

advisie

48e JAARGANG | FEBRUARI 2026 | NUMMER 1



Impact
coalitie-
akkoord
Pagina 26

Altijd aanstaan

Gen Z en de hypernerveuze samenleving

Richtlijn re-integratie:

Geen KEURSLIJF, maar een gedeeld referentiekader

- > De arbeidsdeskundige werk- en onderwijsvoorzieningen
- > Margot Joosen nieuwe bijzonder hoogleraar

ADO Pro neemt arbeidsdeskundige veel werk uit handen

“Meer tijd voor inhoud, kwaliteit en het echte werk.” Als arbeidsdeskundige ziet Mike Timmermans duidelijk de voordelen van AI. Sinds een jaar is hij algemeen directeur van ADO Pro. “Hier kan ik mijn passie als arbeidsdeskundige perfect combineren met mijn fascinatie voor IT.”

Mike werkte na zijn HBO-studie Arbeids- en Organisationspsychologie als recruiter. Via een collega kwam hij in contact met een arbeidsdeskundige. “Dit vak sloot precies aan op wat ik zocht: samen puzzelen en zoeken naar wat wél kan, en vooral het echte contact. Gesprekken met werkgever en werknemer, een werkplekbezoek, en dan beide partijen handvatten geven waarmee zij verder kunnen gaan.”

Ondersteuning repetitieve taken

Eenmaal aan de slag als arbeidsdeskundige zag Mike dat hij veel tijd kwijt was aan de minder leuke onderdelen van zijn vak. Dat gold volgens hem met name voor het maken van rapportages. “Rapporteren is zeker belangrijk, maar er gaat veel kostbare tijd zitten in administratieve werkzaamheden, zoals het meerdere keren in moeten voeren van bronmateriaal als FML-informatie, functiedata, notities en NAW-gegevens.” Tijdens zijn opleiding tot arbeidsdeskundige was Mike al van mening dat dit soort terugkerende handelingen ‘slimmer’ konden. “Rond diezelfde periode won generatieve AI snel aan populariteit. Ik zag daarin zeker een meerwaarde voor ons vak. Niet om het professionele oordeel te vervangen, maar om het repetitieve deel te ondersteunen. Het vanaf

het begin goed borgen van je privacy, AVG en GDPR is hierbij wel essentieel.”

Technologie als hulpmiddel

In deze fase raakte Mike in gesprek met Nick Brandts, directeur van Flowlined, het moederbedrijf van ADO Pro. “ADO Pro is een software-tool die door Flowlined is ontworpen om arbeidsdeskundigen te ondersteunen bij arbeidsdeskundig onderzoek en het maken van rapportages”, legt Mike uit. “Nick en ik hadden al snel een sterke inhoudelijke klik. Waar mijn focus ligt op het vakmanschap van de arbeidsdeskundige en de dagelijkse praktijk, is de kracht van Flowlined het bouwen van veilige technologie. Die visies sloten naadloos op elkaar aan: technologie als hulpmiddel, niet als vervanger, en altijd met de professional aan het stuur.”

Voeten in de klei

Januari 2025 startte Mike als algemeen directeur van ADO Pro. “In deze rol richt ik mij op het vertalen van de praktijk van arbeidsdeskundigen naar technologie die ondersteunt, ontlast en ruimte geeft. De beslissingsbevoegdheid blijft echter uiteindelijk altijd bij de arbeidsdeskundige. De technologie van ADO Pro kan ondersteunen, structureren en helpen signaleren, maar nooit het professionele oordeel overnemen.”

Colofon

48e jaargang nummer 1 • Februari 2026

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), Agnes Lammers, Lorin Maatman, 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 → Robert te Poel, BuroCreatie

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

Hypernerveuze samenleving

Altijd aanstaan, hoge eisen stellen aan jezelf. Het lijken onvermijdelijke onderdelen van het dagelijks bestaan, en steeds meer mensen ervaren ze als een ziekmakende druk.

6



De arbeidsdeskundige werk- en onderwijsvoorzieningen

Arbeidsdeskundigen zijn in uiteenlopende werkvelden actief. In deze serie passeren ze de revue. Aflevering 3: de arbeidsdeskundige werk- en onderwijsvoorzieningen.

11

Richtlijn Re-integratie

Op initiatief van de NVvA en met subsidie van ZonMw is de 'Richtlijn Re-integratie' ontwikkeld. Een mijlpaal in de verdere professionalisering van het vak.

14



En verder...

Interview bijzonder hoogleraar Margot Joosen	20
Juridisch	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Karolien Runia (44) zingt in een koor.

18



Vertraging en verbinding

Soms krijg ik in mijn werk een blik cadeau. Een blik van iemand die niet kan meedoen aan het tempo dat wij normaal zijn gaan vinden. Een blik die laat zien hoe absurd snel, luid en veeleisend de wereld eigenlijk is.

Ik begeleid inmiddels bijna drie jaar een nu 31-jarige man die door uitgaansgeweld hersenletsel opliep. Een intelligente, ambitieuze professional, net begonnen aan een carrière bij een groot accountantskantoor. Na het incident volgden jaren van pogingen om weer "gewoon" mee te doen. Steeds lukte het een tijdje, maar steeds liep hij vast. Opnieuw bijsturen. Opnieuw beginnen.

Na een recent behandeltraject kreeg hij nieuwe inzichten: hij herkent zijn grenzen beter en ziet hoe hij jarenlang rooibouw pleegde op lichaam en geest. Toen hij daarna weer begon, gebeurde het onvoorstelbare: na twintig minuten thuis aan een opdracht te hebben gewerkt, liep hij huilend de trap af. Wat een contrast met de 32 tot 40 uur die eerder nog lukten. Wat een frustratie.

Maar dit patroon geldt niet alleen voor mensen met hersenletsel. Het laat zien hoe gekmakend onze samenleving inmiddels is. De Raad voor Volksgezondheid en Samenleving stelt terecht dat we de gevolgen van onze hypernerveuze cultuur niet langer kunnen afschuiven op het individu. De snelheid, de prikkels, de prestatiedruk treffen ons allemaal.

En dan rijst de vraag: is voortdurende economische groei werkelijk het hoogste goed? Wat als we iets minder groeien, maar meer leven? Meer aandacht, rust en betekenisvolle relaties, hoe erg is dat?

In mijn werk probeer ik steeds weer terug te keren naar twee principes: vertraging en verbinding. Eén ding tegelijk. Bewust. Met pauzes. En eerlijk zijn over wat je wél en vooral níet kunt.

En misschien is dát waarom Gen Z zo interessant is. Zij groeien op in een wereld die altijd "aan" staat en maken, vaak tot frustratie van oudere generaties, andere keuzes: grenzen bewaken, betekenis zoeken, welzijn voorop zetten.

Ironisch genoeg hebben wij hén grootgebracht. Blijkbaar hebben ze iets van ons geleerd dat wij zelf nog moeten leren.

Raoul Koolen

Meer sollicitaties

De Nederlandse arbeidsmarkt oogt stabiel, maar onder de oppervlakte schuift er veel. Dat **53%** van de werknemers zich oriënteert op een andere baan zegt genoeg: mensen bewegen, al is het vaak nog voorzichtig. De belangrijkste drijfveren zijn inkomensgroei en loopbaanperspectief. Tegelijk verwacht **29%** op korte termijn mogelijk baanverlies. Werktevredenheid blijft met **67%** gemiddeld overeind, maar dat cijfer maskeert scherpe verschillen tussen groepen. Vooral Gen Z-mannen (**18-28** jaar) vallen op: hun werktevredenheid daalt met **12%**, terwijl hun vertrouwen om elders werk te vinden stijgt met **8%**. Bij Gen Z-vrouwen gebeurt juist het omgekeerde, met een stijging van **11%** in tevredenheid. Ook werknemers in uitvoerende beroepen haken mentaal af: ze ervaren minder perspectief (**-15%**) en **56%** is niet tevreden met het werk. Het vertrouwen in het vinden van ander werk steeg met **8%**. En Gen X-vrouwen (**45-50** jaar)? De ervaren baanzekerheid neemt af met **9%** en het vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan ging met **10%** achteruit.

Bron: ManpowerGroup Nederland



Met de officiële lancering van CompetentNL heeft Nederland een nationale standaard gekregen voor het uniform beschrijven van vaardigheden.

Deze zogeheten skillstaal moet zichtbaar maken wat mensen echt kunnen, iets wat diploma's en cv's vaak onvoldoende tonen. CompetentNL moet bijdragen aan een arbeids-

markt waarin talent en vaardigheden belangrijker worden dan formele diploma's. De standaard helpt onderwijs, werkgevers en overheden om beter samen te werken, loopbaanontwikkeling te ondersteunen en arbeidsmarktmatching te verbeteren.

Scan de QR voor meer info →



€ 200 miljoen voor gezond werken tot aan pensioen

Het kabinet gaat de komende jaren stevig investeren in projecten die werknemers helpen om gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

Tot en met 2030 wordt circa €200 miljoen vrijgemaakt voor innovaties en initiatieven die zwaar werk moeten verlichten en duurzame inzetbaarheid stimuleren. Er komen subsidies voor samenwerkingsverbanden en mkb-bedrijven die projecten opzetten om zwaar werk te voorkomen of te verminderen. Ook wordt geïnvesteerd in FRAIM, het onderzoeks- en innovatiecentrum van de TU Delft, dat mkb-bedrijven ondersteunt bij het ontwikkelen van technologische oplossingen



die fysiek belastend werk lichter maken. Daarnaast komt er geld voor projecten die wetenschappelijke en praktijkkennis over zwaar werk door ontwikkelen, zodat deze breder toepasbaar wordt in verschillende sectoren. Scan de QR voor meer info.



Werk versterkt

Samenwerkende gezondheidsfondsen hebben de campagne en website "Werk Versterkt" gelanceerd. Het initiatief ondersteunt bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werknemers met een chronische aandoening.

Werk Versterkt biedt praktische hulpmiddelen, onderzoeksinformatie en ervaringsverhalen die helpen om het gesprek over belastbaarheid en mogelijkheden te normaliseren. De campagne benadrukt het belang van sociale steun op de werkvloer: volgens onderzoek kan die leiden tot 49% minder risico op instroom in de WIA, en is er bij werknemers een duidelijke wens voor meer openheid rondom werken met een chronische aandoening.



Bekijk de site via de QR →



Altijd “aanstaan”, snel reageren, hoge eisen stellen – aan anderen, maar vooral aan jezelf. Het lijken onvermijdelijke onderdelen van het dagelijks bestaan, en steeds meer mensen ervaren ze als een ziekmakende druk.

TEKST | Inger Stokkink

Altijd aanstaan

Gen Z en de hypernervieuze samenleving

Verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting is opgelopen tot 25%. Met het rapport "Op de rem" heeft de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS) het ontstaan en de effecten geschetst, maar ook maatregelen voorgesteld om die ziekmakende druk tegen te gaan.

Doorbreken

Druk is goed, meent de RVS, maar zonder ontspanning ontstaat een hypernerveuze cirkel waaraan niet te ontsnappen lijkt. De snelheid van leven en werken is toegenomen; de eisen die dat aan mensen stelt eveneens, zowel op het werk als in de privésfeer. Je kunt de nadelen ervan, zoals psychosociale klachten, niet langer afschuiven op het individu, stelt de RVS. Daarom pleit zij voor het maatschappelijk doorbreken van de hypernerveuze cirkel door in te zetten op vertraging, verbinding en verscheidenheid. Bewust het tempo verminderen (en vooral de verwachtingen daarover), ervoor zorgen dat mensen niet individueel worden afgerekend op een maatschappelijk probleem, en ruimte maken voor mensen die door fysieke of psychische beperkingen worden buitengesloten door de eisen van de "hypernerveuze" samenleving.

Dat is niet alleen een moreel, waardegedragen besluit: de economische kosten van psychosociale arbeidsbelasting zijn aanzienlijk. Verzuim vanwege werkstress alleen kostte in 2018 al 3,1 miljard euro, berekende TNO.

Jongeren onder druk

Met name jongeren hebben last van de hypernerveuze samenleving, stelt de Raad. Voor Gen Z (geboren tussen 1997 en 2012) is het meest opvallende kenmerk dat zij de eerste generatie zijn die volledig in een digitale wereld is opgegroeid. De smartphone is niet alleen een mobiele telefoon, maar ook een computer, portemonnee, agenda, identiteitskaart, tv, radio, krant, boek en amusements- en gezelschapsplatform. De uitknop is moeilijk te vinden voor een generatie die niet is opgegroeid met analoge alternatieven zoals een wekker, een vaste telefoon zonder nummerherkenning, een papieren agenda of kindertelevisie op woensdagmiddag. En het wordt nog lastiger om de smartphone weg te leggen als zoveel vitale en aantrekkelijke functies zijn verpakt in één fraai vormgegeven gadget. Daarbij komen nog de algoritmes die sociale media expliciet verslavend maken.



