

adviesie

46e JAARGANG | DECEMBER 2024 | NUMMER 5



Aan de bak
of meer
vrijetijd?

De toekomst van werk

Verslag
najaars-
congres!
Pag. 21

Samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige:

**‘VROEGE INZET van arbeids-
deskundige is echt VAN WAARDE’**

→ Onderzoek buitenlandse
re-integratie mogelijkheden

→ Extern onderzoek
naar problemen UWV

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Nooit uitgeleerd

Laura houdt van afwisseling en leert graag nieuwe dingen. Bij UWV heeft ze helemaal haar draai gevonden en kan ze allerlei kanten op met haar vakkennis.



In elk vakgebied zijn er mensen die lastig kunnen stilzitten. Die altijd in beweging willen blijven, iets nieuws willen leren of de volgende uitdaging willen aangaan. Laura (37) heeft zich helemaal gevonden in het vak van arbeidsdeskundige, juist omdat het op zoveel verschillende manieren uitgevoerd kan worden. Dat juist UWV haar nu die gewenste afwisseling kan bieden, had ze van tevoren niet verwacht. 'Bij UWV kun je jezelf blijven uitdagen. Ik raak hier voorlopig nog niet uitgekeken.'

Laura begon haar carrière niet als arbeidsdeskundige, maar in de wereld van HR. 'Ik was HR-adviseur in de ouderenzorg. Ik had onder andere door de Wet verbetering poortwachter al wel eens te maken met UWV en arbeidsdeskundigen en dat prikkelde mij toch wel. Uiteindelijk vielen alle stukjes op hun plaats en was de timing perfect. Ik kon de overstap maken en bij UWV AD in opleiding worden. De combinatie van werken en leren was voor mij ideaal.'

Aandacht voor de cliënt

Het allerleukste aan werken bij UWV vindt Laura de mogelijkheden die de werkgever biedt voor haar loopbaan. 'Je kunt hier zoveel verschillende kanten op, dat je je nooit hoeft te vervelen.' Het vak van arbeidsdeskundige is bij UWV op veel verschillende manieren uit te oefenen, en allemaal zijn ze op hun eigen manier uitdagend en van meerwaarde. 'Ik ben gestart bij de WIA en Ziektewet. Ik vond het fijn om cliënten stap voor stap mee te nemen in het proces en een bijdrage te leveren aan een zorgvuldige beoordeling, natuurlijk samen met de verzekeringsarts.'

'Op de Ziektewet specifiek vond ik het leuk om cliënten te helpen die zijn vastgelopen. Wat gaat er mis en wat speelt er nou precies? Wat kunnen we aanbieden, ook in het kader van re-integratie? Ik denk graag na over hoe je mensen duurzaam aan het werk houdt.'

'Een collega leerde mij dat we in ieder geval altijd moeten proberen om een client iets mee te geven, ook als de uitkomst van een beoordeling teleurstellend is. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een goede uitleg van de beoordeling of een passende zoekrichting naar werk. Het belangrijkste is dat de client zich gezien en gehoord voelt. Dat vond ik een mooie gedachte en pas ik dan ook bij iedere beoordeling toe.'

Altijd iets nieuws te ontdekken

Een jaar geleden maakte Laura de overstap naar de Participatiewet. 'Ik ben overstapt omdat ik graag met de doelgroep van de Participatiewet wilde werken. Het bevalt mij goed. Ik heb hiervoor de opleiding SMBA (Sociaal Medisch Beoordelen van Arbeidsvermogen) gevolgd. Dat vond ik super interessant omdat je op een andere wijze leert beoordelen dan bij Claim-beoordelingen. Je wordt uitgedaagd om weer anders te denken.'

'Wie dat wil, kan zichzelf bij UWV blijven uitdagen. Als je zin hebt in die afwisseling, kan dat! Het feit dat UWV ook investeert in je ontwikkeling en je daarin faciliteert, vind ik een groot pluspunt. Ik ben hier voorlopig nog wel even zoet mee, maar als ik dit op termijn eenmaal in de vingers heb, kan ik me ook voorstellen dat ik weer open kan staan voor nieuwe dingen. Ik raak niet snel uitgeleerd!'



Podcast tips

Kijk op pagina 29

Colofon

46e jaargang nummer 5 • December 2024

AD Visie is een uitgave van www.oblomovmedia.nl
AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt vijf maal per jaar.

Hoofdredacteur → Raoul Koolen

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

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

Eindredactie → Diede Wieman

Fotografie → iStock, Pixabay

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Heeven

Drukwerk → Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Obломov Media
Parklaan 44, 3765 GK Soest
Telefoon: 06-53467221
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

Obломov Media, Parklaan 44, 3765 GK Soest
Diederik Wieman 06-53467221
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen doorgeven aan het NVvA-secretariaat: Reitseplein 1, 5037 AA Tilburg.

Telefoon: 013-5944174.

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 90,-. Prijswijzigingen voorbehouden.

Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

Coverstory

De toekomst van werk

Welke kant gaat het op met de hoeveelheid en kwaliteit van werk in Nederland? Moeten we aan de bak of krijgen we meer vrijetijd?

6



Samenwerking tussen BA en AD

Arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen kunnen elkaar versterken, wat leidt tot een beter re-integratieproces.

10



Re-integreren in het buitenland

Esther Wieldraaijer doet kleinschalig onderzoek naar re-integratiemogelijkheden en samenwerkingsmogelijkheden in andere landen.

22

En verder...

NVvA & AKC najaarscongres	21
Juridisch	26
Boeken en podcasts	28
Column Karin Baggerman	30



AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Mariska Koele zoekt en eet paddenstoelen.

18



Praktische vaardigheden

Sinds het begin van de 21e eeuw richtte onze economie zich op kennis, wat leidde tot een hoogopgeleide bevolking. Hbo- en wo-opleidingen werden gestimuleerd, terwijl mbo-opleidingen een minder goed imago kregen. Beroepen als accountant en advocaat kregen de voorkeur.

We dachten dat banen met een laag opleidingsniveau het meest kwetsbaar waren voor automatisering. Met de ontwikkeling van AI, zoals ChatGPT, blijkt echter dat ook hoogopgeleide professionals zoals accountants, juristen en artsen worden beïnvloed. AI kan analyses uitvoeren, teksten schrijven en zelfs diagnoses stellen. Met de aanstaande komst van quantumcomputers is het zelfs onzeker of wij als mensheid deze rekenkracht en ontwikkelingen kunnen bijhouden. Dat hadden we niet zien aankomen!

Dit roept een interessante vraag op: welke beroepen hebben nu de meeste toekomst? Als ik het aan de AI-tool van Microsoft (Co-Pilot) vraag zijn naast data engineers en softwareontwikkelaars juist ook elektromonteurs en verzorgenden zeer nodig. Deze beroepen vereisen praktische vaardigheden die niet eenvoudig door AI kunnen worden overgenomen. Het installeren van een lamp, het trekken van stroomdraden of het verhelpen van een lekkage in stroomnetwerken zijn taken die veel verschillende handelingen en omgevingsvariabelen met zich meebrengen, evenals de persoonlijke zorg en ondersteuning die verzorgenden bieden. Daardoor is dit werk moeilijker te automatiseren.

Misschien is het tijd om onze waardering voor deze beroepen te herzien en te erkennen hoe belangrijk ze zijn! In een wereld waar technologie steeds meer taken overneemt, zijn het juist deze praktische vaardigheden en persoonlijk contact welke ons als mens onmisbaar houden.

In dit nummer besteden we ook aandacht aan de toekomst van werk in het licht van technologie. Volgens de geïnterviewden moeten we meer regie nemen en nadenken over hoe we willen dat technologie een rol speelt in de toekomstige arbeidsmarkt. Hiervoor worden vier scenario's voorgesteld. Anna-Carolina Zuiderduin, onderzoeker, stelt dat we het niet moeten voorspellen, maar het ons moeten voorstellen... en plannen moeten maken. Samen kunnen we een toekomst creëren die werkt voor iedereen.

En ja, ik geef het toe, AI heeft ook meegewerkt aan dit voorwoord.

Raoul Koolen (en beetje Microsoft Copilot)

Bewegingsapparaat

Het aandeel werknemers met klachten aan het bewegingsapparaat is gestegen van 56% in 2021 naar 60% in 2022.

Bijna twee derde (60%) van alle werknemers heeft klachten aan het bewegingsapparaat en 44% heeft arm-, nek en schouderklachten. Het vele gebruik van beeldschermen blijft gelijk: 44% werkt dagelijks 6 uur of meer met een beeldscherm. Van alle werknemers verricht 38% fysiek belastend werk en 29% heeft te maken met repeterende bewegingen tijdens het werk. Van de werknemers met 1 of meer door een arts vastgestelde beroepsziekte(n) heeft 38% een beroepsziekte aan het bewegingsapparaat. Werknemers van 50 jaar en ouder met fysiek belastend werk denken te kunnen doorwerken tot 65,1 jaar terwijl werknemers die geen fysieke arbeid verrichten zichzelf tot 66,8 jaar zien doorwerken. Thuiswerkers hadden in 2023 vaker een goede werkhoogte (83%) en instelbare bureaustoel (74%) dan een jaar eerder (respectievelijk 76% en 65%).

(Bron: TNO factsheet fysieke arbeidsbelasting 2023)

Nieuw convenant 'Sterk door Werk'

Tien partijen uit de werkvelden werk en inkomen, waaronder de NVvA, hebben onlangs het nieuwe convenant 'Sterk door Werk' 2024-2026 ondertekend. Hiermee continueren ze de

domein overstijgende samenwerking om mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam naar werk te begeleiden en uitval op de werkvloer door psychische klachten te

voorkomen.

