

# adviesie

46e JAARGANG | SEPTEMBER 2024 | NUMMER 4



15 jaar  
AKC!

Pag. 24

Wat te doen bij signalen  
van suïcidaal gedrag?

## Durf de vraag te stellen

Defensie geeft iedereen een kans

## INCLUSIE is van groot belang voor Defensie

→ Inspiratietool Inclusieve  
Technologie

→ Aanpak schijn-  
zelfstandigheid

## ARBEIDSMOGELIJKHEDENCHECK

---

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

## AD ASSIST

---

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

**Kosteloos proberen?**

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

# Podcast tips

Kijk op pagina 29

## Colofon

46e jaargang nummer 4 • September 2024

AD Visie is een uitgave van [www.oblomovmedia.nl](http://www.oblomovmedia.nl)  
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt vijf maal per jaar.

**Hoofdredacteur** → Raoul Koolen

**Redactie** → Geert Beckers Claudia Bouwman, Bas Hagooort, Willemie de Hoop (NVvA), Marianne Holleman (AKC), Agnes Lammers, Anjo van Soest, Freerk Tuinenga, Diederik Wieman (Oblov Media)

**Aan dit nummer werkten mee** → Karin Baggerman, Raymond Laenen, Marjol Nikkels-Agema

**Eindredactie** → Diede Wieman

**Fotografie** → iStock, Pixabay

**Vormgeving** → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

**Drukwerk** → Printweb Media B.V.

**Uitgever** → Diederik Wieman

### Redactieadres

Oblov Media  
Parklaan 44, 3765 GK Soest  
Telefoon: 06-53467221  
E-mail: [redactie@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:redactie@arbeidsdeskundigen.nl)

### Advertenties

Oblov Media, Parklaan 44, 3765 GK Soest  
Diederik Wieman 06-53467221  
E-mail: [adverteren@arbeidsdeskundigen.nl](mailto: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](mailto:nvva@arbeidsdeskundigen.nl)

**Internet:** [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://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

# Wat te doen bij signalen van suïcidaal gedrag?

Wat moet je als arbeidsdeskundige doen wanneer de persoon die tegenover je zit het niet meer ziet zitten? Of wanneer je zelf vermoedt dat iemand kampt met suïcidale gedachten?

6



## Defensie geeft iedereen een kans



Foto: Ministerie van Defensie

Inclusie is van groot belang voor Defensie. Zo is er een stevig re-integratiebeleid en ook wordt hard getrokken aan het realiseren van de banenafpraak.

10

## Inspiratietool Inclusieve Technologie

TNO en Amsterdam UMC hebben, in samenwerking met het AKC, technologieën geïnventariseerd die werk toegankelijker maken.

14

## En verder...

Het werk van de voorzitter	20
Burn-out stigma frustreert loopbaan	23
15 jaar AKC	24
Column Karin Baggerman	30



### AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. John Smael (63) doet zijn werk vanuit zijn camper.

18



## Suicide

Op 5 november 2012 werd mijn wereld even stilgezet. Vroeg in de ochtend kreeg ik op mijn werk een telefoontje dat een van mijn beste vrienden zichzelf van het leven had beroofd. Het was niet geheel onverwacht, het ging al een tijd niet goed met hem. We hadden erover gesproken, zelfs letterlijk over zelfmoord. Hij verzekerde me dat het niet zover zou komen. Passende hulp was net opgestart, maar waarschijnlijk kwamen juist toen alle nare gevoelens en gedachten naar boven. De medicatie werkte nog niet goed, en de balans was zoek. En op dat fatale moment was het blijkbaar allemaal te veel.

Negen jaar later, op dezelfde dag, werd mijn dochter geboren. Een wonderlijke samenloop. Regelmatig denk ik nog aan mijn vriend. Hoe zou zijn leven eruit hebben gezien als we het tij hadden kunnen keren? Zou hij een gezin hebben gehad, en kinderen zoals ik? Of was het leed te diep om ooit echt te helen? Op feestjes was hij altijd het stralende middelpunt, de gangmaker die iedereen aan het lachen kreeg. Dat contrast blijft wringen. Dat iemand die zoveel vreugde bracht, zoveel pijn kon verbergen.

In mijn werk heb ik soms te maken met mensen die suïcidaal zijn. Het blijft moeilijk om dat gesprek aan te gaan, bang om de controle te verliezen. Maar ik weet ook dat juist die verbinding zo belangrijk is. Niemand mag zich alleen voelen. Eenzaamheid kan een dodelijke vijand zijn. Daarom kies ik ervoor het gesprek aan te gaan. Soms leidt dat tot waardevolle (helende) gesprekken. Maar helaas niet altijd.

Het is goed dat er in deze AD Visie aandacht wordt besteed aan dit onderwerp. We kunnen het misschien niet altijd voorkomen, maar door het bespreekbaar te maken, kunnen we soms iemands leven verlichten. Ga het gesprek daarom altijd aan!

*Raoul Koolen*

## Jokken op je CV

Voor 1 op de 8 Nederlanders is het geen probleem om op het eigen CV de feiten een beetje te verdraaien, blijkt uit het onderzoek van Validate, dat voor bedrijven (toekomstige) werknemers screent. Mannen liegen vaker op hun CV dan vrouwen. Van de mannen verdraait 15% wel eens de waarheid, bij vrouwen is dat minder dan 1 op de 10 (9%).

Mannen die liegen op het CV doen dat het vaakst als het gaat om hun werkervaring (43%). Vrouwen zijn wat dat betreft veel bescheidener (28%). Ook als het gaat over de lengte van een vorige baan (25% vs. 15%) en zakelijke interesses (21% vs. 13%) zijn er grote verschillen tussen mannen en vrouwen. Bij de jongste leeftijdsgroep (18-24 jaar) ligt het percentage dat liegt op het CV bijzonder hoog (20%). Onder 25 tot 34-jarigen neemt dit percentage al flink af naar 13%, om zo verder terug te lopen naar 7% onder 65 tot 70-jarigen.





## Sociale Veiligheid thema Week van de Werkstress

Sociale veiligheid op de werkvloer is het thema van de Week van de Werkstress 2024.

De themaweek vindt plaats van 11 t/m 15 november 2024 met op woensdag 13 november het OVAL Week van

de Werkstress evenement in Amersfoort. Het onderwerp is belangrijk omdat een gebrek aan een sociaal veilige werkomgeving kan bijdragen aan werkstress, wat negatieve gevolgen heeft voor individuele

medewerkers, teams en organisaties. Een werkomgeving waar sociale veiligheid niet vanzelfsprekend is, vertaalt zich in lagere productiviteit, meer ziekteverzuim en (langdurige) uitval: onwenselijke situaties voor zowel werkgever als werknemer. Scan de qr-code voor meer informatie.



## Nieuw Zorg & Werk Netwerk

Het nieuwe Zorg & Werk Netwerk is een online plek waar professionals op het gebied van arbeidsgerelateerde zorg samen kunnen werken. Naast dat ze elkaar kunnen vinden, kunnen zij online ook relevante kennis over arbeidsgerelateerde zorg met elkaar delen. Meer informatie of aanmelden? Check de qr-code. Het platform is door het RIVM gerealiseerd met subsidie van het ministerie van SWZ.



EEN KOPTELEFOON HEEFT OOK NADELEN

## TINNITUS door noise cancelling van koptelefoons?

Zowel op het werk als in de vrijetijd is de noise cancelling koptelefoon helemaal ingeburgerd. De voordelen zijn evident: je hebt minder last


van omgevingsgeluiden waardoor je je beter kunt concentreren. Ook beschermt de koptelefoon het gehoor (tot op zekere hoogte) tegen te hard geluid. Maar er zijn ook nadelen, stelt neurobioloog Brankele Frank op NPO Radio1. 'Noise cancelling koptelefoons maken je belevingswereld té stil. Je hebt omgevingsgeluid nodig om je te oriënteren. Als er heel veel stilte klinkt en je geen omgevingsgeluid meer hoort, dan raken je hersenen daar een beetje van de leg van. Dus die gaan hun interne versterker weer aanpassen zodat je die geluiden sterker hoort. Als je die koptelefoon dan weer afzet, ben je gevoeliger geworden voor geluid. En dan kan je er hoofdpijn, duizeligheid, een soort vermoeide oren en tinnitus van krijgen.'

Volg de QR voor de radiouitzending.



## PSA weer nummer 1 in beroepsziekten

De meest gemelde beroepsziekten in 2023 zijn net als het voorgaande jaar de psychische aandoeningen. Daarna volgen aandoeningen van het bewegingsapparaat. Beroepsziekten komen het meest voor in de branches overheid en openbaar bestuur, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en in de industrie. Dit blijkt uit 'Beroepsziekten in Cijfers 2024' van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. In 2023 zijn er 2.347 meldingen van beroepsziekten geregistreerd door het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) afkomstig van 590 bedrijfsartsen. De drie sectoren met de meeste beroepsziekten per 100.000 werknemers zijn: zakelijke dienstverlening (197), bouwnijverheid (174) en industrie (157).

A silhouette of a person's hand and arm raised against a green background. The hand is open with fingers spread, and the arm is extended upwards. The background is a solid, vibrant green color. The silhouette is dark, creating a strong contrast with the green background.

Wat te doen bij signalen  
van suïcidaal gedrag?

# Durf de vraag te stellen

Arbeidsdeskundigen moeten vaak ingrijpende gesprekken voeren over (verlies van) gezondheid, werk en inkomen. Dit doet natuurlijk iets met cliënten. Maar wat als de persoon die tegenover je zit het niet meer ziet zitten? Of wanneer je zelf vermoedt dat iemand kampt met suïcidale gedachten?

TEKST | Diederik Wieman

**D**e kille cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek spreken voor zich: afgelopen jaar stierven 10,4 op de 100.000 mensen door zelfdoding. Het aantal zelfdodingen schommelt al vele jaren rond de 1.850 per jaar en volgens stichting 113 Zelfmoordpreventie, worstelt een op de veertig Nederlanders met suïcidale gedachten. De kans dat je als arbeidsdeskundige iemand tegenover je krijgt met deze gedachten is bovendien extra groot,

blijkt uit de woorden van Jan Piet Baas, kwartiermaker werkgevers bij 113. 'Binnen de doelgroep arbeidsongeschikten is de kans vijf keer groter. In 2022 overleden er 52,58 op de 100.000 arbeidsongeschikten en bijna een kwart van de mensen die overlijden door zelfdoding is arbeidsongeschikt.'

Waarom het met name bij arbeidsongeschiktheid zo'n grote rol speelt is omdat de problemen zich dan vaak opstapelen.'

Je wordt geconfronteerd met ziekte of gebrek, vaak met een blijvend karakter. Je moet afscheid nemen van je gezondheid, maar ook van je beroep en daardoor mogelijk verlies aan zingeving en van je collega's met wie je soms jarenlang hebt samengewerkt. Het is een rouwproces. Bovendien is er vaak sprake van een inkomensachteruitgang. Als de uitgaven daar niet tijdig op zijn aangepast, komen er ook nog schulden bij om de hoek kijken. Daarnaast kan het gevoel ontstaan een last te zijn voor de maatschappij en kan het de zelfwaardering aantasten. Al deze factoren samen zorgen ervoor dat het risico op het ontwikkelen van suïcidale gedachten toeneemt.'

### Overvallen

Baas heeft vanuit zijn werk voor 113 veel mensen gesproken die arbeidsongeschikt zijn geraakt. 'Niemand heeft een handboekje in zijn leven meegekregen waarin staat hoe je hier mee om moet gaan. Wat ik vooral zie, is dat mensen de medische molen en de bijbehorende procedures ondergaan en veel minder letten op de emotionele en de praktische kant. Ze zijn vaak niet bezig met de verwerking en hebben geen focus op wat het op langere termijn betekent voor hun financiële positie.' Op enig moment worden de mensen dan overvallen door de realiteit en is de vraag bij wie ze op dat moment terecht kunnen met hun problemen. Baas merkt op dat verzekeringsartsen daar meestal niet mee bezig zijn. 'Ik probeer werkgevers en HR-adviseurs in die rol te krijgen. Ook denk ik dat er voor arbeidsdeskundigen een taak ligt.' Volgens hem zijn het immers cruciale momenten waarop arbeidsdeskundigen contact hebben met hun cliënten. Er wordt bepaald wat mensen nog wel kunnen, wat de restverdiencapaciteit is en dat is ook weer bepalend voor de hoogte van de uitkering. 'Als je dan geen werk kunt vinden voor jouw restverdiencapaciteit, zit je als cliënt zomaar op de snelweg richting de bijstand.'

Zeker gezien de incidentie in deze specifieke doelgroep, is het volgens Baas belangrijk om je voelhoorns goed uit te steken. Je kunt signaleren dat mensen somber zijn, en soms geven ze zelf concreet aan dat ze het niet meer zien zitten. Maar ook als het niet meteen duidelijk is, kun je iets doen. 'Deels is het signaleren, anderzijds kun je ook een open vraag stellen. Bijvoorbeeld: "Andere mensen die in zo'n situatie zitten als jij, ontwikkelen soms suïcidale gedachten. Hoe is dat voor jou?". Baas ontkracht meteen een van de mythes over zelfdoding (zie

kader): ernaar vragen kan iemand op gedachten brengen. 'Als iemand geen suïcidegedachten heeft, zal hij dat meteen zeggen zodra je ernaar vraagt. Maar wanneer iemand die wel heeft, is het vaak een opluchting wanneer ernaar gevraagd wordt. We hebben dit aan veel mensen voorgelegd en die zeiden allemaal: "Het was juist een opluchting om het erover te kunnen hebben."