Arbeidsdeskundige Kim van der Meij



Bedrijfsarts Marieke van Hoffen

“Gen Z wil betekenisvol werk en staat open voor coaching”

Grenzen vervaagd

De smartphone heeft de grenzen vervaagd tussen privé en openbaar en tussen werk en vrije tijd. Tegelijkertijd is wat technisch mogelijk is ook een sociale verplichting geworden. Je kunt je werkmail 's avonds op de bank checken terwijl je een serie zit te bingewatchen, af en toe sociale media bekijkt en appt met je oma. Maar zowel je oma als je collega verwacht – zo niet direct, dan toch voor het slapengaan – een reactie. Twintig jaar geleden was dat anders: je opende je werkmail op kantoor, je belde oma of stuurde een kaartje en voor Hyves (de Nederlandse voorloper van Facebook) kroop je achter de desktop.

Waar ligt de piek?

Over Gen Z op de arbeidsmarkt klinken soms harde woorden. Ze zouden hoge verwachtingen hebben van loon en arbeidsvoorwaarden, een hoge dunk van zichzelf en soms onbegrip tonen. 'Maar ze zijn ook maatschappelijk geëngageerd, willen betekenisvol werk en staan open voor coaching, ook op persoonlijk niveau', zegt Kim van der Meij, gecertificeerd registerarbeidsdeskundige bij Arbeidskundig Bureau Radar in de Randstad. Ze herkent dat jongeren hoge verwachtingen hebben, maar benadrukt dat die ook naar henzelf gericht zijn. 'Ze willen aan zichzelf werken, hechten aan verbondenheid, aan de veiligheid om fouten te mogen maken en aan waardering. Ze wisselen vaker van baan – dat zou je wispelturig kunnen noemen – maar dat komt ook doordat er veel mogelijkheden zijn.'

Nuancerings

Maar verzuimen jongeren daadwerkelijk vaker vanwege psychosociale belasting? Bedrijfsarts Marieke van Hoffen nuanceert dat beeld. 'Wij zien de piek elders: bij vrouwen tussen de 25 en 40 jaar, met een extra piek bij de groep van 30 tot 35 jaar. In deze levensfase komen werkdruk, gezinsvorming en maatschappelijke verwachtingen samen.' Van Hoffen werkt bij HumanCapitalCare, begeleidt jonge bedrijfsartsen en promoveerde op voorspellende factoren voor langdurig psychisch verzuim. Wel ziet zij bij jongeren een hogere meldingsfrequentie. 'Maar leeftijd op zichzelf is zelden de verklaring. Factoren als werksoort, contractvorm en werkervaring spelen mee. Daarbij hebben jongeren te maken met woningmarkt-krapte, technologische ontwikkelingen en een cultuur →



van altijd “aan” staan. En wie het écht niet redt, zie je vaak niet meer op de arbeidsmarkt. Dat suïcidepogingen toenemen, is dan ook zorgelijk. Vooral perfectionisme – met name onder meisjes – en FOMO spelen hierin een rol.”

Hersteltijd

De remedie is volgens Van Hoffen hersteltijd. ‘Een korte pauze. Zo werken onze hersenen. Back-to-backvergaderingen zijn funest. In emotioneel belastend werk is het belangrijk om na een heftige confrontatie even stoom af te blazen.’ Leidinggevendens spelen daarin een sleutelrol: ruimte bieden voor pauzes, later navragen hoe het gaat



“Gen Z’ers hebben moeite met werkstructuren van oudere generaties”

Influencer
Laura Bas

en zorgen voor psychologische veiligheid. ‘Niet blijven roeren, maar het bespreekbaar maken. En soms tijdelijk aangepast werk aanbieden. Het helpt enorm als een leidinggevende zelf het goede voorbeeld geeft door zich kwetsbaar op te stellen.’ Deze aanpak sluit direct aan bij de RVS-aanbevelingen: vertraging, verbinding en verscheidenheid.

Energievreters

Een kleine generatiekloof ontstaat bij het thema “kwetsbaarheid”. Jongeren reflecteren makkelijker op hun gevoelens en de zin van hun werk; oudere generaties vinden dat soms lastiger, zowel als zender als ontvanger. Omgekeerd hebben Gen Z’ers moeite met werkstructuren van oudere generaties. Dat blijkt uit “De Gen-Zclopedia” (2025) van Laura Bas, zelf Gen Z’er en organisatiewetenschapper. Op basis van kwalitatief onderzoek bij dertig Nederlandse bedrijven beschrijft zij wat jongeren motiveert en wat hen energie kost.

Die “energievreters” zijn onder meer onduidelijkheid, hiërarchie, gebrek aan invloed, inefficiënt werken en te veel vergaderingen die uitlopen door slechte tijdbewaking. ‘Onduidelijkheid gaat over verwachtingen, verantwoordelijkheden, beoordelingscriteria en doorgroeimogelijkheden’, zegt Bas. Ook hiërarchie speelt mee: er is een structuur, maar taken en verantwoordelijkheden zijn vaak onhelder of komen niet overeen met het organogram. Verouderde routines en gebrekkige digitale samenwerking werken frustratie in de hand. ‘Gen Z’ers willen graag meedenken over automatisering en het inzetten van AI’, aldus Bas. De suggestie dat onzekerheid nu eenmaal bij sommige organisatieculturen hoort, wijst zij af. ‘Dat past niet meer bij deze tijd en werkt slecht in een krappe arbeidsmarkt.’

Energiegevers

Gen Z’ers raken enthousiast van prettige collega’s en van mensen van wie ze kunnen leren. Ze zoeken

“Verzuim vanwege **werkstress** kostte in 2018 al 3,1 miljard euro”

verbondenheid, toegankelijk leiderschap en ruimte om zich te ontwikkelen, vakmatig en persoonlijk. Waardering onderweg, een compliment, een klein gebaar, een “like in het echt” zijn belangrijk. Vanuit hun opvoeding zijn ze gewend aan autonomie en vertrouwen; het ontbreken daarvan wordt al snel ervaren als wantrouwen. Ook ontwikkelmogelijkheden zijn essentieel, niet als vage stip op de horizon, maar als concrete routekaart. Zingeving speelt daarbij een grote rol: wat draag ik bij aan het grotere geheel?

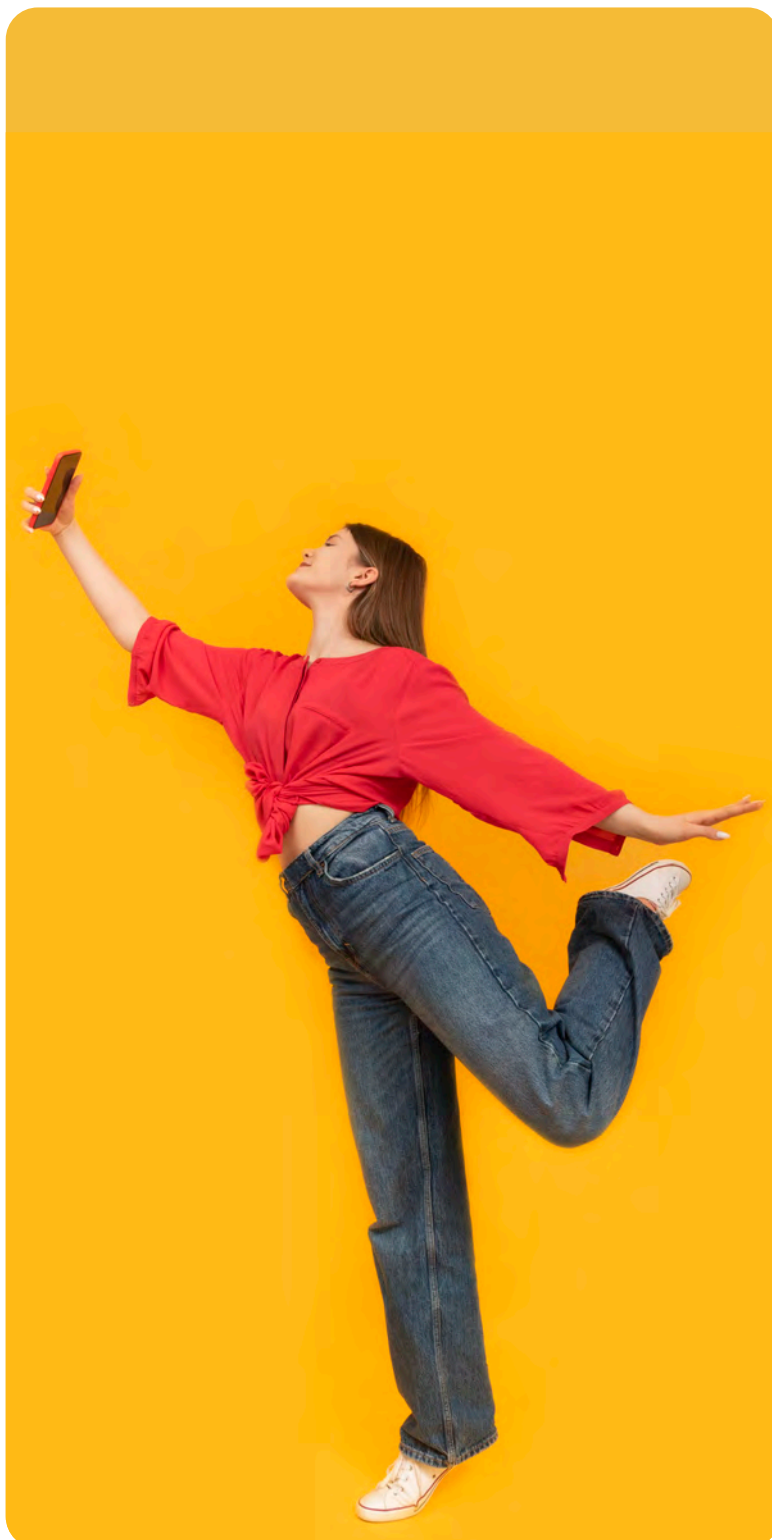
Bas benadrukt dat deze energiegevers niet exclusief zijn voor Gen Z. Ook oudere medewerkers floreren bij duidelijkheid, waardering en ontwikkelruimte. Door jongeren te ondersteunen, versterk je de hele organisatie, inclusief onderlinge verbondenheid en ruimte voor verschil. Nu alleen de vertraging nog, zou je bijna denken.

Terug naar vertraging

En daarmee zijn we weer bij het “aanstaan”. Gen Z’ers besteden gemiddeld drie uur per dag aan sociale media, los van apps en e-mail. De invloed van algoritmes, sociale druk en voortdurende vergelijking is groot. Opvallend genoeg gebruiken zij de telefoonfunctie van de smartphone relatief weinig. ‘Telefoneren voelt voor veel Gen Z’ers te direct’, zegt Bas. ‘Je valt iemand lastig zonder te weten of het uitkomt. Het is een vaardigheid die ze minder hebben, maar die ze graag willen leren van oudere collega’s.’

Hoe verder?

Gen Z is niet de groep bij wie de psychosociale arbeidsbelasting het zwaarst drukt, maar zij maken wel zichtbaar waar het wringt, stelt Bas. Ze fungeren als kanaries in de kolenmijn. Onvoldoende duidelijkheid, inefficiëntie en weerstand tegen vernieuwing raken uiteindelijk iedereen. Duidelijkheid en een prettige werksfeer helpen jong en oud. Ouderen brengen ervaring in, jongeren een frisse blik en nieuwe kennis. En dat geldt niet alleen voor kaderfuncties: ook jonge bouwvakkers willen visie, taakduidelijkheid, inspraak en vertrouwen. De behoefte om zich te ontwikkelen is universeel.



Het MOOIE WERK van de arbeidsdeskundige Werk- en Onderwijsvoorzieningen

Arbeidsdeskundigen Werk- en Onderwijsvoorzieningen bij UWV Lara Dekker, Marcel Willems en Ron Siewertszen zeggen onafhankelijk van elkaar dat ze 'de leukste baan binnen hun organisatie' hebben. Alleen dat al vraagt om nadere uitleg. Wat houdt hun werk in? Welke nieuwe technologieën gebruiken ze om cliënten gericht te helpen? En hoe anticiperen ze op voorzieningsvragen die niet binnen hun takenpakket vallen? 'Soms moet je mensen nu al overcompenseren, puur uit preventief oogpunt.'