Behalve de NVvA nemen ook de Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, VNG, werkgeversvereniging AWWN en het Verbond van Verzekeraars

deel. Belangrijkste doel van dit nieuwe convenant is het realiseren van een structurele weg naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. 'Het is belangrijk dat we ons blijvend inzetten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid die willen werken', stelt Miranda van Soest, programmaleider Sterk door Werk. 'Nu worden re-integratietrajecten vanuit tijdelijke projecten gefinancierd. Als de projectgelden stoppen, mogen mensen niet aan de kant komen te staan. Daarom zetten we in op een structurele financiering.'



Namens de NVvA ondertekende Bert van Swam (links op de foto) het nieuwe convenant



NIEUWE TOOL ONLINE

Kankerverwekkende stoffen op het werk

De Europese Unie heeft een nieuwe tool online gezet die bedrijven en werknemers ondersteunt bij het identificeren van risico's op blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. Via de nieuwe tool kunnen deze risico's worden opgezocht, zowel op niveau van beroep, sector als kankerverwekkende stof. De tool geeft ook gerichte oplossingen om werknemers te beschermen en informatie over wettelijke bepalingen.



Werkdruk grote risicofactor

In 2024 geeft ongeveer een derde (34%) van de werkgevers in Nederland aan dat werkdruk een van de belangrijkste arbeidsrisico's is in hun organisatie of vestiging. Om psychosociale arbeidsrisico's (zoals werkdruk) te verminderen, heeft meer dan de helft (54%) van de werkgevers ingezet op het bevorderen van een open

cultuur. Dit blijkt uit onderzoek van TNO gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). TNO stelde een factsheet samen dat inzicht geeft in verzuimoorzaken en de financiële gevolgen daarvan.



IVA

opleidingen

www.ivaopleidingen.nl

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 praktijkdoelen, zodat aangetoond kan worden over welke kwaliteiten jij als taakdelegeerde beschikt in de samenwerking met de bedrijfsarts.

Meer weten? Kijk op onze website: 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, interview
- 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 bevlogenheid over te brengen op de verzuimprofessionals.

IVA

opleidingen

085 077 36 10 info@ivaopleidingen.nl



De NVvA ontwikkelt een toekomstvisie op het vak van arbeidsdeskundige. Samen met de leden is in kaart gebracht hoe het werk van de arbeidsdeskundige er in 2030 uit kan zien en wat de ambities van de beroepsgroep zijn om daar als arbeidsdeskundige klaar voor te zijn. Verschillende werkgroepen werken deze ambities verder uit. Vooruitlopend op de uitkomsten besteden we in de AD Visie aandacht aan de toekomst van werk. Want een beroepsgroep die als motto heeft "Iedereen doet mee" moet wel weten hoe die arbeidsmarkt er straks uit kan zien.

Aan de bak of meer vrijetijd?

De toekomst van werk

Vergrijzing, personeelstekort en oplopende werkdruk versus de opkomst van generatieve AI dat banen kost of beïnvloedt. Welke kant gaat het op met de hoeveelheid en kwaliteit van werk in Nederland? Moeten we aan de bak of krijgen we meer vrijetijd? Volgens experts hangt dat helemaal af van beleidskeuzes.

Tekst | Anneke Nunn

Eind 2022 werd ChatGTP geïntroduceerd, een chatbot die nieuwe tekst genereert op basis van een vraag of opdracht. Het is een vorm van datagedreven kunstmatige intelligentie die werkt door een grote hoeveelheid voorbeelden te analyseren en patronen te herkennen. Dit type AI-tools kan taken overnemen van professionals zoals computerprogrammeurs, artsen of juristen. Wat voor

toepassingen levert dat op? Futuroloog Richard van Hooijdonk geeft voorbeelden als Operating System Leverage in Electronic Records (O.S.L.E.R.). Dat is een AI-toepassing die die gesprekken tussen artsen en patiënten omzet in tekst en samenvat en op basis daarvan ook nog eens lab-aanvragen maakt en suggesties voor diagnoses en behandelingen doet. Carnegie Mellon University combineert

generatieve AI met robotica om robots te ontwikkelen die zichzelf leren om huishoudelijke taken uit te voeren. Puur door te kijken naar duizenden uren aan video-instructies. Dit soort toepassingen werpt vragen op, bijvoorbeeld over privacy en copyright. Van wie zijn gebruikte data? En ethische vragen als: Welke beslissingen mogen algoritmes nemen? Wie is verantwoordelijk voor de fouten? Willen we ons uitleveren aan techbedrijven? Maar ook: verliezen we allemaal ons werk?

Banen beïnvloeden

Het Internationaal Monetair Fonds voorspelt dat AI in ontwikkelde landen wel 60% van de banen zal beïnvloeden. Sommige banen zullen daardoor verbeteren, zoals dat van de arts. Die wordt verlost van administratieve rompslomp en kan meer aandacht geven aan patiënten. Andere banen verdwijnen, of degraderen de mens tot controleur van het algoritme; minder leuk en slechter betaald werk. Dat gebeurt nu al met vertalers. Of er uiteindelijk (veel) minder werk overblijft is onzeker. Al zal ongetwijfeld ook juist weer banen scheppen, bijvoorbeeld door taken toegankelijk te maken voor iemand met een beperking of gebrek aan relevante opleiding.

Wenselijke toekomst

Hoe zal AI uitpakken voor de Nederlandse arbeidsmarkt? Daarvoor gaan we allereerst te rade bij Stichting Toekomstbeeld der Techniek (STT). Dat is een onderzoeksinstituut waar onderzoekers de lange termijn impact van technologie op de maatschappij duiden door meerdere toekomstbeelden te creëren. Om geïnformeerde keuzes te kunnen maken voor de toekomst moeten we weten wat onze opties zijn. Anna-Carolina Zuiderduin deed zo'n verkenning voor het thema arbeid. 'Het viel me op dat het in lezingen over de toekomst van werk vooral ging over de vraag hoe generatieve AI ons werkend leven kan beïnvloeden. En dan wordt verwacht dat we ons maar aan te passen en beroepen te kiezen die niet kwetsbaar zijn. Dat is de omgekeerde wereld. Ik vind dat we ons juist eerst moeten afvragen hoe we willen we werken. Hoe ziet onze ideale toekomst van werken eruit? En hoe kan technologie daaraan bijdragen?' Daarom richtte Zuiderduin zich op vier wenselijke toekomstbeelden van werk en de rol van technologie daarin. In een toekomst die werkt voor participatie



Anna-Carolina Zuiderduin is onderzoeker bij de Stichting Toekomstbeeld der Techniek (STT) en beleidsadviseur Strategic Foresight and Innovation aan de TU Delft.



Monique Kremer is coauteur van WRR-rapport Het betere werk. Ze is momenteel voorzitter van de Adviesraad Migratie en bijzonder hoogleraar Actief Burgerschap Universiteit van Amsterdam.

draait om het gedachtegoed dat iedereen fulltime moet werken én langer moet doorwerken om arbeidstekorten tegen te gaan. Er is een sterke verzorgingsstaat die fulltime werken stimuleert. 'Dan zetten we de gedachte dat werk vooral moet passen binnen het leven van het individu opzij. Het gaat er vooral om dat arbeid bijdraagt aan het collectief.' Technologie is dan met name een middel om de participatie hoog te houden. Bijvoorbeeld door mensen met zware beroepen met een exoskelet langer te laten werken.

Het andere uiterste is een toekomst die werkt voor ontspanning. Daarin staat juist vrije tijd centraal omdat arbeidsbesparende technologie werkprocessen overneemt. Werk is dan niet langer een middel om rond te kunnen komen. Betaalde arbeid en bestaanszekerheid worden van elkaar losgekoppeld, bijvoorbeeld door het invoeren van een universeel basisinkomen.

Het derde scenario is een toekomst die werkt voor efficiëntie. Dat zet ook in op arbeidsbesparende technologie, terwijl mensen ook nog een voltijds blijven werken. Daardoor kunnen we economische groei waarborgen of zelfs versterken. Ook innovatie is daarbij belangrijk, het opzetten van nieuwe industrieën. 'Dit is een best wel hard scenario, zegt Zuiderduin. 'Er wordt verwacht dat het individu het zelf redt en iedereen moet er zelf voor zorgen om mee te kunnen komen.'

Het laatste scenario noemt Zuiderduin een toekomst die werkt voor balans. Daarbij wordt betaalde arbeid gelijkgesteld aan onbetaalde arbeid. De voltijdswerkweek wordt verkort met het behoud van het voltijdsalaris. De verzorgingsstaat is in dat scenario uitgekleeft en de overheid verwacht dat burgers informele zorgtaken op zich nemen. Technologie is hier vooral een middel om onbetaalde arbeid te verlichten en mensen langer zelfstandig te houden.

Niet voorspellen, maar het je voorstellen

Met de scenario's kun je gaan nadenken over wat je belangrijk vindt. Hoe willen we onze werkende levens inrichten? Zuiderduin krijgt vaak de vraag hoe de wereld er gaat uitzien in 2050. Maar haar onderzoek gaat niet over voorspellen maar over het je voorstellen. De vier scenario's van Zuiderduin stimuleren mensen en organisaties om het gesprek aan te gaan →

WERKPLAATS 2040

Ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil met meer Nederlanders het gesprek aangaan over de toekomst van werk. Dat vraagt om een andere aanpak, naast methodieken als enquêtes en overleg met sociale partners. Werkplaats 2040 is een experiment met scenariodesign. Ontwerpers gingen op basis van onderzoeken, trends en ontwikkelingen op zoek naar factoren waar we invloed op hebben. Ze vonden twee knoppen om aan te draaien: neemt de overheid een grote of kleine rol en wil de samenleving meer flexibiliteit of meer vastigheid. Dat leidt tot vier mogelijke toekomstscenario's die ze tastbaar maakten met bureaus met voorwerpen en teksten erop.

