



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

47E JAARGANG | DECEMBER 2025 | NUMMER 5



Denemarken
is anders

Werk voorop
en werken
aan
waardigheid

NVvA-AKC
Najaarscongres!
Pagina 14

Twee routes naar inclusief werkgeversgedrag

**HANDVATTEN om INCLUSIEF
WERKGEVERSCHAP te bevorderen**

→ De arbeidsdeskundige
gerechtelijk deskundige

→ Gezichtsuitdrukkingen
geven inzicht

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



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

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

Saxion AMA Kennistransfer biedt de volgende workshop aan:

SAXION
HOGESCHOOL

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.



Boeken tips

Kijk op pagina 27

Colofon

47e jaargang nummer 5 • December 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 → Florine Bolderman, Claudia Bouwman, Bas Hagoort, Willemiek de Hoop (NVvA), Marianne Holleman (AKC), Agnes Lammers, Lorin Maatman, Anjo van Soest, Freerk Tuinenga, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee → Karin Baggerman, Pieter Matthijssen, Marjol Nikkels-Agema, Inger Stokkink

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

Denemarken is anders

Werk voorop en werken aan waardigheid. Deze twee kenmerken van het Deense systeem kwamen in het OCTAS-rapport duidelijk naar voren als de grote pluspunten. AD Visie ging op onderzoek in Denemarken.

6



De gerechtelijk deskundige

Arbeidsdeskundigen zijn in uiteenlopende werkvelden actief. In deze serie passeren ze de revue. Aflevering 2: de arbeidsdeskundige gerechtelijk deskundige.

11

Repeterende gezichts-uitdrukkingen



Repeterende gezichtsuitdrukkingen geven inzicht in iemands gedragsstrategie, blijkt uit de INSA-methode van Herman Ilgen.

20

En verder...

Inclusief werkgeversgedrag	20
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Gijs Wullems schrijft en speelt theatervoorstellingen.

18



Repareren of opnieuw beginnen?

Als ik aan Denemarken denk, denk ik aan Lego. Afgelopen mei stonden we nog tussen de kleurrijke steentjes in Legoland. Wat mij toen vooral opviel? Hoe netjes, verzorgd en doordacht alles in dat land is. Misschien zelfs beter dan bij ons. Dat gevoel had ik nog nergens anders zo sterk ervaren.

Nu de feestdagen weer naderen, zie ik het thuis ook weer gebeuren: de Sinterklaaslijstjes worden driftig samengesteld. Lego, Lego en nog eens Lego... Misschien herken je het wel. Bij ons gaat het ongeveer zo: de pakketten worden uitgepakt, het boekje wordt erbij gepakt, en stap voor stap bouwen de kinderen de mooiste creaties. Alles klopt, alles past. Maar dan... na een paar dagen spelen, een vriendje op bezoek, en het bouwwerk brokkelt langzaam af. En wie mag het dan oplossen? Juist, papa. Sta je daar met een half uit elkaar gevallen Lego-kasteel. Wat doe je dan? Alles uit elkaar halen en opnieuw beginnen, of proberen te redden wat er te redden valt? Vaak kies ik voor het laatste. Het ziet er aan de buitenkant nog aardig uit, maar van binnen zitten de gaten.

En eigenlijk is dat precies wat ik zie gebeuren in ons sociaal zekerheidsstelsel. We blijven repareren, plakken en bijschaven. Nieuwe regelingen, hersteloperaties, tijdelijke maatregelen – het stapelt zich op. Rapporten, zoals dat van Octas, schetsen verschillende routes: optimaliseren, werk-eerst, of een basisvoorziening voor iedereen. Maar telkens kiezen we voor optimaliseren, voor weer een nieuwe reparatie. En ondertussen halen de tijdelijke lapmiddelen ons in. Misschien moeten we, net als bij Lego, durven om het bouwwerk eens helemaal uit elkaar te halen en opnieuw te beginnen. In dit nummer kijken we daarom verder naar het Deense model. Ook daar is het niet perfect, maar het biedt wel een fris vertrekpunt. Misschien is dat precies wat we nodig hebben: niet blijven plakken en lijmen, maar bouwen aan een stevig fundament.

Dus daar zit ik dan, met dat half afgebrokkelde Lego-bouwwerk. Afbreken en opnieuw beginnen, of toch nog even proberen te repareren? Ik weet het even niet. Ik leg het weg, denk er nog eens over na. Misschien kom ik er later op terug. Of niet...
Veel leesplezier!

Raoul Koolen

1 op de 6 heeft stress

In 2024 had 16% van de werknemers een stressvolle baan met hoge eisen én weinig vrijheid. In deze banen wordt veel van mensen gevraagd, terwijl zij weinig ruimte hebben om hun werk te doen zoals ze dat zelf willen. Van de werknemers ervaart 42% weinig autonomie: vrijheid om zelf te bepalen hoe, waar en wanneer zij hun werk uitvoeren. 32% zegt dat zij hoge taakeisen hebben. 50% van hen ervaart ook weinig autonomie en valt daarmee in de groep met stressvol werk. Apothekersassistenten hebben het vaakst stressvol werk (51%), gevolgd door leerkrachten in het basisonderwijs en medisch praktijkassistenten (beide 39%).

In de afgelopen vijf jaar is het percentage werknemers met stressvol werk licht gedaald, van 18% naar 16%. De top tien beroepen met veel stressvol werk is bijna identiek aan die van vijf jaar geleden. Werknemers met stressvol werk zijn aanmerkelijk vaker pessimistisch over de toekomst van hun werk. Ze verwachten vaker dat hun werk over vijf jaar mentaal zwaarder (50%), moeilijker (39%) of minder leuk (52%) zal zijn. Onder alle werknemers is dat achtereenvolgens 34%, 28% en 40%.

Dinsdagdip

Middelengebruik in het weekend kan tot verminderde werkprestaties leiden. Dit valt af te leiden uit onderzoek van het Trimbos-instituut naar middelengebruik onder 244 jongvolwassenen. Zo blijkt dat mensen die ecstasy gebruiken

zich gemiddeld tot drie dagen na gebruik minder goed voelen. Ze zijn moe, hebben huilbuien en kunnen zich slecht concentreren. Geen van de andere onderzochte middelen (alcohol, cannabis, amfetamine) had een vergelijkbare invloed op het welbe-

vinden in de dagen erna. Alleen cocaïnegebruik liet, net als ecstasy, een negatieve impact zien, al was die minder sterk. Lees meer via de QR.



AI-GELETTERDHEID

Handreiking

Organisaties die AI-systemen ontwikkelen of inzetten, zijn verplicht om te zorgen voor AI-geletterdheid bij medewerkers en mensen die namens hen AI-systemen gebruiken. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft daarom een handreiking gemaakt met meer uitleg over de stappen die organisaties kunnen nemen voor voldoende AI-geletterdheid. AI-geletterdheid. De handreiking download je via de QR.

Met de lancering van CompetentNL is er een nationale standaard voor het uniform beschrijven van vaardigheden. Deze zogeheten skillstaal moet zichtbaar maken wat mensen écht kunnen, iets wat diploma's en cv's vaak onvoldoende tonen. CompetentNL is nu online toegankelijk. Het systeem biedt een uniforme manier om vaardigheden te beschrijven en te koppelen aan beroepen en opleidingen, te beginnen met alle mbo-kwalificaties. Scan de QR voor mee informatie.



Margot Joosen nieuwe bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid

Het College van Bestuur van Tilburg University heeft met ingang van 1 december 2025 prof. dr. Margot Joosen benoemd tot bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en inclusieve participatie. Ze is de opvolger van Roland Blonk die met emeritaat ging.

Margot Joosen is gezondheidswetenschapper, gespecialiseerd in de relatie tussen werk en gezondheid. Momenteel heeft ze een onderzoekslijn binnen de Academische Werkplaats Arbeid & Gezondheid van Tranzo, Tilburg University. Margots onderzoek richt zich al bijna 20 jaar op het bevorderen van (mentale) gezondheid in werk en het versterken van duurzame inzetbaarheid. Hierin heeft ze bijzondere aandacht voor professionals uit het domein zorg en welzijn. Daarnaast onderzoekt ze herstel en terugkeer naar het werk bij verschillende patiëntengroepen, zoals ex-kankerpatiënten, mensen met lichamelijk letsel en mensen met psychische aandoeningen.



Werk voorop - en werken aan waardigheid. Deze twee kenmerken van het Deense systeem kwamen in het OCTAS-rapport duidelijk naar voren als de grote pluspunten. Maar hoe zien die eruit in hun natuurlijke habitat: de Deense maatschappij?

TEKST | Inger Stokkink

Denemarken is anders

Werk voorop en werken aan waardigheid

De inrichting van de maatschappij bepaalt voor een groot deel de mogelijkheden voor Deense socialrådgivere (maatschappelijk werkers) en Nederlandse arbeidsdeskundigen. Hoewel Nederland veel overeenkomsten heeft met Denemarken en de andere Scandinavische landen, zijn er toch belangrijke verschillen.

Sociale vertrouwen

Allereerst zijn er culturele verschillen. Fællesskab, een begrip dat gemeenschap en gemeenschappelijkheid omvat, staat hoog aangeschreven in de Deense maatschappij. De fællesskab is wat je met elkaar onderhoudt - mensen rekenen erop, en spreken er elkaar ook op aan. Fællesskab vind je ook terug in het Deense vlagvertoon en tradities, het rijke verenigingsleven, en de waarde die men hecht aan vrijwilligerswerk. Denen zien de verzorgingsstaat als een wezenlijk onderdeel van fællesskab, evenals je houden aan regels en het betalen van (de relatief hoge Deense) belastingen. In ruil daarvoor laat de fællesskab je niet vallen als het leven tegenzit. Het verklaart het hoge sociale vertrouwen in Denemarken en het belang van professionele, sociale en informele netwerken. Van diezelfde mentaliteit is de wetgeving rond werkloosheid en arbeidsongeschiktheid ook doordrongen.

Verzekeren

Verder zijn er verschillen in financiering, uitvoering en de positie van de werkgevers. Wat financiering betreft kunnen werknemers zich verzekeren bij de werklozenkas van hun branche- of vakvereniging. En 73% van hen doet dat ook. Deze A-kasse keert bij werkloosheid of ziekte een uitkering uit voor maximaal twee jaar. De A-kasse voorziet niet alleen in inkomen maar ook in (juridisch) advies en korte cursussen en in een sociaal-professioneel netwerk. Dat laatste is niet onbelangrijk omdat veel banen, vooral in de private sector, via het informele netwerk worden vervuld.

Ten tweede is de uitvoering van ziekte-, werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsregelingen per gemeente geregeld via het Jobcenter. Dat is een gemeentelijk opgezette dienst die uitkeringen en begeleiding coördineert voor iedereen die ziek is, zonder eigen inkomen, of werkzoekend. De wet onderscheidt dertien doelgroepen (zie tabel).

Ontslag

Een derde verschil is dat werkgevers na een maand ziekte van een werknemer niet langer verplicht zijn om loon uit te betalen. Ze kunnen zelfs zieke werknemers ontslaan. In dat

geval heeft een zieke - als die tenminste niet is aangesloten bij een A-kasse - recht op bijstand. Een werkgever kan er ook voor kiezen om de zieke werknemer in dienst te houden en kan refusion (vergoeding) voor het uitbetaalde loon aanvragen bij het Ydelseskantor. Dat is het gemeentelijk uitbetalingsorgaan dat alle uitkeringen uitbetaalt die via de gemeenten lopen. De begeleiding van de zieke verloopt dan via de HR-afdeling.

Ten slotte een klein, maar veelzeggend detail: Deense overheidsorganen gebruiken borger, het Deense woord voor burger, voor iedereen die een beroep doet op de overheid. Het taalgebruik bevestigt daarmee de verhouding tussen burger en staat, en bevestigt de 'heelheid' en individualiteit van een persoon.