De vraag stellen wordt vaak als een grote drempel ervaren, zo blijkt ook uit de trainingen die 113 organiseert. Toch is het belangrijk om over die drempel heen te stappen, vindt Baas. 'Het kan zorgen voor een opening in het gesprek. Voor de ander is het namelijk veel lastiger om erover te beginnen. Die zit al met de zwaarte van suïcidale gedachten, kan zich hiervoor schamen en wil bovendien niet een ander daarmee belasten. Die →



Jan Piet Baas, kwartiermaker werkgevers bij 113

## ERVARING UIT DE PRAKTIJK

### Ze vond haar leven in Nederland waardeloos geworden

'Ik was nog niet zo heel lang arbeidsdeskundige toen ik een jonge vrouw van 27 jaar op spreekuur kreeg. Ze had in Afrika gewoond en gewerkt. Die ervaring had veel indruk op haar gemaakt. De manier van leven. De mensen. De omstandigheden. Na terugkomst heeft ze wel geprobeerd om hier te werken, maar ze viel telkens uit. Ze vond haar en het leven in Nederland waardeloos geworden. Ze zei toen letterlijk tegen mij: ik stop ermee. Van die woorden ging zo'n dreiging uit, ik was er vast van overtuigd dat ze het zou gaan doen. Ik heb toen eigenlijk direct haar huisarts gebeld, maar die dacht dat het niet zo'n vaart zou lopen. Toen heb ik zelfs contact met de burgemeester gezocht, omdat die ook bepaalde bevoegdheden heeft om in te grijpen. Maar er werd niets gedaan. De volgende dag hoorde ik dat de vrouw voor de trein gesprongen was. Het voorval had uiteraard een grote impact op haar nabestaanden, maar ook op mij en mijn verdere loopbaan als arbeidsdeskundige. Ik zal in vergelijkbare gevallen nog sterker mijn intuïtie volgen, want mij werd toen duidelijk dat het wel degelijk zo'n vaart kan lopen.'







persoon zit dus met een dubbel zware lading in het gesprek.'

En wat moet je als professional doen wanneer uit observatie of het gesprek blijkt dat iemand inderdaad suïcidale neigingen heeft? Belangrijk om te weten is dat je het probleem als professional niet hoeft op te lossen. Vaak kan dit ook helemaal niet. 'Probeer niet om iemand ervan af te praten, maar luister oprecht en vraag of iemand kan vertellen wat ertoe geleid heeft dat die gedachten ontwikkeld zijn. We noemen dat contact maken met de wanhoop om te zien welke elementen daarin een rol spelen. Waarom iemand het gevoel heeft klem te zitten en geen oplossing meer ziet. Vraag of ze er met de huisarts of familie over gesproken hebben. En of ze het goed vinden dat je samen de huisarts of een familielid belt, zodat je zeker weet dat het contact gelegd is. Het is soms al helpend als je er voor iemand bent. Suïcide kan volgens Baas voorkomen worden, alhoewel hij met die mening heel voorzichtig is omdat je nooit die verantwoordelijkheid kan dragen. 'Loopt iemand bij de GGZ ga dan na of de suïcidaliteit daar wordt besproken. Is dat niet zo, stel dan voor samen met de behandelaar te bellen. Is iemand nog niet in beeld bij de GGZ? Neem dan voor verwijzing samen contact op met de huisarts of wijs op de online therapie van 113.'

### Praten

Erover praten is altijd een goede optie. Baas verloor twee familieleden aan suïcide. 'Er werd in onze familie niet over gesproken. Iedereen hield het voor zichzelf, maakte er zijn eigen verhaal van. Dan wordt suïcide soms eerder gezien als de nooddeur uit het leven. Uit onderzoek blijkt ook dat mensen die het in hun nabije omgeving meemaken zelf ook een groter risico lopen om suïcidedgedachten te ontwikkelen. Ze zien dan dat het een optie is en ook welke methoden effectief zijn.'

Wie zich zorgen maakt over een klant, hoeft het niet alleen te doen. 113 heeft een Overleg & Advieslijn (020 – 31138880) die op werkdagen tussen 9 en 16 uur bereikbaar is voor advies hoe je als professional kunt omgaan met cliënten, die kampen met suïcidaliteit. 'Je kunt ook bellen om te vragen of je goed gehandeld hebt. Want dat is ook altijd een belangrijk advies van ons: zorg als

## ERVARING UIT DE PRAKTIJK

### Toen ze met de uitkomsten van het onderzoek werd geconfronteerd ging het mis



'Nu alweer even geleden had ik een arbeidsdeskundig onderzoek gedaan voor een vrouw die door chronische depressie was uitgevallen voor werk. Ze hoorde dat ze ongeschikt was voor het eigen werk en op dit moment überhaupt niet belastbaar voor werk. Toen ze met de uitkomsten van het onderzoek werd geconfronteerd ging het mis. Ze vond dat ze niets waard was en wilde niet meer verder door alle pijn en teleurstelling. Ze zei ik gooi me voor de trein. Ik heb uiteindelijk een uur met haar aan de telefoon gezeten en ook meteen een afspraak met haar gemaakt voor over een paar dagen. Ook heb ik meteen contact gezocht met de bedrijfsarts en de werkgever. Ik vond het een ingrijpende gebeurtenis, zeker als zo'n situatie zich pal voor het weekend aandient. Ik heb er veel tijd en aandacht aanbesteed. En door goed samenspel met de werkgever en de bedrijfsarts is het gelukkig goed met de cliënt afgelopen. Maar op mij heeft grote indruk gemaakt.'

professional ook goed voor jezelf. Soms voelen mensen zich schuldig of geëmotioneerd. Als je geraakt bent, blijf er dan niet meer rondlopen, praat erover met een collega of bel onze Overleg & Advieslijn. Of zet het op de agenda in je onderlinge toetsingsgroep, zodat je ook kunt leren van de oplossingen die anderen hebben gevonden.'

Kijk hier voor meer informatie en trainingsmogelijkheden van 113 Academy trainingen | 113 Zelfmoordpreventie





# 66 In 2022 overleden er **52,58** op de **100.000** arbeidsongeschikten

## Iedereen met cliëntcontact kan hiermee te maken krijgen

Voor arbeidsdeskundigen die intern bij UWV worden opgeleid, is de nascholing suicidepreventie verplichte kost. 'Het is een belangrijk onderwerp, stelt Arbeidsdeskundig opleider Anita Lenssen.

**D**e nascholing werd samen met stichting Suicidepreventie 113 ontwikkeld. 'We kijken bij het ontwikkelen van opleidingen natuurlijk eerst of er al iets bestaands is wat we kunnen gebruiken', vertelt Anita, die samen met een verzekeringsarts de 113-training op maat maakte voor UWV. Daar wordt de nascholing inmiddels alweer een aantal jaren aangeboden aan iedereen die cliëntcontact heeft. 'Het gaat er vooral om dat professionals over hun handelingsverlegenheid heen stappen. In de nascholing moeten ze daarom oefenen met het stellen van de vraag. Dat is ook de slogan van 113, durf de vraag te stellen.'

### Eng

Volgens Anita vinden mensen het vaak eng. Ze denken bijvoorbeeld dat ze op de stoel van de psycholoog of therapeut gaan zitten. Of ze zijn bang dat ze er juist iemand toe aanzetten wanneer naar suicidale gedachten vragen. 'Maar als je oefent met de vraag stellen, wordt het minder eng. Je kunt de vraag ook heel makkelijk stellen. Bijvoorbeeld: "Ik hoor veel somberheid in uw verhaal. Maakt dat dat u ook wel eens nadenkt over de dood?" Dat is een hele legitieme vraag in zo'n gesprek. En als iemand dan ja zegt, kun je vragen hoe concreet die gedachten zijn. Soms hebben

mensen al iets in huis, of zijn ze op een ander manier al dingen aan het voorbereiden is. Dan is de noodzaak om in te grijpen hoog.'

### Positief

UWV'ers die de nascholing volgden zijn daar positief over. Door ernaar te vragen komen zij erachter dat het veel vaker bij cliënten speelt dan gedacht. Anita heeft zelf ook de nodige ervaring met het onderwerp. Zowel in de privésfeer als tijdens haar het werk. 'De afgelopen week heb ik al twee mensen in de spreekkamer gehad bij wie het speelde.' Onlangs sprak ze een arts die al twintig jaar in het vak zat en die zei dat hij het al die tijd nooit had meegemaakt bij zijn cliënten. 'Als we dan de cijfers en de statistieken laten zien, dan is er maar een conclusie mogelijk: ook hij moet het meegemaakt hebben.. We hebben heel veel mensen in de uitkering met klachten ten aanzien van persoonlijk en sociaal functioneren en ook heel veel mensen met depressie. Dan zijn er bijna altijd ook wel gedachten over de dood.'

De nascholing duurt een dag en daarna weten de deelnemers dat ze niet op de stoel van de therapeut hoeven te gaan zitten. 'Je gaat niet behandelen of therapeutische gesprekken voeren, maar helpen doorverwijzen. "Vind je het goed als ik de huisarts bel? Zal ik morgen nog even contact met je

### 6 MYTHES OVER ZELFDODING (DIE NIET WAAR ZIJN)

- Vragen naar suicidale gedachten brengt iemand op een idee.
- Suicide is een welbewuste, vrije keuze.
- Iemand die zelfmoord wil plegen kun je toch niet tegenhouden.
- Iemand die erover praat doet het niet.
- Een suicidepoging is een schreeuw om aandacht.
- Iemand die denkt aan zelfmoord wil dood.

hebben? Zal ik een familielid bellen?" Zelf heb ik het meerdere keren in de praktijk meegemaakt. Dan schatte ik de ernst van de situatie zodanig in dat ik vroeg of ik een familielid of de huisarts mocht bellen. Later werd ik dan teruggebeld door de arts of de familie om te bedanken dat ik actie ondernam.'

### Taboe

Doordat ze zich verdiept in het onderwerp is ook haar eigen werk veranderd. 'Ik merk dat ik de vraag heel makkelijk stel. En ik merk ook dat mensen zich gehoord voelen en vaak opgelucht zijn. Er rust nog altijd een groot taboe op het onderwerp, dat maakt het extra moeilijk om erover te praten. In onze klantenkring zie je toch veel mensen die uit een milieu of cultuur komen waar het niet gebruikelijk is om een psycholoog te bezoeken en waar gedachten over de dood niet bespreekbaar zijn. Doordat je het serieus neemt en uitlegt dat je niet gek hoeft te zijn om een psycholoog in te schakelen, zie je wel eens dat het kantelt.'





Foto: Ministerie van Defensie

# Defensie geeft iedereen een kans

Het belangrijkste kapitaal, zo ziet Defensie haar personeel. Er wordt stevig getrokken aan onder andere het re-integreren van mensen die zijn uitgevallen en het realiseren van de banenafpraak. Defensie heeft veel expertises waaronder arbeidsdeskundigheid in eigen huis. 'Daarop mogen we trots zijn.'

TEKST | Hans Klip

**D**efensie streeft echt naar een inclusieve organisatie, vertelt arbeidsdeskundige Janneke Beenen. 'Dan heb ik het over inclusiviteit over de hele breedte, zoals een diversiteit aan religieuze en culturele achtergronden, een representatieve man-vrouwverhouding en een goede vertegenwoordiging van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

Ellen Dieperink die verantwoordelijk is voor de banenafpraak, omschrijft Defensie als een maatschappij op zich. 'Ik denk ook dat het een zorgzame, vriendelijke organisatie is. We werken hard maar hebben oog voor elkaar.' Defensie wil in alle opzichten een goede werkgever zijn, zegt Ferdi van den Toorn, leidinggevende op het terrein van re-integratie. 'Bij de begeleiding van vanwege ziekte uitgevallen medewerkers doen we ons uiterste beste om hen voor de organisatie te behouden.'

## Groot

Defensie is een van de grootste werkgevers van ons land

met bijna 70.000 medewerkers: 41.400 militairen, 21.700 burgers en 6.800 reservisten (afgeronde cijfers per 1 september 2023). Er zijn zeven organisatieonderdelen met ongeveer 175 kazernes en andere locaties door het hele land: Marine, Landmacht, Luchtmacht, Marechaussee, Bestuursstaf, Commando Materieel en IT, en Defensie Ondersteuningscommando.

Onder het Defensie Ondersteuningscommando zijn tal van diensten op het gebied van human resources, arbeid en gezondheid ondergebracht. Het gaat onder meer om het Eerstelijns Gezondheidsbedrijf, het Dienstencentrum Re-integratie, het Coördinatiecentrum Expertise Arbeidsomstandigheden en het Centraal Loket van de afdeling Wet Banenafpraak.

Ferdi van den Toorn heeft als afdelingshoofd bij het Dienstencentrum Re-integratie (DCR) de leiding over zo'n 50 casemanagers. Zij begeleiden ongeveer 1.350 medewerkers. Defensie is eigen risicodragers voor de WGA, WW en Ziektewet. 'Daarom ondersteunen de casemanagers

niet alleen mensen in sporen 1 en 2 van Poortwachter, maar ook mensen die vallen onder het eigen risicodragerschap. In het uiterste geval kan onze verantwoordelijkheid nog tien jaar duren nadat iemand met ontslag gaat met een WGA-uitkering.'