1. Bureau Wij Maatschappij: gemeenschappen zorgen voor elkaar en de overheid speelt een kleine rol.
2. Bureau Regel Rijk: de overheid stelt werkgevers verantwoordelijk voor het welzijn van medewerkers. Iedereen heeft een vast contract, werkgevers houden allerlei data van hun medewerkers bij.
3. Bureaus Service Staat: de overheid bepaalt wat de maatschappij nodig heeft en helpt je aan een baan die bijdraagt aan bijvoorbeeld de energietransitie of natuurbehoud.
4. Bureau Eigenhandige Samenleving: iedereen is zelfstandige. De overheid neemt een minimale rol in en legt alle verantwoordelijkheid bij de individuele burger.

Bezoekers van de Dutch Design Week werden uitgenodigd aan de bureaus te gaan zitten en op de scenario's te reflecteren. 900 mensen vulden een feedbackformulier in en veel van hen gingen in gesprek met beleidsambtenaren en ontwerpers. De inhoudelijke uitkomsten worden nog uitgewerkt. Wel bleek dat mensen het waarderen dat de overheid naar hun mening vraagt. Ze werden getriggerd om te bedenken hoe ze willen dat hun werkende leven zal zijn. SZW wil Werkplaats 2040 door ontwikkelen en op meer plekken gebruiken.



en onze toekomst vorm te geven. «Ik vind dat we er iets van moeten vinden en ons hard moeten maken voor het gewenste scenario». Zuiderduin stelde de scenario's op in co-creatiesessies met experts en denkers. 'Zo betrok ik al meerdere mensen bij het proces en probeerde ik deze ideeën wijder te verspreiden. Daarnaast delen we het ook in het grote netwerk van STT.'

Een toekomst die werkt voor grip

Het WRR-rapport Het betere werk uit 2020 noemt naast technologische ontwikkeling nog twee factoren die de kwaliteit van werk onder druk zetten: flexibilisering en intensivering. Flexibilisering betekent dat werkenden steeds vaker geen vast contract hebben. Dat is vervangen door tijdelijk werk, bijvoorbeeld via een uitzendbureau of platform als Werkspot of door werk als zzp'er. In veel gevallen gaat dat gepaard met minder financiële zekerheid.

Intensivering houdt in dat in veel banen de werkdruk hoog is en het werk emotioneel zwaar. De toename van burn-outklachten houdt daar verband mee. In een achtergrondonderzoek waaraan ook arbeidskundigen deelnamen, bleek dat het werk mentaal zwaarder was geworden bij zes heel verschillende beroepen: systeembeheerder, orderpicker, mobiele objectbeveiliging, leerkracht basisonderwijs en thuiszorgmedewerker en vrachtwagenchauffeur binnenland.

Goed werk is waardevol voor iedereen

De auteurs van Het betere werk laten zien dat werk hebben zowel goed is voor het inkomen en het zelfrespect van individuen, als voor de samenleving: werkloosheid leidt tot hogere maatschappelijke kosten, voor bijvoorbeeld uitkering en zorg. Maar vooral als het werk ook goed werk is. En dat is werk dat voldoet aan drie condities. Allereerst levert goed werk sociale en financiële zekerheid op (grip op geld). Daarnaast biedt het voldoende autonomie en sociale relaties en doet het een beroep op iemands capaciteiten (grip op werk). Ten slotte laat goed werk ruimte voor zorgtaken en privéleven (grip op het leven). Goed werk is essentieel voor brede welvaart in ons land. Maar Nederland presteert op dit gebied maar middelmatig. Overheid,

AI zal in ontwikkelde landen **60%** van de banen beïnvloeden

bedrijven en sociale partners moeten zich inzetten voor beter werk. Kremer noemt op dit gebied Finland een inspiratiebron. 'Dat land heeft programma's ontwikkeld om toe te werken naar de hoogste arbeidsproductiviteit en het meeste werkplezier.'

Is er al meer grip op werk?

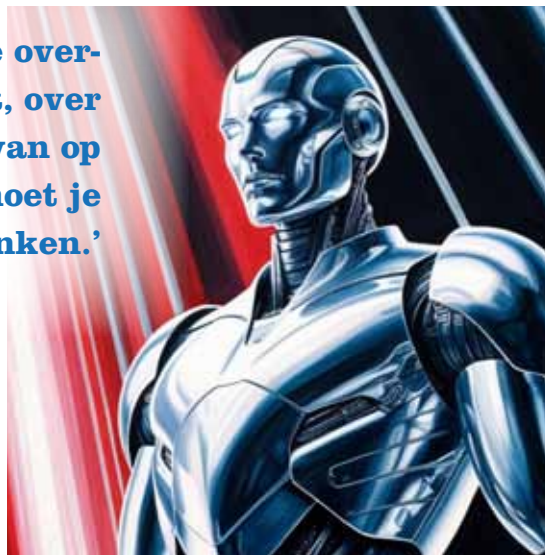
Wat is er sinds 2020 met die aanbevelingen gebeurd? Volgens coauteur Monique Kremer nog te weinig. 'Het thema beter werk wordt nog nauwelijks opgepakt door sociale partners. En er is nog steeds geen goed programma bij sociale zaken en economische zaken. Er zijn wel mooie projecten. Zo helpt UWV mensen met afstand tot de arbeidsmarkt met een VR-bril, waardoor ze werk kunnen doen wat anders niet zou lukken. Kremer ziet slechts enkele, bescheiden gunstige ontwikkelingen: 'De lonen en ook het minimumloon zijn iets verhoogd. Door de inflatie was dat ook hard nodig. Ook is het besef ingedaald dat flexibele arbeid niet zaligmakend is. Er worden wat stappen gezet om schijnzelfstandigheid terug te dringen met de Wet arbeidsmarkt in balans. Maar de Belastingdienst gaat nu pas handhaven. Arbeidsorganisaties realiseren zich nog onvoldoende dat ze beter werk moeten aanbieden om te zorgen dat mensen geen zzp'er willen worden. En het plan om uitzendbureaus te reguleren heeft vertraging ondervonden.'

Gunstig noemt ze ook dat er wat meer aandacht is gekomen voor een veilige werkomgeving en omgangsvormen op het werk. 'Maar de werkdruk en emotionele belasting van werk, de burn-outproblematiek blijft hetzelfde. Zorgverlof is minimaal, terwijl dat steeds belangrijker wordt nu mensen langer doorwerken en meer mantelzorgtaken krijgen. Dat is een consequentie van de vergrijzing en het feit dat wij een steeds ouder wordende bevolking krijgen en meer zorg nodig is. Het recht op deeltijdwerk staat vanwege de personeelstekorten ter discussie. Wij zeggen: dat moet echt bevochten blijven.'

Denk na hoe AI kan bijdragen aan beter werk

Sinds het rapport is AI in een stroomversnelling

'Technologie overkomt je niet, over de inzet ervan op het werk moet je goed nadenken.'



MEER LEZEN?

Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht



WRR Working Paper 37: Werintensivering van beroepen'



Werkplaats 2040 STT103 publicatie



'Een toekomst die werkt'



gekomen, maar volgens Kremer blijft de betekenis daarvan voor de arbeidsmarkt onderbelicht. 'De discussie gaat over de betekenis van AI voor de kunst, voor de waarheid. Maar wat betekent het voor ons werk? AI kan ervoor zorgen dat de arbeidsproductiviteit verder omhooggaat. Dat is goed als mensen dat samendoen met technologie, bijvoorbeeld in sectoren met personeelstekort als onderwijs en zorg. Maar AI kan ook het werk uithollen. En het is niet goed als mensen aan de leiband van techniek gaan lopen, als ze er nog harder door moeten rennen. Technologie overkomt je niet, over de inzet ervan op het werk moet je goed nadenken.'

Werk aan de winkel

Hoe ziet ons werk er in de toekomst uit? Pasklare antwoorden zijn er nog niet. Technologie biedt mogelijkheden, het is aan ons te besluiten hoe we die willen inzetten. En ook flexibilisering en intensivering van werk zijn geen gegeven. Zowel Zuiderduin als Kremer pleiten voor een maatschappelijk discussie om keuzes te maken. Om daar vervolgens het beleid over werk en bestaanszekerheid op in te richten op een manier die werkt voor individu en maatschappij als geheel. Er is dus werk aan de winkel. Gezien de snelheid van technologische ontwikkelingen is er geen tijd te verliezen om daarmee te beginnen.



‘VROEGE INZET arbeidsdeskundige echt VAN WAARDE’

Uit onderzoek van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) komt naar voren dat vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in het eerste ziektejaar toegevoegde waarde heeft. De studie bewijst ook het belang van samenwerking: arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen kunnen elkaar versterken, wat leidt tot een beter re-integratieproces.

TEKST | Diederik Wieman, Bas Sorgdrager

Het zijn dynamische tijden in het sociaal medisch domein. De BAR is volop in ontwikkeling; het wetenschappelijk onderbouwde, gezamenlijk begrippenkader en gemeenschappelijke taal, waardoor bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen elkaar beter moeten gaan begrijpen. Tegelijkertijd zijn – mede door het tekort aan bedrijfsartsen – taakdelegatie, het inschakelen van andere disciplines en vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige hot topics. Arbeidsdeskundigen zien in elk geval kansen. Zij zouden graag eerder bij het verzuimproces betrokken worden en uit AKC-onderzoek blijkt dat vroegtijdige inzet ook iets toevoegt aan de re-integratie.