Spin in het web

In het geval van een werknemer met een A-kasseverzekering, gaat begeleiding na drie maanden over naar het Jobcenter. Een Jobcenter helpt mensen werk te zoeken dat past bij hun capaciteiten, en dat geldt voor iedereen, van directeur tot afwasser. Iedereen die niet kan werken en recht heeft op een uitkering heeft ook recht op begeleiding vanuit het Jobcenter. Een recht dat ook plichten kent: zo moet de burger iedere maand een gesprek boeken met haar of zijn sagsbehandler - Deens voor zaakbehandelaar. Let ook hier op de naam: de zaakbehandelaar is geen zaakwaarnemer, geen begeleider, maar iemand die de zaak van de burger behandelt. En het is de burger die de afspraak boekt bij de zaakbehandelaar: van de burger wordt een actieve rol verwacht. Samen met de zaakbehandelaar zoekt de burger naar passend werk - niet alleen via de geijkte weg van sollicitaties, maar ook via het eigen netwerk, sociaal en professioneel en via open sollicitaties. Een Jobcenter heeft ook een jobkonsulent in dienst. Die houdt contact met bedrijven binnen de gemeente, wijst burgers de weg naar passende bedrijven en wijst bedrijven de weg bij het in dienst nemen van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, met alle hulp- en subsidiemogelijkheden die de Deense overheid te bieden heeft.

Dragen naar kracht

Behalve aan activering en bemiddeling bij het zoeken naar werk zorgt het Jobcenter ook voor begeleiding en screening van burgers die langdurig ziek en/of werkloos zijn. Eerst wordt uitvoerig gezocht naar wat een burger (nog) kan en wil, en waar de optimale arbeidsbelasting ligt. Hiertoe dienen het taakverduidelijkingsproces en het resourceproces. Het





taakverduidelijkingsproces is voor mensen die na twee jaar ziekte nog steeds ziek zijn. Wat is nog wél mogelijk? Het resourceproces is een soortgelijk traject, maar dan gericht op het ontwikkelen van de arbeidscapaciteit van deze ene individuele burger waarbij rekening wordt gehouden met de beperkingen die de burger heeft. In beide trajecten bouwt de burger, samen met de zaakbehandelaar, een dossier op van wensen, beperkingen en inzichten. Ook gaat de burger aan het werk in stages bij bedrijven en instellingen om de uitgangspunten te toetsen aan de werkelijkheid. De trajecten zijn beperkt in tijd (max. 2 jaar), maar kunnen opnieuw starten als zich veranderingen voordoen bij de burger. Bijvoorbeeld wanneer de ziekte verergert of juist afneemt. Een ander traject is het flexibel regelingsproces, waar een burger toestemming krijgt om een deeltijdbaai te zoeken, die ook rekening houdt met de beperkingen die de burger heeft. Boven op het deeltijdsloon betaald door de werkgever, vult de overheid dit aan tot het reguliere voltijdsloon voor die functie. Als de flexjob voldoet voor alle betrokkenen, kan het Jobcenter beslissen om de aanstelling permanent te maken. Het førtidspension, waar een burger wordt ontslagen van zijn arbeidsplicht en recht krijgt op een uitkering, is ook een mogelijkheid.

Rehabiliteringsteam

Een cruciale rol hierbij speelt het Rehabiliteringsteam: dat bestaat uit een gespreksleider vanuit het Jobcenter, de burger zelf, de zaakbehandelaar, eventueel bijzitter of mentor voor de burger, een gezondheidsdeskundige (meestal een arts) en indien relevant, andere deskundigen. Dat kan iemand uit de sociale sector zijn, als de burger of zijn gezinsleden met sociale problemen kampen (ziek kind, schulden, verslaafde partner etc.). Op basis van het opgebouwde dossier presenteert de burger zijn of haar wens. Deze nadruk op de actieve betrokkenheid van de burger ligt vast in de wet: een burger moet de kans hebben om zijn of haar zaak in eigen woorden te bepleiten.

Die kans kreeg Esther (43). Zij kreeg rugklachten in haar baan als apothekersassistente. Ze meldde zich ziek, werd meerdere malen onderzocht maar moest leren leven met

de diagnose 'a-specifieke rugklachten'. Na veel wikken en wegen nam ze zelf de beslissing zich om te scholen en koos voor een lager inkomen via een studiebeurs (volwassenen hebben ook recht op een studiebeurs). Ze werd diëtiste en kreeg een baan. Maar na enige tijd was ze volledig uitgeput. Ze meldde zich weer ziek, en na nog een tijdelijke baan werd ze ziekgemeld. Na zes maanden startte ze bij het Jobcenter in een taakverduidelijkingsproces. Samen met een vaste begeleider ging ze uitproberen wat ze eigenlijk nog wel en niet kon. Dat ging met vallen en opstaan. Via een stagebaan, met verschillende taken en verschillende contractlengtes probeerde ze alle denkbare configuraties uit (4 uur per week, 5 uur per dag, 3 dagen per week). Tijdens een bijeenkomst van de reumavereniging merkte een medewerker op: 'Je zou je eigenlijk eens moeten laten testen op fibromyalgie'. Toen die diagnose inderdaad werd gesteld, volgde nog een fase van uitproberen waarvoor haar de ideale werklust lag. Uiteindelijk kwam die te liggen op twaalf uur per week, verdeeld over drie dagen.

Opgelucht

Op dit punt was Esther alles bij elkaar drie jaar bezig geweest met haar revalidatie: van haar ziekmelding als diëtiste in 2019, tot 2022 - haar baan als apothekersassistente en haar diëtistenstudie niet meegerekend. Met dat dossier onder de arm stapte ze naar het Rehabiliteringsteam. Die kende haar een flexjobbording (flex-jobregeling) toe. 'Ik voelde me opgelucht over de steun die ik vanuit het systeem heb ondervonden, en ik voelde me serieus genomen.' Esther heeft een baan gevonden als secretaresse bij een patiëntenvereniging voor 12 uur per week. De overige 25 uur vult de overheid aan.



Esther is drie jaar bezig geweest met haar revalidatie en werkt nu als secretaresse bij een patiëntenvereniging

Waardigheid door maatwerk

'De burger staat centraal', bevestigt Monica Enggaard Klausen. Zij is coördinator van het Rehabiliteringsteam van de Deense gemeente Syddjurs. 'Maar dat betekent ook dat iedereen van de burger verwacht dat die actief meedoet in het hele proces.' Dat werkt voor 'ressourcerter' werklozen en zieken, maar hoe ligt dat voor mensen die niet meer terug kunnen komen naar hun

Van de werknemers verzekert 73% zichzelf tegen ziekte of werkloosheid

oude, hogere niveau? En voor mensen die al vanuit een achterstand starten: met zwaardere diagnoses (angsten), handicaps, al dan niet aangeboren (mobiliteit, geestelijk), of met sociale achterstanden (door verslaving, geen opleiding, etc.)? 'Wij komen de burgers tegemoet op het niveau waar zij zich bevinden, zegt Monica. 'De wet schrijft dat voor, en we doen er alles aan om tijdens ons gesprek als Rehabilitatieteam de burger alle plaats te geven. Naast de zaakbehandelaar van de burger mag er als steun ook een bijzitter bij zijn (zonder spreekrecht), een vertegenwoordiger of een advocaat (met spreekrecht). En als het nodig is houden we pauzes tussendoor, zodat de burger even op adem kan komen.'

Aanmoedigen

Kansen scheppen, aanmoedigen, grenzen verleggen - maar dat laatste aspect voelen mensen soms als grensoverschrijdend. Ook ervaren mensen de vele stages en de lange duur ervan, als onwaardig en een blijk van wantrouwen. 'Maar die lange stages hebben wel een doel', legt Monica uit. 'Iemand kan twee weken misschien nog wel uithouden, maar of een burger dat drie maanden kan, is de vraag. En dat moeten we wel ontdekt hebben voordat iemand weer de arbeidsmarkt opgaat.'

Anderen ervaren voortdurende mailtjes en verplichte gesprekken als stressfactoren die, met name als de ziektereden nu juist stress is, het herstel niet bevorderen.

Stelselhervorming op komst

De hierboven beschreven aanpak van Denemarken duurt niet lang meer. Al langere tijd bestaat er ontevredenheid over het huidige stelsel, met name over de Jobcenters en de verplichte, niet altijd nuttige gesprekken met zaakbehandelaars. In april dit jaar kwam de centrum-linkse Deense regering overeen met de rechtse partijen in het Deense parlement dat de lappendeken van regelgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en werkgelegenheid moet worden vereenvoudigd. Het wetsvoorstel met de programmatische naam 'Meer waardigheid, grotere vrijheid en minder regels' moet eind dit jaar zijn aangenomen en wordt vanaf 2026 gefaseerd ingevoerd. De procesvereisten, zoals de voorgeschreven



Burger-service loket in het gemeentehuis van Suddjurs

frequentie van de gesprekken tussen burgers en zaakbehandelaars, moeten minder worden. De eigen inbreng van de zaakbehandelaar wordt groter wat de vakbond voor onder andere veel medewerkers bij Jobcenters, als een voordeel ziet. Nadeel is dat meer dan 500.000 gesprekken per jaar moeten verdwijnen en daarmee ook veel zaakbehandelaars. Ook wordt het aantal doelgroepen teruggedraaid van dertien naar vijf. Hiermee verandert de inhoud van het werk van de zaakbehandelaars, want de overheid verwacht van hen een meer generalistische aanpak.

Zeker is dat de uitvoering op gemeentelijk niveau blijft en dat de Jobcenters niet langer een verplichte organisatievorm zijn. Zo kunnen gemeenten ervoor kiezen om het werk van het Jobcenter onder te brengen bij hun afdeling Sociale Zaken, omdat in veel gevallen een overlap ligt tussen de burgers die bij zowel Sociale Zaken als het Jobcenter 'klant' zijn. Zeker is ook dat de Rehabilitatieteams in hun huidige vorm worden afgeschaft: de burger zal niet langer verplicht zijn om haar of zijn eigen dossier op te bouwen.



De onmisbare rol van de gerechtelijk deskundige

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

Aflevering 2:
de arbeidsdeskundige
gerechtelijk deskundige.

Komen partijen in een letselschade- of arbeidsongeschiktheidsverzekeringenzaak er samen niet uit, dan is het aan de rechter om een onafhankelijk oordeel te vellen, soms op basis van de input van een gerechtelijk deskundige. Arbeidsdeskundigen Amber Denekamp en Florine Bolderman volgden de gelijknamige specialisatieopleiding bij de Leiden Law Academy en profiteren daar dagelijks van. 'Je wordt écht een betere professional.'

TEKST | Pieter Matthijssen

Bij benadering wordt zo'n 95% van alle letselschade- of arbeidsongeschiktheidsverzekeringenzaken in der minne geschikt, maar soms gebeurt het dat verzekerde en verzekeraar er samen niet uitkomen en

in de rechtbank hun gelijk proberen te halen. Omdat rechters niet altijd beschikken over de specifiek noodzakelijke vakkennis om een geschil inhoudelijk te beoordelen, doen zij geregeld een beroep op een gerechtelijk deskundige. Gerechtelijk deskundigen verrichten onafhankelijk onderzoek naar feitelijke of technische vraagstukken binnen hun vakgebied ter ondersteuning van de rechtspraak. Zij brengen hun vakinhoudelijke expertise in binnen de juridische procedures, terwijl de rechter verantwoordelijk blijft voor de juridische weging van het eindoordeel. Gerechtelijk deskundigen, bijvoorbeeld arbeidsdeskundigen, beschikken naast hun eigen vakinhoudelijke expertise ook over specifieke kennis van hun rol, verantwoordelijkheden en werkwijze binnen het gerechtelijk proces.