TEKST | Pieter Matthijssen

Na een apothekersopleiding en een studie technische bedrijfskunde, een mooie combinatie van zorg en techniek, startte Lara Dekker in 2000 als WIA- en Wajongbeoordelaar bij UWV-voortloper Cadans, regio Noord-Holland. 'Ik vond het werk fijn, maar had vooral vluchtig contact met mijn cliënten. In 2018 kreeg ik de kans om de switch te maken naar arbeidsdeskundige Werk- en Onderwijsvoorzieningen. Dit was de perfecte baan, want wat is mooier dan klanten met een blijvende beperking via een aanpassing of

extra voorziening te helpen om aan het werk te blijven of weer aan de slag te gaan?'

Aangepaste bestelbus

Die voorzieningen zijn divers, evenals de mensen voor wie Lara oplossingen organiseert ('ik begeleid ze niet, want ik ben geen jobcoach'). 'Laatst heb ik een aangepaste stoel en tafel met buikuitsparing geregeld voor een basisschoolleerling met de ziekte van Duchenne. Eerder had ik ter plekke met de leverancier een passing gedaan om te kijken wat de leerling precies nodig had om stabiel te zitten, dus de instabiliteit op te heffen. In dezelfde week ben ik met een van mijn cliënten, een callcentermedewerker bij een bank, naar de garage geweest om zijn aangepaste bestelbus op te halen. Later die dag bezocht ik een cliënt op zijn werk in een supermarkt voor het maken van een werkplekbeschrijving. Vaak bezoek ik cliënten eerst thuis om meer te leren over hun persoonlijke situatie. Soms zijn dat mensen die nog niet werken of na lange tijd weer aan de slag gaan. Hoe meer achtergrondinfo, hoe beter. Het boeken van succes zit hem soms in de kleinste details.'



**“Succes
boeken zit
hem soms in
de kleinste
details”**

Een aangepast toetsenbord
kan al veel betekenen

Nu al overcompenseren

Dat beseft ook Marcel Willems, arbeidsdeskundige Voorzieningen en Re-integratiemiddelen UWV in regio Deventer-Zwolle-Apeldoorn. 'Mensen weten niet altijd waar hun klachten vandaan komen, omdat ze geen idee hebben wat bepaalde belasting met hun lijf doet. Met je rolstoel steeds pijlsnel weggrijden is een waanzinnige piekbelasting. Doe je dat niet, dan kom je weliswaar een seconde later aan, maar voorkom je serieuze klachten op de lange termijn. Ik zie het als een van mijn taken om mensen hierop te wijzen, waarbij ik dus meer preventief bezig ben. Ook heb ik geregeld klanten die heel lang hebben gewacht met het aanvragen van een voorziening omdat ze niet wisten dat er een oplossing is voor hun probleem. Terwijl één simpele aanpassing vaak volstaat. Soms moet je mensen nu al overcompenseren, puur uit preventief oogpunt.'

Complete plaatje

Evenals Lara bezoekt ook Marcel veel van zijn cliënten eerst thuis, zeker als sprake is van multi-problematiek. 'Mensen met hypermobiliteit bijvoorbeeld hebben vaak zitproblemen, maar zijn ook beperkt in hun typemotoriek. Zeker als ze niet blind kunnen typen, kijken ze naar beneden en zitten ze nooit goed ondersteund achter hun bureau. Een perfect ingestelde en eventueel aangepaste bureaustoel is voor deze cliënten maar een deel van de oplossing. Er moet ook iets gebeuren met het toetsenbord en het beeldscherm. Ik bied op basis van dat complete plaatje een totaaloplossing. Voor op het werk, al geef ik waar mogelijk ook adviezen voor thuis. Dit om te voorkomen dat mensen zich thuis onnodig overbelasten, dus uitvallen. Ze hebben immers problemen met bepaalde handelingen, niet met hun functie. Functieproblemen ontstaan pas als mensen bepaalde handelingen niet of niet goed kunnen uitvoeren. Daarom kijk ik verder dan het standaardadvies. Iedereen heeft andere klachten. Een oplossing is altijd maatwerk.'

Technologisch jasje

Ron Siewertsen, Arbeidsdeskundige Werk- en Onderwijsvoorzieningen bij UWV Werkbedrijf Breda is net zo gepokt en gemazeld in het vak én enthousiast als zijn twee collega's. 'Ik heb in verschillende functies bij UWV gewerkt, maar dit is echt een van de mooiste specialismen. De combinatie mens, werk (of onderwijs) en inkomen maakt dat je een brede inkijk krijgt in iemands leven. Daarin, soms met minimale aanpassingen, een verschuiving teweeg mogen brengen is een groot voorrecht.'

Die aanpassingen zitten steeds vaker in een digitaal of

BEPERKT BELASTBAAR, TOCH AAN DE SLAG

Een jonge vrouw zit in een rolstoel, heeft fysieke klachten en autisme en krijgt mede daarom een Wajong-uitkering. Officieel heeft ze geen arbeidsvermogen. Toch doet ze, na afronding van het vwo, een opleiding tweede graads docent scheikunde. In overleg met de verzekeringsarts is afgesproken dat ze niet met het OV en de taxi kan reizen. Via UWV heeft ze een bruikleenauto gekregen, waarmee ze haar rolstoel zelf kan meenemen. De vrouw loopt stage op een middelbare school. Door haar beperkte belastbaarheid moet ze soms eerder naar huis. Op het moment dat zij dat wil. Ze heeft een eigen auto, met liftvoorziening, dus wachten op een taxi is niet nodig.



Dankzij aangepaste auto's kunnen mensen met een beperking weer aan het werk

technologisch jasje, merkt Ron. 'Persoonlijk vind ik de Speaksee-app een mooie innovatie voor doven en slechthorenden. Met Speaksee zie je als gebruiker binnen een seconde gesproken tekst van mensen met wie je praat op je smartphone. Bij elke regel staat de naam van de persoon die spreekt, in een eigen kleur. Intussen heb ik bijna 20



Speaksee-setjes verstrekt. Onder meer aan een dove cliënt die was ontslagen, en op zoek naar een nieuwe baan als chauffeur bij een taxibedrijf terecht kwam. Daar vervoert hij kinderen met een auditieve beperking. Hij heeft een contract voor bepaalde tijd, maar alles wijst erop dat hij een vast contact krijgt. Mede dankzij de Speaksee-app die hem helpt sneller te communiceren dus zijn werk beter te doen.'

Kleine aanpassing, groot verschil

Ook Marcel krijgt geregeld vragen van cliënten of hij ze met nieuwe technologie kan helpen. 'De OrCam My Eye, een speciale bril voor slechtzienden, is een mooi hulpmiddel. Met hulp van een brilcameraatje kan iemand bijvoorbeeld het perronbord lezen, wat reizen met het OV een stuk gemakkelijker maakt. De inzet van technologie is prachtig. Krijg ik een nieuwe aanvraag, dan kijk ik altijd of en welke innovatie iets kan toevoegen. Soms kom ik oplossingen tegen die mogelijk interessant zijn voor klanten uit het verleden. Die kon ik toen niet goed helpen, maar nu misschien wel, dus bel ik ze op. Ondanks alle ontwikkelingen op AI- en softwaregebied ben ik groot voorstander van hardware-matige aanpassingen. Veel oplossingen maak ik zelf. Twee boeken, elk van 2 centimeter, onder de voorpoten van je stoel voor een beter zithouding. Een sta-steun met een PUCH-zadel om je rug te ontlasten. Zo'n kleine aanpassing maakt vaak een groot verschil. Daar kan geen app tegenop.'

Goedkoopste optie

Arbeidsdeskundigen Onderwijs- en Werkvoorzieningen doen en kunnen veel, maar hun mogelijkheden zijn niet eindeloos en soms beperkt. Ron: 'De afgelopen jaren heb ik verschillende aanvragen af moeten wijzen. Zo wilde een aannemer

“Dit is echt een van de mooiste specialismen die er is”



Lara Dekker

een exoskelet regelen voor een werknemer die de hele dag, zittend op zijn knieën, lasnaden van bruggen moest frezen en dichten. Enorm belastend werk. Toch zei ik 'nee'. De man had een dusdanig hoge lichaamsbelasting dat zijn werkgever volgens de Arbowet zelf vanuit goed werkgeverschap en preventief oogpunt voor een veilige werkomgeving – dus een exoskelet – moest zorgen. Niet UWV. Dit was typisch zo'n situatie waarin mijn besluitvaardigheidsgevoel op de proef gesteld werd. Soms moet je knopen durven doorhakken. Niet alles wat klanten aanvragen kunnen we honoreren. Ook proportionaliteit speelt een rol. Is een voorziening disproportioneel duur of simpelweg overbodig, dan gaat het niet door. In mijn beoordelingen kijk ik eerst naar de adequaatste, goedkoopste optie. En of het reëel is. Stel: een klant in een rolstoel heeft vervoer nodig. Dan wil ik weten of deze persoon een vaste baan dus een steady inkomen heeft, over een rijgeschiktheidsbewijs beschikt en wat de meest voordelige optie is over een periode van 10 jaar. Vaak is dat een aangepaste auto of bus, dus valt de rolstoeltaxi af.'

BLIJE KAM-COÖRDINATOR

Een KAM-coördinator bij een grote aannemer zit in een rolstoel en rijdt in een aangepaste auto. In overleg met zijn werkgever heeft UWV gezorgd voor een nieuw bestrate parkeerplaats pal naast de ingang. Verder is een mindervaliden-toilet gebouwd, zijn er deurautomaten en een lift geïnstalleerd, zodat de man boven kan vergaderen. De werkgever maakte offertes, UWV tegenoffertes, waarna samen is gekeken naar de beste, meest adequate oplossing. Mede door de aanpassingen in en om het pand kreeg de man een contract voor onbepaalde tijd.



Speaksee laat gesproken tekst zien op de telefoon

BUREAUSTOEL MÉT WIELEN

Een praktijkdocent met een bovenbeenprothese maakt werkdagen tot acht uur. Hij rijdt in een door UWV aangepaste auto en verplaatst zich van de parkeerplaats naar zijn lokaal in een rolstoel waarin hij kortdurend redelijk kan zitten. Hij vraagt een trippelstoel aan om aan zijn bureau te werken en om zich te verplaatsen in het lokaal. De arbeidsdeskundige Werk- en Onderwijsvoorzieningen UWV kijkt naar wat de man op basis van zijn functie en beperking kan en nodig heeft. Trippelen met één been is niet optimaal, dus rolt een alternatieve optie uit de bus: een goed instelbare passende bureaustoel, voorzien van 26-inch rolstoelwielen en separate armleuningen. De man zit prettiger en steviger op zijn 'combinatiestoel', is wendbaarder en kan op zijn bureaustoel met rolstoelwielen alle kanten op.

Geen voorziening

Evenals Ron moet ook Lara cliënten soms teleurstellen, zoals die jongen met een oude Wajong, al zes jaar werkzaam bij hetzelfde bedrijf. 'Voor hem is zijn Wajong-uitkering een soort back-up, een stukje zekerheid als zijn werk wegvalt. Onlangs kreeg hij een brief waarin stond dat de uitkering van alle mensen met een oude Wajong, zoals hij, waarvan de uitkering niet tot uitbetalen komt, definitief wordt beëindigd. Belangrijke voorwaarde om de uitkering te houden, is het hebben van een bepaalde voorziening. De jongen heeft een eenzijdige verlamming, loopt daardoor moeilijk, maar zijn werkplek volstaat, dus kan ik geen voorziening verstrekken. Wat voor hem heel vervelend is. Het feit dat ik de moeite had genomen om samen met hem alle mogelijkheden te bekijken, waardeerde hij zeer. Ik ben ook op zijn werk geweest en heb wat werkplekaanpassingen gedaan, waardoor hij beter zit dan eerst.'

Aan functie vastgeklonken

Precies dat, het er ondanks alles toch voor mensen kunnen zijn, is wat voor Lara haar baan zo leuk maakt. 'Eigenlijk ben ik toe aan een vervolgstap in mijn carrière, maar ik haal zoveel voldoening uit het helpen van al die verschillende mensen. Dat is



Ron Siewertsen



Marcel Willems

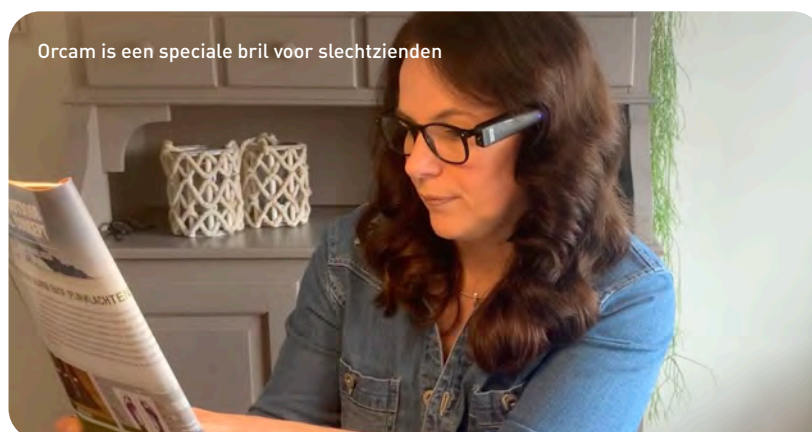
verslavend, werkt haast magnetisch. Ik ben echt aan mijn functie vastgeklonken. Begrijp me niet verkeerd: op een positieve manier!