### Uniek

Ferdi vindt het een pré dat Defensie veel expertises zelf in huis heeft, zoals casemanagers voor re-integratie, bedrijfsartsen die ook militaire artsen kunnen zijn en deskundigen op het gebied van geestelijke gezondheidszorg. 'Dit is best uniek. Daarop mogen we trots zijn.' Hij wijst op het verschil tussen militairen en burgermedewerkers. 'Militairen hebben bijvoorbeeld een andere rechtspositie. Het is ook belangrijk dat we rekening houden met de specifieke aard van hun functie en de inzet en keuze die mensen maken om militair te worden. Dan is het goed dat onze specialisten deze wereld kennen.'

Voor arbeidsdeskundigen geldt hetzelfde, zegt Janneke Beenen die werkzaam is bij het bedrijf voor Bijzondere Medische Beoordelingen (BMB). 'Ik heb met een overzichtelijk aantal bedrijfsartsen te maken en de lijnen zijn kort. Dus ik kan gemakkelijk overleggen.'

Defensie heeft al geruime tijd afspraken lopen met UWV over hoe om te gaan met medewerkers die bij het uitvoeringsinstituut terechtkomen. Deze zomer is de brede samenwerkingsovereenkomst verlengd (zie interview met Yvonne van Dijk).

### Overstap

Janneke Beenen is sinds 2000 werkzaam bij Defensie, waar ze eerst lange tijd een militaire functie had. 'Om medische redenen kon ik in 2015 geen militair meer blijven en ben toen omgeschoold tot arbeidsdeskundige. Een goede overstap. Ik vind het een zeer interessant vak.' Samen met drie collega's bedient Janneke het hele land. 'We doen voor zowel militairen als burgermedewerkers arbeidsdeskundige onderzoeken in het kader van de wet Poortwachter. Jaarlijks spreken we met ruim 300 mensen.'

Volgens Janneke kunnen er tal van redenen zijn waarom Defensiemedewerkers uitvallen, net als bij veel andere werkgevers. 'Fysiek kan het van alles zijn: ongelukken in de privésfeer, aandoeningen of blessures al dan niet veroorzaakt door het werk. Zeker militaire functies kunnen fysiek zwaar zijn.' Psychische klachten komen ook voor. 'Zo kampen sommige militairen met een



Janneke Beenen, defensie-arbeidsdeskundige bij Bijzondere Medische Beoordelingen



Projectleider Banenafpraak Ellen Dieperink



Ferdi van den Toorn is afdelingshoofd bij het Dienstencentrum Re-integratie

posttraumatische stressstoornis veroorzaakt door uitzendingen naar conflicthaarden.'

Het kan iemand veel pijn doen als het niet meer mogelijk is om militair te zijn. 'Er zijn mensen die al op jonge leeftijd hebben besloten dat ze dit werk willen doen. Als het stopt, kan dat erg ingrijpend zijn. Soms blijft iemand lang hopen militair te kunnen blijven. Dit kan de re-integratie belemmeren. Wanneer iemand aan het eind van een gesprek zegt te willen nadenken over andere mogelijkheden, ga ik met een goed gevoel naar huis omdat er toch beweging ontstaat. En dit is in het belang van de militair.'

### Perspectief

Het aantal mensen dat wordt begeleid door casemanagers is aan het stijgen, onder meer omdat het ziekteverzuim is toegenomen na de coronaperiode. Het Dienstencentrum Re-integratie stuurt daarnaast steeds meer aan op het tijdig bij het DCR plaatsen van langdurig zieke medewerkers. Ferdi: 'Zwart-wit gezegd staat in ons beleidskader voor re-integratie dat wij langdurig zieken na zes maanden verzuim gaan begeleiden.'

In eerste instantie is de lokale commandant of de direct leidinggevende ervoor verantwoordelijk dat iemand terugkeert in de eigen functie. 'Lukt dat niet goed, dan zorgen we voor specialistische ondersteuning.' Plan A is terugkeer in de eigen functie of behoud voor de organisatie op een andere werkplek. 'Maar er bestaat een kans dat het niet lukt. Plan B is dan buiten de organisatie kijken. Hiermee bieden we mensen perspectief.'

Een arts beoordeelt of een militair nog als zodanig inzetbaar is, voegt Janneke eraan toe. 'Is dat niet het geval, dan is het werk per definitie niet passend. Alle militaire functies vallen af. Ik geef dan advies aan de militair en de casemanager over welke burgerfuncties binnen Defensie in aanmerking komen. Er is meestal iets passends, omdat onze organisatie zo groot is. Denk aan werk op het terrein van beveiliging, facilitair, logistiek, catering, ICT of zorg.'

### Activeren

Het DCR hanteert het principe van 'place and train'. Er wordt actief gezocht naar een andere werkplek voor een uitgevallen medewerker, ook buiten de organisatie. Ferdi daarover: 'De gedachte erachter is





## 'ECHT GEKEKEN NAAR TALENTEN VAN MENSEN'

Erg betrokken en sociaal. Zo wordt Defensie omschreven door Yvonne van Dijk van UWV. 'Gewoon een supertoffe werkgever en een fijne partner.' De samenwerking tussen beide partijen is recent verlengd.



Yvonne van Dijk: 'Wij spreken dezelfde taal en begrijpen elkaar'

Voor mensen uit de UWV-doelgroep en eigenlijk voor iedereen zijn er veel mogelijkheden, vertelt Yvonne. 'Er wordt echt gekeken naar de talenten van mensen.'

Yvonne is landelijk adviseur werkgeversdiensten bij het Landelijk Werkgeversservicepunt van UWV. Zij richt zich vooral op Defensie en andere organisaties in het veiligheidsdomein. Al geruime tijd trekken Defensie en UWV gezamenlijk op en dat blijft ook zo. In mei hebben vertegenwoordigers van beide partijen een nieuwe overeenkomst ondertekend. 'Zo houden we samen wervingsdagen en delen we vacatures. Defensie heeft ook vaak een eigen stand bij de door ons georganiseerde banenmarkten.'

Defensie en UWV willen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking mogelijkheden bieden voor militaire en niet-militaire functies. Deze ambitie is vastgelegd in de overeenkomst. 'In de afgelopen drie jaar zijn ongeveer 600 werkzoekenden vanuit onder meer WW en Wajong uitgestroomd naar Defensie.'

Het contact verloopt volgens Yvonne goed. 'Wij spreken dezelfde taal en begrijpen elkaar.' Een verbeterpunt is wel de wisselwerking met andere partijen in het veiligheidsdomein, zoals politie, brandweer en Dienst Justitiële Inrichtingen. 'We willen zorgen voor meer onderlinge doorstroom.'

### Spannend

Mensen komen in een ander soort omgeving terecht dan bij een doorsnee werkgever. 'Je bent natuurlijk maatschappelijk bezig en Defensie komt ook regelmatig in het nieuws, zeker nu met het verhoogde dreigingsniveau in Nederland. Het is een beetje spannend en daar moet je wel tegen kunnen. Dat heeft een duidelijke aantrekkingskracht.'

Defensie heeft vooral behoefte aan kandidaten op het niveau van mbo 3 en hoger. 'Er is een vrij beperkt aanbod van deze werkzoekenden. Toch zien wij vaak mogelijkheden. We kunnen inzichtelijk maken waar taken liggen door middel van een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie. Dan wordt binnen de organisatie gekeken waar er taken zijn voor mensen met een beperking of een lager opleidingsniveau.'

dat activeren bijdraagt aan sneller herstel.'

Veel plaatsingen bij het DCR vinden op dit moment vaak neger tot elf maanden na de ziekmelding plaats. Dat is volgens Ferdi eigenlijk te laat. 'We zijn continu in overleg met de Defensie om derdelen om ervoor te zorgen dat mensen op tijd de juiste begeleiding krijgen.'

Met de Landmacht zijn afspraken gemaakt om mensen snelle te plaatsen bij DCR. Dat zorgt volgens Ferdi voor extra aanwas. 'Het grote voordeel is dat we mensen eerder zien en stappen kunnen zetten.'

### Opgave

Defensie is een gewilde werkgever, getuige de derde plek in 2023 op de lijst van meest favoriete Nederlandse werkgevers. Vorig jaar nam de organisatie meer dan 8.000 nieuwe mensen aan. De banenafpraak is een van de routes waarmee mensen binnenkomen. Ellen Dieperink is de projectleider.

Het quotum voor Defensie als geheel is ongeveer 900 fte. Net als bij andere overheden bleef dat doel eerst ver buiten beeld. 'Er was een impuls nodig en daarom hebben we er in 2019 een project van gemaakt. De projectstatus is nu voorbij, we zijn een vaste afdeling geworden. Fijn dat we dit hebben bereikt. Het motto van het project was: iedereen die wil werken, verdient een kans. Zo staan wij er nog steeds in.' Ieder Defensieonderdeel kan een beroep doen op het Centraal Loket van de afdeling Wet Banenafpraak voor ondersteuning bij werving, selectie, functiecreatie en onboarding. Ellen licht toe: 'De aanvragen komen uit alle delen van het land. Voorheen werden veel kandidaten ingehuurd, nu stimuleren we juist dat een kandidaat eerst tijdelijk in dienst wordt genomen. Gaat het goed, dan kunnen we daarna overgaan naar een vaste aanstelling. Het proces is best intensief omdat we zoveel mogelijk de takenpakketten en de kandidaten op elkaar afstemmen. Het is vrijwel altijd maatwerk.'

Inmiddels zit Defensie op 84 procent van het quotum. Ellen: 'In de voorbije jaren was er sprake van een zeer sterke groei. Die wordt nu minder, onder andere omdat er in toenemende mate herplaatsingen zijn.'

Er kan bij Defensie van alles voor mensen die onder de banenafpraak vallen. 'Zij worden ingezet voor burgerfuncties. Voor iedereen die werkfit is en graag wil, zetten we ons in en proberen we te zoeken naar mogelijkheden.' Enkele voorbeelden: begeleiden van bezoekers van kazernes, was-sen van militaire voertuigen en bezig zijn in de keuken.

De meeste mensen komen schuchter binnen. 'We zien hen vaak helemaal opbloeien. Ze doen goed mee op een afdeling



## 'IK HEB DE HEL OP AARDE GEZIEN'

Anton Janssen werkt sinds 36 jaar bij UWV en rechtsvoorgangers daarvan. Hij is adviseur bij het werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio Zaanstreek- Waterland. 'Ik bemiddel kandidaten naar passend werk.' Met Defensie heeft hij vaak contact.

'Wij werken veel samen, zowel om openstaande vacatures te vervullen als om te kijken wat voor uitstromend Defensiepersoneel de mogelijkheden elders zijn. Ik zie Defensie echt als een inclusieve werkgever. Veel mensen willen er werken, vooral jonge mannen.'

Het maakt het gemakkelijker dat hij in het verleden zes jaar werkzaam was bij Defensie, eerst als dienstplichtige en vervolgens als technisch specialist. Het begon met een oproep in 1980. 'Ik kreeg toen een brief of ik uitgezonden wilde worden naar Libanon en heb daarop ja gezegd. Ik was jong en avontuurlijk en het verdiende goed. Achteraf denk ik: had ik het maar niet gedaan. Ik heb de hel op aarde gezien.'

In het land aan de Middellandse Zee was

een bloedige burgeroorlog gaande, met tal van strijdende partijen en tot slot na 15 jaar 250.000 dodelijke slachtoffers. Nederlandse militairen deden mee aan de VN-vredesmacht UNIFIL. Anton ging in januari 1981 ernaartoe. 'Ik kwam terecht op een post in het zuiden van Libanon, waar we uitzicht hadden op de bergen van Israël. Onze taak bestond uit patrouilleren en bij slagbomen auto's en mensen controleren op het smokkelen van wapens.'

### Getekend

Anton heeft vreselijke dingen meegeemaakt. 'Ik ben verschillende keren beschoten, ik heb pistolen tegen mijn kop gehad, we zijn ontvoerd, ik heb delen van lijken van Ierse soldaten die waren gebombardeerd moeten uitgraven.' Na zes maanden zat de uitzending erop. Er was geen nazorg. 'Dat is tegenwoordig gelukkig veel beter geregeld bij Defensie.' Hij is erdoor getekend en uiteindelijk werd in 2010 PTSS geconstateerd. 'Altijd heb ik gewerkt. Ik heb mazzel met mijn vrouw die precies weet hoe ze met mij moet



Anton Janssen: 'Nazorg is tegenwoordig beter geregeld bij defensie'

omgaan.' Ook is hij erkentelijk voor de steun vanuit UWV. 'Bepaalde werkzaamheden hoef ik niet te doen, omdat ze te veel emotie oproepen.'

Tijdens de ondertekening van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst tussen Defensie en UWV in mei was hij erbij. Op zijn colbert had Anton zijn veteranenspeld en ook het Draaginsigne Nobelprijs VN-militairen (toegekend aan alle blauwhelmen van UNIFIL). Hij was gevraagd om een verhaal over zijn verleden te vertellen. 'Ik heb het over mijn ervaringen in Libanon gehad. Iedereen was erdoor gefascineerd en begreep meteen ook waarom ik de twee speldjes droeg.'

en worden gewaardeerd. Er zijn veel individuele succesverhalen.'

Ellen noemt een zekere onhandigheid als een van de redenen voor de aarzelende start. 'Wij wisten eerst niet zo goed hoe we moesten omgaan met de doelgroep van de banenafpraak. In de loop van de jaren is dat doorbroken. We praten nu gewoon over onderwerpen als autisme, terwijl dat voorheen een 'no-go' was. Er is een grotere openheid ontstaan binnen Defensie.'

