leven | EAN 9789493213869 | € 22,50 (ook als e-book)





Terugkeer vereenvoudigde WIA-beoordeling

Sinds 1 september geldt de vereenvoudigde WIA-beoordeling opnieuw voor werknemers van 60 jaar en ouder. Daarmee is een tijdelijke noodmaatregel terug van weggeweest, wat wederom tot stijging van de WIA-instroom zal leiden. Dit artikel zet de regeling, de achterliggende cijfers en de arbeidsdeskundige aandachtspunten op een rij.

TEKST | Marjol Nikkels*

De 60-plusmaatregel zag het licht op 1 oktober 2022 toen de achterstanden bij UWV in de sociaal-medische beoordelingen opliepen tot recordhoogte. Doel: de inzet van verzekeringsartsen beperken en de doorlooptijd verkorten. In de oorspronkelijke opzet gold de regeling tot 31 december 2023. Al snel bleek dat de werkdruk bij UWV nauwelijks afnam. Met Prinsjesdag 2023 werd de looptijd daarom verlengd tot eind 2024. Op 1 januari 2025 stopte de maatregel alsnog. Maar door aanhoudende achterstanden en maatschappelijke druk werd in het voorjaar van 2025 besloten om de regeling vanaf 1 september 2025 opnieuw in te voeren – opnieuw voor twee jaar tot en met 31 augustus 2027.

Waarom opnieuw ingevoerd?

De herinvoering is vooral een capaciteitsmaatregel. UWV kampt met een structureel tekort aan verzekeringsartsen, terwijl de instroom in de WIA al jaren stijgt. De 60-plusmaatregel levert een aanzienlijke tijdswinst op:

- Er is geen uitgebreide sociaal-medische beoordeling nodig.
- De arbeidsdeskundige kan op basis

van beperkte gegevens een beslissing nemen.

- Werknemers krijgen sneller duidelijkheid over hun uitkering.

Maar er is ook een keerzijde: het is een grove zeef die weinig ruimte laat om restverdiencapaciteit vast te stellen. Over de periode tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2024 zijn er circa 2.200 extra 60-plussers de WIA ingestroomd die anders geen recht op een uitkering hadden gehad.

Financiering via het Aof

Alle WGA-uitkeringen aan 60-plussers ten tijde van deze regeling worden volledig gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

- Geen doorbelasting in de Werkhervattingskas, ook niet als er gekozen wordt voor een reguliere WIA-beoordeling
 - Geen extra lasten voor eigenrisicodragers WGA
 - De overheid doet een extra storting in het Aof, wat betekent dat de kosten uiteindelijk door de belastingbetaler worden gedragen
- Voor werkgevers is dit een directe financiële meevaller, zeker voor middelgrote en grote bedrijven waar WGA-lasten fors kunnen doorwerken

in de premie.

De tussenperiode: ongelijke behandeling?

Een belangrijk aandachtspunt is de periode van 1 januari tot en met 31 augustus 2025. In deze acht maanden gold de regeling niet. Werknemers die in die periode het einde van de wachttijd bereikten, kregen dus een reguliere WIA-beoordeling.

Voor hen geldt:

Wel inzet van verzekeringsarts voor het bepalen van de FML en onderzoek door arbeidsdeskundige naar gangbare functies in het CBBS

De middelste van de bovenste drie functies bepaalt de restverdiencapaciteit

En voor de werkgever: wél doorbelasting van de WGA-lasten in de Werkhervattingskas of aan de WGA-eigenrisicodrager

Dit leidt tot vragen over rechtsgelijkheid. In vergelijkbare dossiers kan het premie-effect voor werkgevers vele tienduizenden euro's bedragen.

Juridische procedures liggen voor de hand, al is de kans op succes beperkt omdat de regeling per definitie tijdelijk is en een vaste ingangsdatum kent.



Marjol Nikkels is directeur van Sensio Opleidingen

Inclusief ondernemen wordt beloond

Wat houdt de vereenvoudigde WIA beoordeling voor 60-plussers in?