Het AKC-onderzoek toont aan dat vroegtijdige inzet van

de arbeidsdeskundige bijdraagt aan de reductie van de verzuimduur en verzuimkosten. Daarnaast zou vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen kunnen helpen bij het reduceren van de werkbelasting van de bedrijfsartsen. Verder wordt verondersteld dat vervroegde inzet bijdraagt aan een duurzame inzetbaarheid en betere balans tussen belasting en belastbaarheid van de medewerker. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat er goede taak- en rolafspraken tussen de bedrijfsartsen en de arbeidsdeskundigen moeten zijn om tot de positieve effecten van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen te komen. Maar de beperkte samenwerking tussen deze professionals vormt momenteel nog een struikelblok voor vroegtijdige interventie bij langdurig verzuim. Zowel bedrijfsartsen als arbeidsdeskundigen zijn van mening dat vroegtijdige inzet mogelijk is en kan bijdragen aan het verkorten van de verzuimduur. Om dit mogelijk te maken zou vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige expliciet opgenomen kunnen worden in de ziekteverzuimprotocollen die het Poortwachterproces stroomlijnen. Ook moet de samenwerking tussen bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen beter uitgekristalliseerd worden, zodat er meer begrip ontstaat voor elkaars expertise en de taal bij verzuimbegeleiding wordt vergroot. Hoe kijkt de praktijk



tegen al deze ontwikkelingen aan? AD Visie zette arbeidsdeskundige Han Kempers en bedrijfsarts Erwin Gorissen bij elkaar aan tafel.

Wat vinden jullie van de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen?

Erwin Gorissen: 'Ik doe het nu alleen op indicatie. Want ik merk wel dat het vroeg inzetten van een arbeidsdeskundige een lading heeft voor de werknemer. Mensen zien het als een bedreiging omdat de arbeidsdeskundige geassocieerd wordt met praten over ander werk dan het eigen werk, of over baanverlies. Mensen zijn optimistisch en verwachten, zeker vroeg in het proces, dat het nog wel beter zal gaan. Ze moeten zich echter realiseren dat de arbeidsdeskundige ook gaat over het goed laten aansluiten van het eigen werk bij de mogelijkheden die iemand heeft. Dat kan zeker toegevoegde waarde hebben.'

Han Kempers: 'Ik denk dat vroeger inzet echt wel winst met zich mee kan brengen, maar het beste is natuurlijk om het van geval tot geval te bekijken. Ieder mens is anders, iedere baan is anders en ook ziektes of aandoeningen pakken bij ieder mens weer anders uit. Daarom vind ik het heel lastig om daar een heel vast proces van vroeger inzet aan vast te plakken. Het AKC heeft er onderzoek naar gedaan. Maar dat vond ik vrij smal. Dus ik vind het lastig om op basis daarvan te zeggen dat we in de derde of vierde maand moeten instappen. Een ander punt is simpelweg de beschikbaarheid en de volle agenda's die er nu al zijn. Mensen die nu bellen moeten al weken wachten tot ze aan de beurt zijn. Als we dan ook nog vroeger in het proces moeten gaan instappen...'

En helpt het om binnen zes weken een schifting te maken tussen medische en niet-medische problemen?

Erwin Gorissen: 'Dat is wat in taakdelegatie gebeurt. De arbeidsdeskundige kan vanaf week zes de begeleiding op zich nemen. Maar ik ben dan altijd wel getriggerd door het feit dat iets wat niet-medisch is toch medisch kan worden. En andersom. Klachten kunnen verergeren en het is ongelooflijk belangrijk dat de arbeidsdeskundigen of casemanager tijdig doorschakelt naar de bedrijfsarts.'

Han Kempers: 'Er zijn ook situaties waarvoor je heel goed bijvoorbeeld een ervaren casemanager kunt inzetten. Denk daarbij aan arbeidsongeschiktheidssituaties waarin medewerkers zijn uitgevallen met overspanningsklachten als gevolg van disfunctioneren, conflicten, belaste thuissituaties, verkeerde beroepskeuzes et cetera.'

Erwin Gorissen is bedrijfsarts, jurist, opleider en mede-eigenaar van Dignus Arbo. Hij is daarnaast bestuurslid van de NVAB en lid van de NVAB-commissie Wet- en Regelgeving. In dit interview spreekt Gorissen op eigen titel.



'Het contact met de ene arts loopt werkelijk geweldig en bij de ander heel moeizaam'

Erwin Gorissen: 'Je hebt de bedrijfsarts echt niet altijd nodig. Een ervaren leidinggevende kan met de werknemer vaak op eigen intuïtie ergens uitkomen. Zeker als de leidinggevende getraind is in eigen regie en hij zijn medewerkers goed kent. En natuurlijk vind ook ik dat de arbeidsdeskundige bij uitstek geschikt is om bij beperkingen voor werk te bepalen wat wel en niet meer kan. Maar een goede leidinggevende kan daar ook een eind mee komen. Zo was Poortwachter ook bedoeld: de bedrijfsarts gaf de beperkingen aan met als doel dat de werkgever die beperkingen kon koppelen aan werk. Als werkgever en werknemer het perfect zouden doen, is de bedrijfsarts bij individuele begeleiding alleen maar nodig als er iets superernstigs aan de hand is of bij langdurig verzuim. Maar dan is ook de arbeidsdeskundige niet per se nodig. In alle gevallen faciliteren wij gewoon en geven we advies op individueel en overkoepelend niveau.'

Wat schiet jullie als eerste te binnen als het gaat om samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundigen?

Han Kempers: 'Vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen, de invoering van de BAR of welke methode of instrument dan ook, hebben in mijn optiek geen consequenties voor de samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. Want als het goed is, is die samenwerking er al en hebben bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen waar nodig een goede onderlinge communicatie. Als processen iets anders, eerder of later verlopen, zou dat in de ideale situatie geen gevolgen voor de →

Han Kempers is arbeidsdeskundige en mediator bij Kempers Arbeidsdeskundig Advies dat gespecialiseerd is in arbeidsdeskundig onderzoek en mediation. Sinds dit jaar werkt hij onder de naam Arbeidsensemble nauw samen met arbeidsdeskundigen Diana de Boer en Natascha van 't Hoof.



communicatie moeten hebben. In de praktijk ervaar ik echter wel dat het contact met de ene arts werkelijk geweldig verloopt, terwijl het bij andere artsen heel moeizaam gaat.'

Erwin Gorissen: 'Dat herken ik. Als het goed is weet je elkaar te vinden wanneer dat nodig is. Ik werk veel voor grote organisaties en dan heb ik vaak te maken met een of soms twee vaste arbeidsdeskundigen. Je weet dan wat je aan elkaar hebt en je kunt op voorhand vaak al bedenken wat de beste aanpak is. Dan steek je de koppen bij elkaar en kijkt wat eruit komt. Als bedrijfsarts geef je een voorzet door zo goed mogelijk de beperkingen te omschrijven en je weet elkaar te vinden als daar vervolgens nog vragen over zijn. Niet zozeer over de beperkingen, maar bijvoorbeeld om te overleggen over mogelijke scenario's.'



Han Kempers: 'Dan ben je gewoon even met elkaar aan het sparren.'

Wat kun je in jullie optiek doen om de samenwerking te verbeteren?

Han Kempers: 'Het is altijd goed om meer onderling begrip te hebben. Bedrijfsartsen hebben hun ICT en arbeidsdeskundigen hun OT. Zou het niet heel zinvol zijn wanneer we daarnaast ook een of twee keer per jaar gemeenschappelijk iets doen? Bijvoorbeeld een gecombineerde ICT-OT? Natuurlijk spreek je dan niet iedere bedrijfsarts en niet iedere arbeidsdeskundige. Maar je gaat wel iets meer van elkaars vakgebied leren en meer wederzijds begrip krijgen. Ook kan je gewoon praktische dingen waar je in je dagelijkse werk mee te maken hebt, met elkaar bespreken.'

Is de BAR een middel om de samenwerking en communicatie tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundigen stimuleren?

Erwin Gorissen: 'De BAR is een instrument dat zorgt voor een gezamenlijk begrippenkader en gemeenschappelijke taal, zodat bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen elkaar beter begrijpen. Belangrijk is dat de BAR wetenschappelijk onderbouwd is, in tegenstelling tot de huidige instrumenten. Het invullen daarvan, en dat geldt ook voor het IZP of de FML, blijft echter deels kwalitatief. Je moet elkaar kennen en elkaar weten te vinden om elkaar goed te begrijpen.'

Han Kempers: 'Ik sluit me daar helemaal bij aan. Of je nu een oude FML hebt, het oude FIS, een inzetbaarheidsprofiel of voor mijn part een bierviltje waar je het op schrijft. Het interesseert mij helemaal niets, zolang maar helder is waar rekening mee gehouden moet worden zodra er gere-integreerd kan gaan worden. En dat is wel even iets meer dan alleen opschrijven: 'Beperkt ten aanzien van tillen, energetisch beperkt of bij regulier verloopend herstel verbetert de belastbaarheid.' De bedrijfsarts moet wel proberen concreet te zijn. En als je dat lastig vindt, moet je je mailadres en 06-nummer eronder zetten zodat we kunnen overleggen. Er is een enorme grote groep bedrijfsartsen waarmee ik prima kan overleggen. Die hoef ik maar te bellen en ik spreek ze of ik word snel teruggebeld. Maar er is ook een groep waarmee dat op de een of andere manier niet lukt. Waar een mailadres of telefoonnummer zo veel mogelijk verstopt blijft en alles via bijvoorbeeld een secretariaat gaat. Dat werkt dus niet. Werkgevers lopen tegen hetzelfde probleem aan.'

Erwin Gorissen: 'Ik deel dat. Enerzijds is het fijn dat de BAR geen gedwongen format is, maar tegelijk is het juist daarom ontzettend belangrijk dat je als bedrijfsarts duidelijk en zo concreet mogelijk de belastbaarheid omschrijft.'

Sneller aan de slag

Han Kempers: 'Hoe beter je het omschrijft, hoe minder vragen je krijgt van arbeidsdeskundigen, maar ook van werknemers en werkgevers die niet met een kluitje het riet ingestuurd willen worden. Je kunt dan makkelijker en sneller aan de slag. Maar niet alles is met een schaarste te knippen, dus dan moet je ook de overlegvorm gaan kiezen. Dat blijft zo. Dat betekent dat de bedrijfsarts niet moet zeggen: Stuur je vraag maar naar het medisch secretariaat en dan kom ik erop terug.'