Intussen hebben zo'n 20 arbeidsdeskundigen de specialisatieopleiding Gerechtigelijk Deskundige gevolgd, onder wie Amber Denekamp. 'Mijn compagnon was gerechtelijk deskundige, maar ging met pensioen. Omdat we verzoeken bleven krijgen vanuit de rechtbank en ik me wilde bekwamen in het schrijven van heldere, gestructureerde deskundigenberichten die voldoen aan de eisen van de rechtspraak, ben ik de opleiding gaan doen. Taal doet ertoe. Zeker in complexe casussen moet je als niet-advocaat het speelveld kennen waarin je opereert. De opleiding leek me een uitgelezen kans om me hierin verder te bekwamen en ontwikkelen.'

Scherper formuleren

Arbeidsdeskundige Florine Bolderman herkent veel in de woorden van Amber. 'De afgelopen jaren ben ik me gaan specialiseren in het schrijven van hypothetische carrièreonderzoeken buiten rechte. Om mijzelf en daarmee mijn onderzoeken te verbeteren, leek het me helpend om de opleiding te volgen, ook vanuit de gedachte dat er zaken konden volgen die wél onder de rechter zouden komen. Daarnaast vond ik het belangrijk om meer inzicht te verkrijgen in het juridische kader waarbinnen je als arbeidsdeskundige in de letselschadebranche werkt. En ik wilde graag meer leren over hoe je je tot juridische termen en de context van de rechtspleging moet verhouden. Door het toepassen van de juiste procedures, zoals het correct gebruik van hoor en wederhoor, krijg je rapport meer gewicht.'

Procesgang is heilig

Dit is geen overbodige luxe bij rechtszaken waarin advocaten in principe een protocolfout kunnen aangrijpen om een deskundigenbericht van tafel te vegen. Amber: 'Meer nog dan bij reguliere zaken buiten rechte moet je je als gerechtelijk deskundige strikt aan de procesgang houden. Het is bijvoorbeeld not done om tussendoor contact met maar één partij te hebben of af te wijken van de handelingsvolgorde. Doe je dat wél, dan overtreed je de 'Leidraad deskundigen in civiele zaken' en schop je het onderzoek in de war.' Florine vult aan: 'Het is belangrijk om onafhankelijk te opereren en te laten zien dat je vrij staat in het onderzoek. Wat zoveel betekent dat je onbevooroordeeld bent om de opdracht voor de rechtbank uit te voeren. In de meeste zaken gaat het om grote, vaak tegengestelde, financiële, belangen: de advocaat van het slachtoffer strijdt voor een passende schadevergoeding voor het slachtoffer,



Florine Bolderman:
'Ik kan alles nu nog beter duiden.'



Amber Denekamp:
'Door de opleiding begrijp ik de juridische wereld en mijn rol daarin stukken beter.'

terwijl de verzekeraar de schade hoopt te beperken. Dit leidt ertoe dat advocaten je rapport kritisch bevragen. Daar moet je tegen kunnen als je dit werk wilt doen.' Amber, die na de civielrechtelijke ook de strafrechtelijke variant van de opleiding heeft afgerond, merkt dat haar dagelijkse werk als arbeidsdeskundige sindsdien meer inhoud heeft gekregen. 'Het interessante aan het doen van beoordelingen, zeker voor de rechtbank waarbij vaak alles op het spel staat, is dat je inzoomt op één specifiek detail van een betrokkene in een wereld of sector die je helemaal niet kent, zoals de topsport, en daar je arbeidsdeskundige verhaal omheen bouwt. Het maken van zo'n constructie, van 'hoe het geweest had kunnen zijn', met het afwegen van voor- en tegenargumenten, vind ik superinteressant. Door de opleiding begrijp ik de juridische wereld en mijn rol daarin stukken beter. Ik lees makkelijker jurisprudentie, krijg mijn woorden krachtiger op papier. Ik ben er altijd al scherp op geweest dat ik me expliciet uitdruk waar dat onderbouwd kan, maar geen verbanden leg die er niet zijn. In de opleiding heb ik geleerd hier nog zorgvuldiger mee om te gaan.'

Rechtspraak beter duiden

En Florine? 'Aan veel letselschadezaken ligt een onrechtmatige daad ten grondslag. Ik vond het bijvoorbeeld leerzaam om via de uitleg van het achterliggende wetsartikel meer inzicht te krijgen in wanneer een casus wel of niet aan die onrechtmatigheidseis voldoet. De fase waarin de aansprakelijkheid wordt vastgesteld maken wij niet of maar beperkt mee. Hoewel niet direct van toepassing op ons werk, vond ik het wel interessant om de kaders te begrijpen. Ik las al regelmatig jurisprudentie om mijn vak bij te houden, maar kan het nu nog beter duiden. Ik begrijp beter waar de actuele discussies over gaan, hoe de arbeidsdeskundige onderzoeken worden gewaardeerd door de rechter en hoe partijen zich daartoe verhouden. En daar profiteer ik dagelijks van.'

Absolute aanrader

Van alle arbeidsdeskundigen die de specialisatieopleiding Gerechtigelijk Deskundige tot nu toe hebben gevolgd, horen Amber en Florine bij de jongere garde. Al doet leeftijd er volgens Florine niet toe. 'Je wordt erkend als deskundige, wat betekent dat je ervaring moet hebben in het vakgebied. Daarnaast is het van belang dat je de juiste analytische eigenschappen hebt, →

DILEMMA: Deeltijdprinses of carrière- tijger?

In de beschreven casus draait het om dilemma's in het maken van onderscheid naar geslacht bij het vaststellen van vermogensschade. Het beschrijft een van de dilemma's die arbeidsdeskundigen tegen kunnen komen tijdens een would-be onderzoek, in dit geval naar een 26-jarige vrouw die letsel oploopt bij een verkeersongeval. De bestuurder wordt aansprakelijk gesteld. De WA-verzekeraar van de bestuurder erkent de aansprakelijkheid en neemt de behandeling van de schade over. Na een periode van revalidatie, re-integreert de vrouw voor 20 uur per week als gezinsbehandelaar in de ggz. Zij geeft aan dat ze, het ongeval weggedacht, verdere carrièrestappen gemaakt zou hebben en uiteindelijk fulltime (36 uur) als GZ-psycholoog zou werken.

Wel of geen onderscheid naar geslacht?

Voor het afwikkelen van de schade is er discussie over de post verlies van arbeidsvermogen. De WA-verzekeraar betwist dat de vrouw fulltime zou blijven werken gedurende haar hele loopbaan. En stelt dat zij, vanwege haar kindwens, rond haar 35e levensjaar minder zou zijn gaan werken om voor kinderen te zorgen. De advocaat van de verzekeraar verwijst naar statistische gegevens: volgens diverse trends is dit inderdaad het geval. In de beschreven casus is het slachtoffer een



vrouw, waarbij de arbeidsomvang (fulltime werken) wordt betwist vanwege het feit dat zij vrouw is. Er wordt van haar gevraagd om meer bewijs aan te leveren in vergelijking tot een man in dezelfde situatie. Andersom zou dezelfde vraag niet aan een man worden gesteld: men gaat er doğaans van uit dat de man niet minder gaat werken vanwege de zorg voor kinderen maar fulltime actief blijft. Dit leidt tot de volgende rechtsvraag: is bij het vaststellen van de omvang van de vermogensschade op grond van een onrechtmatige daad het maken van onderscheid naar geslacht toegestaan?

Onjuiste toepassing dus discriminerende conclusies voorkomen

Het vaststellen van toekomstige vermogensschade is, doordat de toekomst is afgesneden, deels hypothetisch. Om deze hypothetische toekomst (met en zonder ongeval) te duiden maken professionals, indien nodig, gebruik van statistische gegevens. Uit literatuur, jurisprudentie en

oordelen van het College voor de Rechten van de Mens komt naar voren dat het af te raden is om bij het vaststellen van het verlies van arbeidsvermogen gebruik te maken van (statistische) gegevens waarin onderscheid wordt gemaakt naar geslacht. Dit kan leiden tot discriminatie, zoals beschreven in artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Alleen in zeer specifieke gevallen kan men wel gebruik maken van statistische gegevens waarin onderscheid gemaakt wordt naar geslacht. Het is enkel gerechtvaardigd en passend als de persoonlijke omstandigheden daar concreet en direct aanleiding toe geven. Men doet er verstandig aan om in principe uit te gaan van gegevens waarin geen onderscheid naar geslacht is verdisconteerd, om onjuiste toepassing en daarmee discriminerende conclusies te voorkomen.

Florine Bolderman gebruikte deze casus in een juridisch paper voor de opleiding tot gerechtelijk deskundige.

retorisch sterk bent en een goed verhaal kunt vertellen dat gestoeld is op meerdere argumenten. Maar bovenal moet je je als onafhankelijk professional kunnen opstellen en de context begrijpen waarin je werkt.' Amber besluit: 'Het is geen opleiding die je er zomaar even bij doet. Het

kost echt tijd en aandacht. Als je toe bent aan de volgende stap in je vakgebied, complexe rechtbankzaken ziet zitten of gewoon beter wilt leren schrijven, is het een absolute aanrader. Uiteindelijk gaat het er vooral om dat je een betere professional wilt worden.'

‘Als gerechtelijk deskundige mag je niets aan het toeval overlaten’

Yvonne Erkens, universitair hoofddocent bij de afdeling Sociaal recht aan de Universiteit Leiden en kantonrechter, is als cursusleider medeverantwoordelijk voor de inhoud van de specialisatieopleiding Gerechtelijk Deskundige. Daarin speelt het Moot Court, waarin praktijksituaties worden nagespeeld, een belangrijke rol.

De specialisatieopleiding Gerechtelijk Deskundige is in 2004 ontwikkeld voor deskundigen die geregeld door rechtbanken worden ingeschakeld om een deskundigenbericht uit te brengen in het kader van de rechtspleging. ‘Mensen die als onafhankelijke deskundige optreden in een rechterlijke setting, hebben vaak geen juridische achtergrond’, vertelt Yvonne Erkens. ‘Het is belangrijk dat ze inzicht verwerven in de procesgang bij geschillen in rechte. Ook leren ze om tijdens een zitting hun deskundigenbericht in begrijpelijke taal, dus zonder jargon, aan de rechter toe te lichten. We laten deelnemers tijdens een rechtbanktraining, het Moot Court, oefenen hoe ze helder en duidelijk rapporteren over een casus die ze zelf inbrengen. Dat is leuk, maar soms ook confronterend omdat er vragen komen die ze niet hadden verwacht. Daarom is dat naspelen van praktijksituaties zo belangrijk. Als gerechtelijk deskundige mag je niets aan het toeval overlaten’.

Autonomie inleveren

Tijdens de opleiding worden deelnemers ook vertrouwd gemaakt met de beginselen van het procesrecht, het juridische jargon en de denkwereld achter de rechtswetenschap. Yvonne: ‘Gerechtelijk deskundigen moeten zicht bewust zijn van de context waarin ze optreden, dus ook de verschillen tussen civielrecht, strafrecht en bestuursrecht begrijpen. Verder specialiseren cursisten zich in het schrijven van een juridisch paper en het opstellen van hun deskundigenbericht.’

Dat correct ‘schrijven’ is van levensbelang in zaken waar rechters afhankelijk zijn van de motivering van externe deskundigen. Yvonne: ‘Als een rechter vraagt om de hoogte van een schadevergoeding uit te rekenen in relatie tot iemands handicap, dan moet de gerechtelijk deskundige het zo opschrijven dat de rechter zijn of



Yvonne Erkens is kantonrechter en universitair hoofddocent bij de afdeling Sociaal recht aan de Universiteit Leiden

haar autonomie durft in te leveren en volledig op het bedrag vertrouwt.’