De beoordeling verloopt als volgt:

- Uitvoering door arbeidsdeskundige van UWV
- Geen inzet van de verzekeringsarts, tenzij volledige arbeidsongeschiktheid en duurzaamheid wordt vermoed om vast te stellen of betrokkene recht heeft op IVA
- Werkt iemand op het moment van beoordeling? Dan wordt het feitelijke loon als maatstaf genomen: een praktische WIA-beoordeling
- Werkt iemand niet? Dan krijgt de werknemer een automatische toekenning WGA 80–100%

Voorwaarden:

- Einde wachttijd op of na 1 september 2025
- Werknemer is op dat moment 60 jaar of ouder
- Werkgever én werknemer stemmen in
- Niet van toepassing bij ziekmelding in het buitenland

Gevolgen voor werkgevers

Voor werkgevers – vooral in het grootbedrijf – is de regeling aantrekkelijk:

Bij instroom van 60-plussers ten tijde van de maatregel geldt er geen verhoging van de premie in de Werkhervattingskas, ook niet als er gekozen wordt voor een reguliere WIA-beoordeling.

Er is ook geen toerekening van de WGA-uitkering van 60-plussers aan de eigenrisicodragers WGA ten tijde van de regeling. Voor kleine werkgevers is het voordeel minder groot, omdat zij via sectorpremies betalen. Toch voorkomt de regeling ook daar complexe bezwaarprocedures en extra administratieve lasten.



Juridische en procesmatige aandachtspunten

Arbeidsdeskundigen moeten alert zijn op:

- De verplichte instemming van beide partijen. Weigert één van beiden, dan volgt een reguliere beoordeling.
- De rol van de bedrijfsarts bij het aanleveren van medische informatie, vooral bij twijfel over duurzaamheid. Als er mogelijk sprake is van IVA, dan is het van belang dat dit al uit het RIV-dossier blijkt!
- Dus wees alert op het risico dat werknemers door de eenvoudige beoordeling een IVA mislopen. Een IVA geeft een hogere uitkering maar kent ook vaak een betere regeling voor de premievrije voortzetting van de pensioenregeling bij arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast is het belangrijk te beseffen dat de regeling óók geldt bij verlengde loondoorbetaling (loonsanctie of vrijwillige verlening), mits aan de leeftijdsriteria op einde wachttijd van 104 weken wordt voldaan.

Arbeidsdeskundig perspectief

De Algemene Rekenkamer waarschuwt geregeld voor de onuitvoerbaarheid van de WIA, en er worden bij UWV veel fouten gemaakt. De alomstijgende WIA-instroom legt ook een grote druk op de betaalbaarheid van het stelsel. Er ligt voor

een nieuw kabinet een grote opgave om toe te werken naar een uitvoerbaar en betaalbaar stelsel.

Voorlopig is de herinstructie van de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers slechts een tussenoplossing om de achterstanden niet verder te laten oplopen.

Voor arbeidsdeskundigen is het goed te beseffen dat deze regeling tijdelijk is en dat er een tussenperiode was waarin de regeling niet gold.

- Check einde wachttijd en leeftijd om te bepalen of de regeling van toepassing is.
- Weeg de voor- en nadelen met zowel werkgever als werknemer.

Uitvoerbaarheid versus rechtvaardigheid

De herinstructie van de 60-plusmaatregel toont de spanning tussen uitvoerbaarheid, kostenbeheersing en rechtvaardigheid.

Voor UWV betekent het verlichting van de werkdruk; voor werkgevers een financiële meevaller. Maar voor het stelsel als geheel is de maatregel een extra aanjager van de WIA-instroom.

Arbeidsdeskundigen kunnen dit beperken door waar mogelijk al binnen de 104 weken intensief te activeren richting werk. Werk blijft ook voor de 60-plusser de beste sociale zekerheid.

AD Award voor Jamila Tourabi

De jury van de AD Award heeft deze eervolle prijs dit jaar toegekend aan Jamila Tourabi, die op 4 september afscheid nam als voorzitter van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA). Ze ontving het bijbehorende kunstwerk en de geldprijs uit handen van NVvA-voorzitter Bert van Swam.

De AD Award eert jaarlijks een arbeidsdeskundige die zich op uitzonderlijke wijze heeft ingezet voor het vak. De prijs wordt toegekend aan kandidaten die vernieuwend zijn, van betekenis voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep, samenwerking met andere professionals bevorderen, een solide of wetenschappelijke onderbouwing hebben én potentie tonen voor verdere ontwikkeling.

De award wordt normaal gesproken uitgereikt tijdens het NVvA-AKC Najaarscongres, maar dit jaar is gekozen voor een ander uitreikingsmoment, namelijk: de afscheids-



bijeenkomst van Jamila als voorzitter van de SRA, waarbij veel van haar collega's en stakeholders van de SRA aanwezig waren.