Erwin Gorissen: 'Het is wel de bedoeling dat alle gebruikers van de BAR getraind gaan worden in het gebruik ervan. Vanuit die training mag je dan verwachten dat

* Beide interviewkandidaten zijn voorgedragen door de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).

iedereen het op dezelfde manier invult en dezelfde definities hanteert. We hebben wel van het verleden geleerd, toen we nog de FML gebruikten. UWV had daar heel specifieke instructies voor. Als je die volgde ging dat redelijk goed. Maar het inzetbaarheidsprofiel is daarna geïntroduceerd zonder training en zonder instructies. Dat is helemaal opengelaten.'

Is het een illusie om langs een methode tot hetzelfde te komen?

Han Kempers: 'Als er ergens centraal besloten wordt dat we met de BAR gaan werken, dan is dat prima, maar dan moet ook iedereen meedoen en inderdaad dezelfde definities hanteren. Ik hoop en verwacht van een goede professional dat je dat dan ook gewoon doet. Wat dat betreft ben ik best optimistisch dat het beter gaat worden dan nu. Honderd procent feilloos zal het nooit zijn. Maar met simpele ingrepen kan het wel een heel stuk beter gaan, dus het woord illusie zou ik niet gebruiken.'



The banner features a row of flags from the Netherlands, Poland, Turkey, Romania, Spain, the United Kingdom, and France. The Flexoel logo, consisting of stylized human figures in blue and orange, is positioned to the right of the flags. Below the logo, the text 'Flexoel' is written in a large, bold, orange font, with 'Re-integratie' in a smaller orange font underneath. A blue circular badge on the right side of the banner contains the text 'Inzetbaar voor UWV, gemeenten en werkgevers'. The main headline 'We maken er werk van!' is written in a large, white, bold font. Below the headline, there are two columns of text: 'Dit zijn wij:' followed by a list of services (Persoonlijke begeleiding, Altijd dichtbij, In de taal van de cliënt, Bij de cliënt thuis) and 'Onze diensten:' followed by a list of services (Modulaire diensten, Werkfit, Naar Werk, Jobcoaching, 2^e spoor). At the bottom left, the text 'Flexoel BV' is followed by the address: 'Actief in: Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht, Gelderland, Noord-Brabant, Flevoland en Drenthe'. At the bottom right, the contact information is provided: '085-3038922 info@flexoel.nl' and '06-51315738 www.flexoel.nl'.

Kleinschalig onderzoek:

Hoe verloopt re-integratie in het buitenland?

Zolang iemand een uitkering krijgt, blijft UWV verantwoordelijk voor de re-integratie. Ook als de uitkeringsgerechtigde in het buitenland woont. Esther Wieldraaijer werkt bij UWV Bijzondere Zaken en doet kleinschalig onderzoek naar re-integratiemogelijkheden en samenwerkingsmogelijkheden in andere landen.

TEKST | Diederik Wieman

Bijzondere Zaken (BZ) is een onderdeel van Sociaal-medische zaken (SMZ). De afdeling verzorgt de uitkeringsaanvragen van (ex)UWV'ers, burgers met een bijzondere maatschappelijke positie en van mensen die in het buitenland wonen. In het verlengde daarvan is de afdeling ook verantwoordelijk voor de re-integratie van in het buitenland woonachtige Wia- en ziekwetgerechtigden.

Bij BZ werken ruim 550 mensen, verdeeld over de kantoren Amsterdam, Breda, Hengelo en Heerlen. Vanuit de laatstgenoemde plaatsen vindt met name de re-integratie van uitkeringsgerechtigden plaats die in Duitsland en België wonen. 'In Amsterdam hebben we cliënten vanuit de hele wereld', zegt arbeidsdeskundige Esther Wieldraaijer. 'Dat zijn onder andere Nederlanders met een uitkering die emigreren en of arbeidsmigranten die vanwege ziekte of ontslag terugkeren naar hun geboorteland.'

Polen

Omdat maatwerk centraal staat in de dienstverlening van Bijzondere Zaken is het praktisch om specifieke kennis te hebben van de re-integratiemogelijkheden in andere landen. Over sommige landen is er al veel kennis beschikbaar. Polen bijvoorbeeld. De afgelopen jaren zijn

er vanuit dat land veel arbeidsmigranten naar Nederland gekomen. Zij doen hier vaak laaggeschoold uitzendwerk en wanneer ze ziek of ontslagen worden verliezen ze meestal ook hun huisvesting en keren ze terug naar Polen. Ze hebben echter wel een Nederlandse ziekte- of werkloosheidsuitkering en dus ook een re-integratieverplichting.

Eerder al schreven we in AD Visie over de bijzondere constructie die UWV SMZ voor deze groep mensen heeft bedacht. Een team arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen reist tien tot twaalf keer per jaar af naar Warschau. Daar heeft Buitenlandse Zaken een oproeplocatie waar de Poolse uitkeringsgerechtigden worden ontvangen. Ook werkt UWV in Polen samen met een re-integratie bureau. 'Het is een praktische manier om snel veel mensen te zien. We spreken 24 cliënten in drie dagen tijd. Het scheelt per saldo in de kosten, er zijn minder reisbewegingen en het is klantvriendelijker', aldus Esther. Over de Poolse situatie mag dan al veel bekend zijn, dat geldt niet voor veel andere landen waar UWV actief is op het gebied van re-integratie. Dat is dan ook de reden waarom Esther een aanvraag deed om hiernaar kleinschalig onderzoek te doen.

Het idee ontstond tijdens het NVVA-najaarscongres in 2022 dat 'Grenzen' als thema had. Daar presenteerden



Djoke Petter haar onderzoek naar arbeidsongeschiedheidscriteria in het buitenland en de rol van de professionals in het proces van beoordelen en toekennen van een ao-uitkering. Doel van dit onderzoek was inzicht krijgen in de verschillende Europese arbeidsongeschiedheidsstelsels en daarmee wellicht ook oplossingen te vinden voor de Nederlandse problematiek (zie ook AD Visie 2 van dit jaar).

Ontdekken

'Na afloop vroegen diverse mensen waarom re-integratie niet meegenomen was in het onderzoek?' Een half jaar eerder was Esther al op een AKC-bijeenkomst over kleinschalig onderzoek geweest. 'Daar had ik al wat gedachten om iets met re-integratie in andere landen te doen. Vanuit onze afdeling zijn we altijd op zoek naar nieuwe mogelijkheden in het buitenland. In België, Duitsland en Polen zijn we al actief, maar ook andere landen willen we hierbij gaan betrekken. Het leek mij een mooie manier om via kleinschalig onderzoek uit te vinden wat er in het buitenland allemaal op dit gebied gebeurt en wat de mogelijkheden voor onze afdeling zijn.' Het onderzoek is volgens Esther echter ook interessant voor arbeidsdeskundigen buiten UWV die met (ex)werknemers in het buitenland te maken hebben. Of voor Nederlandse

bedrijven die veel arbeids- en kennis migranten in dienst hebben, aangezien deze medewerkers bij ziekte ook regelmatig terugkeren naar hun geboorteland. Sinds vorig jaar november onderzoekt Esther wat andere Europese landen doen aan re-integratie. Daarbij zoomt ze in op wat er gedaan wordt om mensen met een beperking aan het werk te krijgen. 'Ik inventariseer welke niet-medische professionals er betrokken zijn en of de uitvoerende professionals te vergelijken zijn met arbeidsdeskundigen in Nederland. Het doel is om enerzijds te leren van andere landen en anderzijds ook om mogelijkheden te ontdekken om beter samen te werken, zodat mensen in het buitenland eerder aan het werk kunnen.'

In deze opstartfase is ze daarbij begeleid door het AKC en daarnaast door onderzoekers van CEC (UWV Centraal Expertise Centrum) en KCVG (Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde). Zo werden de vraagstelling en onderzoeksvragen gedefinieerd en kon ze de eerste stappen zetten. 'Ik ben begonnen met opstellen van een uitgebreide Engelstalige vragenlijst. Deze heb ik uitgezet via het ESIP.' Bij dit in Brussel gevestigde European Social Insurance Platform zijn 46 lidorganisaties (UWV en het CAK vanuit Nederland) aangesloten die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van sociale verzekeringen in achttien EU-lidstaten.

'Ik heb twaalf vragenlijsten beantwoord teruggekregen, vooral uit de noordelijke landen van Europa, waaronder Duitsland, Finland, Zweden, België en Polen. De tweede stap was om naar aanleiding van de ingevulde vragenformulieren interviews te houden. Op die manier kun je dieper ingaan op de antwoorden. Inmiddels heb ik interviews gehad met mensen uit drie landen. De gesprekken gaan dan over welke re-integratie ze bieden, hoe de trajecten eruitzien, wat de rol van de professionals en de deelnemers is. Ook vraag ik naar wat professionals het meest effectief vinden.'

Verschillen

'Je vindt dan leuke verschillen. In Duitsland bijvoorbeeld, willen ze dat de mensen zelf heel actief zijn. De uitkeringsgerechtigden krijgen daar een heel traject aangeboden inclusief training op de werkplek en aanvullende opleidingen. In België worden alleen mensen begeleid die zelf gemotiveerd zijn. Daar zit dus geen verplichting achter. Mensen moeten zichzelf melden wanneer ze begeleid willen worden. Vaak worden ze dan gekoppeld aan een zogeheten knelpuntberoep, een beroep waar een tekort aan mensen is. Vrijwel alles is dan mogelijk, zoals



Esther Wieldraaijer is arbeidsdeskundige bij UWV Bijzondere Zaken in Amsterdam



dure opleidingen tot aan masters toe. De enige voorwaarde is dat de klant gemotiveerd is en dat de opleiding tot werk leidt.'