Daar is Marcel het roerend mee eens: 'Hoe mooi is het als je mensen kunt helpen? Vaak op meerdere fronten, want een oplossing in de werksetting is meestal ook geschikt voor thuis. Voor privégebruik alleen kan het UWV niet vergoeden, terwijl we voor het werk geen algemeen gebruikelijke oplossingen verstrekken. Is de aangevraagde voorziening wel algemeen gebruikelijk, dan moet de werkgever zelf in actie komen. Hoe dan ook: uiteindelijk komen we er samen wel uit.'



PASSENDE KNIESTOEL

Een vrouw met Parkinson vraagt een vervoersvoorziening aan. Tijdens de intake blijkt dat zij ook niet goed kan stilzitten en telkens moet afwisselen met lopen. Ze wil graag 'beweeglijk' zitten. De arbeidsdeskundige Werk- en Onderwijsvoorzieningen UWV constateert dat een variabel instelbare bureaustoel niet de oplossing is, dus dat een 'stoelvoorziening' niet doorgaat. Tijdens de passing geeft de vrouw aan dat ze geen spasmes heeft als ze op haar knieën op de grond zit. Waarmee ze een oplossing heeft voor haar probleem: een kniestoel. De vrouw test enkele versies, waarna de keuze valt op een stoel waarop ze ook dynamisch kan zitten. Dezelfde kniestoel heeft ze ook voor thuis aangeschaft. Tot haar grote blijdschap: eindelijk kan ze weer zitten.



Richtlijn re-integratie:

Geen keurslijf, maar een gedeeld referentiekader

Op initiatief van de NVvA en met subsidie van ZonMw is de 'Richtlijn Re-integratie' ontwikkeld. 'Een mijlpaal in de verdere professionalisering van het vak. Iets dat gevierd mag worden', vinden (mede)onderzoekers Haitze de Vries en Shirley Oomens.

TEKST | Diederik Wieman



Haitze de Vries, senior onderzoeker arbeid en gezondheid aan het UMC Groningen en Shirley Oomens, bijzonder lector arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen zijn beiden lid van de kerngroep die de richtlijn ontwikkelde. Zij leidden dit proces samen met hun collega's Sandra Brouwer en Bouwine Carlier. 'Het is de eerste richtlijn voor arbeidsdeskundigen, die beschrijft hoe zij hun werk in de re-integratiepraktijk wetenschappelijk onderbouwd en vanuit een gedeeld professioneel referentiekader kunnen uitvoeren', stelt Shirley.



Haitze de Vries

Aanleiding

De aanleiding voor het ontwikkelen van een richtlijn was volgens Haitze evident: 'Veel arbeidsdeskundigen houden zich dagelijks bezig met de re-integratie van werknemers en hadden een duidelijke wens voor een hulpmiddel om hun handelen sterker te kunnen onderbouwen. De richtlijn re-integratie biedt hen kansen omdat we juist op dit terrein veel weten over wat werkt en wat niet.' De continue wens om te streven naar betere, evidence based dienstverlening vormde dan ook een belangrijke drijfveer, net als het verbeteren van de samenwerking tussen arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen binnen het Poortwachtersproces. 'Uiteindelijk gaat het erom dat de zieke werknemer kan terugkeren in passend werk. Daar moet alles op gericht zijn.'

Van knelpunten naar uitgangsvragen

Een cruciale eerste stap in het ontwikkelproces was het scherp krijgen van de knelpunten in de praktijk van re-integratie (WvP). Haitze: 'Een richtlijn moet natuurlijk aansluiten bij wat er speelt in het werkveld. Daarom hebben we via interviews in kaart gebracht wat arbeidsdeskundigen ervaren en dit getoetst bij ketenpartners.'

De inventarisatie leidde tot een aantal herkenbare knelpunten, zoals onduidelijkheden over de rol van arbeidsdeskundigen richting werkgevers. 'Door vast te leggen hoe arbeidsdeskundigen werken en welke onderbouwde stappen zij kunnen nemen, wordt het voor werkgevers en andere betrokkenen veel duidelijker wat ze mogen verwachten,' legt Shirley uit. Volgens haar zorgt dit eenduidiger werken voor een herkenbaarder profiel van de arbeidsdeskundige. De richtlijn biedt ook concrete handvatten voor de samenwerking met bedrijfsartsen, die niet altijd dezelfde taal spreken als de arbeidsdeskundigen. 'Alle adviezen zijn geschreven vanuit het perspectief van de arbeidsdeskundige. Ze laten zien hoe je vanuit je rol de samenwerking met de bedrijfsarts of de relatie met de werkgever en

“Een richtlijn moet natuurlijk aansluiten bij wat er speelt in het werkveld”

werknemer kunt optimaliseren.'

Succesfactoren

In de knelpuntenanalyse kwamen herkenbare praktijkdilemma's naar voren, zoals rolhelderheid richting werkgevers, samenwerking en informatie-uitwisseling in de keten. De richtlijn maakt deze dilemma's expliciet en biedt een onderbouwd kader om keuzes beter te motiveren en bespreekbaar te maken. 'Wat ook sterk naar voren kwam is de behoefte aan handvatten rond bewezen effectieve interventies. Wat zijn succesfactoren voor re-integratie en welke interventies werken echt?' Haitze wijst verder op het spanningsveld tussen regelgeving en maatwerk. 'Door strakke UWV-richtlijnen worden arbeidsdeskundigen soms snel richting spoor 2 gestuurd, ook in dossiers waar je je kunt afvragen of dat in het belang van de werknemer is. Die scherpte, wanneer is spoor 2 echt zinvol, vonden de stakeholders een belangrijk aandachtspunt om mee te nemen in de richtlijn.'

Acht vragen als fundament

Niet alle knelpunten konden worden geadresseerd in één richtlijn. Uiteindelijk zijn acht centrale uitgangsvragen geformuleerd, waarvoor na bestudering van de wetenschappelijke literatuur en in sommige gevallen aangevuld door expertraadpleging, aanbevelingen zijn ontwikkeld. Deze aanbevelingen gaan onder meer over beeldvorming van bevorderende en belemmerende factoren voor re-integratie, het risico op stagnatie, de inzet van spoor 2, effectieve interventies en de voorwaarden voor goede informatieoverdracht en samenwerking tussen arbeidsdeskundige en bedrijfsarts. 'De onderbouwing van de aanbevelingen staat uitgebreid beschreven in het achtergronddocument. Daarin verantwoorden we welk wetenschappelijk bewijs beschikbaar is en waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. De richtlijn en het achtergronddocument horen echt bij elkaar.' →



Shirley Oomens

Hoe nu verder?

Nu de richtlijn is opgeleverd, volgt de consultatie- en vaststellingsfase. De richtlijn wordt gedeeld met belangrijke stakeholders en besproken binnen de NVvA-platforms. Reacties en vragen worden vervolgens verwerkt: waar mogelijk door de tekst aan te passen - en waar aanpassing niet passend of mogelijk is - door keuzes en formuleringen helder toe te lichten. Daarna volgt de opmaak. Tot slot wordt de richtlijn ter goedkeuring voorgelegd aan de ALV. De verwachting is dat dit traject richting het einde van het jaar wordt afgerond.

Houvast voor de praktijk

In de dagelijkse praktijk kan de richtlijn op verschillende momenten worden gebruikt. De richtlijn is gestructureerd volgens het BOB-model. 'Als arbeidsdeskundige kun je de richtlijn inzetten bij de beeldvorming', zegt Haitze. 'Welke factoren zijn relevant voor succesvolle re-integratie? Welke elementen van interventies zijn bewezen effectief? En op welke momenten is afstemming met de bedrijfsarts cruciaal?' Daarnaast bevat de richtlijn concrete hulpmiddelen voor beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming. 'Het is geen checklist die je moet afvinken, maar een kader dat helpt om bewuster en meer onderbouwd te werken, om reflectie op je handelen te stimuleren'.

Multidisciplinair

Omdat arbeidsdeskundigen in een keten werken, is de richtlijn ontwikkeld met en voor arbeidsdeskundigen en

**“Het is
geen
checklist
die je
moet af-
vinken”**

tussentijds getoetst bij relevante ketenpartners (o.a. bedrijfs- en verzekeringsartsen, werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en ervaringsdeskundigen). Zo ontstaat een gedeelde taal en versterk je de samenwerking. Ook sluit de richtlijn aan op het dagelijks werk van arbeidsdeskundigen én op de realiteit van het Poortwachtersproces.

Meerwaarde

De toegevoegde waarde van de richtlijn zit volgens Shirley en Haitze vooral in de professionaliseringsslag die ermee wordt gemaakt. 'Richtlijnen dragen bij aan het verbeteren van de kwaliteit en eenduidigheid in handelen en ondersteunen professionals bij complexe besluitvorming op basis van wetenschap en praktijkervaring. Hopelijk gaan de arbeidsdeskundigen dit ook zo ervaren in de komende jaren.'

Een richtlijn geeft rugdekking

Arbidsdeskundigen Maarten Heesakkers en Joeri Willems zijn actief in de kerngroep die de richtlijn ontwikkelde. Ze blikken terug op de totstandkoming en kijken vooruit naar wat deze mijlpaal betekent voor het vak.

Waarom een richtlijn nodig was

De aanleiding voor de richtlijn ligt volgens Joeri in de groeiende aandacht voor evidence based werken. 'Dat begrip blijft vaak abstract. Je kunt van alles onderzoeken, maar niemand gaat zelf structureel alle wetenschappelijke literatuur doorspitten. Als beroepsgroep moet je dat samen doen. Zeker bij re-integratie, waar ook veruit het meeste onderzoek naar is gedaan.' Re-integratie verschilt daarin van

bijvoorbeeld WIA-beoordelingen, legt hij uit. 'Dat is meer een juridisch kader. Bij re-integratie gaat het over menselijk gedrag, over interventies en over hoe je met je handelen daadwerkelijk invloed kunt uitoefenen op succes. Daar is de meeste winst te behalen.'

Rugdekking

Een veelgehoorde zorg binnen de beroepsgroep is dat een richtlijn leidt tot afrekenen. Volgens Maarten is die angst niet nodig. 'Ook nu word je afgerekend als je je werk niet goed doet. Dan is het juist handig dat we met elkaar hebben vastgelegd hoe het werk eruit zou moeten zien.' Joeri ziet zelfs een beschermende werking. 'De richtlijn kan je juist helpen. Als een organisatie

iets van je vraagt wat niet past, kun je zeggen: de richtlijn schrijft iets anders voor. Dat geeft rugdekking.'

Daarbij is bewust gekozen voor zorgvuldige formuleringen. 'Het is geen keurslijf', benadrukt Joeri. 'Waar iets ingewikkeld of moeilijk toepasbaar is, staat er bijvoorbeeld 'overweeg dit' in plaats van 'doe dit'. Soms is iets wetenschappelijk wenselijk, maar praktisch lastig uitvoerbaar op bijvoorbeeld juridische gronden.'

Meerwaarde voor het vak

Beiden zien de richtlijn als een belangrijke stap in de verdere professionalisering van het vak. Maarten wijst ook op de externe kant. 'De markt verlangt dat je kunt aantonen dat wat je doet



Maarten Heesakkers

Maarten Heesakkers is zelfstandig arbeidsdeskundige en casemanager en verzorgt daarnaast trainingen. Joeri Willems werkt als arbeidsdeskundige bij Elabo, is gespecialiseerd in AOV en Wvp, begeleidt arbeidsdeskundigen in opleiding en is recent toegetreden tot de Programma Adviescommissie van het AKC. Hij neemt in die functie het stokje over van Maarten Heesakkers.



Joeri Willems



ook goed is. Nou, dat hebben we onderzocht en dit is de manier waarop we werken.'

Joeri: 'De richtlijn geeft je ook een bepaalde handelingsvrijheid. Het staat wetenschappelijk vast dat het gezin of familie ook invloed hebben op de re-integratie. Dan voel je je gesterkt om het gesprek daarover te voeren, zonder dat je je bezwaard hoeft te voelen over de privacy.' Of neem het soms moeizame contact met de bedrijfsarts. In de richtlijn, die samen met bedrijfsartsen is opgesteld, staat dat onderling contact cruciaal is. 'Met de richtlijn in de hand kun je goede communicatievoorwaarden vragen.'