Bewezen deskundig

Yvonne, naast cursusleider van de opleiding ook kantonrechter, weet hoe fijn het is om te vertrouwen op de expertise van een gerechtelijk deskundige. ‘Binnen de rechtspraak is op een gegeven moment de behoefte ontstaan aan een systeem waarin rechters kunnen zoeken naar deskundigen op bepaalde thema’s, het Landelijk Register van Gerechtelijke Deskundigen. In het LRGD staan namen van personen die bewezen deskundig zijn bevonden en daar veel tijd in hebben geïnvesteerd. Zelf ben ik me als kantonrechter heel verantwoordelijk voor mijn vonnis. Dat moet goed zijn. Als ik iemand inschakel die mij op onderdelen cruciale informatie geeft, dan wil ik zeker weten dat hij of zij de juiste kwaliteiten heeft, omdat ik niet wil afgaan op iets dat niet klopt. Dat Amber en Florine, als relatieve jonkies, de opleiding hebben gevolgd snap ik dan ook volledig. Deskundig waren ze al, maar ze weten nu ook hoe ze zich als echt onafhankelijk deskundige in een rechterlijke setting moeten gedragen.’



NVvA & AKC Najaarscongres: De andere kant

De Basiliek in Veenendaal vormde op 20 november het decor voor het NVvA en AKC Najaarscongres. Ook dit keer was de opkomst hoog. Ruim zevenhonderd arbeidsdeskundigen kwamen af op het congres met het centrale thema: 'De andere kant'.

TEKST | Diederik Wieman

Het congres werd geopend door dagvoorzitter Mieke Rabou samen met een welkomstwoord van NVvA-voorzitter Bert van Swam en AKC-directeur Marianne Holleman. Zij lichtten daarin onder meer het congressthema toe. "De andere kant" gaat niet over wij-zij of tegenstellingen, maar over verbinding. Over vanuit meerdere perspectieven naar het vak kijken, andere invullingen geven aan je vak, maar ook over samenwerking met andere disciplines om zo nog betere resultaten neer te zetten.



Gedurende het gehele programma kwam "de andere kant" tot uitdrukking. Er waren 3 plenaire sessies en een aantal decentrale sessies. Zo werd "de andere kant" van heel veel kanten belicht. De eerste spreker was journalist en schrijver

Maartje Willems die verteld over de andere kant van actief: niksen en hoe moeilijk dat is. Zij schreef er zelfs een heel boek over. Ze werd getriggerd door talloze (zelfhulp) boeken en een buitenlands krantenartikel met als titel: "Niksen is the Dutch lifestyle concept of doing nothing – And you're about to see it everywhere". Ze kwam al snel tot de conclusie dat Nederlanders dit concept niet hebben ontwikkeld en er bovendien ook helemaal niet goed in zijn. Natuurlijk doen we wel eens niets, door te ontspannen met een flim, een puzzel of een goed boek. Of door lekker wat te klussen. Maar dat is volgens haar iets anders dan niksen, omdat je dan toch weer je hoofd gebruikt. 'Echt niks doen is moeilijker dan je denkt.' Want wat is niks doen? Ze noemt drie basisvoorwaarden: tijd, rust in je hoofd en een goede plek waar je daadwerkelijk kunt niksen of lanterfant. Gewoon tien minuten vanuit je stoel door het raam naar buitenkijken. Of – zoals ze zelf onlangs deed – in een boekhandel op een stoel gaan zitten en voor je uit kijken. Het is belangrijk om regelmatig te



niksen, omdat je daardoor je systeem oplaadt en weer energie krijgt. Maar we gunnen ons geen tijd. Veel technologische ontwikkelingen in de afgelopen eeuwen hebben ons leven makkelijker gemaakt. De tijd die we daarmee vrijspeelden werd echter altijd weer opgevuld met nieuwe taken. Ook met de nieuwe AI-revolutie. Deze kan veel tijd besparen, maar we vullen die tijd op met een grotere workload. Vrijetijd is bedoeld om te niks, maar wij maken er iets efficiënts van: dan moet vrijetijd de creativiteit aanwakken of problemen oplossen. Haar advies: staar eens wat vaker uit het raam of trek je op aan die collega die altijd langzamer is dan jij!

Versterken

Daarna ging het programma verder met "De andere kant van verzuim(begeleiding)". Hoe kunnen bedrijfsartsen en arbeidskundigen elkaar versterken, ook als hun taal anders klinkt? Daarover sprak bedrijfsarts Talar Lazarian. Ze vroeg zich af waarom verzuim zo ingewikkeld is en hoe goede intenties zo vaak langs elkaar heen bewegen. Toen ze begon leek de taak van de bedrijfsarts voor haar eenduidig: Je voorkomt dat mensen ziek worden van hun werk. Als ze toch ziek worden, help je ze om gezond te kunnen terugkeren. 'Het lijkt eenvoudig, maar dat bleek het niet. Ik kwam helaas terecht in een wereld met gesprekken, dossiers en verzuimprotocollen. Na duizend gesprekken kwam ik tot de conclusie dat verzuim eigenlijk zelden medisch is: werknemers zoeken houvast. Dat inzicht veranderde mijn manier van werken.' Ze koos voor een integratieve aanpak waarin ze medische kennis koppelde aan gedrag, leefstijl en communicatie. Dat leidde onder meer tot de ontwikkeling van een AI-assistent die werkgevers helpt meer grip op verzuim te krijgen en het preventieprogramma Verzuim Game Changer. Beiden met het doel om verzuim zuiver medisch houden en van gezond werken de norm maken.



Xxxxxxxxxxxxxx



Bedrijfsarts Talar Lazarian



In de zaal konden bezoekers kennismaken met kleinschalig onderzoek(ers)

Ze had zich ook nooit gerealiseerd dat arbeidsdeskundigen bedrijfsartsen als "de andere kant" zien. Dat hoeft volgens haar ook niet zo te zijn. 'We kijken naar dezelfde mens, hetzelfde verhaal, maar we zien een andere kant. Daar zit zowel de spanning als de oplossing. We staan veel vaker aan dezelfde kant dan we denken. Namelijk aan de menselijke kant van verzuim. Achter elk dossier zit een mens en achter elk mens een context: onuitgesproken conflicten, een

lichaam dat niet meer kan, een zenuwstelsel dat overuren draait. Verzuim gaat zelden over ziekte alleen. Het gaat over verstoorde balans tussen moeten en kunnen. Vertrouwen en controle. Tussen doen en laten. We leren te denken in belastbaarheid en beperkingen maar herstel begint vaak met veiligheid en vertrouwen. Daar raken onze werelden elkaar. Arbeidsdeskundigen kijken naar de mogelijkheden. Wat kan er in werk. Ik kijk naar de herstel mogelijkheden. Samen zien we het hele plaatje, als we elkaar weten te vinden.'

Eerder contact

Helaas, zo concludeert ze, spreken arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen elkaar meestal pas als het al te laat is. 'Kom daarom vroeg op de lijn', adviseert ze. 'Bel elkaar en zet door als de bedrijfsarts achter een muur van arbodiensten of allerlei taakgedelegeerden verscholen lijkt. Als je ze spreekt maak dan afspraken. Stel vragen wanneer een IZP niet duidelijk is. Vraag naar prognose, context of zeg wat je nodig hebt.'

Dynamisch

Na Talar startte het dynamisch deel van het congres. Zo konden de congresbezoekers tijdens twee sessies kennismaken met de zeven collega arbeidsdeskundigen die zich bezig houden met kleinschalig onderzoek. Dat zorgde voor mooie, verdiepende gesprekken.

Pre-WERK

Het ziekenhuis en de patiënt die een operatie moet ondergaan. Ook dat kan een andere kant van het vak zijn, zo bleek uit de presentatie van Tanja Kroes. Ze is arbeidsdeskundige bij ziekenhuis Nij Smellinghe in Drachten en vertelde over de Pre Work and Evaluation Recovery Kit (Pre-WERK), een tool die zich richt op de terugkeer naar werk bij drie ingrepen: knieprotheses, heupprotheses en operatie na dikke darmkanker. Operaties die vaak uitgevoerd worden bij mensen in de werk-

KLEINSCHALIG ONDERZOEK WORDT/IS GEDAAN DOOR

- Barbara Visscher (inclusief werkgeversgedrag)
- Reny Bekema (overgang van studie naar werk met neurodivergentie)
- Esther Wieldraaijer (re-integratie in het buitenland)
- Karin Koekoek (ingewikkeldheid WVP)
- Kristel Geurts (herhaald psychisch verzuim)
- Cynthia Houtman (preventieve inzet van arbeidsdeskundigen)
- Ellen van den Berk (Oog voor kanker)

zame leeftijd en waarbij de terugkeer naar werk soms een grote uitdaging is. Pre-WERK zet de patiënt centraal. Het brengt alle belemmerende en bevorderende factoren in kaart en zorgt ervoor dat alle betrokken professionals tijdig rondom de tafel zitten voor een re-integratieplan. Het traject begint met de arbeidsdeskundige. Zodra een patiënt in de planning staat om geopereerd te worden, maakt de arbeidsdeskundige een afspraak met de werkende en de werkgever. Ook kijkt de arbeidsdeskundige of alle relevante zorgprofessionals, zoals de bedrijfsarts, arbodienst of fysiotherapeut, zijn aangesloten. Uit Tanja's praktijkverhaal blijkt dat er met deze aanpak zeer goede resultaten behaald worden.

Wetenschap

De andere kant van practic based werken is evidence based. Een van de sessies was daarom gereserveerd voor de nieuwe bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Participatie, Margot Joosen. Ze vertelde iets over haarzelf en over de leerstoel die als opdracht heeft het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie via het versterken van professionals. Arbeidsdeskundigen spelen daarin een belangrijke rol, maar ook andere professionals die duurzame arbeidsparticipatie betrokken zijn.



De kersverse bijzonder hoogleraar Margot Joosen



Lector Arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens trok een volle zaal



Cor van Duinhoven is vertrouwenspersoon

'Een hele mooie missie', aldus Margot. Zij zal zich eerst grondig gaan verdiepen in het arbeidsdeskundig werkveld en dan in nauwe samenspraak met de verschillende stakeholders bepalen wat arbeidsdeskundigen en aanpalende professionals vanuit de wetenschap nodig hebben om hun vak goed uit te kunnen oefenen. In de komende editie van AD Visie komt Margot Joosen hierover uitgebreid aan het woord. Ook Shirley Oomens, lector Arbeidsdeskun-

digheid verbonden aan de HAN, gaf een presentatie. Ze vertelde over het onderzoek naar cliëntgerichte dienstverlening dat onlangs is afgerond. Ook blikt ze vooruit op het onderzoek naar de identiteit van de arbeidsdeskundige, dat vanuit Instituut GAK is gestart binnenkort gaat beginnen.

Vertrouwenspersoon

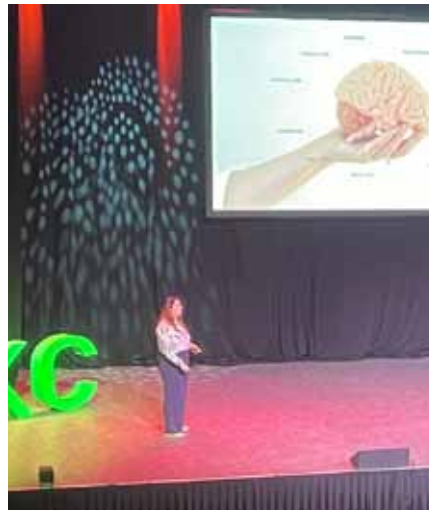
Twee andere sessies gingen over hoe andere professionals aan het werk zijn in het werkveld van de arbeidsdeskundige. Zo vertelde Cor van Duinhoven over het belang van de vertrouwenspersonen binnen organisaties. Cor is opleider vertrouwenspersonen en in het dagelijks leven actief als vertrouwenspersoon bij diverse organisaties. Dat het vak een flinke vlucht heeft genomen maar eigenlijk ook nog in de kinderschoenen staat. De vertrouwenspersonen zijn nog niet wettelijk beschermd, dat maakt dat het niet altijd zonder risico is om als vertrouwenspersoon aan het werk te zijn. Maar ze zijn hard nodig voor het opvangen van collega's die zijn geconfronteerd met agressie, geweld, discriminatie, pesten of seksuele intimidatie. De impact is soms zo groot dat er sprake is van een hoog percentage van suïcide. Cor riep de arbeidsdeskundigen op om door te verwijzen naar een (externe) vertrouwenspersoon daar waar nodig.