De bedoeling is om steviger in te zetten op begeleiding. 'Wij streven nu naar drie interne jobcoaches op fulltime basis. Zij ondersteunen niet alleen de kandidaten uit de banenafpraak, maar ook hun leidinggevenden en collega's. Ook schakelen wij via verschillende kanalen externe jobcoaches in.'

Ellen vindt het fijn om met Janneke of een andere arbeidsdeskundige te kunnen sparren. 'Ik kan individu-

ele casuïstiek voorleggen waar ik af en toe geen raad mee weet.' Ook met UWV heeft ze goede ervaringen. 'Ik kan altijd vragen sturen.'



Foto: Ministerie van Defensie

Meer weten over de aanpak op het gebied van re-integratie? Ga naar de site [www.reintegratiebijdefensie.nl](http://www.reintegratiebijdefensie.nl)

# Inspiratietool Inclusieve Technologie helpt werk toegankelijk te maken



TNO en Amsterdam UMC hebben, in samenwerking met het AKC, technologieën geïnventariseerd die werk toegankelijker maken. De technologieën zijn ondergebracht in de Inspiratietool Inclusieve Technologie. Deze tool geeft arbeidsdeskundigen inzicht in de beschikbaarheid, mogelijkheden en randvoorwaarden van technologieën die relevant kunnen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking of behoefte aan ondersteuning.

TEKST | K.Kranenborg, M.A. Huysmans, M. De Looze, E.E.M. van Doeveren, S. Baltrusch

**M**et technologie kunnen uiteenlopende soorten werk meer toegankelijk worden gemaakt voor mensen met een arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte. Mede door de opkomst van AI, komen er steeds meer van dit soort technologieën op de markt. Voor arbeidsdeskundigen kan het lastig zijn om goed op de hoogte te zijn en te blijven van de technologische ontwikkelingen. Daarom hebben TNO en Amsterdam UMC samen met het AKC de inspiratietool ontwikkeld.

## De technologieën

Mensen kunnen belemmerd zijn in hun lichamelijke-, sociaal- en/of persoonlijk functioneren (ICF model) en om die redenen een behoefte hebben aan ondersteuning in het werk. Mogelijk kan technologie in deze behoefte voorzien. Over welke technologieën hebben we het dan? Dit lichten we toe aan de hand van drie voorbeelden.

## Romp-ondersteunend exoskelet

Een rompondersteunend exoskelet kan lichamelijke ondersteuning geven bij lichamelijk zwaar werk en belasting van de rug verlagen. Dit exoskelet, dat op het lichaam wordt gedragen, is vooral nuttig voor mensen die tijdens hun werk een hoge fysieke belasting van de rug ervaren of voor mensen met rugklachten. Het is bijzonder geschikt voor werkzaamheden waarbij veel voorovergebogen wordt gewerkt of vaak moet worden getild, en kan in verschillende beroepen en sectoren worden ingezet. Naast rompondersteunende exoskeletten zijn er ook varianten die de armen en benen ondersteunen. Door de ondersteuning van het exoskelet wordt de lichamelijke belasting van de rug aanzienlijk verlaagd, wat bijdraagt aan een beter fysiek functioneren tijdens zware werkzaamheden.



Auvio Liftsuit (<https://www.auxivo.com/>)

Spraak naar tekst technologie. Een voorbeeld van een technologie die het sociaal functioneren kan ondersteunen, is spraak-naar-tekst technologie. Verschillende spraak-naar-tekst producten zijn inmiddels op de markt, alle gemaakt om communicatie te vergemakkelijken. Het systeem werkt met draadloze microfoons die spraak omzetten in tekst. Deze tekst wordt real time weergegeven op een smartphone of tablet, wat het deelnemen aan vergaderingen en gesprekken veel toegankelijker maakt. Deze technologie is met name nuttig voor mensen die moeite hebben met het volgen van (telefoon) gesprekken en vergaderingen door gehoorproblemen. Daarnaast kan deze technologie ook handig zijn voor anderstaligen of voor mensen die de gesproken taal nog niet volledig beheersen of werken in een lawaaiige omgeving. De technologie biedt

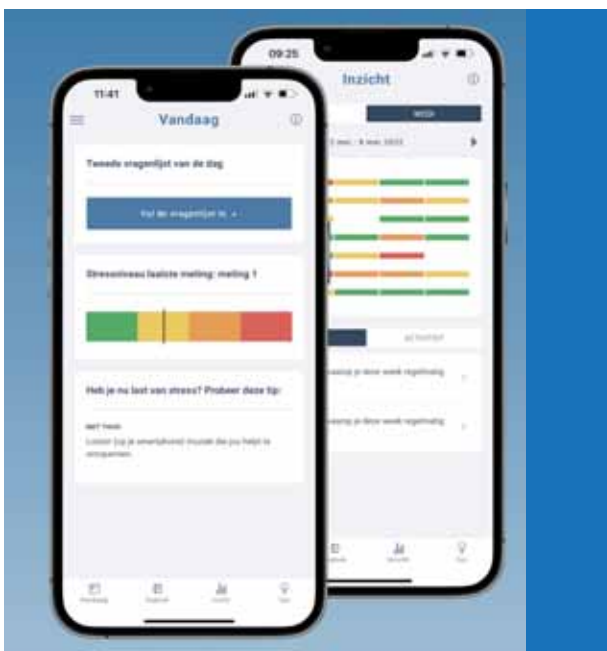


Speaksee ondertitelt en vertaalt wat er wordt gezegd, ook in groepen (<https://speak-see.com>)

ook cognitieve ondersteuning door het simultaan horen en lezen van de tekst, wat het volgen van gesprekken vergemakkelijkt voor mensen die daar normaal moeite mee hebben.

### Stressmanagement app bij autisme.

Een voorbeeld van een technologie die aangrijpt op het persoonlijk functioneren is een app voor stressmanagement bij autisme. De app vraagt de gebruiker een aantal keer per dag een korte vragenlijst in te vullen, waarna het stressniveau wordt berekend. Na verloop van tijd biedt de app inzicht in het ervaren stressniveau en geeft tips om hiermee om te gaan. Deze app kan zowel in het dagelijks leven als op de werkvloer worden gebruikt om overmatige stress te voorkomen en stressvolle situaties beter te managen. De app ondersteunt verschillende aspecten van functioneren, zoals begeleiding en stressmanagement. De inzichten die met de app worden verkregen, kunnen worden gebruikt om mensen beter te begeleiden. Bovendien helpt de app gebruikers om hun stressniveau en de oorzaken ervan beter te begrijpen.



De Stress Autism Mate, SAM ([www.stressautismmate.nl](http://www.stressautismmate.nl))

## De opgenomen technologieën zijn zeer gevarieerd

Bovengenoemde technologieën zijn slechts drie van de circa 50 vormen van digitale technologie die onze inventarisatie heeft opgeleverd. Om tot deze lijst van innovatieve technologieën te komen, hebben we de wetenschappelijke literatuur geraadpleegd en is een Internet search uitgevoerd. We hebben het 'voorwerk' benut dat in bestaande netwerken van met name de Coalitie Technologie en Inclusie (CTI) en Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) was verricht. Bovendien hebben we een werkgroep en begeleidingsgroep, bestaande uit arbeidsdeskundigen met verschillende rollen en werkvelden met regelmaat geraadpleegd middels co-design sessies (zie kader).

### Beschikbaar

De geïnventariseerde technologieën zijn allen de fase van experimenteren voorbij en op de markt beschikbaar. Daarbij zijn het allemaal technologieën met een digitale component, hetgeen inhoudt dat andere, bijvoorbeeld mechanische hulpmiddelen, buiten de inventarisatie zijn gebleven. De geïnventariseerde technologieën hebben we onder kunnen verdelen in zeven categorieën op basis van hun functie:

- geven van stapsgewijze instructie;
- bieden van lichamelijke ondersteuning;
- hulp bij waarneming en communicatie;
- bewaken van stress en belastbaarheidsgrenzen;
- begeleiding bij werkplanning, werkuitvoering en reizen;
- leren basisvaardigheden;
- hulp bij toeleiding naar werk.

De opgenomen technologieën zijn zeer gevarieerd. Zo gaat het soms om een app die te downloaden en eenvoudig te gebruiken is, zoals de OV app ter ondersteuning van het reizen van huis naar werk en omgekeerd. Andere technologieën zijn veel geavanceerder en kostbaarder en kosten tijd voordat de gebruiker ermee leert werken. Sommige technologieën zijn primair gericht op een specifiek werkproces en maken de bijbehorende taken gemakkelijker om uit te voeren en daardoor toegankelijker, zoals digitale werkinstructies aangeboden op een tablet of een smart glass. Daarnaast zijn er technologieën die zich primair richten op een specifieke →

belemmering, bijvoorbeeld technologie voor het versterken van stem bij een stemaandoening, of het 'omzeilen' van een belemmering, zoals tekst-naar-spraak technologie voor slechtzienden.

## De inspiratietool

Na de inventarisatie was het de uitdaging om de opgedane kennis over de technologie en de relevante informatie daarover op een toegankelijke praktische manier aan te bieden aan de arbeidsdeskundige. Daartoe hebben we in nauwe samenwerking met de eerder genoemde werkgroep en begeleidingsgroep een tool ontwikkeld. Dit is de Inspiratietool Inclusieve Technologie geworden. Met de term 'inspiratietool' proberen we duidelijk te maken dat de tool geen compleet overzicht geeft, maar dat het dient ter inspiratie voor arbeidsdeskundigen.

De inspiratietool is beschikbaar als PDF, en begint met een uitleg over het gebruik en de werking ervan. Als u doorklikt komt u bij onderstaand figuur, waar alle technologieën in de drie categorieën staan opgedeeld. Door op één van de technologieën te klikken, verschijnt er meer uitleg over de technologie: wat de technologie inhoudt en doet, voor wie de technologie ondersteuning kan geven, wat de randvoorwaarden en contra-indicaties zijn van gebruik, welke inspanning het vraagt van de werkgever en links naar toepassingen en naar de leveranciers van de technologie.



Inspiratietool Inclusieve Technologie

## Toepassing in praktijk

De inspiratietool is bedoeld om dagelijks in de praktijk te worden gebruikt en komt bij de arbeidsdeskundige vooral in beeld in de beeldvormingsfase waarin een globale oplossingsrichting wordt bepaald voor een iemand met een

arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte (Leidraad Werkvoorzieningen). Daarbij is het goed om niet meteen te kijken naar de hier aangereikte digitale technologieën. Prioriteit hebben oplossingen die de bron van het knelpunt aanpakken. Daarnaast is het goed om eerst te kijken of organisatorische maatregelen of eenvoudige technische voorzieningen een mogelijke oplossing kunnen vormen. Wanneer voorgaande opties niet toereikend zijn, kan de inspiratietool helpen. De inspiratietool helpt, mogelijk, bij het vinden van een innovatieve technologie die een bepaald knelpunt kan verhelpen. Uiteindelijk blijft het natuurlijk de arbeidsdeskundige zelf om de meest geschikte oplossing te vinden.

## Link naar inspiratietool

De inspiratietool Inclusieve Technologie is te vinden en te downloaden op de website van AKC. Daar staat eveneens een kort instructiefilmpje. Dit betreft een eerste versie van de tool. Van belang voor de toekomst is het onderhoud van de tool en het up-to-date houden van de informatie. Hoe dat te realiseren is nog onderwerp van het gesprek.

Vragen en/of opmerkingen zijn welkom en kunnen gestuurd worden aan [akc@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:akc@arbeidsdeskundigen.nl). Daar kunnen ook aanvullende, nieuwe technologieën naartoe worden gestuurd die van nut kunnen zijn.

De werkgroep bestond uit: Raoul Koolen, Arjan Elsinga, Marty Smits en Fatiha Agrida.

De begeleidingsgroep is de kerngroep Technologisering die bestaat uit Erwin Audenaerde, Herke de Blank, Willy Weenk, Trea van der Vecht, Vincent Braun en Marianne Holleman, aangevuld met Yvette van Woerkom.

## UITNODIGING!

'Vanuit het AKC ben ik erg blij met dit resultaat. Het draagt bij aan het bewustzijn en kennis bij arbeidsdeskundigen van de mogelijkheden om technologie toe te passen in arbeid, waarmee belastbaarheid wordt vergroot en/of belasting wordt verlaagd. Daarbij ziet de inspiratietool er prachtig uit, is deze heel eenvoudig in gebruik en heel rijk aan informatie! Ik nodig dan ook iedereen uit om de tool nader te bekijken en te gaan gebruiken.'

Marianne Holleman, directeur AKC





## Taakdelegatie voor de nieuwsgierige en pragmatische professional



**ACTUEEL, INSPIREREND EN PRAKTIJKGERICHT**

Jouw groei staat centraal: bij taakdelegatie is de bewustwording van jezelf en je kwaliteiten het meest belangrijk.

### Opleiding taakdelegatie bedrijfsarts

Taakdelegatie is het proces waarbij de bedrijfsarts een aantal taken binnen de verzuimbegeleiding delegeert. Als taakdelegeerde (ook wel POB'er genoemd) begeleid je samen met de bedrijfsarts, de arbeidsongeschikte werknemer en de werkgever.

Om taken te kunnen delegeren moet de taakdelegeerde aantoonbaar bekwaam zijn. Deze opleiding kent daarom, naast kennisdoelen, duidelijke praktijkleerdoelen, zodat aangetoonde kan worden over welke kwaliteiten jij als taakdelegeerde beschikt in de samenwerking met de bedrijfsarts.