Vooruitkijken

Beiden hopen dat dit pas het begin is. De nieuwe richtlijn vraagt immers om onderhoud en continue actualisatie. Joeri ziet ook mogelijkheden voor uitbreiding met juridische wetenschappelijke inzichten. 'Belangrijk, want als arbeidsdeskundigen zitten we op het snijvlak van medisch en juridisch. Wat mag je vragen? Wanneer zit je op de stoel van de bedrijfsarts? Daar moeten we misschien een verdiepingsslag maken.'

Maarten kijkt ook wat breder. 'Ik denk dat we ook voor andere domeinen, zoals UWV, AOV, letsel en het sociaal domein richtlijnen kunnen ontwikkelen. De richtlijn re-integratie is een mooie start voor een nieuwe ontwikkeling in het arbeidsdeskundig vak.'



De arbeidsdeskundige onder de loep

Als arbeidsdeskundige loop ik dagelijks rond op werkplekken om te kijken hoe het werk beter, slimmer en vooral gezonder kan. Stoel iets hoger, beeldscherm iets lager, muis iets naar links, toetsenbord iets schuin. Ik zie het vaak al van drie meter afstand: daar gaat iemand straks last van krijgen.

Ik observeer, adviseer, stel bij en schrijf er vervolgens uitgebreide rapportages over. En juist dat schrijven... dat begint zo langzamerhand mijn eigen arbeidsdeskundige casus te worden.

Mijn vingers, ooit soepel en snel, lijken soms een eigen cao te hebben afgesloten. Met extra pauzes. En een maximaal aantal aanslagen per uur. Op goede dagen vliegen ze nog vrolijk over het toetsenbord. Op minder goede dagen voelt het alsof ik typ met handschoenen aan: alles werkt nog wel, maar met lichte vertraging en minder finesse.

Het gevolg: rapportages die niet alleen inhoudelijk doordacht zijn, maar ook fysiek een waar gevecht opleveren. Waar ik vroeger dacht: dat werk passen we wel even aan, denk ik nu: misschien moet ik mijn eigen werkplek eens serieus onder de loep nemen.

En dus bevind ik me ineens aan de andere kant van mijn eigen advies. Ik experimenteer met ergonomische muizen die eruitzien als futuristische kunstobjecten. Met toetsenborden die speciaal ontworpen zijn voor "natuurlijke handposities", maar aanvoelen alsof ik opnieuw moet leren typen. Met spraaksoftware die mijn gedachten feilloos moet omzetten in tekst, maar struikelt over woorden als "duurbelastbaarheid" en daarvan iets produceert wat verdacht veel lijkt op een nieuw medisch syndroom.

Het mooie is: ik begrijp mijn cliënten nu nog beter. Want werk aanpassen is geen zwakte, het is meestal gewoon wijsheid. Slim omgaan met je energie, je lijf en je belastbaarheid is geen luxe, het is onderhoud. Net als een APK voor je auto, maar dan zonder wachtruimte met slechte koffie.

Dus ja, deze arbeidsdeskundige is zelf ook een casus geworden. Eentje met een licht krakend bewegingsapparaat, een groeiende collectie ergonomische hulpmiddelen en een gezonde dosis zelfspot. En eerlijk is eerlijk: als ik straks mijn eigen rapportage lees en denk dit advies neem ik zelf ook maar eens ter harte, dan zit ik voorlopig nog helemaal op mijn plek.

Agnes Lammers

Redactielid en arbeidsdeskundige

“Oefenen doe ik wandelend of op de fiets”

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Jurist en arbeidsdeskundige Karolien Runia (44) is landelijk adviseur maatwerk bij UWV en zingt in een koor.

TEKST | Diederik Wieman

‘Als klein meisje hield ik al van zingen. Ik zat op de vrije school waar heel veel aandacht was voor muziek, toneel en zang. Bovendien ben ik in een muzikaal gezin opgegroeid. Mijn moeder speelde gitaar en mijn vader? Tja, welk instrument speelt hij niet? Vanaf mijn achtste jaar zat ik samen met hem en een vriendinnetje van mij op een kerkkoor. Dat was erg leuk om te doen. Later, toen ik op de middelbare vrije school zat, hadden we met Pieter-Jan Olthof een inspirerende muziekleraar. Tijdens de muzieklessen zongen we liederen van onder andere Schubert of Schumann en met de hoogste klassen studeerde hij klassieke werken in. Een keer per jaar was er dan een uitvoering van bijvoorbeeld van Mozarts requiem, het Stabat Mater van Dvořák en zelfs een deel uit de opera Parsifal. In die periode is het zaadje bij mij wel gepland.’

Nieuwe start

‘Na de middelbare school heb ik een tijdje niet gezongen, behalve op bijzondere gelegenheden, zoals de 85e verjaardag van mijn opa. Totdat ik een middelbare schoolvriendin tegenkwam en wij ons afvroegen of Pieter-Jan Olthof nog actief was. Hij bleek drie koren te dirigeren in onze regio. Zo kwam het dat we

samen zijn gaan zingen bij Koorvereniging Bergen. Ik doe dat nu al elf jaar met heel veel plezier. Het is echt mijn hobby. We repeteren elke maandagavond en een of twee keer per jaar hebben we een uitvoering. Eens in de vier jaar treden we zelfs op in Het Concertgebouw.’

Ingespeeld

‘Het repertoire is uitsluitend klassiek. Zo hebben we hebben eind vorig jaar de Hohe Messe van Bach uitgevoerd. Dit jaar doen we het stabat mater van Dvořák in Het Concertgebouw, maar we hebben ook requiems van Verdi en Saint Saëns uitgevoerd, de Mattheus Passion of klassiekers uit de romantiek. Te veel om op te noemen. Normaal gesproken heb je een koor met een dirigent en huur je voor een uitvoering een orkest in. In ons geval leidt Pieter-Jan Olthof ook het Noord-Hollands begeleidingsorkest. Dat is echt een voordeel, omdat hij zowel koor als orkest precies kan aangeven hoe hij vindt dat het moet. Je bent daardoor al voor de generale repetitie goed op elkaar ingespeeld en afgestemd.’

Kruidenthee

‘Ik sta bij de alten op de eerste rij. Ik ben een beetje een streber, maar ook vanwege die zichtbare plek in het koor, vind ik dat je de muziek goed moet kennen. Ik oefen daarom veel. De alt-oefen CD staat op mijn iPhone en ik oefen als ik fiets of wandel. Je zingt de partij dan mee met een professionele alt. Als er iemand voorbij komt, of ik ga een winkel in, dan stop ik natuurlijk wel even met zingen. Verder zorg ik goed voor mijn stem. Niet roken, weinig alcohol drinken, de stem

trainen met de Lax Vox, waarbij je via een flexibele slang in een flesje water bubbelt. Soms krijgen we ook clinics. En nu ik verkouden ben - zo kort voor de uitvoering - ga ik vroeg naar bed en drink ik alleen maar kruidenthee, want ik wil de uitvoering natuurlijk niet missen.’

Plezier

‘Wat ik leuk vind aan een koor is natuurlijk het



Karolien Runia





Line Runia: 'Koor is voor mij ook mindfulness.'



zingen zelf. Maar het is voor mij ook een soort mindfulness, een gedwongen ontspanning, want ik ben redelijk energiek. Ook het verenigingsleven is leuk. Je doet het met elkaar. Een groot deel van het plezier zit ook in de muziek. De noten zijn ooit geschreven en jij mag ze weer tot leven wekken. Dat voelt voor mij als een eerbetoon aan zo'n werk en de componist. Mooi is ook dat je met z'n allen een prestatie levert. Het voelt bijzonder als we het publiek met onze

interpretatie kunnen beroeren tijdens een uitvoering in de kerk of het Concertgebouw.' 'Het mooiste wat ik gedaan heb? In 2016 was ik zwanger van mijn dochter toen we in het Concertgebouw het Requiem van Verdi zongen. Dat werk uitvoeren, in die mooie zaal met mijn dochter in mijn buik. Dat was heel bijzonder.'

'Als je over klassieke muziek en zingen praat,

merk je dat er veel meer mensen van houden dan je denkt. Tijdens het laatste concert bijvoorbeeld, waren er ook een aantal UWV-collega's van mij in de zaal. Zingen geeft mij de rust en ontspanning die ik nodig heb naast mijn werk. Voor muziek moet je je openstellen. Je moet onbevangen zijn, luisteren. In mijn werk probeer ik diezelfde open houding aan te nemen naar de cliënten en collega's die ik help.'



Nieuwe bijzonder hoogleraar Margot Joosen:

‘Duurzame arbeidsparticipatie begint bij wat mensen écht WAARDEVOL vinden’

Margot Joosen is sinds 1 december 2025 bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Participatie aan Tilburg University bij het departement Tranzo*. De leerstoel, ingesteld door het AKC, wil bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie door professionals te versterken in hun handelen. ‘Arbeidsdeskundigen spelen daarin een cruciale rol.’

TEKST | Diederik Wieman

Gezondheid en functioneren zijn nooit alleen medisch

Margot Joosen is de opvolger van Roland Blonk, die de leerstoel de afgelopen acht jaar bekleedde. Ze is gezondheidswetenschapper en al bijna twintig jaar werkzaam bij Tilburg University. Haar onderzoek richt zich op het bevorderen van (mentale) gezondheid in werk en het versterken van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast onderzoekt ze herstel en terugkeer naar werk bij verschillende patiëntengroepen, zoals (ex)kankerpatiënten, mensen met lichamelijk letsel en mensen met psychische aandoeningen.

Tegelijk met jouw aanstelling werd ook de leeropdracht verbreed. In welk opzicht?

‘Arbeidsdeskundigen spelen een cruciale rol bij arbeidsparticipatie omdat zij precies op het snijvlak zitten van mens, werk en gezondheid. Maar vanuit de leerstoel kijken we ook naar andere professionals die bij arbeidsparticipatie betrokken zijn en hoe je interdisciplinair kunt samenwerken. De leerstoel biedt ruimte om samen met het veld te bepalen waar de accenten moeten liggen en wat nodig is voor verschillende beroepsgroepen.’

Je komt oorspronkelijk uit de zorg. Hoe heeft dat je blik gevormd?

‘Ik ben mijn loopbaan begonnen als fysiotherapeut. In de spreekkamer zag ik mensen met fysieke klachten die daarna gewoon weer teruggingen naar werk, dat soms de oorzaak van de klachten was. Denk aan de stratenmaker met rugklachten. Dat riep vragen op: wat is de invloed van werk op gezondheid? En wat is mijn invloed als zorgverlener? Dat heeft mij richting de gezondheidswetenschappen gebracht en uiteindelijk naar promotieonderzoek bij het Amsterdam UMC. Mijn onderzoek ging over mensen met aanhoudende vermoeidheidsklachten en re-integratie, vanuit een biopsychosociale benadering.’

Die biopsychosociale blik komt steeds terug in je werk. Waarom is die zo belangrijk?

'Omdat gezondheid en functioneren nooit alleen medisch zijn. Natuurlijk spelen ziekte en biologische factoren een rol, maar psychologische en sociale aspecten zijn minstens zo bepalend. Denk aan werkdruk, stigma, psychologische veiligheid en de relatie tussen leidinggevende en medewerker. Juist die factoren maken vaak het verschil tussen duurzaam aan het werk blijven of uitval-
len.'

Waarom is de Capability Approach een goede benadering bij duurzame inzetbaarheid?

'De Capability Approach gaat ervan uit dat welzijn ontstaat wanneer mensen de mogelijkheden hebben om datgene te doen wat zij waardevol vinden, deze mogelijkheden ook kunnen benutten en daarin keuzevrijheid ervaren. Als je naar werk kijkt, is het echter niet genoeg om alleen middelen aan te bieden, zoals autonomie of een trainingsbudget. Het gaat erom of deze middelen passen bij wat iemand nodig heeft én of iemand daar in zijn of haar situatie ook echt iets mee kan. Dat laatste is belangrijk. Als een organisatie generieke oplossingen aanbiedt, sluiten die vaak maar bij een deel van de mensen aan. Bovendien moet er ook ruimte zijn om mogelijkheden te benutten. Als je naast je werk ook een gezin en mantelzorg hebt, is er waarschijnlijk geen tijd om een interessante cursus of training te volgen. Mensen die hoog scoren op wat wij capabilities noemen, zijn mentaal gezonder, productiever en verzuimen minder.'

Wat vraagt dit van organisaties en professionals?