In Polen staat dan weer heel sterk de vertrouwensband tussen klant en casemanager centraal. 'Heel belangrijk daar is dat de professional een band opbouwt met degene die aan het re-integreren is. Aan de afspraken houden, eerlijk zijn. Dat zijn basisvoorwaarden waardoor de professional de cliënt optimaal kan helpen.'

De Scandinavische landen hebben vaak een voorbeeldfunctie als het om sociale zekerheid gaat. Ook op het gebied van re-integratie zijn ze daar heel actief, signaleert Esther. 'Wat opvalt is dat ze daar ook alle andere aspecten betrekken die een re-integratie kunnen belemmeren. Zoals schulden of familieproblemen.'

Niet eenvoudig

Onderzoek naar buitenlandse re-integratiemogelijkheden is niet eenvoudig. Daar is Esther inmiddels wel achter gekomen. 'Het is lastig onderzoeken en vergelijken omdat de socialezekerheidsstelsels in alle landen verschillen, net als de duur van de ziektewet en een eventuele vervoluitkering. Ook de betrokken partijen zijn anders. In Nederland hebben we op het gebied van de uitkeringen alles in een hand. Maar naast UWV en werkgevers zijn ook andere partijen betrokken bij de re-integratie van arbeidsgehandicapten zoals arbodiensten, re-integratiebedrijven en verzekeraars. In Duitsland zijn er drie verschillende instanties die uitkeringen verstrekken en re-integreren en in België heb je te maken met Vlaanderen, Wallonië en Brussel, die onderling verschillen in wetgeving en uitvoering.'

'Je krijgt meer begrip voor en inzicht in de situatie in andere landen'



Praatplaat bij het onderzoek naar buitenlandse re-integratiemogelijkheden

Als onderzoeker heeft ze echter ook geleerd om niet alleen naar de verschillen te kijken, maar ook naar de overeenkomsten. 'Je ziet dat de meeste landen met een individueel, op maat gemaakt plan werken en dat betrokken professionals allemaal een bachelor diploma hebben. De professionals hebben over het algemeen ook een vergelijkbare achtergrond. Veel hebben een opleiding in sociaal werk of hebben een (para)medische achtergrond zoals fysiotherapeut. Een andere overeenkomst is dat ze vaak casemanager genoemd worden en dus vooral ook een coördinerende rol vervullen.'

Het begrip arbeidsdeskundige, zoals wij dat in Nederland kennen, komt niet voor. Het is en blijft een typisch Nederlands beroep. 'Maar', zo vindt Esther, 'het ligt waarschijnlijk meer aan de naamgeving dan aan de aard van de functie. Want de taken komen voor een groot deel met elkaar overeen: kijken waar iemand goed in is, uitzoeken waar de beperkingen liggen, belemmeringen verhelpen. Dat zijn aspecten die je overal wel terugziet.'

KLEINSCHALIG ONDERZOEK VERSTERKT JE COMPETENTIES



Het AKC biedt arbeidsdeskundigen de mogelijkheid om zelf kleinschalig onderzoek te doen of mee te werken aan groter onderzoek. AKC-directeur Marianne Holleman: "Onderzoekend vermogen is een belangrijke competentie van de arbeidsdeskundige. Door mee te doen aan kleinschalig onderzoek, kun je die competentie op een aantrekkelijke manier versterken."

Wie geïnteresseerd is kan voor maximaal een jaar een of twee dagen per week aan de slag met een vraagstuk. Dat kan een vraag of probleem zijn waar je zelf tegen aanloopt in de praktijk, maar je kunt ook meedraaien in onderzoek(svragen) van anderen of in een groter opgezet onderzoek. Je wordt in het kleinschalig onderzoek begeleid door deskundigen zoals lector Shirley Oomens, hoogleraar Roland

Blonk en medewerkers van hun afdelingen of -wanneer je bij UWV werkt - door het KCVG. Zij helpen je op weg om goede onderzoeksvragen op te stellen en een bijbehorende aanpak om onderzoekend aan de slag te gaan. Interesse? Mail dan met akc@arbeidsdeskundigen.nl



Daarnaast zijn er ook wel landen waar de professionals een specifieke aanvullende opleiding nodig hebben. 'Die zijn dan in zekere zin ook gecertificeerd, net als arbeidsdeskundigen in Nederland.'

Opvallend

Wat Esther vooral opvalt is dat in landen als Duitsland, België en Finland veel ruimhartiger wordt omgaan met het aanbieden van opleidingen. 'Bovendien leggen ze ook een link met beroepen waar een tekort aan mensen is. Net zoals UWV dat vroeger eigenlijk ook deed. Als er een tekort was aan kinderopvangpersoneel, dan werden mensen uit de WAO opgeleid tot medewerker kinderopvang. Dat gebeurt nu nog vooral bij het WerkBedrijf. Daar lopen trajecten om mensen op te leiden in bijvoorbeeld het beroepsgoederenvervoer.'

Effect in de dagelijkse praktijk

Het onderzoek van Esther is nog lang niet klaar. Er volgen nog diverse interviews en als die achter de rug zijn, gaat ze alle opgehaalde data en kennis analyseren. 'Ik verwacht begin volgend jaar een rapport te kunnen opleveren.' Maar nu al ziet ze dat haar kleinschalig onderzoek heel nuttig is. 'Je krijgt meer begrip voor en inzicht in de situatie in andere landen. Je begrijpt daardoor ook beter wanneer de klanten een heel ander beeld hebben van hun re-integratie. Bijvoorbeeld dat het in hun land heel gewoon is om een dure opleiding te mogen volgen. Dat kunnen wij vanuit Nederland niet bieden omdat UWV SMZ op dit moment over het algemeen niet aan opscholing doet. Ook heb je beter zicht op de vormen van re-integratie die wel mogelijk zijn.' Dat is vooral belangrijk voor landen als Spanje, Portugal, Duitsland, Bulgarije en Roemenië, waar veel Nederlanders naar toe emigreren en arbeidsmigranten vandaan komen. 'Dit kan ook nuttige informatie opleveren voor de werkgevers en betrokken arbeidsdeskundigen die op zoek zijn naar hervattingsmogelijkheden in het tweede spoor. Daarnaast kan het misschien wel bijdragen aan nieuwe inzichten voor toekomstige re-integratie in Nederland zelf.'

Tot slot brengt het ook op persoonlijk vlak het nodige. Esther hierover: 'Het is heel leuk om met mensen vanuit andere disciplines samen te werken, zoals de wetenschappelijke medewerkers van het hoofdkantoor. En ook om eens op een heel andere manier met je vak bezig te zijn. Ik vind het heel interessant om eens wat verder te kijken dan normaal mogelijk is. Daar leer ik veel van!' ←

COLUMN

UWV

Dezer dagen gaan mijn gedachten uit naar de collega arbeidsdeskundigen bij UWV. Je zou er maar werken en iedere dag proberen je bijdrage te leveren aan de uitvoering van de zogenoemde AO-wetten. Daar bovenop krijg je te maken met de algemene opinie over UWV. Soms lijkt het een geluk bij een ongeluk dat corona/covid-19 een streep door heel veel verjaardagspartijtjes heeft gezet. Anders moest je daar als UWV-arbeidsdeskundige ook nog verantwoorden; meestal geen lolletje.

UWV staat de laatste tijd inderdaad flink in de schijnwerpers, en helaas niet altijd op een positieve manier. De instantie is van levensbelang voor honderdduizenden Nederlanders die afhankelijk zijn van een uitkering, maar kampt met aanzienlijke problemen. In de media verschijnen berichten over trage afhandelingen, een wirwar aan regels en complexe procedures die bij velen tot zorgen of onzekerheid leiden.

Voor mensen die opeens zonder werk zitten of door gezondheidsproblemen afhankelijk zijn van een uitkering, kan een fout of vertraging bij het UWV een groot verschil maken in hun dagelijks leven. Er gaan verhalen rond van mensen die wekenlang in de stress zitten omdat een besluit maar op zich laat wachten, terwijl anderen door bureaucratische fouten door de mazen van het vangnet vallen.

En ook intern gaat niet alles soepel. Uit recente rapportages blijkt dat UWV-medewerkers gebukt gaan onder hoge werkdruk. Dat werkt onvermijdelijk door in de dienstverlening, met als gevolg een vicieuze cirkel: fouten en vertragingen leiden tot klachten, klachten verhogen de druk, en de dienstverlening lijdt daar weer onder.

Toch probeert UWV te verbeteren, onder meer door digitalisering en vereenvoudiging van processen. De vraag is echter of deze hervormingen voldoende zijn om het vertrouwen te herstellen. Een instituut als UWV moet naast efficiënte dienstverlening vooral ook begripvol en ondersteunend zijn. De mensen die ervan afhankelijk zijn, verdienen dat - met de toeslagenaffaire in het achterhoofd - meer dan ooit. We mogen daarbij niet vergeten dat de politiek flink boter op het hoofd heeft. Dat UWV niet aan haar verplichtingen kan voldoen heeft ook een politieke achtergrond; zolang daar geen knopen worden doorgesneden, zal het UWV aan moeten blijven modderen.

Bas Hagoort

redactielid en arbeidsdeskundige

Op paddenstoelen- en truffeljacht

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Zelfstandig arbeidsdeskundige Mariska Koele (mariska-arbeid.nl) gaat in haar vrije tijd graag de natuur in. Daar zoekt ze eetbare planten, kruiden en vooral paddenstoelen.