Meer weten? Kijk op onze website: [www.ivaopleidingen.nl](http://www.ivaopleidingen.nl)

### Het programma

De opleiding bestaat uit twaalf contactmomenten, die verdeeld zijn over drie thema's:

- Hoe werk ik toetsbaar?
  - Gesprekstechnieken, richtlijnen verzuim, interventie
- Hoe werk ik samen?
  - Vervolgspreekuren, verslagen, doctor to school
- Hoe werk ik autonoom?
  - Psychisch verzuim, opbouwschema's en veel meer

### Kies je voor IVA opleidingen dan kies je voor:

- 👤 Een pragmatische opleider die jou helpt ontdekken waar je goed in bent.
- 👥 En je laat zien hoe je talenten kunt inzetten om andere mensen écht verder te helpen.
- 📄 Onze experts zijn betrokken, gedreven in hun vak en weten deze bevoegdheid over te brengen op de verzuimprofessionals.



## DNV CERTIFICEERT ARBEIDSDESKUNDIGEN

Een certificaat toont aan dat u vakbekwaam bent als arbeidsdeskundige en uw kwaliteitsniveau hooghoudt.

Waarom zou u zich laten certificeren bij DNV?

- Bij de eerste certificering wordt u stap voor stap meegenomen in de online portal.
- Snelle verwerking van uw hercertificering.
- Eenvoudig en gemakkelijk contact met een medewerker.
- Uw certificaat is direct beschikbaar zodra uw aanvraag is goedgekeurd.



Voor meer informatie kunt u contact opnemen via [arbeidsdeskundigen@dnv.com](mailto:arbeidsdeskundigen@dnv.com) of 010 - 2922811.



## COLUMN

# Niet-weten

Waar blijft mijn column, vroeg de hoofdredacteur, terwijl ik naar een leeg scherm staaarde. Ik voel ook niets opkomen en heb ook geen behoefte om mijn positieve vakantiebeleving te delen. Want dit kun je al in vele folders vinden of google zelf maar even naar vakanties in Zweden.

Misschien moet ik het dan maar eens hebben over het 'niet-weten'. Als ik bewust stil sta en het niet weet, word ik in mijn brein ontzettend onrustig en vlieg ik van hot naar her in gedachten. Is het erg als je een keer geen inspiratie hebt en het gewoon even niet weet?

In mijn werk als consultant help ik organisaties om de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren. Het leukste van mijn werk is dat ik eigenlijk niets weet als ik bij een bedrijf naar binnen stap en een gesprek aan ga met een eigenaar of manager. Dus mag ik als een klein kind lekker doorvragen. Het komt namelijk regelmatig voor dat in de eerste fase van een gesprek de manager bijna klinkt als een brochure. Maar zodra je doorvraagt komt je er vaak achter dat de manager het eigenlijk niet weet hoe het echt gaat met zijn werknemers en heel vaak op basis van emotie antwoorden geeft en waar de ratio zoek is.

Niet-weten is denk ik iets wat we proberen te vermijden. We willen antwoorden, duidelijkheid, en richting. Maar wat als het niet-weten juist een bron van inspiratie kan zijn? Wat als het ons dwingt om dieper te graven, verder te kijken, en nieuwe paden te ontdekken?

Ik wens hierbij alle leidinggevende en managers veel 'weet-niet' momenten. Durf te erkennen dat je geen antwoord hebt en ga vragen. Geloof me, eigenlijk is dat heel fijn als je even niets weet en voornemens bent om even alleen maar vragen te stellen. Vraag je medewerkers om input, laat hun vraagstukken behandelen en laat hun advies geven aan jou als manager hoe je het beste invloed kan hebben op hun inzetbaarheid.

Waar de volgende column over gaat? Echt geen idee...

*Freerk Tuinenga*

redactielid en arbeidsdeskundige

# Werken vanuit de camper

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Voor John Smael (63) is de camper niet alleen passie, maar ook een middel om te kunnen blijven werken.

TEKST | Diederik Wieman

BEELD | Sjors Obbens

**V**rouw mee, honden mee en rijden maar. John Smael, register arbeidsdeskundige bij Fourstar, maakt van de nood een deugd. Anderhalf jaar geleden ruidde hij zijn caravan in voor een camper. Sindsdien toert hij van zuid naar noord en van oost naar west. Onderweg bezoekt hij klanten, want die zitten door het hele land verspreid. We spreken John nu echter via een videoverbinding vanaf een rustige camping in Polen, een van zijn favoriete vakantiebestemmingen.

## Afgelegen locaties

'Bijna drie jaar geleden ben ik als arbeidsdeskundige gestart bij Fourstar. Mijn klanten zijn voornamelijk grote logistieke dienstverleners en aanbieders van vakantieparken. En die zitten door het hele land, vaak op mooie, rustige en dus afgelegen locaties. Zelf woon ik in Zeeuws-Vlaanderen, dus moet ik voor vrijwel elke klant uren in de auto zitten. Toen ik net begon zette ik onze caravan ergens midden in het land en bezocht ik vandaar uit de klanten. Dat beviel eigenlijk heel goed. Zeker omdat het alternatief soms wel vier uur heen en vier uur terug was. Voor mij was dat echt geen optie. Ik heb artrose in mijn

handen en lang autorijden is dan niet praktisch.'

'Omdat ook de aanrijtiden vanuit het midden van het land nog lang waren, hebben we anderhalf jaar geleden de caravan ingeruild voor een camper. Nu ga ik soms al een dag van tevoren naar de locatie en probeer ik meerdere arbeidsdeskundige onderzoeken achterelkaar aan te plannen. Ik zit regelmatig in de provincies Groningen, Friesland en Drenthe en dan vaak op mooie locaties. Als ik voor onderzoeken bij een vakantiepark moet zijn, wijzen ze mij een werkverblijf toe. In mijn geval is dat meestal een luxe camperplaats. Vandaaruit loop ik naar het hoofdgebouw voor mijn onderzoeken. Bij de logistieke dienstverleners die ik als klant heb is het weer anders. Daar zijn vaak grote parkeerplaatsen bij, maar voor de veiligheid en het comfort, staan we dan liever op een camperplaats in de buurt. We rijden dan 's ochtends naar de parkeerplaats, mijn vrouw Nel en de honden blijven dan in de camper, terwijl ik binnen de onderzoeken doe.'

## Genieten

'Officieel werk ik vanwege mijn beperking nog maar twintig uur per week. Maar het komt regelmatig voor dat ik toch zo'n dertig uur bezig ben. Maar ik doe daar niet moeilijk over. We genieten tussendoor enorm van de mooie omgeving waarin we zitten. Ik zie dat niet meer als werk. Als ik in het land rondrijd merk je hoe groot de verschillen zijn in hoe mensen omgaan met arbeidsongeschiktheid. Soms is het niet lullen maar poetsen, maar vaak kom je mensen tegen



die het eigenlijk wel best vinden en zich niet meer inzetten om weer aan het werk te kunnen. Zelf zit ik niet zo in elkaar. Omdat mijn handen het niet goed meer doen werk ik met spraakherkenning en het reizen met de camper levert mij meer energie op dan het kost. Je gaat naar een klant en komt op een mooie plek aan. Wat wil je nog meer? Ik doe er alles aan om aan het werk te blijven, ik ben mijn eigen verzuimadviseur. Als de gezondheid blijft zoals die is, zou het zo



maar kunnen zijn dat ik na mijn pensionering op deze manier door blijf werken.'

### **Mooie plekjes**

'We reizen voor mijn werk veel door Nederland, maar we gaan natuurlijk ook wel eens met vakantie. Momenteel zijn we vierenhalf week onderweg, maar een deel van de tijd besteed ik ook aan het uitwerken van onderzoeken die ik heb gedaan. Verder gaan we regelmatig naar de Belgische Ardennen en

hebben we vorig jaar een reis gemaakt naar Luxemburg, Duitsland, Tsjechië, Slowakije, Polen en Duitsland. Dat je op mooie plekjes komt en veel buiten kan zijn, dan vinden wij het mooiste aan reizen met de camper. Op ons verlanglijstje staan Griekenland en Portugal. Maar op dit moment hebben we nog een Berner Sennen van zestig kilo die nogal dik in zijn vacht zit. Voor de hond moet het niet elke dag dertig graden zijn. Dus misschien wordt het eerst Frankrijk. Het

lijkt ons leuk om bij wijnboeren op het erf te staan. We hebben zonnepanelen, douche en toilet in de camper, dus we kunnen overal wel een paar dagen staan zonder stroom. Al met al zijn we vanaf de Pasen tot nu maar twee weken thuis in Zeeland geweest. Ook in de winter gaan we met de camper weg. Afgelopen jaar stonden we bijvoorbeeld met de feestdagen in Belgisch Limburg. Al met al hebben we in een jaar tijd zeker 14.000 kilometer afgelegd.'





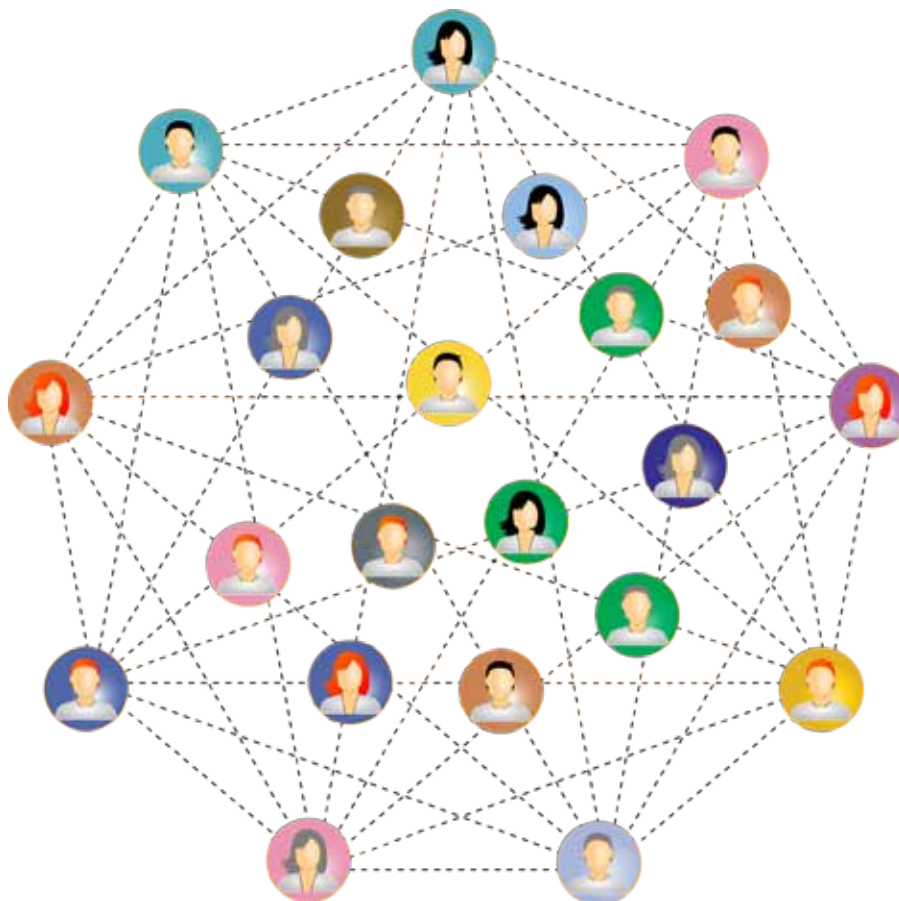
# De voorzitter zet de vereniging voor het voetlicht

Natuurlijk, als NVvA-lid kom je voorzitter Bert van Swam tegen op congressen en bijeenkomsten. Maar dat is slechts een heel klein deel van zijn functie als bestuurder. Een van zijn belangrijkste taken is de NVvA voor het voetlicht zetten bij de politiek, aanpalende beroepsgroepen en andere stakeholders.

**E**en blik in de overvolle agenda van Bert van Swam zegt genoeg. 'Het zou soms handig zijn wanneer ik mijzelf kon opsplitsen', zegt hij lachend. Bert is al dertien jaar als bestuurder bij de NVvA betrokken, waarvan de laatste vier als voorzitter. Vanuit die functie geeft hij sturing aan het bestuur, de vereniging en creëert hij draagvlak voor het uit te voeren beleid en de strategie. Daarnaast is de voorzitter ook het boegbeeld van de vereniging, een niet te onderschatten taak waardoor de NVvA op de juiste plekken op de kaart wordt gezet. Bijvoorbeeld door contact te onderhouden met stakeholders zoals UWV, de bedrijfs- en verzekeringsartsen verenigd in de NVAB en NVVG, Divosa, het ministerie van SWZ, OVAL, werkgevers- en werknemersverenigingen en verzekeraars, om maar eens een kleine greep te noemen. Ook zijn de eerste contacten met de SER geweest. 'Ik heb namens de NVvA met vele partijen contact en overleg over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en ik zoek continu naar samenwerking met aanpalende beroepsverenigingen en cliëntenorganisaties.'

## Preventie

Het zou te ver gaan om alle contactmo-



Netwerken, belangen behartigen en de NVvA op de kaart zetten zijn belangrijke taken voor NVvA-voorzitter Bert van Swam.

menten, besprekingen, werk- en congressbezoeken hier te vermelden, maar het zijn er veel. Heel veel. We pikken er een paar uit als voorbeeld.