'Het vraagt om maatwerk en om voeren van het goede gesprek. Daarom is de Werk als Waarde-gespreksmethodiek ontwikkeld, die leidinggevend helpt om met medewerkers te bespreken wat zij echt belangrijk vinden in hun werk. Dat gesprek moet vervolgens leiden tot concrete acties, op individueel en teamniveau. Dit vraagt om een integrale aanpak, waarin HR, management en bestuur samenwerken. Ook arboprofessionals zoals arbeidsdeskundigen hebben hierin een belangrijke rol, juist vanwege hun brede perspectief.'

Je doet ook onderzoek naar psychische klachten en stigma op het werk. Wat valt daarbij op?

'Veel medewerkers worstelen met het openheidsdilemma: wat vertel je wel of niet over psychische klachten? Tegelijkertijd zien we dat leidinggevend vaak handelingsverlegen zijn. Slechts een derde voelt zich voldoende toegerust om medewerkers met psychische problemen goed te begeleiden. Dat is zorgelijk, zeker gezien het toenemende aantal mensen met mentale klachten. Hier ligt een duidelijke opgave voor professionals die werken aan duurzame inzetbaarheid.'



Een ander thema in jouw onderzoek is terugkeer naar werk na ernstige ziekte. Wat zijn daar de belangrijkste lessen?

'Na de medische behandeling vallen mensen vaak in een zwart gat. De ondersteuning neemt af, terwijl de vragen over werk en toekomst juist groter worden. In projecten zoals Back on Track bij kanker zien we dat open communicatie, aandacht en gezien worden cruciale factoren zijn voor succesvolle terugkeer naar werk. Niet alleen wat professionals doen is belangrijk, maar vooral hoe zij dat doen.'

Wat hoop je voor arbeidsdeskundigen te bereiken als nieuwe bijzonder hoogleraar?

'Ik hoop bij te dragen aan een manier van werken waarin we niet uitgaan van standaardoplossingen, maar van wat mensen nodig hebben om te kunnen participeren. Mensen zijn verschillend en hebben verschillende dingen nodig om goed te kunnen functioneren in werk en de maatschappij. Om gelijke kansen te bieden, moeten we mensen ongelijk behandelen. Deze gedachtegang toepassen in organisaties en re-integratietrajecten is de uitdaging waar we binnen de leerstoel verder mee aan de slag gaan.'

* Prof. dr. Margot Joosen is als bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Participatie verbonden aan Tranzo, Tilburg University. De bijzondere leerstoel is ingesteld door het AKC in samenspraak met de NVvA en ondergebracht bij de Academische Werkplaats Arbeid & Gezondheid van Tranzo.

Onderzoek naar verantwoorde ondersteuning van arbeidsdeskundigen door AI: Jouw ervaring telt!



AI wordt steeds vaker gebruikt in werk. Bijvoorbeeld bij het rapporteren, analyseren of verkennen van re-integratiemogelijkheden. AI biedt kansen, maar brengt ook risico's met zich mee. Hoe zorg je dat AI jouw werk ondersteunt en dat je zelf kritisch blijft en de regie houdt?

TNO start een vervolgonderzoek naar het verantwoord gebruik van AI door arbeidsdeskundigen. In een eerder onderzoek zijn de kansen van AI voor het arbeidsdeskundig vak verkend (publicatie in februari 2026). Nu zetten we in opdracht van het AKC de volgende stap en focussen we op praktische ondersteuning voor arbeidsdeskundigen om AI kritisch en verantwoord te gebruiken.

Wat willen we onderzoeken?

- Welke AI gebruiken arbeidsdeskundigen al in de praktijk, hoe en waarvoor?
- Hoe controleren zij de output van AI en waar leidt die controle toe?
- Hoe kunnen we arbeidsdeskundigen zo ondersteunen dat ze AI op een verantwoorde en waardevolle manier inzetten?

Op basis van dit onderzoek ontwikkelt en evalueert TNO, samen met arbeidsdeskundigen, een reflectietool die ondersteunt bij het beoordelen, controleren en aanpassen van AI-output.

Doe mee en denk mee!

Het onderzoek start met een korte vragenlijst. Vul jij 'm ook in? Ook als je (nog) weinig of geen AI gebruikt, is jouw input belangrijk voor een compleet en realistisch beeld van de praktijk. Hoe meer arbeidsdeskundigen meedoen, hoe beter we samen kunnen zorgen voor een verantwoorde en waardevolle inzet van AI in het vak. Samen zetten we de volgende stap naar de inzet van AI in het arbeidsdeskundig werk. AI als hulpmiddel, met jou als professional aan het stuur.

Scan de QR-code en vul de vragenlijst in →



AKC verbindt zich aan de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid

Arbeidsdeskundigen staan dagelijks voor de vraag hoe mensen duurzaam, gezond en met perspectief aan het werk kunnen blijven of komen. Daarom heeft het AKC zich in 2025 aangesloten bij de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid (AWAG) van Tranzo, Tilburg University.

Binnen deze academische werkplaats werken wetenschap en praktijk al tien jaar intensief samen aan onderzoek en kennisuitwisseling over arbeid, gezondheid en participatie. Dit alles om duurzame inzetbaarheid, welzijn en mentale gezondheid te bevorderen van werkkenden en van mensen die (nog) niet aan de arbeidsmarkt meedoen.

Termijnen van 5 jaar

De samenwerking binnen AWAG loopt steeds in termijnen van 5 jaar. Met de start van de derde termijn, eind 2025, heeft het AKC zich aan deze werkplaats verbonden. 'Onze bijzondere hoogleraar is ook verbonden aan AWAG', vertelt AKC-directeur Marianne Holleman. 'Via die lijn waren er al contacten met AWAG. Het verschil is dat we nu structureel actief gaan samenwerken met de partners in AWAG. Het werkgeversperspectief is in AWAG aanwezig, wat voor ons belangrijk is. Bovendien zorgen we voor inbreng van het perspectief van de arbeidsdeskundige en andere professionals.'

Wat kan wel?

Een belangrijke bestaansreden van de AWAG is het doorbreken van het traditionele medische denken. Daarin staan ziekte en beperkingen centraal en wordt werk vaak pas weer mogelijk



geacht na volledig herstel. In plaats daarvan kiest AWAG bewust voor een mensgerichte benadering: contextgevoelig en gericht op wat wél kan. Daarbij werken de partners vanuit vernieuwende perspectieven zoals het biopsychosociale model, positieve gezondheid en het Capability-gedachtegoed. De centrale vraag is steeds: kunnen mensen zijn en doen wat zij zelf

waardevol vinden in werk en leven, en biedt hun (werk)omgeving daar voldoende ruimte voor?

Evidence based werken

Evidence based werken vormt daarbij de rode draad. Het gaat binnen de academische werkplaats niet alleen om kennisontwikkeling, maar juist om het toepassen ervan in de praktijk. Door de intensieve samenwerking tussen onderzoekers, professionals, werkgevers en werknemers worden onderzoeksresultaten

taten vertaald naar concrete interventies en werkwijzen.

Marianne: 'Wij werken als AKC steeds meer samen. Daardoor kunnen we meer kennis ontwikkelen én ontstaan er mogelijkheden om onze kennis breder te delen. Een academische werkplaats is een goede manier om wetenschap en praktijk met elkaar te verbinden. Dat sluit aan bij onze doelstelling, want die verbinding is noodzakelijk om de nieuwe inzichten uit onderzoek toe te passen en daarmee bij te dragen aan duurzame arbeidsparticipatie.'

AKC in 2026 Jaarplan: Een jaar van afronden, verdiepen en vooruitkijken

2026 is voor het AKC een bijzonder jaar. Het is het laatste jaar van de strategie 'Toekomstbestendige professional' en tegelijk een scharnierjaar richting een nieuwe koers vanaf 2027. We blijven werken aan de speerpunten uit de strategie. Daarnaast staat het jaar 2026 in het teken van verandering. Daarmee is het een opstap naar de nieuwe AKC-strategie.

De speerpunten uit de strategie zijn onverminderd actueel. Arbeidsmarkt, technologisering, toepasbare kennis, multidisciplinaire samenwerking, aandacht voor het cliëntperspectief en versterking van de beroepsidentiteit van de professional blijven belangrijke inhoudelijke pijlers.

Eigen website en nieuwsbrief

Tegelijkertijd verschuift de positie van het AKC: het kenniscentrum opereert steeds zelfstandiger en zet buiten de NVvA-structuur zijn activiteiten voort. Onder meer met een nieuwe website en een eigen nieuwsbrief. Deze gaan naar verwachting in maart 2026 live.

Bijzonder hoogleraar

In 2025 ging bijzonder hoogleraar Roland Blom, die 8 jaar aan het AKC verbonden is geweest, met emeritaat. Op 22 april 2026 organiseren Tilburg University en het AKC het afscheidssymposium 'Een beslissend moment. Onderzoek naar werkinclusie en de lange adem van innovatie' plaats.

Na een uitgebreid werving- en selectieproces werd Margot Joosen op 1 december benoemd als nieuwe bijzonder hoogleraar. In 2026 gaan we de samenwerking met Margot opstarten, wat leidt tot de nadere

invulling voor de bijzondere leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Participatie.

Een brede blik

Het AKC richt zich niet alleen op thema's die spelen in het vakgebied van de arbeidsdeskundigen. We sluiten proactief aan bij bredere maatschappelijke opgaven en samenwerkingsverbanden rond arbeid en gezondheid. Zo verkennen we verdergaande samenwerking met SAM (beroepsvereniging voor professionals in het sociaal domein). Met als doel arbeidsdeskundigen én andere professionals te ondersteunen en versterken bij het realiseren van duurzame arbeidsparticipatie.



Vincent Braun en Marianne Holleman van het AKC op het Najaarscongres.

Volgende week ben ik er weer!

Empowerment voor de re-integrant

In haar boek "Volgende week ben ik er weer!" legt re-integratiecoach Amber Hackmann stap voor stap uit wat de rechten en plichten zijn als je niet kunt werken. Het boek is weliswaar geschreven voor werknemers, maar kan ook voor professionals en leidinggevenden een eyeopener zijn. 'Je kunt je beter verplaatsen in de situatie waarin de zieke werknemer zich bevindt. Het kan de re-integratie absoluut ten goede komen.'

TEKST | Diederik Wieman



Amber Hackmann werkte jarenlang als HR-adviseur, leidinggevende en re-integratie- en spoor 2-coach. Naast de werkzaamheden voor haar eigen onderneming als adviseur mensgericht werken, is ze sinds vier jaar ook intern re-integratiecoach bij team Vitaal van de Politie Eenheid Noord-Holland. Deze speciale afdeling richt zich op de re-integratie van politiemensen die langdurig verzuimen. Alhoewel ze schrijven leuk vindt en ook de nodige blogs produceerde, lag het niet voor de hand dat ze een boek over verzuim zou schrijven.

Wereld van verschil

Dat het er toch kwam had een duidelijke reden. 'Toen ik twee jaar geleden geopereerd moest worden, merkte ik aan den lijve hoe er met je wordt omgegaan als je niet kunt werken. Ik dacht dat ik alles wist over verzuim, maar had geen idee hoe het voelt om aan de andere kant te staan. Ondanks dat ik de wereld van verzuim snap, de taal spreek en weet wat er van mij wordt verwacht, voelde ik mij ongelofelijk kwetsbaar. Ik was daar helemaal niet op bedacht. Ik schrok er van, want als het op mij al zo'n impact heeft, hoe moet dat dan voor andere werknemers zijn?'

Het was een wereld van verschil toen ze zelf ging re-integreren. 'Ik schaamde me naar mijn werkgever dat ik niet werkte, voelde me onzeker en kreeg te maken met professionals die de regels ook niet altijd bleken te kennen. Uiteindelijk is mijn situatie relatief kort geweest. Drie maanden is echt niet spannend. Maar het gaf mij ontzettend veel inzichten. Ik dacht hier moet ik iets mee.'

Uitleg

Ze besloot om haar vakkennis en persoonlijke ervaring in een boek vast te leggen en had daarbij een goed voorbeeld op haar netvlies. 'Een paar jaar geleden schreef Nicoline van Klaveren "Wegwijs in de Wia". Een

geweldig boek, omdat het specifiek voor werknemers is geschreven.' In "Volgende week ben ik er weer!" hanteert Amber hetzelfde concept. Ze legt stap voor stap uit welke rechten en plichten er zijn als je niet kunt werken. Van de eerste ziekmelding tot het gesprek met de bedrijfsarts. Maar ook hoe je sneller professionele zorg kunt krijgen en hoe je kunt bijdragen aan je eigen herstel en op een goede manier kunt starten met re-integreren. Ook is er een apart hoofdstuk over het arbeidsdeskundig onderzoek waarin wordt uitgelegd wat de arbeidsdeskundige doet en hoe je je kunt voorbereiden op het gesprek.