Partijdig

Hoe juristen tegen verzuimdossiers aankijken werd uit de doeken gedaan door Annemarie Busse, advocaat bij WVO advocaten en gespecialiseerd in arbeidsrecht en medezeggenschapsrecht. Annemarie gaf aan dat een jurist heel anders naar een (verzuim-) dossier kijkt dan een arbeidsdeskundige. Dat heeft met name te maken met één heel belangrijk verschil. Een advocaat is partijdig en gaat dus altijd voor het beste resultaat voor de cliënt. De overeenkomsten zijn er ook. Zorgdragen dat de juiste stappen worden gezet en dat de mens achter de trajecten gezien en gehoord wordt.

Masterclass

Het congres werd afgesloten door een masterclass van neuropsycholoog en focus- en stress expert Linde Nieman. Haar bedrijf Ruststokers faciliteert programma's voor organisaties waar werknemers toewerken naar minder druk zijn, meer rust en een goede samenwerking met hun brein. Linde geeft inzicht in drie belangrijke vraagstukken: hoe zorg je ervoor dat je minder snel afgeleid raakt, hoe ga je om met de oneindige stroom (digitale) informatie en hoe krijg je meer rust in je hoofd? Minder snel afleiden gaat goed met de Pomodoro-methode, aldus Linde. Het werk simpel: zet een timer op 20-25 minuten en neem na afloop vijf minuten pauze. 'Het helpt je afkicken zonder te veel te vragen. Ook ga je van resultaat naar inspanningsverplichting.' Ook smartphone en email zijn (vaak) de grootste boosdoeners. Zet meldingen daarom uit, maar neem daarin kleine stappen. Dus niet meteen een hele dag niet reageren, maar een aantal momenten op een dag.



Focus- en stress expert Linde Nieman

Werkgeheugen

Hoe ga je om met de stroom (digitale) informatie? Het feit is dat ons werkgeheugen een bepaalde capaciteit heeft. Ieder mens kan doorgaans 7 dingen tegelijkertijd onthouden (plus of min 2). Met andere woorden, vol is vol. Daarom is het goed om een "extern werkgeheugen" aan te leggen

door bijvoorbeeld to-do lijstjes en notities te maken. Door het op te schrijven maak je daadwerkelijk ruimte in je hoofd vrij. En hoe krijg je meer rust in je hoofd wanneer de gedachten op topsnelheid gaan? Door je brein de echte rust te geven die het nodig heeft. Belangrijk hierbij is het "Default mode network", het deel van je brein dat actief wordt als je slaapt of passieve rust neemt. 'Dus ook niksen of lanterfanteren, waar het vanochtend over ging, helpt mee. Het default mode network is een snellaadstation voor je brein. Je activeert het door niets te doen. Dat hoeft niet lang: tien minuten is vaak genoeg. Tijdens de nachtrust is het zeer actief. Dat merken sommige mensen doordat ze veel aan het verwerken zijn. Wil je de nachtrust ondersteunen? Zorg er dan voor dat je ook overdag de default mode gebruikt, dat scheelt erg veel! Na afloop was er volop gelegenheid voor netwerken en gezellig bijpraten met collega's over dit leerzame en inspirerende congres. ←



Flauwe humor met een vleugje absurdisme

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Gijs Wullems (30) is arbeidsdeskundige bij Thales en schrijft in zijn vrijetijd theatervoorstellingen die hij samen met een partner speelt.

TEKST | Diederik Wieman

Ik ben nu ruim een jaar actief als arbeidsdeskundige, maar de route hiernaartoe was niet vanzelfsprekend. Als kind interesseerde ik mij niet voor spelling, en rekenen heb ik altijd moeilijk gevonden. In die tijd ging je daarmee nog naar het speciaal onderwijs. Daarna volgde het vmbo en uiteindelijk de hbo-studie human resource management, waarna ik adviseur tweede spoor dienstverlening werd en nu dus arbeidsdeskundige.

Goede doelen

Theater heb ik altijd al ontzettend leuk gevonden, mijn ouders namen mij ook al vroeg mee naar voorstellingen. Toen ik een mbo-beroepsopleiding moest kiezen werd dat toerisme en recreatie, omdat presenteren en activiteiten begeleiden een belangrijk onderdeel van die opleiding was. Ik ben toen ook als bijbaan gaan werken op een vakantiepark. Daar heb ik mijzelf ontwikkeld op het podium.'

'Op de Rooi Pannen, waar ik de opleiding

volgde, was een talentenjacht. Daar heb ik met een studiegenoot aan meegedaan met een zelfgeschreven sketch. Het optreden was een succes want we kwamen in de finale terecht die we uiteindelijk verloren van een heel goede zangeres. Vanuit de opleiding deden we ook mee aan de beklimming van de Mont Ventoux ten bate van de stichting Make a memory. Maar in plaats van omhoog te fietsen besloot ik een avondvullende theatershow te maken om geld op te halen voor dat goede doel. Ik schreef de voorstelling samen met mijn broer en er kwamen zo'n 120 mensen naar kijken. Sindsdien maak ik voorstellingen waarvan de opbrengst naar een goed doel gaat.'

Podiumconnectie

'Tegenwoordig speel ik samen met Marina van de Bercken, die ik nog ken uit het animatieteam van het vakantiepark. We hebben een enorme podiumconnectie. Destijds konden we na het reguliere programma gerust een half uur doorgaan met improviseren. Toen een goede vriendin van haar de Alpe d'HuZes ging fietsen, besloten wij om een voorstelling te maken voor dit goede doel. Dat werd "Wachten op Marie", een parodie op het bekende toneelstuk "Wachten op Godot" van Samuel Beckett. De tweede voorstelling heette "Op zoek naar Marie", omdat ze in de eerste voorstelling niet kwam opdagen. Die tweede voorstelling speelden we voor



de eerste keer in het Munt theater in Weert. Het laatste deel van de trilogie heet "Trouwen met Marie" en moet komend jaar af zijn.'

Het is natuurlijk vooral amusement. Je kunt het een beetje vergelijken met de



revueshows van vroeger, maar dan wat minder oubollig. Het zijn losse sketches, maar wel met een rode draad. Bezoekers kunnen gaan zitten en achteroverleunen. Het is vooral leuk voor mensen die flauwe humor met een vleugje absurdisme weten te

waarderen. Bij het schrijven laat ik mij inspireren door het dagelijks leven. Als ik wandel of onder de douche sta schiet me vaak iets te binnen dat ik dan meteen noteer. Mijn laatste notitie? Dat het mij grappig lijkt

om sketch te maken over een smartlap-penzanger die zich heel erg opdringt om te mogen optreden op een bruiloft. Dat past in het thema van "Trouwen met Marie."

Mijn notities lees ik terug en dan ga ik puzzelen over een thema en de volgorde van de sketches. Als ik de line up in beeld heb, ga ik ze stuk voor stuk uitschrijven. Sommige dingen lukken fantastisch, op andere ideeën bijt je je helemaal stuk. Soms kom je er pas tijdens het oefenen achter dat iets helemaal niet werkt.'

Volle zaal

'Het leukste is natuurlijk wanneer we zodanig bekend worden dat we voor een volle zaal kunnen spelen. Daarnaast zou het natuurlijk fantastisch zijn om een show meerdere avonden te spelen. Het is leuk om stap voor stap je grens proberen te verleggen door publiek voor je te winnen. Een keer heb ik solo gestaan in een klein theater. Dat was leuk maar ook heel spannend. Het komt dan nog meer aan op goede teksten en een hoge grappichtheid. Uiteindelijk ben ik toch meer een grappige verhalenverteller, dan iemand die de ene na de andere originele grap maakt.'

Los komen

'Een verband met mijn dagelijks werk als arbeidsdeskundige zie ik niet zo snel, behalve dat ik nog het idee heb om een kleine voorstelling over verzuim te maken, zodat werknemers en werkgevers daarna het gesprek over verzuim met elkaar aan kunnen gaan. Waarom gaat het zoals het gaat? Wat kun je doen? Los daarvan helpt het schrijven mij om los te komen van het werk en te ontspannen. Er is niets leuker dan je te verliezen in het schrijven van sketches of het spelen van een personage.'



Handvatten om inclusief werkgeverschap te bevorderen

Twee routes naar inclusief werkgeversgedrag

De nieuwe tool “Handvatten om inclusief werkgeverschap te bevorderen” is ontwikkeld met een tweeledig doel. Het wil arbeidsdeskundigen (en andere professionals) motiveren om werkgevers te ondersteunen met inclusief werkgeverschap. Tegelijkertijd geeft de tool arbeidsdeskundigen handvatten om werkgevers meer inclusief-minded te maken.

TEKST | Diederik Wieman

Alle maatregelen, inspanningen en goede wil ten spijt, staat nog altijd een deel van de potentiële beroepsbevolking langs de kant. Vooral mensen met een (arbeids)beperking of migratieachtergrond en

langdurig werklozen hebben moeite om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden die past bij wat zij kunnen en belangrijk vinden. Om voor deze groep banen te bieden en baankansen te creëren, is de betrokkenheid van werkgevers noodzakelijk. Zij zijn immers degenen die besluiten om mensen wel of niet aan te nemen.

Beperkt onderzoek

Gezien de belangrijke rol van werkgevers is het opvallend dat er maar beperkt onderzoek is gedaan naar het effectief implementeren en ondersteunen van inclusief werkgeverschap, vinden Roland Blonk, emeritus hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en arbeidsdeskundige Barbara Visscher,

TWEE ROUTES voor het vinden van informatie die ondersteunt bij het bevorderen van inclusief werkgeverschap.

ROUTE 1: DE ARBEIDSDSKUNDIGE

Route 1 heeft betrekking op jouw motivatie en handelen als arbeidsdeskundige. Dit helpt je om inclusief werkgeverschap te bevorderen hiervoor aandacht te genereren of de werkgever te adviseren of ondersteunen.

Stap 1: Bepaal vanuit welke rol je inclusief werkgeverschap bevordert. Daarbij gaat het om de rol die je ambieert of waartoe je bent toegerust:

- **Ambassadeur:** in deze rol richt je je vooral op het versterken van de motivatie bij de werkgever om inclusief te ondernemen. Dat doe je door de werkgever te ondersteunen bij de oriëntatie op inclusief werkgeven.
- **Adviseur:** in deze rol geef je advies en informatie over het inclusief inrichten van het werk(geverschap).
- **Ondersteuner:** in deze rol ondersteun je de werkgever bij het bieden en inrichten

van inclusief werk(geverschap).

Stap 2: Kies je focus en het betreffende aspect (volgens het IGM). Zoek informatie op gebied van:

Focus motivatie, aspect:

- **Houding** (input voor bewustwording, wat levert het mij op?).
- **Sociale norm** (wat zeggen anderen?).
- **Self-efficacy** (past de rol om inclusie te bevorderen bij mij?).

Focus handelen, aspect:

- **Kennis en vaardigheden** om inclusief werkgeverschap te kunnen bevorderen bij werkgevers.
- **Omgevingsfactoren**, van uitdagingen en knelpunten op gebied van inclusie en informatie tot instrumenten om hiermee om te gaan.

Stap 3: Bekijk de artikelen die aansluiten bij de rol, de focus en het aspect

Route 1
uit de Tool



analist Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie bij UWV Werkbedrijf. Zij kregen van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) de opdracht om voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep een overzicht te maken van bestaande informatie, inzichten en instrumenten gericht op het bevorderen van inclusief werkgeverschap.