De arbeidsdeskundige eerder in het proces inzetten is een belangrijk speerpunt voor de NVvA. Bert vertegenwoordigt de NVvA bij het overleg over preventie waarbij ook de AWWN, De Normaalste Zaak, de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB) en OVAL betrokken zijn. In de bijeenkomsten wordt gekeken

hoe het belang van preventie beter in beeld komt bij werkgevers. 'Bijvoorbeeld door goede voorbeelden te geven, waarbij uiteraard ook arbeidsdeskundige expertise aan de orde is.'

Namens de NVvA heeft Bert onder andere zitting in het College van Belanghebbenden van het KRSD, van SAM en is hij lid van de stuurgroep Sterk door Werk, dat zich onder meer via IPS-trajecten inzet voor duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. 'Daarmee worden heel goede resultaten bereikt.'





Bert van Swam is al dertien jaar als bestuurder bij de NVvA betrokken.

Ook is de NVvA via haar voorzitter betrokken bij de totstandkoming van (wetenschappelijk) onderzoek. 'We zijn bij verschillende projecten betrokken die door ZonMw worden aanbesteed', vertelt hij. Het gaat onder meer over het ZonMw project "Op een Nieuw Spoor", dat drie jaar gaat duren en inzet op verbetering van re-integratie 2e

spoor. En over "Jong Geleerd Oud Geleerd", waarin kennisdelen tussen verschillende generaties centraal staat.

Technologie is een ander speerpunt van de NVvA. Technologische innovaties kunnen immers helpend zijn bij het verkrijgen en behouden van werk. Er is regelmatig overleg hierover, onder meer met UWV, dat een meerjarenprogramma ontwikkelt voor Technologie en Inclusie. Er komt een versnellingsprogramma waar ook de NVvA een bijdrage aan zal leveren. Verder wordt nagedacht of en in hoeverre technologie in het AD-curriculum moet worden ingevuld.

### Wetenschap

Naast dit alles zijn er vele reguliere overleggen zoals elk half jaar met UWV, Platform UWV, SRA en AKC. Verder spreekt Bert namens de NVvA elk kwartaal met de lector en hoogleraar arbeidsdeskundigheid, posities die momenteel ingevuld worden door Shirley Oomens en Roland Blonk. Daar

komen onder meer lopende en nieuwe onderzoeksprojecten aan de orde en ook hoe die kennis het beste toegepast kan worden in arbeidsdeskundige praktijk.

### Netwerk

En dan is er nog een trits aan symposia, jaar- en lustrumcongressen, inauguratiebijeenkomsten en afscheidssymposia waar Bert namens de NVvA acte de présence geeft. 'Het is goed en nodig dat je als vereniging overal je neus laat zien', stelt hij. 'Inhoudelijk zijn de bijeenkomsten vaak interessant en die kennis neem ik natuurlijk mee terug naar de vereniging. Maar bijna nog belangrijker is het netwerk dat je ermee als NVvA opbouwt. Je merkt dat onze inspanningen echt vruchten afwerpen. De arbeidsdeskundige beroepsgroep staat steeds beter op de kaart en we worden in toenemende mate betrokken bij politieke en maatschappelijke overleggen en besluitvorming.'



## Aanvulling NVvA Voorjaarscongres

In het verslag over het afgelopen NVvA voorjaarscongres "Geef woorden aan daden" zijn we vergeten te vermelden dat de sprekers Ali Senturk en Didem Yücelen als arbeidsdeskundigen zijn verbonden aan Interfocus Expertise Centrum.



## De OT-Toolbox komt er (bijna) aan

De NVvA ontwikkelt momenteel een toolbox die gebruikt kan worden om invulling te geven aan OT-bijeenkomsten. Om input te krijgen over hoe een toolbox eruit moet komen te zien en wat de inhoud moet zijn, zijn de wensen en eisen van een aantal OT-groepen geïnventariseerd. Deze input heeft, samen met het onderzoek dat de NVvA zelf deed, geleid tot een prototype toolbox. Momenteel is de NVvA bezig om deze uit te testen en met content te vullen zodat de toolbox bij de lancering meteen door OT-groepen kan worden gebruikt.

### Verskillende werkvormen

De bedoeling is dat OT-groepen vanuit een digitale boekenkast onderwerpen kunnen pakken om een OT mee te vullen. Het streven is om onderwerpen in verschillende

werkvormen aan te leveren. Qua inhoud kan het bijvoorbeeld betrekking hebben op nieuwe wetgeving, arbeidsdeskundige onderwerpen of wetenschappelijke onderzoeken.

### Elkaar inspireren

Maar het is ook de bedoeling dat arbeidsdeskundigen de boekenkast zelf kunnen vullen met leuke onderwerpen/werkvormen. Heb je een goede OT gehad, dan kan een andere OT-groep hier ook zijn voordeel mee doen. Een wisselwerking hierin vinden wij van belang. Voor en door arbeidsdeskundigen. Zo inspireren we elkaar!

De Toolbox zal naar verwachting dit najaar opgeleverd worden. Houd dus de berichtgeving in de gaten!



## Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen

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

Soms kan een arbeids-ongeschikte werknemer niet meer bij zijn huidige werkgever blijven werken. Passend werk bij een andere werkgever kan dan een goede oplossing zijn. Maar wat is dan een realistisch re-integratiedoel? En hoe realiseer je commitment en eigenaarschap van de werknemer?

In de opleiding Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen leer je daar alles over. En, ook belangrijk: oefen je jouw vaardigheden om een traject te laten slagen.

- 6 dagen of (optioneel) 7 dagen plus assessment
- geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- titel ROW bij het Register Specialistisch Casemanagement

Meer informatie: [www.cs-opleidingen.nl](http://www.cs-opleidingen.nl)



# NAH

## reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR  
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: [www.nah-reintegratie.nl](http://www.nah-reintegratie.nl)  
e-mail: [info@nah-reintegratie.nl](mailto:info@nah-reintegratie.nl) mobile: 06 160 88 517

Nieuw in het aanbod bij Saxion Kennistransfer:



## Workshop ChatGPT voor arbeidsdeskundigen

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

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



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



# Burn-out stigma frustreert loopbaan

Er heerst een flink stigma op burn-out, zo blijkt uit promotieonderzoek van Philippe Sterkens. Mensen hebben in de periode na een burn-out minder kans op het vinden van nieuw werk en hogere kansen op baanverlies bij een reorganisatie. De kans op promotie in hun verdere carrière neemt zelfs af met ruim dertig procent.

TEKST | Diederik Wieman, Katrien Mortelmans

Philippe Sterkens promoveerde dit voorjaar aan de universiteit van Gent op zijn proefschrift 'De nasleep van een burn-out: stigma als aanhoudende bedreiging voor (arbeids)re-integratie'. Zijn onderzoek belicht burn-out vanuit het werkgeversperspectief want, zoals Sterkens stelt: 'De werkgever is een kernpartner in de arbeidsrelatie. Bovendien weten we uit de literatuur dat de werkgever een grote rol speelt in de ontwikkeling van burn-out, omdat hij invloed heeft op bijvoorbeeld het werktempo en de werkhoeveelheid. Dat werd ook bevestigd door het onderzoek dat wij hielden onder 1.153 Vlamingen. We vroegen naar wat zij persoonlijk als determinanten zagen voor hun burn-out. Daaruit kwamen heel duidelijk het werktempo, de werkhoeveelheid en het houden van een goede werk-privé balans naar voren. Vernieuwend waren de antwoorden op de vraag naar de drempels voor terugkeer naar werk. Ook daar zagen we - naast de gebruikelijke redenen zoals (gezondheids)klachten - duidelijk de invloed van de werkgever. 75% van de mensen met een burn-out verleden vindt dat de werkomgeving te veel van hen verwacht. En nog eens 60% gaf aan te weinig steun te krijgen van de werkgever. En ongeveer 40% van de mensen met een burn-out (verleden) gaf aan dat discriminatie, het stigma, een belemmerende factor is bij het terugkeren naar werk.'

## Hardnekkig

Het stigma is volgens Sterkens hardnekkig op twee manieren. 'Allereerst is het hardnekkig in de tijd. Ik heb experimenten gedaan in de context van werving, promotie en ontslag en door heel die personeelscyclus heen blijft burn-out een rol spelen. Dus of je nu direct van werkgever verandert of juist bij dezelfde werkgever blijft; er is altijd een risico dat stigma de loopbaan saboteert. Tegelijkertijd is het stigma ook een heel rigide. Onze experimenten gaven ook veel informatie over het functioneren van mensen die na hun burn-out weer aan het werk gingen. Dus bijvoorbeeld: hoe presteert die persoon nu? Is hij nog afwezig geweest omwille van stressklachten? Ondanks relevante informatie over prestatie of absentisme blijkt dat werkge-

vers hun negatieve visie rond burn-outs niet aanpassen. Het blijft dus altijd meespelen, ook als de werknemer goed functioneert. Als er twee werknemers zijn die beiden positief presteren, dan zal degene die een burn-out heeft gehad daar altijd nadeel van ondervinden.'

## Oplossingen

'In mijn optiek zijn er vier oplossingsrichtingen, waarvan twee kansrijke. Eén route is positieve informatie aanbieden die het stereotype tegengaat, maar dat heeft eigenlijk geen invloed. Het positief effect is niet groot genoeg om het burn-out stigma te counteren. De tweede route is dat de mensen na een burn-out erkennen dat ze minder kunnen, of niet meer aan de ratrace willen deelnemen. Ze kiezen vervolgens voor werk beneden hun niveau. Uit onderzoek blijkt echter dat de mensen hiervoor worden afgestraft. Wanneer zij op een baan onder hun niveau solliciteren, hebben ze minder kans dan andere kandidaten zonder burn-out verleden. Je ziet dat mensen daardoor eigenlijk bijna gedwongen worden om op hetzelfde niveau te blijven werken.'

Twee andere manieren zijn volgens hem succesvoller. 'Kijk niet alleen naar de functie, maar zoek een inclusief bedrijf met een mensvriendelijk klimaat. Daar maak je met een burn-out verleden ook meer kans. De laatste strategie is door professor Evelien Brouwers al onderzocht en gaat over het vermijden van stigma. Denk goed na of en zo ja wat je aan wie gaat vertellen over je burn-out. Vaak wordt daar heel zwart-wit over gedacht, maar er zitten gradaties in wat je aan wie vertelt.'

Dit artikel is een samenvatting van het interview dat Diederik Wieman en Katrien Mortelmans hadden met Philippe Sterkens. Scan de QR-code en lees het hele interview dat verscheen op TBV-online.



# AKC viert 15-jarig bestaan met geslaagd feest

Met een feestelijke bijeenkomst vierde het AKC aan het begin van de zomer haar 15-jarig bestaan. 'We hebben als AKC een mooie groep mensen om ons heen verzameld en het was geweldig dat zo veel van onze partners dit feestje met ons wilden vieren', blikt AKC-directeur Marianne Holleman terug. 'We kijken terug op een heel geslaagde middag en avond.'

TEKST | Diederik Wieman

FOTOGRAFIE | Barbara Lodewijks

De zon scheen en de locatie (Green Village, Nieuwegein) was prachtig. Op vrijdagmiddag 28 juni ontvingen Marianne Holleman en AKC-programmamanager Vincent Braun vele bekende gezichten op het AKC-jubileumfeest. Daaronder de 'founding parents' Tjeerd Hulsman en voormalig NVvA-voorzitter Monique Klompé, afgevaardigden van UWV, leden van de programma adviescommissie, maar ook wetenschappers en arbeidsdeskundigen die nu en in de afgelopen anderhalve decennia meewerkten aan door AKC geïnitieerd wetenschappelijk onderzoek.

## Stappen

Presentatrice en zangeres Sophie van Hoytema leidde de gasten door het programma heen. Nadat zij de zaal aan het zingen kreeg, heette Marianne Holleman iedereen van harte welkom en opende NVvA-voorzitter Bert van Swam de rij sprekers. 'Het AKC heeft zich ontwikkeld tot een kenniscentrum dat er toe doet. Er zijn grote stappen gezet. En mede door het werk van het AKC staat de arbeidsdeskundige op de



AKC-directeur Marianne Holleman heette iedereen van harte welkom

Daarna introduceerde Marianne Holleman prof. dr. Bob de Wit, hoogleraar Strategisch Leiderschap aan Nijenrode Business University en mede oprichter van Society 4.0. De Wit had een interessant en relevant verhaal over de toekomst van werk.

Na de landbouwsamenleving, de handelsrepubliek en het industriële tijdperk, zijn we aanbeland in Society 4.0, zo betoogde hij.

Een maatschappij waarin A.I en robotisering van grote invloed gaan zijn op (de betekenis van) werk. Volgens De Wit heeft de mens bezit van de aarde genomen omdat wij intelligenter zijn dan alle andere wezens.

Maar aan die zekerheid komt een einde. 'Met een jaar of vijf is de machine intelligenter dan de mens. Computers hebben dan een IQ van rond de 200. Deze ontwikkeling voltrekt zich exponentieel. Wat wordt dan de rol van de mens en werk in de samenleving? Daar kunnen de meeste van ons zich nu nog geen voorstelling van maken. Zeker is dat er dingen fundamenteel gaan wijzigen door de combinatie tussen mensen en machine.'

## Mens-zijn

De Wit verwacht dat een derde van het (betaald) werk zal worden overgenomen door machines. Daarmee verdwijnt volgens hem ook de bodem onder ons huidige economische model, waarin de mens met werk inkomen genereert om in zijn levensonderhoud te voorzien. 'Wat maakt de mens dan nog bijzonder? Mens-zijn. Het draait om mensen helpen te ontwikkelen tot het hoogste wat ze kunt worden: zichzelf.' Arbeidsdeskundigen krijgen volgens hem de belangrijke taak om mensen te begeleiden



Ook oud-voorzitter Monique Klompé (rechts op de foto) en voormalig AKC-directeur Tjeerd Hulsman waren aanwezig

kaart en zie je dat we op steeds meer plekken en podia gevraagd worden.'