Perspectief

De titel van het boek is tweeledig, vertelt Amber. 'Vaak hikken mensen aan tegen het ziekmelden. Ze houden het vol tot het echt niet meer gaat. Als ze zich dan ziekmelden is het vaak: volgende week ben ik er weer, terwijl dat in de praktijk natuurlijk niet altijd het geval is. Anderzijds wil ik met de titel mensen ook perspectief bieden. Er volgende week weer zijn. Dat is iets waar je aan werkt om weer voor elkaar te krijgen.'

Het boek is geschreven voor de werknemer. Het is toegankelijk, duidelijk en overzichtelijk ingedeeld. 'Tegelijkertijd hoop ik ook dat veel professionals en leidinggevenden het zullen lezen. Ik heb tijdens het schrijven – naast re-integranten – ook arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen en andere betrokken verzuimprofessionals mee laten lezen. Die vonden het vooral verhelderend om de problematiek eens vanuit de werknemer te ervaren. Daardoor ontstaat nog beter begrip hoe het voor de werknemer is.'

Als professional is het je vak, zo stelt ze. 'En ook al ben je nog zo mensgericht; om vijf uur trek je de deur achter je dicht. Maar de medewerker is non-stop uit de running. Dat moet je je goed realiseren. Het maakt hem niet uit of je als professional alles volgens het boekje doet. Wat ze wel uitmaakt is dat ze serieus genomen worden en gezien en gehoord voelen.'



Opjuttten

Volgens Amber worden mensen vaak opgejut om weer zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Terwijl het juist belangrijk is om als professional soms naast iemand te gaan staan wanneer deze in een pittige tijd van zijn leven zit.

'Veel boeken gaan over verzuimbeleid, maar doen we altijd de goede dingen daarin? Kijken we met een mensgerichte blik naar wat iemand echt nodig heeft, waardoor je daar ook als organisatie en professional beter van wordt? De verbinding begint niet wanneer iemand ziek wordt. Die maak je al wanneer iemand in je team komt of bij je bedrijf komt werken.' Wanneer die verbinding goed is, kun je ook veel makkelijker passende oplossingen vinden als iemand uitvalt. 'Als je diep in mijn hart kijkt, zou ik liever helemaal geen Wvp hebben. In het ideale plaatje bespreken werkgever en werknemer met elkaar wat nodig is voor een goed herstel, zodat de werknemer weer lekker aan het werk kan. Dat werkt veel beter dan al die procedures die we met elkaar hebben opgetuigd. De werkgever moet dan wel over alle tools beschikken om het proces te begeleiden. Maar vanuit de praktijk weet je dat dat niet altijd reëel is om te verwachten. Toch zou het veel meer recht doen aan de mens en ook aan de werkgeverskant. De werkgever zit ook niet te wachten op al dat gedoe. Het moet simpeler en effectiever kunnen en daarmee ook goedkoper. Maar er spelen helaas ook te veel belangen die het ingewikkeld houden.'

Houvast

Zolang de materie complex blijft kan het boek uitkomst bieden voor de werknemer. 'Ik hoop dat zoveel mogelijk mensen die langdurig zijn uitgevallen dit boek onder ogen krijgen en daar handvatten en steun uit halen. Dat ze met meer zelfvertrouwen in het proces staan. Ik kreeg laatst een appje van iemand die voor het eerst naar de bedrijfsarts moest en dat behoorlijk spannend vond. "Ik heb jouw hoofdstuk daarover gelezen en heb nu een steun in de rug." Dat is top, dat is precies wat het boek beoogt. Een stuk voorbereiding en rust omdat je weet wat je te wachten staat. Empowerment voor de re-integrant.'

Volgende week ben ik er weer

ISBN13:9789461266866

€ 24,99



Amber Hackmann

Plezier

Plezier beleven we allemaal, maar op verschillende manieren en we nemen het zelden serieus. In plaats daarvan moet alles nuttig zijn. Sporten doen we om fit worden, festivals zijn netwerkmomenten en series kijken we om mee te kunnen praten op kantoor. Plezier om het plezier is verdacht of gaat gepaard met schuldgevoel. In dit boek bevrijdt sociaal wetenschapper Linda Duits ons van deze last en biedt ze zeven principes waarmee je onbekommerd en optimaal plezier kan hebben. Een boek voor een leuker leven.



Leuk

ISBN 9789025911867

€ 23,99



Calamiteitentijdperk

Onze wereld is wankel geworden. We leven in een tijd van crises en calamiteiten: het Calamiteitperk. In dit boek onderzoekt filosoof en cabaretier Tim Fransen ons huidige tijdsgewricht. Hij laat zien hoe het vooruitgangdenken ons heeft misleid en vraagt zich af: hoe herstellen we de maatschappelijke fundamenteën die daardoor zijn aangetast? Welke inzet is er van ons burgers nodig om een duurzame samenleving te scheppen en weer een slagvaardige democratie te worden? Met 'In onze tijd' biedt hij handvatten voor een weerbare samenleving waarin weer volop hoop gloort.



In onze tijd

EAN 9789021342603

€ 24,99





Impact coalitieakkoord op de WIA en de arbeidsdeskundige

Het Interdepartementale Beleidsonderzoek (IBO) *Werk aan de WIA* liet eind 2025 weinig ruimte voor twijfel: het arbeidsongeschiktheidsstelsel heeft zijn grenzen bereikt. Niet alleen financieel, maar vooral uitvoerend en maatschappelijk. Wachtlijsten lopen op, beoordelingen stapelen zich op en het tekort aan verzekeringsartsen is structureel. Het IBO was daarmee meer dan een analyse; het was een noodsignaal richting de politiek.

Tekst | Marjol Nikkels-Agema

Met het coalitieakkoord Aan de Slag kiest het kabinet ervoor om eerst de uitvoeringsproblematiek bij UWV te stabiliseren en daarna de focus te verleggen naar activering. In dit artikel sta ik stil bij wat deze koers betekent voor de WIA en voor de rol van de arbeidsdeskundige.

Het IBO als kantelpunt

Waar eerdere evaluaties van de WIA vooral gericht waren op bijsturen en repareren, maakt het IBO zichtbaar dat de problemen structureel zijn. De jaarlijkse instroom in de WIA is sterk gestegen, met name door psychische en psychosociale aandoeningen. Tegelijkertijd blijft het totale ziekteverzuim relatief stabiel. Het probleem zit niet in méér ziekte, maar in meer langdurige uitval.

De uitvoering kan deze ontwikkeling niet bijhouden. Het tekort aan verzekeringsartsen is geen tijdelijk knelpunt, maar een structurele realiteit. Herbeoordelingen, duurzaamheidsbeoordelingen en bezwaarprocedures leggen een steeds grotere druk op het systeem. Het IBO is hierin helder: zonder ingrijpen wordt het stelsel onuitvoerbaar. Belangrijk is dat het IBO geen losse

maatregelen presenteert, maar scenario's. Van stabiliseren (scenario 1), via een activeringsmodel zonder IVA (scenario 2), tot een uniform basisvangnet op sociaal minimumniveau (scenario 3). De impliciete boodschap is scherp: wie scenario 3 onwenselijk vindt, moet nú investeren in scenario 1 en 2.

Het coalitieakkoord volgt de IBO-analyse

Het coalitieakkoord sluit aan bij deze analyse. Op korte termijn ligt de focus op uitvoerbaarheid. Dat betekent niet dat inhoudelijke problemen worden ontkend, maar dat het stelsel eerst weer bestuurbaar moet worden gemaakt.

Concreet wordt ingezet op:

- het samenvoegen van WGA en IVA tot één WIA-regeling;
- het vervallen van de duurzaamheidstoets;
- strengere voorwaarden voor herbeoordelingen;
- taakherschikking binnen de sociaal-medische beoordeling;
- een maximale uitkering van 70 procent bij volledige arbeidsongeschiktheid.

Deze keuzes sluiten direct aan bij scenario 1 uit het IBO. De duurzaamheidsbeoordeling verdwijnt niet omdat duurzaamheid irrelevant zou zijn, maar omdat deze toets complex, tijdrovend en uitvoeringsintensief is. Hetzelfde geldt voor herbeoordelingen die primair zijn ingegeven door financiële prikkels, zoals het verschuiven van WGA naar IVA.

Voor de arbeidsdeskundige betekent dit dat medische fijnmazigheid minder leidend wordt en functionele inzetbaarheid nadrukkelijker centraal komt te staan.

Van stabiliseren naar begeleiden

Tegelijkertijd maakt het coalitieakkoord duidelijk dat stabiliseren geen eindstation is. Parallel aan de kortetermijnmaatregelen wordt gewerkt aan een fundamentele herziening van ziekte en arbeidsongeschiktheid op de middellange termijn.

De kern van deze herziening is een duidelijke verschuiving:

- van beoordelen naar begeleiden;
- van instroom naar duurzame inzetbaarheid;
- van uitkering als eindpunt naar uitke-



* Marjol Nikkels-Agema is directeur van Sensio Opleidingen dat maatwerkopleidingen en bijscholingen verzorgt op het gebied van sociale zekerheid, verzuim en re-integratie.

“Het stelsel moet eerst weer bestuurbaar gemaakt worden”

ring als instrument.

Re-integratie moet veel eerder en intensiever starten, met een duidelijke focus op het eerste ziektejaar. Werkcentra en arbeidsmarktregio's krijgen een centrale rol in de samenwerking tussen UWV, gemeenten en werkgevers.

Belemmeringen om te werken of bij te verdienen worden weggenomen, onder meer via een terugvaloptie.

Dit sluit aan bij de analyse uit het IBO: het kantelpunt naar langdurige uitval ligt vaak vóór het tweede ziektejaar. Wie daar niet ingrijpt, is te laat.

Transitievergoeding en WW

Preventie moet volgens het coalitieakkoord een prominentere plaats krijgen, al wordt deze ambitie inhoudelijk nog beperkt uitgewerkt. Wel is duidelijk dat scholing en leven lang ontwikkelen sterker worden gepositioneerd. De transitievergoeding moet explicieter worden ingezet voor ontwikkeling en mobiliteit. Overigens wordt de compensatie van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid volledig afgeschaft ook voor kleine werkgevers.

Ook de Werkloosheidswet wordt aangepast. De maximale duur van de WW-uitkering wordt teruggebracht tot één jaar. Daarmee verschuift het accent nadrukkelijk naar snelle herplaatsing en activering, maar neemt ook de druk toe op effectieve begeleiding en passende arbeidsmarktmatches in de eerste fase van werkloosheid.

De arbeidsdeskundige in een veranderend stelsel

Deze veranderingen raken direct aan de kern van het vak. In het klassieke WIA-denken lag de arbeidsdeskundige vaak aan het einde van het traject: eerst de medische beoordeling, daarna de arbeidskundige duiding. In het

nieuwe denken verschuift deze volgorde.

Arbeidsdeskundige expertise wordt relevanter voordat formele oordelen zijn geveld.

De centrale vragen zijn niet langer primair hoeveel verdienvermogen iemand heeft verloren, maar:

- wat iemand functioneel nog kan;
- onder welke voorwaarden arbeid mogelijk is;
- hoe werk georganiseerd of aangepast kan worden;
- welke alternatieven realistisch zijn.

Dit vraagt om een meer regisserende rol, waarin de arbeidsdeskundige meedenkt over werkherstattingsarrangementen, duurzame inzetbaarheid en realistische matching.

Dossierkwaliteit krijgt een andere lading

Met strengere filtering van herbeoordelingen en minder nadruk op medische detaillering, wordt de kwaliteit van re-integratie binnen de 104 weken verzuim nog belangrijker. Een goed dossier onderbouwt niet alleen een claim, maar vooral de keuzes in activering, begeleiding en verplichtingen.

Een sterk dossier laat zien:

- welke interventies zijn ingezet;
- waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt;
- welke belemmeringen beïnvloedbaar zijn;
- hoe belastbaarheid zich ontwikkelt in de tijd.

Dit is essentieel voor rechtsbescherming, maar ook voor draagvlak bij werknemer en werkgever.

Focus op activering

Het coalitieakkoord markeert geen eindpunt, maar een richting. Het IBO laat zien wat er gebeurt als we blijven uitstellen. De keuzes die nu worden gemaakt, vragen om een actieve rol van de arbeidsdeskundige.



Wie nu al inzet op activering, functionele inzetbaarheid en preventie, sluit aan bij de richting die het kabinet inzet. De arbeidsdeskundige staat daarmee niet aan de zijlijn van deze hervormingen, maar er middenin.