Verdiensten

Jamila Tourabi is ruim tien jaar verbonden aan de SRA, waar ze sinds 2016 voorzitter is van het dagelijks bestuur. Vanuit die rol is ze

Bert van Swam heeft zojuist de prijs overhandigd aan Jamila Tourabi

dagelijks bezig om te zorgen voor een professioneel register dat de kwaliteit van het vak waarborgt en de ethische standaard bevordert. De SRA opereert op basis van een zorgvuldig klachtrechtssysteem (het Tucht-

ILLUSTERE VOORGANGERS

De AD Award werd voor het eerst uitgereikt in 2011 en wel aan Ron van der Mijn, medeoprichter van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC). Daarna volgden een rij illustere namen van arbeidsdeskundigen (en niet-arbeidsdeskundigen) die met de award geëerd werden voor hun blijvende bijdrage aan het vak. Zo ontving Henk Oranje de prijs voor zijn langjarige inzet voor het vak, onder meer als bestuurslid NVvA en projectleider van CADO. Wetenschapper Frans Nijhuis kreeg de award en werd daarmee geëerd als geestelijk vader van het AKC en als verbin-

der van wetenschap en praktijk. Arbeidsdeskundige Elmiere Galstaun kreeg de award vanwege het feit dat zij de arbeidsdeskunde op een niet alledaagse plek inzette: het voortgezet speciaal onderwijs. Arbeidsdeskundige Erwin Audenaerde kreeg de award voor zijn bijdrage aan de beroepsontwikkeling, de gedragscode en voor het feit dat hij vele jaren namens de NVvA afgevaardigd was in de Letselschade Raad. De prijs werd ook uitgereikt aan arbeidsdeskundige Frans Hoebink, pionier op het gebied van psychisch kwetsbare mensen en inclusieprojecten. De

AD Award werd drie keer toegekend aan duo's. Zo verkoos de jury Henny Mulders, adviseur inclusieve arbeidsorganisaties bij UWV en Inge Beewen, arbeidsdeskundige bij Facilicom Bedrijfsdiensten en ontvingen ethicus/filosoof Rob van Es en jurist Erik-Jan Wervelman de award voor hun bijdrage op het gebied van ethiek en integriteit bij het opstellen van de SRA-gedragscode. Ook oud-voorzitter Monique Klompé en voormalig AKC-directeur Tjeerd Hulsman werden samen geëerd voor hun bijdragen aan de ontwikkeling van de NVvA en het AKC en de

De bestuurlijke verhoudingen tussen de NVvA en SRA zijn weer optimaal

huis) met een Ombudsman, Arbeidsdeskundig Tuchtcollege en Centraal Arbeidsdeskundig Tuchtcollege.

Onder haar bestuurlijke leiding heeft de SRA onder andere de gedragscode verder ontwikkeld en gehandhaafd, jurisprudentie toegankelijk gemaakt voor alle arbeidsdeskundigen, scholings- en informatievoorzieningen geïntensiveerd (cursussen, nieuwsbrieven, vraagbaakfunctie, bijeenkomsten). Ook is het klachtrechtproces versterkt, met aandacht voor onafhankelijkheid en transparantie, cruciaal in het beroep van arbeidsdeskundige.

Niet vanzelfsprekend

Dat dit alles in goede samenwerking en harmonie met de NVvA gebeurde is niet altijd vanzelfsprekend geweest. Maar mede dankzij de invloed en inzet van Jamila zijn de bestuurlijke verhoudingen tussen de NVvA en SRA weer optimaal. Samen staan beide organisaties pal voor de arbeidsdeskundigen en het arbeidsdeskundig vak. Ieder vanuit de

Jamila Tourabi omringd door enkele vroegere winnaars van de AD Award. V.l.n.r. zie je Frans Hoebink, Erik-Jan Wervelman, Erwin Audenaerde en Ron van der Mij.



eigen aandachtgebieden en met veel respect voor elkaars taken. Dit zorgde er ook voor dat de gedragscode opgenomen kon worden in de beroepsnorm. Hierdoor is de verbintenis tussen de beroepsvereniging en de bewakers van 'houding en gedrag' tot op de dag van vandaag ijssterk.

Verder wordt Jamila regelmatig gevraagd als deskundig spreker, zoals bij een podcast van de NVvA (december 2024) over de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundigen. Ook gaf ze meermaals introducties bij de AD-opleidingen. Haar gecombineerde rol als registerarbeidsdeskundige, voorzitter van de SRA én werkend bij UWV en haar eigen adviespraktijk (JQ-advies), zorgt dat Jamila diep geworteld is in zowel het praktische als het bestuurlijke domein van het vak.