'We zijn bijna twee jaar geleden begonnen met dit onderzoek', vertelt Barbara, die in haar dagelijks werk veel met werkgevers te maken heeft die inclusiever willen (gaan) ondernemen. 'Ik ben daarom natuurlijk zeer geïnteresseerd in het onderzoeksonderwerp. Vooral om erachter te komen waarom en op welke manier werkgevers inclusief ondernemen en hoe je dat kunt stimuleren. Ook vind ik dat arbeidsdeskundigen de maatschappelijke opdracht hebben om inclusief werkgeverschap te bevorderen.'

Tweeluik

Volgens Roland Blonk is dat ook het mooie van de tool: 'Het is een tweeluik. De tool biedt de middelen om te



Roland Blonk

Een van de taken van de arbeidsdeskundige is om een motiverende en adviserende vraagbaak te zijn voor werkgevers over inclusief werkgeverschap. De tool 'Handvatten om Inclusief werkgeverschap te bevorderen' ondersteunt de arbeidsdeskundige bij deze werkgeversbenadering. Daarvoor is praktische informatie over inclusief werkgeverschap gerubriceerd aan de hand van het Integratief GedragsModel (IGM).



Barbara Visscher

reflecteren op de rollen die je als arbeidsdeskundige hebt en wat je vandaaruit als professional kunt en wilt doen op het gebied van inclusief werkgeverschap.

Het andere deel van de tool laat zien hoe je de werkgever kunt benaderen en motiveren als het om inclusiviteit gaat. Het zijn dus twee aparte routes in een tool.' Barbara vult aan: 'Met de tool willen we nut en noodzaak

ROUTE 2 DE WERKGEVER

de fase Route 2 gaat over de werkgever: de fase (oriënteren, implementeren, continueren) en focus (motivatie en handelen) in het vormgeven van inclusief werkgeverschap. Als arbeidsdeskundige sluit je daarop aan door gericht informatie, advies, of ondersteuning te bieden die past bij de kennisbehoefte of vraag van werkgever.

Stap 1: Bepaal de fase van werkgever ten aanzien van inclusief werkgeverschap:

- Oriënteren: de werkgever oriënteert zich op inclusief werkgeverschap.
- Implementeren: de werkgever gaat aan de slag om inclusief werkgeverschap in te richten en te organiseren.
- Continueren: de werkgever wil inclusief werkgeverschap onderhouden en volhouden.

Stap 2: Kies de focus van de werkgever en het betreffende aspect (volgens het IGM). Zoek informatie op gebied van

Focus motivatie, aspect:

- Houding (input voor bewustwording, wat levert het de werkgever op?).
- Sociale norm (wat zeggen voor de werkgever belangrijke anderen?).
- Self-efficacy (past het de werkgever om inclusief werkgeverschap te bieden?).

Focus handelen, aspect:

- Kennis en vaardigheden op het gebied van inclusief werkgeverschap.

- Omgevingsfactoren, van uitdagingen en knelpunten op gebied van inclusie en informatie tot instrumenten van hoe hier mee om te gaan.

Stap 3: Bekijk de artikelen die aansluiten bij de fase, de focus en het aspect.



Route 2 uit de Tool

Het is een praktische tool waarmee arbeidsdeskundigen direct aan de slag kunnen om zichzelf te profileren.

onder de aandacht brengen bij arbeidsdeskundigen. Hoe ben of raak je gemotiveerd? En vervolgens: hoe kun je dat in de praktijk toepassen.’

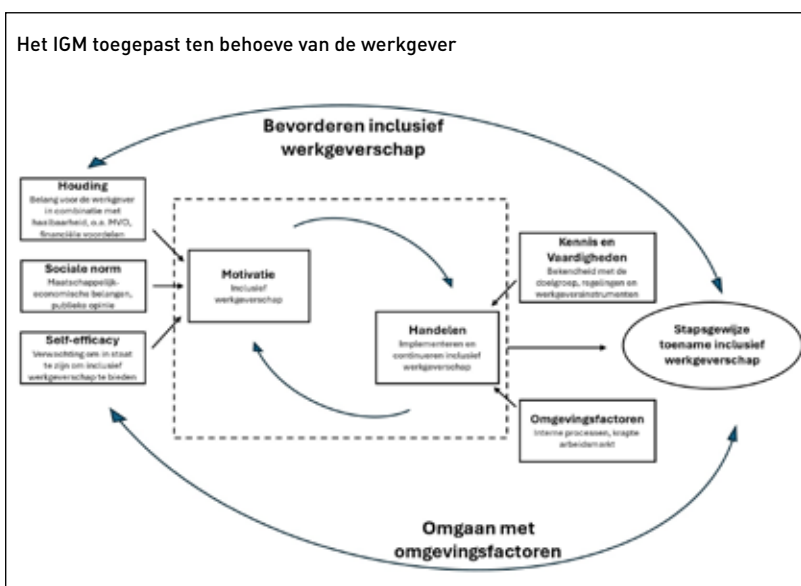
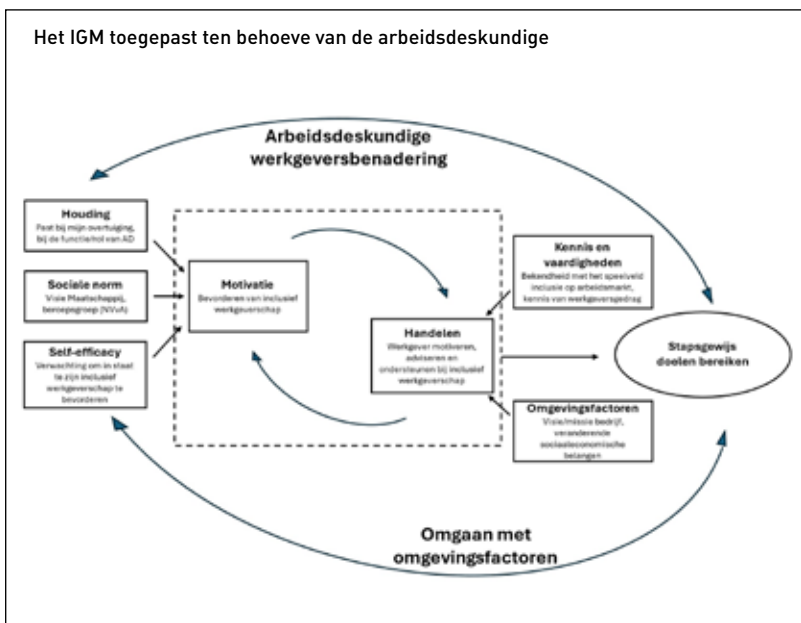
Wat dat er in de praktijk nog veel op dit gebied moet gebeuren is volgens de onderzoekers duidelijk. Roland: ‘Als je kijkt naar de intenties van bedrijven, zie je dat ongeveer een derde er op een of andere manier wel aandacht voor heeft. Ze zouden er op zich wel iets mee



willen doen. Maar als je dan vervolgens vraagt: “ga je ook iemand aannemen?”, is het antwoord vaak nee. Om het maar even heel kort samen te vatten: het hangt vooral op goede intenties, maar er komt concreet te weinig uit. Van goede wil naar echte daden, daar zit het issue. Daarom zijn we dit ook begonnen. Hoe zit het met de motivatie en hoe kun je ervoor zorgen dat werkgevers werkelijk actief worden. Dat is waar deze ondersteunende tool over gaat.’ Barbara: ‘Het is een praktische tool met veel informatie waarmee arbeidsdeskundigen direct aan de slag kunnen om zichzelf te motiveren en om werkgeversgedrag te beïnvloeden.’

Gedrag

Om de tool met de juiste inhoud te laden en de toepasbaarheid te vergroten, hebben de onderzoekers alle beschikbare onderzoeken, hulpmiddelen en informatie over het onderwerp geïnventariseerd en gerubriceerd en deze vervolgens gekoppeld aan het Integratieve Gedragsmodel (IGM). Het IGM is een model dat verklaart waarom mensen bepaald gedrag wel of niet vertonen. Volgens dit model wordt gedrag bepaald door intentie om het gedrag te vertonen (willen), kennis en





COLUMN

vaardigheden (kunnen), omgevingsfactoren en gewoonten en ervaringen. Met ander woorden: (gewenst) gedrag ontstaat als iemand wil, kan en de omgeving het ondersteunt (meer over het IGM vind je terug op <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc>). Het IGM en het daarop gebaseerde concept Gewogen Maatwerk wordt succesvol toegepast om gedragsverandering te realiseren bij mensen die om wat voor reden dan ook moeilijk aan duurzaam werk kunnen komen. 'Het is echter een generiek model', stelt Roland, 'en daarmee ook van toepassing op spelers in de context van de werkzoekende. Ook werkgevers en arbeidsdeskundigen zelf, kun je ermee stimuleren en faciliteren.'

Inspireren

Barbara: 'We willen met de tool arbeidsdeskundigen inspireren en zorgen dat meer werkgevers inclusief gaan ondernemen. Natuurlijk is het een uitdaging voor arbeidsdeskundigen om hier stappen in te maken. Je komt immers vaak met een andere opdracht bij een bedrijf binnen. Maar als arbeidsdeskundige ben je van "mens, werk en inkomen" en moet je ervan weten. Je moet het onderwerp als ambassadeur onder de aandacht van werkgevers kunnen brengen. Dat je vervolgens ook de kennis en kunde hebt om die werkgever te kunnen adviseren of begeleiden is wellicht een volgende stap.'

Roland: 'Bij arbeidsdeskundigen draait een groot deel van het werk om beoordelen en wegen, maar ook de context is van groot belang. Daarom: als je ergens binnenkomt, kijk dan om je heen of er misschien meer werk aan de winkel is. Als we het zo zeggen, klinkt het misschien heel makkelijk. Maar ik denk wel dat we de ambitie moeten hebben om het arbeidsdeskundige vakgebied in deze richting te verbreden.'



Ga de tool nu bekijken!
Scan de QR-code



Moshpit

Tijdens een concert van de Deense metalband Volbeat, zag ik het vanaf mijn zitplaats (dankzij een knieoperatie) van bovenaf gebeuren: drie moshpits tegelijk, verspreid over de zaal. Energetische maar toch georganiseerde chaos. Als hobbydrummer weet ik: soms kun jij de aanleiding zijn van de start van zo'n moshpit.

Eigenlijk is het wel een grappig fenomeen. Van bovenaf lijkt het anarchie, maar wie goed kijkt ziet ritme, regels en respect. Mensen botsen, vallen en worden weer opgetild. Er is ruimte voor expressie, maar ook voor zorg. Het is een systeem dat blijkbaar werkt voor een aantal diehard metal-fans

Als consultant en arbeidsdeskundige zie ik een vergelijking. Ons werk speelt zich af in een andere arena, maar ook daar is beweging, spanning en soms zelfs botsing. Re-integratie is zelden een rechte lijn. Er zijn belangen, emoties, wetgeving. Maar toch moet het geheel kloppen. Net als in een moshpit moet je durven meebewegen, maar ook kunnen ingrijpen als dat nodig is.

In trainingen zeg ik vaak: zoek niet direct naar de oplossing. Wees de drummer die het tempo aangeeft maar ruimte laat voor improvisatie. Soms moet je gas geven, soms juist vertragen. En altijd luisteren. En ook al ontstaat er dan een moshpitje, een beetje chaos is niet erg. Het is een uitnodiging tot afstemming.

Freerk Tuinenga

redactielid en arbeidsdeskundige

Gezichtsuitdrukkingen geven inzicht

In een oogwenk

Hoe kun je als professional in één oogopslag afstemmen op wat een cliënt écht nodig heeft? De INSA-methode van Herman Ilgen biedt een nauwkeurige benadering: repeterende gezichtsuitdrukkingen geven inzicht in iemands gedragsstrategie.

TEKST | Diederik Wieman



Het klinkt bijna te mooi om waar te zijn. Repeterende gezichtsuitdrukkingen die onthullen hoe een cliënt benaderd wil worden, wat voor hem of haar belangrijk is om goed te kunnen functioneren, maar ook hoe je als professional overkomt. Kortom: altijd de juiste snaar raken in een gesprek met als resultaat oplossingen of uitkomsten die bekliven. Herman Ilgen wil niet zover gaan dat zijn INSA-methode de ultieme oplossing is of al het andere vervangt. Integendeel. 'Zie het meer als een extra bril die de professional kan opzetten om nog iets preciezer naar de cliënt te kijken met als doel om effectief en efficiënt te zijn.'