TEKST | Diederik Wieman

Het begon zeven, acht jaar geleden toen mijn moeder een wildplukwandelingsboekje maakte. Ze belde mij of ik soms mee wilde. Dat leek mij leuk. We gingen met de gids op pad en leerden welke planten en kruiden allemaal eetbaar zijn zoals paardenbloemen, wilde rucola, viooltjes, bessen, madeliefjes en rozen. De gids zei: "Ik pluk eigenlijk alles, behalve paddenstoelen, want dat vind ik te gevaarlijk." Nou, toen was mijn interesse in paddenstoelen plukken meteen gewekt.

Verdiepen

'Ik ben lezingen gaan volgen en heb ook een paddenstoelenwandeling gemaakt in de bossen van Hollandse Rading en Lage Vuursche. Gids Mark Janssen legde uit welke paddenstoelen eetbaar en welke giftig zijn. Daarna heb ik mij verder verdiept via boeken en ben ik ook met andere gidsen mee geweest, want je kunt echt niet zomaar de natuur ingaan om paddenstoelen te plukken. Daarvoor zijn de risico's te groot.' 'Er zijn zeker vijfduizend verschillende schimmels en paddenstoelen in Nederland. Maar die zijn niet allemaal onderzocht op

eetbaarheid. Naast de eetbare varianten zijn er dus ook veel vraagtekens. En dan heb je ook nog de paddenstoelen die je kunt eten, maar die - zoals dat dan heet - ongenietbaar zijn. Je wordt er niet ziek van, maar ze smaken niet lekker. Erg bitter of peperig bijvoorbeeld. Je wilt ze dus ook niet in je pan hebben. Ik hou mij daarom bij de top 25 van veilige paddenstoelen die goed herkenbaar zijn en weinig of geen giftige dubbelgangers hebben. Daaronder vallen bijvoorbeeld eekhoornbrood, heksenboleet, zwavelzwam en biefstukzwam. Dat zijn de goed eetbare soorten.

Voorzichtig

'Een relatief veilige familie zijn de boleten. Die zijn goed herkenbaar aan de gaatjes aan de onderkant van de hoed en zijn bijna allemaal eetbaar. Een uitzondering is de satansboleet, met een rode hoed en witte buisjes. Daar kun je een paar dagen goed buikpijn van krijgen, maar je houdt er niets aan over.

Met de Amanieten-familie ben ik voorzichtig. Als ik een exemplaar goed in kaart heb gebracht, durf ik de parelamaniet wel aan. Maar je moet voorzichtig zijn want hij lijkt erg op de Panteramaniet die giftig is en waar je flinke shockverschijnselen van kunt krijgen. Ook heb je de groene knolamaniet. Hij ruikt lekker en smaakt naar champignon, dus je krijgt geen trigger die zegt: dit is foute boel. Maar wanneer je een kleine hoeveelheid inslikt kan dat al dodelijk gevolgen hebben. Er zijn elk jaar wel paddenstoelen-vergiftigingen aan de orde, soms zelfs met dodelijke afloop. Daarom moet je moet bij twijfel



de paddenstoel altijd laten staan.'

'Ik woon op de rand van het bos en de duinen. Het Heilooër bos is waanzinnig qua paddenstoelen. Daar staan reuzenzwammen, porseleinzwammen en je kunt er zelfs de zeldzame pruikzwam zien, die in Europa op de rode lijst staat.

Plukken doe ik daar niet omdat ik vind dat iedereen van de natuur moet kunnen genieten. Daarom maak ik meestal alleen foto's van paddenstoelen. Maar als ik van het station naar huis fiets en ik zie in de berm een mooie boleet staan, dan gaat die 's avonds door de pasta heen. Ik weet dat die



Foto boven: Mariska Koele op succesvolle truffeljacht in Griekenland
Foto onder: Truffeljager Nektarios Filippopoulos en zijn speurhond

berm elke twee weken gemaaid wordt en dat de paddenstoelen dan ook om gaan. Met plukken doe je overigens geen schade aan de natuur. Het grootste deel van de paddenstoel zit ondergronds en bovendien verspreid je door het plukken de sporen. Plukken op zich is een grijs gebied. Als je een klein bakje voor jezelf plukt, word je meestal niet beboet, maar in principe heb je altijd toestemming nodig van de landeigenaar.'

Lekker

'Ik gebruik paddenstoelen vaak in de risotto of de pasta. Erg lekker is de reuzenbovist. Als die

helemaal gaaf en wit is vanbinnen, kun je er plakken van snijden en die als pizzabodem gebruiken. De meeste paddenstoelen moet je verhitten, maar biefstukzwam is rauw heel erg lekker, die kun je als een soort sashimi eten. Judasoren kun je niet bakken, want die knallen uit je pan, maar ze zijn wel weer heel lekker in een stoofschotel.'

Truffels

'Een bijzondere paddenstoel is natuurlijk de truffel. Af en toe ga ik met een groep naar Griekenland waar we met truffeljager Nektarios Filippopoulos en zijn twee labra-

dors op zoek gaan. We trekken de bergen in en zoeken bijzondere paddenstoelen en truffels. De honden speuren ze op en graven ze uit. Dat kan in alle seizoenen, want je hebt naast de zeldzame witte truffel ook lente-, zomer-, winter- en herfsttruffels. Als we genoeg gevonden hebben maken we met de opbrengst een maaltijd. Je gaat ook altijd met doosje truffels naar huis. Omdat ze maar een week houdbaar zijn, eet ik dan een week lang elke dag truffel. Dat begint dan 's ochtends met het ontbijt als ik een eitje bak, dan gaat daar truffel overheen.'





Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen

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

Soms kan een arbeidsongeschikte 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



NAH

reïntegratie

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

internet: www.nah-reintegratie.nl
e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517

Nieuw in het aanbod bij Saxion Kennistransfer:

 SAXION
HOGESCHOOL

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.



NVvA & AKC Najaarscongres:

Meerdere perspectieven, voor een bredere blik

Het NVvA & AKC Najaarscongres dat op 7 november in Nieuwegein werd gehouden, trok weer een volle zaal met geïnteresseerde arbeidsdeskundigen. Zij konden hun blik verbreden dankzij een gevarieerd programma dat zowel het vak als de professional vanuit verschillende perspectieven belichtte.

TEKST | Diederik Wieman

Plaats van handeling dit keer was het centraal gelegen NBC-congrescentrum in Nieuwegein. NVvA-bestuurder Mieke Rabou opende het congres en leidde de geslaagde dag in goede banen. Het officiële startschot werd gegeven door NVvA-voorzitter Bert van Swam en AKC-directeur Marianne Holleman. Daarna trad Jitske Kramer aan als eerste spreker. Jitske is corporate antropoloog, spreker en heeft een aantal bestsellers op haar naam staan. Ze ging uitgebreid in op

wat (complexe) veranderingen te weeg brengen bij mensen, bedrijven en de maatschappij als geheel. Ze stipte met name het fenomeen liminatie aan, oftewel de fase waarin je je bevindt tussen de bekende oude en de nieuwe situatie die nog vorm moet krijgen.

Onzeker en gaaf

De fase van de tussentijd is onzeker, onrustig en kan zelfs tot chaos leiden, stelde ze. 'Maar hij is ook ontzettend gaaf omdat

liminatie enorm veel kansen en mogelijkheden biedt. Alles is nog mogelijk. Innovaties, patronen doorbreken, machten verschuiven.'

De wereld is momenteel in liminatie. Er vinden grote en complexe veranderingen plaats. Denk aan de opkomst van AI maar ook de machtsverschuivingen op het politieke wereldtoneel. Het is volgens haar een periode die om een specifiek soort leiderschap vraagt. Geen leiders die bepalen waar de stip aan de horizon gezet moet worden. Maar leiderschap dat zorgt voor ordening, structuur, zin- en betekenisge-

NVvA-voorzitter Bert van Swam en AKC-directeur Marianne Holleman openden het congres. Mieke Rabou (r) leidde dag vakkundige in goede banen. →



ving. In een periode van liminatie heb je volgens haar ook tricksters nodig. Personen of personages die langs de randjes van normen en fatsoen lopen, of daar net overheen gaan. De Reinaert de Vossen, Pinocchio's, Pipi Langkousen en Jack Sparrows van deze wereld. Ze waarschuwt wel: 'Tricksters hebben de kwaliteit om de boel op te schudden maar niet om constructief te leiden.' En daar gaat het nu mis, concludeert ze. 'In een periode van liminaliteit heb je trickster-energie nodig op de boel op te schudden, maar als alles beweegt en niemand weet meer goed hoe of wat, dan zijn er te veel tricksters. We weten niet meer wat waar is. We gaan tricksterstreken verwarren met charismatisch leiderschap.'

Tricksters

Het grootste gevaar komt echter niet van de tricksters, vindt Kramer. 'Het komt van mensen die te weinig weerstand bieden aan halve waarheden, valse beloftes en keiharde leugens. Maar die zijn ook zo aan-



Jitske Kramer: 'Er vinden grote veranderingen plaats. De wereld is in liminatie.'

trekkelijk. En worden overal gebruikt, ook in het bedrijfsleven. Iedereen kent ze: "Volg deze vijf stappen en vindt de weg naar succes", "Fake it till you make it", "The sky is the limit", "let's go for it". We weten niet meer wat waar is en dat vinden we heel gewoon. Het verhaal is belangrijker dan de feiten en wie het beste verhaal vertelt, maken we tot leider. We adoreren mensen die met grenzen spelen.' Haar advies in deze tumultueuze tijden? "Laten we met elkaar praten op basis van waarachtigheid en feiten. Op basis van eerlijkheid, menselijkheid. Je zorgen bespreken op een plek waar ze horen. Eerlijk, oprecht kennis met elkaar delen.'