Een terechte winnaar

Gezien de criteria van de AD Award is Jamila een voorbeeldige kandidaat. Zij heeft zich duurzaam en op veel gebieden ingezet voor de integriteit, professionaliteit en ontwikkeling van het vak. Haar rol binnen de SRA en de NVvA heeft impact gehad op ethiek, scholing, klachtenbehandeling en de positionering van arbeidsdeskundigen in het publieke domein. Daarom is zij zonder twijfel de terechte winnaar van de AD Award 2025.



Het speciaal voor de AD Award gekozen kunstwerk

versterking van kennisdeling. Ook was er een duo-uitreiking aan niet-natuurlijke personen: in 2021 ging de award naar de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen (NVAB en NVVG) in het kader van de interdisciplinaire samenwerking. Recent ging de prijs naar oud NVvA-bestuurslid Eli Vanden Heuvel voor het opzetten van de AD Academie, terwijl afgelopen jaar arbeidsdeskundige Kor Brongers in de prijzen viel vanwege het afronden van zijn promotietraject.

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

Moeten



Het valt me de laatste tijd op dat we steeds vaker worden opgeroepen om iets te moeten of te laten. Bijvoorbeeld dat we meer moeten gaan lezen. Dit horen we echter elk jaar dus dat is niets nieuws. Bovendien leest u deze column, dus u bent goed bezig.

Maar daarmee zijn we er nog niet. Het lijkt wel alsof het lijstje elk jaar langer wordt! Zo moeten we meer bewegen anders roesten we vast. Rechtop zitten want anders trekken we krom. Puzzelen om te voorkomen dat we voortijdig in de nevelen van onze hersenen verdwalen. Gezond eten want anders worden we te snel gebrekkig en dan moeten we te veel gebruik maken van de zorg terwijl die de komende jaren alleen maar nijpender wordt. Daarom moeten er meer mensen gaan werken in de zorg. En het onderwijs. En in de bouw. Techniek. Industrie. Horeca enz.

We moeten oppassen met suiker, vlees, bewerkt voedsel, shampoo met micro-plastics, PFAS, melk, zuivel in het algemeen, meer groente eten, geen roze koeken snaaien en zelf je koffie halen. We moeten overal vrijwilligerswerk doen, mantelzorg bieden, voor de kinderen zorgen, alert zijn op eenzame mensen die zitten te verpieteren achter de gordijnen, in verbinding blijven, niet te vaak douchen, de kachel niet te hoog zetten, helemaal geen kachel meer. Elektrisch rijden. Gehoorzaam luisteren naar het getetter van al die elektrische apparaten want je moet vooral niet zelf nadenken.

We moeten blijmoedig met z'n allen de natuur opzoeken, maar ons wel op de gebaande paden blijven begeven want anders verstoren we het natuurlijk evenwicht. We moeten vogeltjes, mieren, muggen en eendagsvliegen tellen. We moeten ons zorgen maken over van alles maar het ook van

ons kunnen afzetten want anders krijgen we stress. En stress, beste mensen, stress is een killer. Want stress moeten we vooral *niét* hebben! Daarom we moeten gemiddeld 8 uur per nacht slapen, niet piekeren, naar yoga, ontspullen, op social-mediadieet, ontspannen, actief zijn, op vakantie, geduldig blijven in de rij op Schiphol en genieten. Vooral lekkerrrrrrr genieten. Maar dat natuurlijk wel met mate.

'Nee, we moeten vooral niet zoveel moeten, maar *mógen*'. Dat zeggen dan mensen die pretenderen chronisch in balans te zijn. Dit wordt met een dusdanig zalvend gezicht gepredikt alsof zij nooit liggen te tobben over hoe je de zorg van je ouders en/of kinderen kan combineren met gevaarlijke naderende deadlines. Want al die rapportages moeten *wél* tijdig de deur uit.

Niet moeten maar mogen. Dus je moet je werk niet op tijd af hebben want je mag je werk laten liggen. Je hoeft niet op tijd te zijn want je mag te laat komen. Dat biedt perspectieven. Of moet ik het toch anders interpreteren?

'Maar', zei iemand eens tegen mij, 'als moeten mogen wordt, wordt mogen moeten en dan mag er helemaal niets meer.' Mmm, klinkt wijs. Maar daar moet ik nog even over nadenken.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWW Werkbedrijf Breda

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



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