## Toekomst van werk

Behalve de NVvA was ook UWV een van de initiatiefnemers van het AKC. Fred Hoekstra, tot voor kort directeur Sociaal Medische Zaken bij UWV, blikt terug op de oprichting van het AKC, die niet vanzelfsprekend was.



in een samenleving waarin het slechts deels om betaald werk draait en veel meer om zingevingsvraagstukken en invulling van vrije tijd die ontstaat omdat we door technologische ontwikkelingen minder hoeven te produceren.

## Afscheid Diederike

Het afsluitend woord kwam van Hans Spigt, voorzitter van het AKC-bestuur, die daarin ook stilstond bij het afscheid van AKC-bestuurslid Diederike Holtkamp. Zij heeft zich tien jaar lang ingezet voor het AKC, maar moet nu volgens de reglementen aftreden. 'Je hebt een grote inzet en betrok-



Prof. dr. Bob de Wit heeft in opdracht van het AKC het essay 'De toekomst van arbeid in een digitale samenleving' geschreven. Het essay kun je downloaden via [www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis](http://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis).

kenheid getoond. Je persoonlijke compassie was groot. Ik weet zeker dat we je gaan missen', aldus Hans.

Tot slot kreeg Sophie de gasten in polonaise de zaal uit en was er het tijd om te proosten op het 15-jarig bestaan van het AKC.

## Afscheidsrede Tinka van Vuuren:

# Wees loyaal aan je toekomstige zelf

Met een mooi symposium en een afscheidsrede, nam AKC Programma Advies Commissie voorzitter Tinka van Vuuren op 20 juni afscheid van de Open Universiteit. Daar was ze ruim veertien jaar bijzonder hoogleraar Strategic Human Resource Management, met een focus op vitaliteitsmanagement.

Voorafgaand aan de afscheidsrede vond er een symposium plaats waarin het thema 'Loyaal aan je latere zelf' vanuit diverse invalshoeken werd belicht. Zo ging dr. Ingrid Boelhouwer, die onder Tinka van Vuuren promoveerde op het onderwerp 'Werk na kanker', in op een veranderd latere zelf ten gevolge van kanker of kankerbehandelingen. Angela Messioui, PhD-kandidaat aan Maastricht University, pakte 'Loyaal aan je ontwikkeling' als thema en ging in op de snel evoluerende arbeidsmarkt en het feit dat veel kennis en vaardigheden van mensen overbodig raken.

Dr. Peter Oeij werkt als senior onderzoeker en consultant bij TNO. 'Loyaal aan je profes-



Tinka van Vuuren

sionele zelf', was zijn gespreksonderwerp, waarbij hij stelde dat veel HR-professionals de boot missen door gebrek aan socio-technische kennis.

Na de pauze vervolgde dr. Stephan Corporaal (lecor Human Capital aan de HAN) met 'Loyaal aan onrust!', waarin hij lessen trok vanuit de onvoorspelbaarheid van vakmanschap. 'Het is goed om vakmensen onrustig

te maken, want je hebt die onrust nodig voor beweging en transitie', zo betoogde hij. A&O psycholoog dr. Pauline van Dorssen-Boog, vindt dat je loyaal aan je werkplezier moet blijven. In haar presentatie stelde ze dat intrinsieke, autonome motivatie een positief effect heeft op vitaliteit en inzetbaarheid. Tot slot pleitte drs. Hiske den Boer om loyaal aan je latere te baan te blijven door met job crafting zelf aan je baan te sleutelen.

Prof. dr. Tinka van Vuuren sloot de dag af met haar afscheidsrede 'Wees loyaal aan je latere zelf: van theorie naar de praktijk.' Centraal daarin stond het begrip employability oftewel: de kansen en ervaren mogelijkheden voor mensen om met plezier aan het werk te komen en aan het werk te blijven. Om dat succesvol te kunnen is autonomie belangrijk, net als over actuele vaardigheden beschikken en kennis hebben van aanpalende (werk)terreinen. Tinka blijft ondanks het afronden van haar leerstoel als voorzitter verbonden aan de Programma Advies Commissie.



# Aanpak schijnzelfstandigheid: handhaving op de wet DBA

Uit cijfers van het CBS blijkt dat Nederland eind vorig jaar 2,46 miljoen ondernemers telde. En er komen maandelijks 20.000 ondernemers bij, dus dit jaar bereiken we de 2,5 miljoen ondernemers. In 10 jaar tijd is het aantal ondernemers met 1 miljoen toegenomen. De inschatting van de overheid is dat hier minimaal 200.000 schijnzelfstandigen bijzitten. Ook zijn er ondernemers die daarnaast ook nog werken in een dienstverband.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema \*

**S**chijnzelfstandigheid houdt in dat iemand een arbeidsrelatie als zelfstandige aangaat terwijl er volgens het arbeidsrecht sprake is van een dienstverband. Dit is het geval wanneer de werkgever opdrachten geeft en de werkinhoud bepaalt. Er is dan sprake van een gezagsverhouding. Daarnaast moet de arbeid persoonlijk uitgevoerd worden en krijgt de werkende een vaste beloning voor het uitgevoerde werk. Het tegengaan van schijnzelfstandigheid is noodzakelijk omdat er nu sprake is van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen zelfstandigen en werknemers. Daarnaast betalen schijnzelfstandigen niet mee aan de werknemersverzekeringen, waardoor de sociale zekerheidslasten niet meer eerlijk worden verdeeld.



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

## Handhaving op wet DBA

Het kabinet Rutte 4 heeft besloten dat er vanaf 1 januari 2025 weer gehandhaafd gaat worden op de in 2016 ingevoerde wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties). Voor de handhaving zijn verschillende inspecteurs aangenomen bij de Belasting-

dienst. Er is daarom een grote onrust ontstaan onder zelfstandigen. Want gaan opdrachtgevers stoppen met het geven van werk aan zelfstandigen? Dit is wel in 2016 gebeurd bij de introductie van de wet DBA. Daarom ging de overheid niet op de wet handhaven, alleen als er sprake was van kwaadwillendheid of fraude.

Probleem is dat het lang niet altijd duidelijk is of iemand werknemer of ondernemer is. De vakbonden hebben de laatste jaren veel zaken gewonnen om aan te tonen dat er wel sprake is van werknemerschap. Bekende voorbeelden zijn de zaken van het FNV tegen Über en Deliveroo. Conclusie was dat er wel sprake was van een arbeidsovereenkomst ondanks dat werknemers zelf de vrijheid hadden om te bepalen wanneer ze zouden werken. Ook bleek het in de praktijk nauwelijks mogelijk om je te laten vervangen, dus arbeid werd ook als persoonlijke arbeid beschouwd.

## Wetsvoorstel VBAR

Om een verduidelijking van de arbeidsrelatie te krijgen is het wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden

(VBAR) ontwikkeld. Deze ligt momenteel voor advies bij de Raad van State. De tekst wordt pas openbaar bij het indienen van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. De VBAR benoemt indicaties die wijzen op werken als werknemer of werken als ondernemer. De wet kent een rechtsvermoeden van werknemerschap. Er was veel kritiek op de wet en de minister schrijft in haar persbericht dat ze de wet beter in balans heeft gebracht naar aanleiding van de internetconsultatie. Ze schrijft dat ze het begrip kernactiviteiten heeft laten vervallen. Dus ook al maakt het werk een wezenlijk onderdeel uit van de bedrijfsvoering, dan is dit geen automatische aanname meer voor het werknemerschap.

## Rechtsvermoeden werknemerschap

Dit rechtsvermoeden houdt in dat bij een uurtarief van minder dan circa € 33,- de werkende een beroep kan doen op dit rechtsvermoeden om een arbeidsovereenkomst af te dwingen. De opdrachtgever moet vervolgens aantonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het wordt

## Er is grote onrust ontstaan onder zelfstandigen zonder personeel

duis voor de werkende met een laag uurtarief eenvoudiger om een arbeidsovereenkomst te claimen. Als het bij de werkgever niet lukt, kan dit via de rechter worden afgedwongen.

### Indicaties werknemer of ondernemer

Wanneer de werkgever eenzijdige instructies geeft over de inhoud van de werkzaamheden en er een organisatorische aansturing plaatsvindt, is dat een indicatie van een gezagsverhouding. Moet hij of zij de werkzaamheden ook nog persoonlijk verrichten en wordt er loon voor betaald, dan is voldaan aan alle voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst. Wordt er juist voor eigen rekening en risico gewerkt en kan de werkende op zijn eigen manier een resultaatsverplichting invullen, dan zijn dit duidelijke indicaties voor het ondernemerschap.

Er wordt eerst gekeken of er sprake is van werknemerschap. Als daar twijfel over is dan worden de indicaties van het ondernemerschap gewogen. Het handboek loonheffingen biedt daarvoor o.a. de volgende handvatten waarbij de werkende:

- werkt op basis van een resultaatsverplichting en vrij is om te bepalen hoe hij dit resultaat realiseert;
- zelf bepaalde risico's draagt, zoals voor aansprakelijkheid en arbeidsongeschiktheid;
- specifieke kennis/vaardigheden heeft die werknemers binnen de organisatie niet hebben;
- een gelijkwaardige (onderhandelings) positie heeft ten opzichte van de opdrachtgever;
- eigen bedrijfsmiddelen gebruikt, bijvoorbeeld een eigen bedrijfsauto, vrachtwagen, zaagmachine, enzovoort;



- zelf investeert in opleidingen en scholing;
- zich als ondernemer presenteert met eigen logo, visitekaartjes etc.

### Weging van de indicaties

Stel dat er deels sprake is van inhoudelijke of organisatorische aansturing, dan dienen de indicaties voor het ondernemerschap zwaar genoeg tegenwicht te bieden om ondernemer te kunnen zijn. Als er balans is tussen deze indicaties, dan wordt nog gekeken hoe de werkende zich buiten de arbeidsrelatie om presenteert. Heeft de ondernemer zelf zijn risico's afgedekt? Heeft ondernemer een eigen website, doet hij of zij marketing voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten?

### Handhaving door Belastingdienst

Het zal nog wel minstens twee jaar duren voordat de VBAR wet is geworden. Toch gaat de Belastingdienst op basis van de huidige inzichten uit de rechtspraak vanaf 1 januari 2025 controles verrichten. Zolang de werkende geen inhoudelijke en organisatorische aansturing krijgt, dan is er geen zorg en kan

de opdracht gewoon doorlopen.

Is er wel een inhoudelijke of organisatorische aansturing, dan zullen opdrachtgevers kritischer worden op de inhuur van zelfstandigen. Ze hebben angst voor sancties waarbij de Belastingdienst met terugwerkende kracht loonheffingen kan opleggen. Worden de zelfstandigen dan gedwongen om een loondienstverband aan te gaan als ze willen blijven?

Is er deels sprake van inhoudelijke of organisatorische aansturing, dan ligt er wel het risico dat de Belastingdienst tot de conclusie komt dat er sprake is van werknemerschap. Check daarom altijd of de werkende de vrijheid heeft om zelfstandig de resultaatsverplichting in te vullen. En bieden de ondernemerscriteria conform het handboek loonheffingen genoeg tegenwicht? Laat ter voorbereiding op de handhaving de opdrachtnemer altijd verklaren dat hij of zij voor eigen rekening en risico werkt. Ook kan gevraagd worden of de opdrachtnemer aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten en het liefst ook nog een arbeidsongeschiktheidsverzekering of voldoende vermogen heeft om de risico's op te vangen. ←

UNDERCOVER AAN  
HET WERK



Jeroen van Bergeijk

304 pagina's

Anbo | Anthos

ISBN: 9789026362217

€ 22,99

Ook als e-book

## De onderkant van de arbeidsmarkt

# Undercover aan het werk

Journalist Jeroen van Bergeijk schrijft in 'Undercover aan het werk' over zijn ervaringen die hij opdeed toen hij zes jaar lang werkte in banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Een deel van de verhalen is eerder verschenen in onder andere De Volkskrant en er is aandacht aan besteed in talkshows, waaronder Op 1.

Je krijgt een kijkje in de keuken van organisaties waar veel Nederlanders klant zijn en waar vooral mensen met een migratieachtergrond werken. Voorbeelden hiervan zijn webwinkels zoals bol.com, callcenters en de kofferafhandeling op Schiphol. Bergeijk is aan het werk gegaan in platformarbeid, zoals bij Uber en Gorillaz en in clickwork voor Amazon. Ook deed hij ervaring op met dropshipping (het via een webwinkel met enorme winstmarges doorverkopen van goedkope artikelen uit met name China).

### Nutteloosheid

De verhalen geven beeld van hoe het is om te werken aan de onderkant van de arbeidsmarkt met lage lonen, lange werkdagen, druk op snelheid en geestdodend en of nutteloos werk. Ook ontstaat het beeld van het onderscheid tussen theoretisch en praktisch opgeleide mensen, waarbij onbegrip en minachting van de eerste groep voor de tweede groep nadrukkelijk naar voren komt.