Wetenschappelijk

Tijdens de afgelopen AD Parade in Zwolle gaf Ilgen een drukbezochte workshop waarin hij uitleg gaf over zijn methode en hoe deze tot stand kwam op basis van bijna tien jaar wetenschappelijk onderzoek. 'Zolang ik mij kan herinneren heb ik al interesse in wat mensen beweegt', zegt Ilgen, die na studies theologie en rechten (niet afgemaakt) succesvol onderhandelaar, conflictbemiddelaar en onafhankelijk voorzitter werd. Op dat pad maakte hij kennis met een Amerikaanse wetenschapper die zich bezighield met wat gezichtsuitdrukkingen zeggen over emoties. Maar, zo concludeerde hij, de onderzochte gezichtsuitdrukkingen zijn situatief of incidenteel en zeggen mogelijk iets over de emotionele toestand van iemand, maar kunnen ook iets heel anders betekenen. 'Maar ik wilde vooral weten wat het betekent wanneer iemand de hele dag door frons of zijn mondhoeken optrekt.' Naar deze repeterende gezichtsuitdrukkingen bleek vreemd genoeg nooit eerder wetenschappelijk onderzoek te zijn gedaan. Een gegeven dat bevestigd werd door Agneta Fischer, hoogleraar in de emoties en affectieve processen aan de Universiteit van Amsterdam. 'Ik kon daags nadat ik haar een mail stuurde langskomen', herinnert hij zich. 'Daarna ben ik samen met haar de eerste onderzoeken gestart.' Ilgen richtte in 2011 met twee anderen INSA op, het Instituut voor Non-verbale Strategie Analyse. INSA

richt zich op onderzoek naar repeterende microbewegingen in het gezicht van ieder mens. De methode die daaruit voortkwam is volgens Ilgen een vehikel dat je helpt om zonder oordeel en voorwaarden met je aandacht bij de ander te zijn. 'Om maximaal waar te nemen waar de ander behoefte aan heeft en wat je kunt verwachten. Je moet leren kijken zoals een camera kijkt. Die heeft geen mening en registreert alleen maar. Wat zie ik? Hoe vaak zie ik het? Als we het hebben over frequente gezichtsuitdrukking gaat het over bewegingen die mensen in 10 minuten tijd ongeveer 80 tot wel 150 keer laten zien. Je hebt dus in heel korte tijd voldoende statistiek om te kunnen interpreteren en objectiveren. Je kunt dan weten waar hij of zij gevoelig voor is in de zin van: welke benadering de snelste route naar rapport is en wat juist niet werkt.' Ook kun je op basis van die paar minuten vaststellen wat iemands voorkeursstijl is. 'Wat voor gedrag een persoon laat zien wanneer deze wel of juist niet op z'n gemak is. Het geeft je dus generieke informatie over je gesprekspartner.'

Vaardigheid opbouwen

Het is een andere manier van benaderen. Als professional niet een gesprek aangaan op de manier zoals je het gewend bent, prettig vindt of denkt dat het goed is. Maar eerst op de gezichtsuitdrukkingen letten, turven hoe vaak iemand een bepaalde oogbeweging maakt en dan kijken welke aanvliegroute het beste past. Het klinkt ingewikkeld, praten en turven tegelijkertijd, maar het is te leren. Ilgen: 'Met autorijden moet je ook verschillende dingen tegelijk doen, en dat hebben de meeste mensen ook geleerd. Professionals vinden echter vaak dat ze nieuwe dingen snel onder de knie moeten hebben. Maar doe rustig aan. Als je mensen meerdere keren gaat spreken, noteer dan in het eerste gesprek alleen de waarnemingen. Kijk wat je hebt en wat het betekent en bepaal dan hoe je de volgende gesprekken ingaat. Als je dat een aantal keren gedaan hebt, word je vaardig en pik je steeds sneller de basisinformatie op. Binnen een minuut kun je al een wezenlijk deel oppakken.' Het is iets wat je dagelijks kunt trainen, vindt Ilgen. Gewoon door naar mensen te kijken. 'Wanneer je zelf in gesprek bent, maar ook door gewoon naar mensen op televisie te kijken. Je kunt de hele dag oefenen.'

Wie de methode beheerst, kan volgens Ilgen een verschil maken. Je kunt op basis van de repeterende



INSA richt op onderzoek naar repeterende microbewegingen in het gezicht van de mens

gezichtsuitdrukkingen objectiveren in welk van de vier INSA-profielen je cliënt past: Handelen, Toenaderen, Analyseren of Aanpassen. 'Aan de hand van de profielen kun je iets zeggen over mogelijke risico's die persoonlijkheid in combinatie met werkcontext met zich meebrengen. Bijvoorbeeld voorkomen dat iemand wordt geplaatst in een context met hiërarchisch leidinggevend. Of er juist voor zorgen dat iemand terecht komt in een omgeving waar meer structuur en regels zijn.'

Altijd bezig

Of Ilgen tijdens het interview ook naar mijn repetitieve gezichtsuitdrukking heeft gekeken? 'Natuurlijk ben je er altijd mee bezig, maar het was nu wat lastiger omdat je veel naar je notitieblok keek. Maar ik zie een ontspannen onderste ooglid, wit onder de iris. Maar soms ook wat spanning op de onderste oogleden. Als die twee elementen kloppen, dan ben je iemand die zaken grondig uitzoekt en niet snel tevreden is. Je hebt een hang naar zorgvuldigheid en correctheid. Mensen met dit profiel zijn goed in details die anderen over het hoofd zien. De valkuil - of ontwikkelingsvraag - is er ook: je trekt je terug wanneer anderen op de voorgrond treden.' Ik vind het best een rake constatering.



De INSA-methode is een instrument om via non-verbale signalen inzicht te krijgen in de gedragsstrategieën van cliënten, vooral in situaties van spanning. Het uitgangspunt is dat gezichts-bewegingen – vaak herhaald en onbewust – informatie geven over hoe iemand geneigd is om met situaties en relaties om te gaan. Door deze signalen systematisch te observeren, kan de professional beter aansluiten bij de behoeften en communicatiestijl van de cliënt. Hierdoor kunnen gesprekken effectiever en doelgerichter verlopen.



kent dit dat observatie altijd contextgebonden is: welk element domineert, hangt af van de behoeften en spanning van dat moment. De praktische waarde ligt in maatwerk. Door de strategie van de cliënt te herkennen, kan de professional

Werkwijze

De analyse verloopt in enkele stappen. Eerst benoemt de professional zijn eerste indruk en parkeert die bewust, zodat deze de observatie niet kleurt. Vervolgens worden gedurende vijf tot tien minuten de gezichtsbewegingen van de cliënt genoteerd, eventueel verspreid over het gesprek. Door te registreren welke bewegingen vaker voorkomen, ontstaat een empirische database: het persoonlijk non-verbaal repertoire (PNR). Dit PNR laat zien

welke basisstrategie of combinatie van strategieën iemand hanteert. Op basis hiervan kiest de professional een gespreksaanpak die past bij het profiel. De methode vraagt oefening: doorgaans is drie dagen training voldoende om betrouwbare analyses te maken, mits men daarna regelmatig blijft toepassen.

zijn aanpak beter afstemmen, misverstanden voorkomen en sneller tot de kern van het probleem komen. Ook biedt de methode zelfinzicht: bewustwording van het eigen non-verbale repertoire maakt het mogelijk om de impact op cliënten te reguleren.

Meer informatie? Scan de QR-code



Dynamiek en toepassing

De meeste mensen combineren meerdere strategieën en kunnen situationeel schakelen. Voor de professional bete-

DE VIER PROFIELEN

Aanpassen (PNR-type 1)

Kenmerken: lage spierspanning, halfgesloten ogen. ontspannen onderste ooglid en wit onder de iris
Sterk in empathie en ondersteuning, maar geneigd zich terug te trekken bij spanning.
Contactopbouw: rustige sfeer, aandacht voor gevoel, vermijden van druk.

Handelen (PNR-type 2)

Kenmerken: wenkbrauwen en oogleden omhoog.
Gericht op actie en initiatief, met risico op dominantie of ongeduld.
Contactopbouw: directheid, tempo en stevige interventies.

Analyseren (PNR-type 3)

Kenmerken: fronsen, gespannen onderste oogleden.
Zoekt grip via logica en structuur, kan kritisch of oordelend overkomen.
Contactopbouw: voorspelbaarheid bieden, logica tonen, oordelen verkennen.

Toenaderen (PNR-type 4)

Kenmerken: glimlach, wangen omhoog.
Gericht op relatie en harmonie, bereid tot compromissen.
Risico: vermijden van confrontaties en onduidelijkheid.
Contactopbouw: investeren in relatie, zoeken naar gezamenlijke oplossingen.



BOEKEN

Zonder werk vaart niemand wel?

In dit boek schrijft Aart van der Gaag over zijn 50-jarige ervaring op de arbeidsmarkt. Hij belicht de banenafspraken en het Nederlandse arbeidsbemiddelings- en inclusiebeleid.

TEKST | Marianne Holleman

Hij vertelt op basis van zijn ervaringen en praktijkverhalen over de successen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar werk en geeft aanbevelingen. Hierin neemt hij ook de historische ontwikkelingen tijdens zijn leven mee, bijvoorbeeld dat in zijn geboortjaar (1949) het land in wederopbouw was en er kansen waren voor iedereen. Bedrijven werden bestuurd volgens het Rijnlands model en zorgden voor continuïteit, voor hun werknemers en voor de maatschappij. Of de periode eind jaren tachtig, toen het idee bestond dat er geen werkloosheid meer zou zijn. Politieke keuzes beïnvloeden de arbeidsmarkt, zoals het toestaan van flexarbeid en keuzes met betrekking tot parttime werken. Daarbij benadrukt Van der Gaag dat stabiliteit van gekozen structuren, kennis van hoe het er aan toegaat op de werkvloer binnen bedrijven, begrip van publieke en private arbeidsbemiddelaars en continuïteit van professionele uitvoering essentieel zijn voor goede dienstverlening gericht op arbeidsparticipatie.

Banenafspraken

Wat duidelijk naar voren komt is de maatschappelijke relevantie en de waarde van werk: het belang voor mensen, hun structuur, sociale contacten en zelfwaardering. Hij stelt dat iemand met een handicap zonder werk eigenlijk twee beperkingen heeft. De totstandkoming van de Banenafspraken (Sociaal Akkoord 2013) is dan ook een belangrijke stap geweest. Aart van der Gaag werd commissaris 100.000 banen en als die gehaald zou worden, zou de Quotumwet niet in werking treden en kregen werkgevers geen boete. Bij het Sociaal Akkoord was afgesproken 100.000 banen bij het bedrijfsleven te creëren en 25.000 bij de overheid. Er zijn mooie resultaten bereikt met de Banenafspraken, hoewel de streefcijfers (nog) niet zijn gehaald. Internationaal staat Nederland er niet zo goed voor als het gaat om het plaatsen van arbeidsgehandicapten in brede zin. Dit heeft ook te maken met de precieze definitie van wat een arbeidsgehandicapte is.

De arbeidsparticipatie in Nederland behoort tot de hoogste in de wereld. Ook zou je kunnen zeggen dat Nederland deels een lagelonenland is geworden, met werk waar uitbuiting, slechte huisvesting en nare arbeidsomstandigheden bij komen kijken. Er is personeelsschaarste, de werkloosheid is laag, ook onder jongeren. Desondanks geeft deze schaarste niet automatisch toegang tot de arbeidsmarkt voor allerlei doelgroepen. Iedereen op de arbeidsmarkt is nodig. Werk is er genoeg, noodzakelijk is dat vooroordelen vervallen, organisaties zich aanpassen en functies worden aangepast zodat deze aansluiten bij de mogelijkheden van de mensen.