Scenario's uit het IBO: waarom uitstel risico's vergroot

Het IBO schetst scenario 3, het uniforme basisvangnet, nadrukkelijk als onwenselijk maar reëel eindpunt bij uitstel. In dat scenario verdwijnen loonafhankelijke uitkeringen, verfijnde beoordelingsroutes en premie-differentiatie. Wat resteert is een eenvoudiger stelsel met een basisvangnet op minimumloonniveau en een participatieplicht naar vermogen. Het coalitieakkoord probeert dit scenario te voorkomen door nu te investeren in stabilisatie en activering. Dat roept fundamentele vragen op voor de beroepsgroep:

- Zijn wij vroeg genoeg betrokken in het verzuimproces?
- Sturen wij voldoende op functionele inzetbaarheid?
- Zijn we toegerust voor psychische en psychosociale problematiek?
- Kunnen we het spanningsveld tussen activering en bescherming professioneel dragen?

Reactie NVvA op regeerakkoord

Wij erkennen en onderschrijven de ambitie uit het coalitieakkoord 2026–2030 om het stelsel van werk en sociale zekerheid te vereenvoudigen, te humaniseren en sterker te richten op participatie en werk. De nadruk op preventie, tijdige en passende re-integratie en het benutten van wat mensen nog wél kunnen, sluit nauw aan bij de kern van het arbeidsdeskundig vak.



Tegelijkertijd benadrukt de NVvA dat deze ambities alleen duurzaam gerealiseerd kunnen worden wanneer uitvoerbaarheid, professionele ruimte en realistische verwachtingen expliciet leidend zijn in de verdere uitwerking. Hervormingen vragen om heldere kaders, werkbare wet- en regelgeving en voldoende ruimte voor maatwerk in complexe praktijksituaties, waarin gezondheid, belastbaarheid, werk en persoonlijke omstandigheden samenkomen.

Beschikbaar

Arbeidsdeskundigen werken dagelijks op het snijvlak van beleid en uitvoering. Zij zien in de praktijk wat helpt om mensen duurzaam aan het werk te houden of te begeleiden naar passend werk, en waar systemen, regels of prikkels juist belemmerend werken. Die praktijkkennis is essentieel om de beoogde stelselwijzigingen niet alleen beleidsmatig, maar ook in de uitvoering te laten slagen. De NVvA stelt zich daarom nadrukkelijk beschikbaar als constructieve en deskundige gesprekspartner bij de verdere uitwerking van de aangekondigde hervormingen. Vanuit arbeidsdeskundige expertise draagt de vereniging graag bij aan oplossingen die recht doen aan de menselijke maat, de uitvoeringspraktijk versterken en bijdragen aan een sociaal zekerheidsstelsel dat daadwerkelijk werkt voor

mensen, professionals en werkgevers.

Hieronder vind je een samenvatting van het coalitieakkoord 2026-2030 (D66, VVD, CDA), met focus op wat voor arbeidsdeskundigen inhoudelijk en professioneel het meest relevant is.

1. Grote lijn: andere koers in werk & zekerheid

Het akkoord zet in op:

- Meer activering en beweging op de arbeidsmarkt
- Snellere en betere re-integratie maar daar geen extra geld voor investeren
- Hervorming van het stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Preventie en duurzame inzetbaarheid

2. Ziekte & arbeidsongeschiktheid

Het arbeidsongeschiktheidsstelsel (WIA) wordt als knelpunt in uitvoerbaarheid benoemd en krijgt een ingrijpende herziening

Korte termijn:

- Meer menselijke maat in beoordeling en uitvoering.
- Betere samenwerking tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen.
- Meegroeierende re-integratie: begeleiding begint eerder en blijft niet statisch.
- Strengere voorwaarden voor WIA-herbeoordelingen.
- IVA wordt afgeschaft voor nieuwe instroom om vastlopen te voorkomen.

Lange termijn:

- Fundamentele herziening van het stelsel, met focus op:
 - wat iemand nog wél kan
 - snelle begeleiding naar werk
 - een vangnet voor wie echt niet kan werken

3. Wet verbetering poortwachter & loondoorbetaling

- Loondoorbetaling bij ziekte blijft belangrijk als re-integratieprikkel, maar wordt werkbaarder gemaakt voor werkgevers, vooral mkb.
- Wet Verbetering Poortwachter wordt ontbureaucratiseerd:
 - minder rapportageverplichtingen
 - meer duidelijkheid over sancties
 - meer ruimte voor maatwerk en direct contact

Doel: sneller herstel en snellere werkhervatting

4. Werk-naar-werk als hoofdroute

- Werk-naar-werk wordt dé norm bij (dreigend) ontslag, bij zwaar of niet-passend werk en bij loopbaanverandering
- Transitievergoeding wordt hervormd:
 - nadrukkelijk gekoppeld aan om- en bijscholing
 - inzetbaar via Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
- Werkgevers die aantoonbaar investeren in scholing, re-integratie en inzetbaarheid krijgen lagere of geen transitievergoedingsverplichtingen.
- Compensatie transitievergoeding na 2 jaar ziekte wordt afgeschaft.

5. Preventie & duurzame inzetbaarheid

- Sterke inzet op preventie van uitval:
 - gezond werken
 - sociale innovatie
 - aantrekkelijk werkgeverschap
- Arbeidsinspectie krijgt meer ruimte voor handhaving op preventie.
- Belemmeringen om (deels) te werken of bij te verdienen worden weggenomen.

6. Zelfstandigen & arbeidsongeschiktheid

- Invoering Zelfstandigenwet, rechtsvermoeden van werknemerschap
- Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (BAZ) met opt-out via private verzekering

7. Uitkeringen voor hoge inkomens aanzienlijk verlagen

- Verlagen van het uitkeringsplafond voor nieuwe en lopende uitkeringen.
- Het verlaagde plafond raakt mensen met hoge salarissen die een WW, WIA of andere sociale uitkering ontvangen om arbeidsparticipatie te bevorderen.

Wat kan dit betekenen voor arbeidsdeskundigen?

- Mogelijke een meer inhoudelijke en regisserende rol in re-integratie
- Meer aandacht voor werk- en perspectiefgericht denken
- Minder focus op "claimbeoordeling", meer op vermogen en inzetbaarheid
- Er is een kans voor betrokkenheid vroeg in het proces
- Toenemende samenwerking met artsen, werkgevers, UWV en regionale werkcentra

De Arbeidsdeskundige van de Toekomst

Waar staat de arbeidsdeskundige en het arbeidsdeskundig vak in 2030? En wat is er nodig om daar samen te komen? Met die centrale vragen is de NVvA in 2022 gestart met het project De Arbeidsdeskundige van de Toekomst.

Gezamenlijke ambities

In het voorjaar van 2023 vond de aftrap plaats tijdens een Bilderbergconferentie. Arbeidsdeskundigen uit verschillende werkelden gingen daar intensief met elkaar in gesprek over de toekomst van ons vak en de ontwikkeling van de arbeidsdeskundige. Dat resulteerde in een eerste set toekomstambities, die daarna zijn aangescherpt, verbreed en uiteindelijk vastgesteld door de Algemene Ledenvergadering op ... datum.

De ALV koos voor zeven prioritaire thema's die richting geven aan de ontwikkeling van het vak alsook de ontwikkeling van de arbeidsdeskundige. Dit richting 2030: vak, kwaliteit, kennis, houding en vaardigheden, opleiding, status, imago en toegankelijkheid. Binnen elk thema zijn ambities geformuleerd die samen de bouwstenen vormen voor een toekomstbestendig arbeidsdeskundig beroep.

Van ambitie naar concrete plannen

Voor ieder thema zijn werkgroepen aan de slag gegaan. Zij brachten kansen en knelpunten in kaart en werkten aan plannen van aanpak die laten zien wat er nodig is om deze ambities daadwerkelijk te realiseren. Deze fase heeft veel waardevolle inzichten opgeleverd.

Nu: samenbrengen en keuzes maken

De volgende stap: het samenvoegen van alle plannen tot één integraal strategisch document. Dit document schetst een samenhangende visie op de toekomst van het vak en de ontwikkeling van de arbeidsdeskundige.

Denk en praat mee op 24 maart 2026

Voordat dit strategische document definitief wordt, nodigen wij je uit om te reflecteren, te discussiëren en mee te denken tijdens het mini-congres De AD van de Toekomst op 24 maart in Den Bosch. Want De toekomst van het vak maken we samen! **Schrijf je in via de website. Doe mee, denk mee en laat je stem horen!**



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

De hypernerveuze samenleving



Tegenwoordig schijnen we te leven in een hypernerveuze samenleving en dat is niet goed. Dat kan ik me goed indenken. Gaat van het woord 'nerveus' al niet echt een kalmerende werking uit, het woord 'hypernerveus' is hiervan een overtreffende trap en wordt beschreven als 'een staat van intense zenuwachtigheid en alertheid'.

Zo'n gevoel dat veel arbeidsdeskundigen in opleiding hebben voordat ze hun final assessment ingaan. Dát gevoel. Alleen dan permanent. Of, om het in FML-termen te zeggen: 'duurzaam'. Kortom, we schijnen dus een samenleving te hebben die duurzaam in een staat van superstress verkeert. Daar worden we niet gelukkiger van en het kost de maatschappij veel geld. Aldus het rapport Op de Rem van de Raad van Volksgezondheid en Samenleving (september 2025).

Nu kan ik me daar ook wel iets bij voorstellen. Een mens moet tegenwoordig behoorlijk wat in het werk stellen om relaxed en zorgeloos door het leven te gaan. Gevaar ligt overal op de loer. Zelfs bij het uitslapen op zondag. Want ook een milde verstoring van het dag- en nachtritme kan 'leiden tot slaapproblemen, vermoeidheid, concentratie- en stemmingsproblemen, en kan op lange termijn het risico op obesitas, diabetes, hart- en vaatziekten, depressie en dementie veroorzaken'. Toe maar. Lekker een dag bankhangen is er ook al niet bij, want 'dit is een vorm van passieve rust die ervoor zorgt dat je mentale vermoeidheid alleen maar toeneemt. Kies voor actieve rust en maak een lijstje met activiteiten waarbij je niet na hoeft te denken, zoals het wassen van de auto'. Je moet er maar zin in hebben.

Ik bedenk dit niet zelf. Een rondje smartphone geeft deze informatie. De telefoon is sowieso niet een voorwerp dat veel rust brengt. Het piept, zoemt, buzzt, belt en pingt om de haverklap om aandacht te vragen voor weer een of ander zinloos nieuwsfeit. Of niet zinloos, maar dat kan je vooraf niet weten, waardoor het negeren van dat hinderlijke gejeengel net zoveel

onrust geeft als er 'even' naar kijken. En voordat je het weet ben je weer een half uur verder gescrold en geswipet. Het schrijven van deze column duurt dan ook al uren. Terwijl ik op zoek was naar het begrip 'hypernerveus' heb ik inmiddels 7 filmpjes gezien over hysterische katten, 11 advertorials over melatonine, het gevaar van slaapapneu, retteketet-naar-beter-bed, yoga nidra 'voor meer rust en ontspanning' en een kleiende kunstenares (Why!?) Ja, het is altijd weer een verrassing wat het algoritme nu weer in petto heeft.

Zo was ik op zoek naar nieuwe wandelschoenen. Binnen vijf minuten was ik op de hoogte van alle wandelroutes in de Kaukasus en werd ik in één moeite door gewezen op de gevaren van wandelen op slippers, bevriezingsverschijnselen bij onderkoeling en berggeiten op grote hoogtes. Ik had geen enkele behoefte aan deze kennis, maar nu zit ik dus al een half uur met een mekkerende berggeit in mijn hoofd. En ben ik nog steeds geen steek verder met mijn column. Maar ja, de deadline komt nu toch écht in zicht. Mijn agenda zit de komende dagen nokkievol, hoe ga ik dat voor elkaar krijgen? Waar kan ik in vredesnaam de tijd vrijmaken om de rust te pakken voor het schrijven. Wanneer dan... hoe... stress... paniek... aahhh.

(Ps: ik kan natuurlijk ook ChatGPT gebruiken, maar van een béétje zelf nadenken is nog nooit een mens slechter geworden.)

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



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

ESTRO CARE
For Work

Training voor professionals Werken met de Overgang



Overgangsklachten hebben directe impact op inzetbaarheid en herstel.

Maar hoe herken je dit en hoe maak je het bespreekbaar?
In deze praktijkgerichte training leer je overgangsklachten
herkennen en krijg je handvatten om de impact op
werkvermogen te verkleinen.

Geaccrediteerd met 5 PE-punten. Meerdere startdata in 2026.



Meer informatie en aanmelden op:
deovergangophetwerk.nl

Specialisatie arbeidsdeskundige binnen de AOV

Voor arbeidsdeskundigen die zich willen specialiseren binnen het AOV-domein

- Praktijkgericht en verdiepend
- 5 lesdagen
- Inclusief PE-punten

Kosten **€2.285,-**



www.ivaopleidingen.nl



085 077 36 10



IVA
opleidingen



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