Enerzijds is het mooi dat het er niet toe doet wat je achtergrond is voor het invullen van deze banen. Anderzijds blijkt er maar weinig respect voor de werkzoekende, omdat er geen enkele interesse is in een C.V., werkervaring of voorkeuren. Opvallend is dat de vele arbeidsmigranten in deze verhalen positief zijn over de mogelijkheden om veel te werken en meer te verdienen dan in hun land van herkomst. Zij berusten in huisvesting op campings en andere plekken die niet voldoen aan de normen die in Nederland gesteld worden aan huisvesting. Zij werken op de plekken en onder de omstandigheden - zoals onregelmatige en



onmogelijke werktijden - die een sociaal leven onmogelijk maken en in banen die naar Nederlandse maatstaven slecht betaald worden en in een omgeving waar geen of nauwelijks Nederlanders willen werken.

### Onzichtbaar

Als je aan de onderkant van de arbeidsmarkt werkt doet je huidskleur, gender, woonplaats of leeftijd er veel minder toe dan je klasse en je opleidingsniveau. De manier waarop in Nederland arbeid is georganiseerd heeft tot gevolg dat het werk van praktisch geschoolden onzichtbaar is en weinig waardering krijgt. Dit boek maakt het iets minder onzichtbaar en zorgt voor bewustzijn. Bergeijk vroeg zich op basis van deze ervaringen ook af hoe de leefwereld is van mensen die van flexbaantje naar flexbaantje gaan en financieel op de rand van de afgrond balanceren. Hoe ziet het eruit als problemen zich opstapelen? Hij is dit gaan ervaren door mee te lopen in een wijkteam, bij het Leger des Heils en in het aanmeldcentrum in Ter Apel. Een aanrader voor iedereen, die mensen begeleidt naar werk in deze banen.

(Marianne Holleman)



## Lieve bedrijven



We willen niet langer werken voor bedrijven waar ze hun medewerkers zien als human resources. Waar ze alleen oog hebben voor kortetermijnbelangen. Waar ze winst maken ten koste van mensen, milieu en maatschappij. We kiezen voor een liefdevolle organisatie. Hoe bouw en onderhoud je zo'n organisatie? Wat is

een liefdevolle leider? Hoe zorg je ervoor dat iedereen binnen en buiten je bedrijf zich aan jouw verhaal verbindt? En wat is je Return on Love? Lees alles hierover in 'Hart voor zaken' van Cor Hopeses.

**Hart voor zaken | ISBN 9789024458042 | € 24,95**

## Lachen om dikke mensen



Het uitlachen van mensen met overgewicht is iets van alle tijden. Maar wat niemand zich realiseert is dat deze vorm van humor een zeer schadelijk effect kan hebben op het zelfbeeld van de mensen die worden bespot: fatshaming kan leiden tot depressies, sociaal isolement en eetbuien.

Wat maakt het dat we

mensen met obesitas zo graag uitlachen? In De dikke mensen show schetst overgewichtdeskundige Wouter Cornet een vlijmscherp profiel van de fatshamer, belicht hij de motieven voor het maken van fatjokes, gaat hij dieper in op de kwalijke rol van de entertainmentindustrie en duidt hij de vooroordelen.

**De Dikke Mensen Show | 9789493272552 | € 15,00**

## PODCASTS

### Alles komt goed

Tessa Jonge Poerink heeft al sinds ze klein is één grote droom: actrice worden. Dat is sowieso al een niet gemakkelijk te bewandelen pad, maar voor Tessa ligt dat allemaal



misschien nog wel iets ingewikkelder. Tessa is namelijk geboren als klein mens en heeft de botgroeistoornis achondroplasia. Met het verhaal van Tessa als uitgangspunt interviewt podcastmaker Elène Zuidmeer de Vlaamse psychiater Dirk de Wachter over ontkenning, het wegduwen van verdriet, de onoplosbaarheid van ons bestaan en over hoe we een ander kunnen steunen die door een groot verdriet gaat. Want helpt het nou echt om te zeggen dat alles goed komt? Kan alles eigenlijk wel goed komen?



### Als werk geen voldoening geeft

Leonie geeft les op een middelbare school, maar haalt eigenlijk helemaal geen voldoening uit haar werk. Wat nu? Zomaar ontslag nemen? En wat wil ze dan wel? Want je moet wel iets doen. Toch? In deze podcast van



Omdenken gaat Berthold Gunster in gesprek met Leonie. Samen bespreken ze haar probleem en proberen ze haar probleem om te denken. Het is een podcast uit de serie 'Omdenken op het werk'.



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

# Vakantie



De Grote Vakantie is weer voorbij. Het was een aantal weken hét gespreks- onderwerp want iedereen, inclusief ikzelf, was er aan toe. Nou is iedereen op elk moment wel te porren voor een paar dagen vrij, maar er écht aan toe, zijn we pas als de felbegeerde vakantieweken eindelijk in zicht zijn.

Maar waar zijn we dan zo enorm aan toe? Gezien de totale staat van uitputting in de laatste weken voor het zwaar bevochten reces zou het verlangen naar rust een logische verklaring zijn. Toch klinken sommige vakantie-invullingen nog vermoeiender dan welke willekeurige werkweek dan ook. Zo verlangt een aantal mensen intens naar sensationele voettochten door straffe gebergtes. Hoe meer rotswand en bergpieken, hoe beter. Anderen racen met een camper door Europa waarbij zowel Oslo, Praag als Napels op het programma staan. In 10 dagen! De echte avonturiers zoeken het buiten Europa omdat de blik op de wereld enorm schijnt te verbreden als er kennis wordt gemaakt met andere culturen. Dat kan ook heel goed in Feijenoord, de Haagse Schilderwijk of de Gestelse Buurt in Den Bosch - ik noem maar wat - maar dat schijnt dan toch weer niet de belevingsverbreding te zijn waar men naar op zoek is. Hoe verder en vreemder, hoe intenser de vakantie wordt ervaren. Die opeens ook geen vakantie meer wordt genoemd maar een reis. Het maakt hierbij niet uit of de reis wordt genoten op een berg in Nepal of in een compleet ingerichte safaritent op de Savanne. Als je er aan toe bent om in een gammele jeep door een dor gebied te hobbelen of 14 dagen gaar te roosteren aan een zwembad in een ommuurd resort, dan maakt het niet uit wat de bestemming is. We hebben er hard voor gewerkt dus genoten zal er worden.

En dat moet ook wel want na de vakantie of reis staat ons wéér een jaar te wachten waarin het werk tegen de plinten klotst. Naast de dagelijkse werkzaamheden moet er ook nog intensief geïnvesteerd worden in de professionele en persoonlijke ontwikkeling met behulp workshops, bijeenkomsten, presentaties, cursussen, bij- en nascholingen, ervaringsexpedities, werkopdrachten en verdiepingdagen. Niet verplicht, maar wel zeer wenselijk zijn de werkgerelateerde sociale activiteiten zodat we onder het genot van borrel, babbel en bitterbal gezellig met elkaar in verbinding blijven.

Het bijzondere is dat op een of andere onnavolgbare wijze al deze activiteiten bij voorkeur worden gepropt in de paar maanden tussen de vakanties. Een ware uitputtingsslag. Logisch dat we er aan toe zijn. Het is al een wonder dat we überhaupt die vrije weken halen!

Dat kan efficiënter. Daarom pleit ik voor het hybridiseren van werk en verlof zodat er niet alleen sprake is van vakantie maar ook van arbeidsspreiding. Ik heb al een aantal ideeën. Zo kan een culturele verbredingsbeleving heel goed plaatsvinden op een Grieks eiland. Via MS Teams een bilat tijdens een bubbelscursus op Bonaire zodat de professionele en persoonlijke ontwikkeling op een ontspannen wijze wordt gecombineerd. En ja, het is té flauw om te zeggen dat met vergaderen op een kameel een aantal hobbels worden genomen, maar andere kant...waarom ook niet? Heerlijk, lekker werken. Ik ben er aan toe.

*Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda*



## Werk dat ertoe doet.

Suzanne vond bij UWV haar maatschappelijke roeping: "Het klinkt een beetje gek, maar ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in de mens. Wat maakt dat iemand doet wat hij doet? En hoe ga je om met veranderingen als werk door ziekte niet meer mogelijk is?"

**Na 23 jaar in de verzekeringswereld koos Suzanne voor een nieuwe uitdaging als arbeidsdeskundige bij UWV in Dordrecht op de afdeling Sociaal-medische zaken (SMZ). Aangetrokken door de veelzijdigheid en ruimte voor ontwikkeling, vond ze bij UWV een plek om zowel haar vak te verdiepen als nieuwe richtingen te verkennen. Precies wat ze zocht. Lees verder om te ontdekken wat deze overstap voor Suzanne betekende en waarom zij nog meer voor UWV koos.**

Suzanne besloot na vele jaren bewust de verzekeringswereld te verlaten. Zo heeft ze een diepe fascinatie voor de mens en hun keuzes. "Het klinkt een beetje gek, maar ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in de mens. Wat maakt dat iemand doet wat hij doet? En hoe ga je om met veranderingen als werk door ziekte niet meer mogelijk is?" zijn vragen die haar bezighouden. UWV bood haar een rol met maatschappelijke impact.

Het is dan ook niet verrassend als 'iets kunnen betekenen voor een ander' haar grootste drijfveer is. Dit benadrukte Suzanne dan ook, die altijd zorgzaam is geweest als teammanager en nu haar sterke inlevingsvermogen inzet als arbeidsdeskundige. Bovendien kan ze cliënten echt helpen door ze duidelijkheid te geven over hun mogelijkheden in werk en inkomen. Naar eigen zeggen kan ze dankzij haar rol mensen meer perspectief bieden, zelfs in moeilijke omstandigheden. "Als arbeidsdeskundige kun je echt het verschil maken," zegt ze.

### Je wordt op een andere manier uitgedaagd

Naast de maatschappelijke betrokkenheid is Suzanne erg gecharmeerd door de doorgroeimogelijkheden en de diversiteit die UWV biedt. Hierdoor wist Suzanne voordat ze aan haar opleiding begon al dat ze hier wilde werken. "Als arbeidsdeskundige kun je echt alle kanten op, van de claimafdeling tot bezwaar en beroep. Zo kun je er ook voor kiezen om meer te werken met verschillende wetten. Suzanne waardeert vooral de interne opleidingen die UWV biedt. Hiermee heeft ze haar vakkennis vergroot, waardoor ze nu instaat is om relevante kennis en wetgeving effectiever toe te passen. "Dit is echt een kennisvak. Dat maakt dat ik het heel leuk vind wat ik doe. We worden op een hele andere manier uitgedaagd. Bij UWV kun je je echt blijven ontwikkelen. Ook op persoonlijk vlak." zegt ze. Voor nu richt ze zich op het opdoen van praktijkervaring. "Cliënten zien, beoordelen, en wat ik heb geleerd in de praktijk toepassen—daar ligt nu mijn focus. Ik wil goed worden in mijn vak," besluit ze vastberaden.

### De kracht van teamwerk

Ondanks de grootte van UWV voelde Suzanne zich meteen thuis in Dordrecht. "Ons hechte team werkt nauw samen en staat altijd voor elkaar klaar, ongeacht ervaring. Dat maakt ons sterk," vertelt ze. "Wekelijks bespreken we complexe casussen, delen inzichten en leren van elkaar, zodat niemand er alleen voor staat en we samen het beste resultaat behalen." Bij UWV is samenwerking essentieel; teams werken

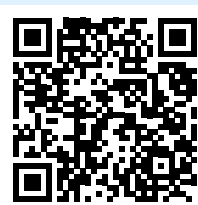
multidisciplinair, wat niet alleen prettig is voor medewerkers, maar vooral de cliënt centraal stelt.

### Bij UWV sta je dichtbij cliënten én je collega's

Bij UWV wordt ook rekening gehouden met de reistijd van medewerkers. "We hebben hechte teams in verschillende steden, zoals Rotterdam, zodat je altijd dicht bij huis kunt werken," legt Suzanne uit. Suzanne waardeert vooral de flexibiliteit die UWV biedt. "De werk-privébalans vind ik geweldig. Ik kan mijn dagen zo plannen dat dit het beste uitkomt voor de cliënt, terwijl ik toch de regie houd over mijn eigen agenda," zegt ze. Het persoonlijke contact met cliënten is voor haar het meest waardevolle aspect van haar werk. "Elke cliënt is uniek, en het helpt enorm om de gevolgen van onze beoordelingen helder uit te leggen. Dit zorgt ervoor dat mijn werk niet alleen heel boeiend is, maar het biedt cliënten perspectief en klanten vooral duidelijkheid. En hier help je ze verder mee."

### Word net als Suzanne zij-instromer!

BUWV biedt speciaal voor zij-instromers een intern opleidingstraject dat hen volledig voorbereidt om hun taken effectief uit te voeren. Zo leer je kennis integreren met de specifieke praktijk en het beleid van UWV.



### Meer weten over de functie bij UWV SMZ Rijnmond, de procedure of wil je meelopen?

Kom een kop koffie drinken! Neem contact op met Rachel de Jong, Manager Uitvoering SMZ (vacaturehouder). Stuur Rachel een bericht via [rachel.dejong@uwv.nl](mailto:rachel.dejong@uwv.nl) of bel naar 06 31 14 47 62.

Ga naar [www.uwv.nl/nl/werken-bij/arbeid-en-gezondheid](http://www.uwv.nl/nl/werken-bij/arbeid-en-gezondheid) en lees meer over SMZ!





---

# Behaal in 16 maanden een Master Sociale Zekerheid

---

NVAO erkende hbo-master met  
de titel Master Of Laws (LL.M)



**Scan & Ontdek!**

Of ga naar [capabel.nl/hogeschool](https://www.capabel.nl/hogeschool)