Praktijkgericht

Het boek beschrijft de ervaringen en opinies van Van der Gaag; het is een reflectief en praktijkgericht boek. Interessant voor professionals met interesse in de arbeidsmarkt, in de positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de vraag hoe werk betekenisvol kan zijn. "Zonder werk vaart niemand wel én we hebben allemaal een beperking, durf hem in de ogen te zien."

**Zonder werk
vaart niemand
wel**

ISBN
9789083068213
€ 21,90





De RIV-toets op de schop en wijziging van de WIA-voorschotregeling

Met de publicatie van het Wetsvoorstel wijziging toets op re-integratie-inspanningen en WIA-voorschotregeling heeft het ministerie van SZW een grote systeemwijziging in gang gezet.

TEKST | Marjol Nikkels

De aanpassingen raken twee pijlers van het stelsel: de RIV-toets en de voorschotpraktijk bij lange WIA-wachttijden. Beide veranderingen zijn bedoeld om de uitvoerbaarheid te verbeteren en het vertrouwen in professionals te herstellen. Voor arbeidsdeskundigen verandert het speelveld nadrukkelijk: de medische component verdwijnt grotendeels uit de RIV-toets, terwijl de financiële gevolgen van de voorschotregeling meer voorspelbaar worden. In dit artikel bespreken we de achtergrond van de wetwijzigingen en de betekenis voor arbeidsdeskundigen in zowel de private als publieke context.

Waarom deze stelselwijziging?

De druk op UWV is de afgelopen jaren fors toegenomen. Wachttijden voor WIA-beoordelingen kunnen oplopen tot maanden, soms meer dan een jaar. Dat leidt tot twee structurele problemen:

- 1 Medische herbeoordeling bij de RIV-toets vergt verzekeringsartsen-capaciteit die er nauwelijks is.
- 2 Voorschotbetalingen zijn noodzakelijk, maar leiden tot terugvorderingen, schulden en administratieve complexiteit.

Daar komt bij dat verschillen in

medisch oordeel tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts regelmatig leiden tot loonsancties. Ongeveer 8% van alle sancties bleek voort te komen uit zo'n verschil van inzicht. Dat tastte het vertrouwen in de bedrijfsarts aan én veroorzaakte veel onrust bij werkgevers.

Het wetsvoorstel kiest daarom voor twee ingrepen:

- De bedrijfsarts wordt leidend in de RIV-toets vanaf 1 januari 2028.
- De voorschotregeling wordt structureel, inclusief het kwijtschelden van te hoge voorschotten en een nieuwe financieringsstructuur via het Aof per 1 januari 2027.

Advies bedrijfsarts

De kern van de wetwijziging is eenvoudig: UWV stopt met een inhoudelijke medische toets door verzekeringsartsen van het advies van de bedrijfsarts. De verzekeringsarts kijkt dus niet langer mee bij GBM-verklaringen of urenbeperkingen. De RIV-toets wordt daarmee alleen een arbeidsdeskundige toets of de juiste re-integratiestappen zijn gezet binnen het gegeven advies door de bedrijfsarts.

Wat verandert er precies?

Het medisch advies van de bedrijfsarts

wordt het uitgangspunt van de RIV-toets.

- De verzekeringsarts beoordeelt dit niet meer inhoudelijk.
- De arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt uitsluitend: of de re-integratie-inspanningen logisch aansluiten bij het BA-advies, of werkgever en werknemer adequaat en tijdig hebben gehandeld. Het risicoprofiel van werkgevers verandert hiermee. Zij worden niet langer geconfronteerd met sancties door een medische interpretatieverschil. Rechtszekerheid neemt toe, uitvoerbaarheid verbetert.

Functionele mogelijkheden

Het belastbaarheidsadvies van de bedrijfsarts is leidend. Als dat advies dun, ambigu of intern inconsistent is, kunnen werkgevers niet meer rekenen op een dubbele check door de verzekeringsarts. De kwaliteit van het BA-advies is bepalend voor het re-integratieplan en het uiteindelijke RIV-oordeel.

Hoewel een loonsanctie niet langer volgt uit medisch verschil van inzicht, blijft de arbeidsdeskundige verantwoordelijkheid voor de arbeidsgeschiktheid op langere termijn, met het oog op uitkeringsrechten. Met andere



Marjol Nikkels is directeur van Sensio Opleidingen

6 De rechtszekerheid neemt toe, de uitvoerbaarheid verbetert

woorden:

- Is een GBM echt houdbaar richting WIA?
- Past een zware urenbeperking in het toekomstig arbeidsvermogen?

Wanneer je twijfelt, is het nodig om binnen de kaders kritisch door te vragen of een collegiaal consult te organiseren. De werknemer heeft immers financieel belang bij een reële inschatting van wat nog wél mogelijk is.

Toetsing

Doordat de medische toetsing verdwijnt, wordt de toetsing van de re-integratielogica belangrijker:

- Was het interventie- en spoorbeleid tijdig?
- Waren de functies of werkopdrachten passend bij de belastbaarheid?
- Is de onderbouwing in het dossier zorgvuldig?

De RIV-toets wordt daarmee inhoudelijker arbeidskundig, maar tegelijkertijd eenvoudiger in structuur.

BAR

Deze verschuiving in de RIV-toets vraagt om eenduidige vastlegging en communicatie over belastbaarheid. Het BAR-instrument (Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie) is géén extra beoordelingsstelsel, maar een gestandaardiseerde communicatietool die het medisch oordeel vertaalt naar functionele mogelijkheden (lopen, tillen, concentreren, samenwerken). Dat ondersteunt arbeidsdeskundige toetsbaarheid, interventiekeuze en dossieropbouw.

Voorschotregeling

Ook bevat het wetsvoorstel belangrijke aanpassingen aan de WIA-voorschotten. Door de keuringstekorten krijgt een groot deel van de WIA-aanvragers een voorschot, soms maandenlang. Daarbij ging het in het verleden



den regelmatig mis:

- te hoog vastgesteld dagloon → terugvoerdagloon → schulden;
- voorschotten kwamen ten laste van de Werkhervattingskas waartegen veel werkgevers in bezwaar gingen;
- foutieve toerekening van voorschotten bij eigenrisicodragers WGA.

Kwijtschelding

Sinds 2021 werd kwijtschelding al als tijdelijk beleid toegepast. Straks wordt het wettelijk vastgelegd.

De kwijtschelding geldt alleen voor fouten of vertraging bij UWV, niet voor inkomenseffecten.

De wet legaliseert de tijdelijke kwijtscheldingsregeling van WIA-voorschotten en verplaatst de financiering van deze (kwijt te schelden) voorschotten vanaf 1 januari 2027 van de Werkhervattingskas (Whk) naar het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Dit geldt ook voor reeds lopende voorschotten.

Daarbij worden de voorschotten vanaf 1 januari 2027 niet meer in rekening gebracht, de rekening volgt pas indien de WGA-uitkering daadwerkelijk is vastgesteld. Een eigenrisicodragster kan er nog wel vrijwillig voor kiezen het voorschot zelf te betalen om latere

grote verrekeningen te voorkomen. Voor arbeidsdeskundigen in de private sector is dit relevant in advisering aan HR en Finance.

Praktische aandachtspunten voor arbeidsdeskundigen:

1. Dossierkwaliteit wordt nóg belangrijker
 2. Let op de inkomensverrekening tijdens de voorschotperiode
 3. Controleer de huidige voorschottoerekeningen
 4. Blijf kritisch bij GBM en urenbeperkingen
- De loonsanctie-risico's verdwijnen, maar de re-integratieverantwoordelijkheid blijft. Een GBM zonder harde onderbouwing is nog steeds risicovol richting WIA-claim.

Impact op je vak

De voorgestelde wetswijzigingen geven professionals in de verzuim- en re-integratieketen meer duidelijkheid en voorspelbaarheid. Voor arbeidsdeskundigen betekent dit echter geen versimpeling van het werk, maar juist een verdieping met meer focus op functionaliteit en dossierkwaliteit. Dit wetsvoorstel verandert het speelveld, maar versterkt tegelijkertijd de kern van het arbeidsdeskundige vak: duidelijke analyse, gericht advies en activerende re-integratie.



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

Sebastiaan



Voor me zit Sebastiaan. Een 21-jarige blonde jongen van om en nabij de twee meter die dubbelgevouwen van het lachen, bijna van zijn stoel valt. Hij kijkt triomfantelijk zijn voorman aan die hartelijk met hem meelacht.

Ik zit in een keet van de dienst Groenvoorziening, ergens aan de rand van een groot plantsoen. Vorig jaar zat ik ook in deze keet. Sebastiaan werkte toen zes weken 'in het Groen' en het was tijd voor zijn loonwaarde-onderzoek in het kader van de loonkosten-subsidie.

Dat hij überhaupt aan de slag was, waar dan ook, was al een wonder. Niemand had een stuiver voor hem gegeven. Dagbesteding werd voor hem als het hoogst haalbare beschouwd en eerlijk gezegd was deze aanbeveling best te begrijpen. Binnen het autismespectrum vertoonde hij alle kenmerken die voorheen tot het klassiek autisme werden gerekend en in het dagelijks leven tot grote problemen kunnen leiden, in de eerste plaats voor de persoon zelf.

Het is namelijk helemaal niet prettig om zó van slag te raken door ogenschijnlijk simpele veranderingen, dat boos worden het enige is wat je nog kan doen. En dat is wat Sebastiaan om de haverklap deed. Heel erg boos worden. Want ja, hoe goed de afspraken ook zijn en hoe nauwgezet een dag ook is voorbereid, het loopt altijd anders. Een koffiemok die niet op een vaste plaats staat, iemand die net iets later is, de wind die uit een andere hoek waait. Van de kleinste dingen raakte hij van streek. Het enige wat hem enigszins tot bedaren bracht was buiten zijn. Tijdens een van die bedaarbuien zag hij een ploeg mensen met schoffels en harken in de weer. Dat leek hem ook wel wat en zijn inte-

resse was gewekt. Wat in zijn geval betekende dat hij zich zeer intensief ging verdiepen in dit werk en niets anders meer wilde. Werken in een ploeg van de Groenvoorziening, dat moest en zou het worden. Vrijwel iedereen had er zo zijn bedenkingen bij en ook Sebastiaan zelf wist dat het een hele uitdaging zou worden maar het kon hem met geen mogelijkheid uit zijn hoofd gepraat worden. Daarom werd alles zo georganiseerd dat hij het in ieder geval mocht proberen. Dat had behoorlijk wat voeten in aarde. In begin raakte hij dagelijks wel ergens van over de flos. Dan smeed hij zijn gereedschap gefrustreerd door de lucht en vluchtte hij op zijn fietsje terug naar huis. Dus toen ik hem een jaar geleden zag, was het na 6 weken werken nog steeds de vraag of heel dat groengebeuren wel zo'n verstandige keuze was.

Maar Sebastiaan zette door. Hoe boos en bang hij telkens ook wegfietste, altijd kwam hij weer terug en probeerde het opnieuw. En opnieuw. En opnieuw. Langzaam maar zeker lukte het steeds beter. Met behulp van voorman Jan, een man van goud die door geduld en een nuchtere instelling het vertrouwen van Sebastiaan wist te winnen. Nu zijn we een jaar verder. Luisteren en stilzitten zijn nog steeds niet zijn ding maar praatjes heeft hij inmiddels genoeg getuige zijn reactie op de vraag van Jan wat hij een mooie boom vindt. Een kerstboom

Ik wens iedereen mooie feestdagen en een hoopvol 2026.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

CONGRES IN BEELD



Het NVVA en AKC najaarscongres in de Basiliek in Veenendaal werd dit jaar mede mogelijk gemaakt dankzij de sponsors op deze pagina.

Met dank aan de sponsors



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