Kleinschalig wetenschappelijk onderzoek Het programma ging verder met een korte film over het door AKC ondersteund kleinschalig wetenschappelijk onderzoek dat door arbeidsdeskundigen wordt uitgevoerd. Achtereenvolgens vertelden Ellen van den Berg (Re-integratie bij herstel van kanker), Mark Schouten (passende interventies voor de Top 5 re-integratie belemmeringen), Erika Anghel (Ontwikkelcultuur arbeidsdeskundigen versterken), Reny Bekema (Neurodivergentie en transitie studie-werk) en Esther Wieldraaijer (re-integratiemogelijkheden in het buitenland) in het kort over de inhoud van hun onderzoek en kleinschalig wetenschappelijk onderzoek hen brengt.

Inclusief werkgeversgedrag

Na deze film ging het volgende onderwerp over inclusief werkgeversgedrag. Het onderwerp werd vanuit drie perspectieven belicht. Roland Blonk vertelde wat er in de afgelopen zes, zeven jaar vanuit de leerstoel arbeidsdeskundigheid op dit gebied is



gebeurd. Hij stipte onder meer aan hoe Gewogen Maatwerk en het Capability voor werkmodel waarde en duurzaamheid toevoegen aan re-integratie. Amber Kersten (assistent professor of strategic HRM, Tilburg University) deed promotieonderzoek naar de re-integratie van kwetsbare groepen. Zij vertelde wat werkgevers drijft om hun organisaties inclusief te maken en welke drempels ze daarbij ondervinden. Tot slot werd de praktijk belicht door Barbara Visscher. Barbara is arbeidsdeskundige en adviseur inclusieve arbeidsorganisatie UWV. Zij belichtte vooral hoe arbeidsdeskundigen de adviesrol op zich kunnen nemen. Daar is veel kennis voor nodig die op korte termijn via een tool beschikbaar ontsloten wordt voor arbeidsdeskundigen.

Samen beslissen

Na de middagpauze werd op een bijzondere manier aandacht besteed aan het onderwerp Samen Beslissen. Drie trainingacteurs speelden gesprekken na tussen een



Het programmaonderdeel Samen Beslissen werd begeleid door Bouwina Carlier (HAN), arbeidsdeskundige Brenda Wijns en Thomas Pruijsen van MIND.



Tom van Oeffelt boeide de zaal met beroepsidentiteit en professionaliteit.

werkgever, arbeidsdeskundige en zieke werknemer. Deze vonden twee keer plaats: met en zonder de klant bij de besluitvorming te betrekken. Het aardige was dat de zaal mocht ingrijpen wanneer het gesprek de verkeerde kant uit dreigde te gaan. Dit programmaonderdeel werd begeleid door Bouwina Carlier, van de HAN, dat in opdracht van het AKC samen met MIND onderzoek doet naar de methodiek Samen beslissen. Namens MIND was ervaringsdeskundige Thomas Pruijsen op het podium om commentaar te geven. Verder schoof ook arbeidsdeskundige Brenda Wijns aan om haar visie op het gesprek en Samen Beslissen te geven.

De laatste spreker was Tom van Oeffelt, die als docent-onderzoeker aan Aeres Hogeschool verbonden is en onderzoek doet naar collectieve professionaliteit. Hij verving Manon Ruijters hoogleraar Leren, ontwikkelen en gedragsverandering aan de VU, die wegens ziekte niet kon komen (lees haar essay 'Arbeidsdeskundige, een machtig →



Inclusief werkgeversgedrag belicht vanuit de wetenschap en de praktijk.





interessant beroep” op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc). Beide zijn werkzaam voor Good Work Company. Zijn betoog ging over de vraag wat een professional is, wat beroepsidentiteit inhoudt en hoe je als professional goed werk levert. Goed werk is volgens Van Oeffelt werk dat excellent is, energiek en ethisch. Maar dat werk wordt ook beïnvloed door externe factoren zoals beroepsrichtlijnen en -codes, normen en waarden, verwachtingen van klanten, werkgevers en het thuisfront. Hoe ga je daar mee om? Ook

ging hij uitgebreid in op wat een professional tot een professional maakt. De definitie van Tom Van Oeffelt en met Manon Ruijters luidt als volgt: “Een professional is iemand die ervoor kiest en zich erop toelegt om, met behulp van specialistische kennis en ervaring, klanten op een competente en Integere manier steeds beter van dienst te zijn. Daarbij maakt hij/zij/het gebruik van, en draagt actief bij aan, een gemeenschap van medeprofessionals die het vak bij voortduring ontwikkelen.” Ook vertelde Van Oeffelt over hoe je jezelf als professional kunt ontwikkelen. Het tweede deel van zijn betoog ging over identiteit en beroepsidentiteit. Hij hanteert de volgende definitie van identiteit: weten wie je bent en wil zijn en als gevolg daarvan weten hoe je wil handelen. Hij sloot af met een samenvatting en een tip: niet alleen de professional, maar ook de cliënt heeft een (beroeps)identiteit. Hou daar ook rekening mee.



Het NVVA-AKC najaarscongres werd mede mogelijk gemaakt door de sponsors en werd traditiegetrouw afgesloten met een gezellige netwerkborrel.

AD Award voor Kor Brongers

Tijdens het NVVA-AKC najaarscongres is de Arbeidsdeskunde Award toegekend aan dr. Kor Brongers. Kor was eind vorig jaar de eerste arbeidsdeskundige die succesvol een promotietraject afrondde.

Met een smoes was de komst van Kor Brongers na het najaarscongres zeker gesteld. ‘Ik zou na het congres geïnterviewd worden over mijn promotie, je begrijpt dat ik verrast was toen ik naar voren geroepen werd.’ Prof. dr. Sandra Brouwer, promotor van Kor, gaf via een video toelichting op de keuze om de AD Award aan Kor toe te kennen. ‘Deze prijs wordt door de beroepsvereniging toegekend aan een arbeidsdeskundige die iets bijzonders voor het vak heeft betekend. Jouw motivatie voor het promotieonderzoek was dat het echt iets moest opleveren voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep. Met dit onderzoek lever je een belangrijke bijdrage aan de missie van het AKC om te komen tot verdere professionalisering van het arbeidsdeskundige vakgebied en het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie.’ Sandra noemde het onderzoek naar passende begeleiding voor cliënten met meervoudige problematiek omvangrijk en ingewik-

keld. ‘Kor sprak zeker zeventig arbeidsdeskundigen en zo’n tweehonderd cliënten. En dat vroeg om veel geduld en doorzettingsvermogen. Het resulteerde in een prachtig proefschrift, inclusief concrete adviezen voor de praktijk.’ Naast het promotieonderzoek zet Kor zich ook al vele jaren op andere terreinen in om wetenschap en praktijk nader tot elkaar te brengen. Zo is hij lid van de Programma Adviescommissie van het AKC (PAC) en bestuurslid van de Academische Werkplaats Noord (AWP). Kor was uiteraard aangenaam verrast over de toekenning van de prijs. ‘Ik had het echt niet verwacht. Ik ben er zeker blij mee, de award krijgt een mooi plekje thuis. Het is een mooie waardering voor wat ik de afgelopen jaren gedaan heb.’





UWV Arbeidsdeskundige in opleiding Sociaal Medische Zaken

Utrecht, 32 - 38 uur

Wij zoeken meerdere kandidaten.

Wil jij werk dat voldoening geeft? Word arbeidsdeskundige bij UWV en ontdek hoe jouw inzet echt het verschil maakt. Lees verder en kom erachter hoe je jouw carrière betekenis geeft!

Sociaal-medische zaken

Werken bij Sociaal-medische zaken is toepassen van wettelijke en professionele kaders en daarbij het belang van onze cliënten niet uit het oog verliezen. Dit doe je met één doel voor ogen: duurzame participatie. Kun jij deze verantwoordelijkheid aan? Kom dan werken bij Sociaal-medische zaken. Lees hier meer over Sociaal-medische zaken.

Wat ga je doen?

Als arbeidsdeskundige draait alles om duurzame arbeidsparticipatie: mensen aan het werk houden of krijgen, passend bij hun mogelijkheden. Je onderzoekt het arbeidsvermogen van mensen die door uiteenlopende oorzaken hun werk niet (meer) zoals voorheen kunnen doen. Vervolgens adviseer je over passend werk, afgestemd op de individuele capaciteiten. Dit maatwerk richt zich zowel op de werknemer als op de organisatie waarin hij of zij opereert. Weging van de belasting in arbeid en de belastbaarheid van personen is de essentie van je vak. Methoden en instrumenten die je daarbij gebruikt zijn bijvoorbeeld het CBBS (Claim beoordeling en borgings-systeem) en het Kader Methodisch re-integreren. Dit zijn de meest voorkomende werkzaamheden van een arbeidsdeskundige:

- Vertalen van beperkingen naar mogelijkheden om te werken;
- Weging belasting-belastbaarheid;
- Bepalen welke re-integratieactiviteiten nodig zijn voor een duurzame werkhervatting;
- Vaststellen van de mate van arbeids (on)geschiktheid in het kader van de WIA en ZW;
- Het beoordelen van de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer (RIV-toets).

Wat breng je mee?

Naast een gezonde dosis humor en werkplezier ben je een geboren teamspeler met uitstekende communica-

tieve vaardigheden. Je bent in staat om duidelijk aan je cliënten uit te leggen hoe je tot je beoordeling bent gekomen en wat hiervan de gevolgen zijn.

Je bent in staat om te schakelen met cliënten, werkgevers én collega's op alle denkbare niveaus en van culturele achtergronden. Je kunt goed luisteren, stelt de juiste vragen en je kunt je oordeel helder onderbouwd vastleggen.

Jouw sterk (en aantoonbaar) analytisch vermogen, waardoor je snel in staat bent verbanden te leggen, gaat hand in hand met je besluitvaardigheid. Omdat je methodisch werkt kom je vlot tot weloverwogen beslissingen. Je toont initiatief, lef en bent je ook bewust van de impact op de cliënt. Uiteindelijk ben je standvastig in je besluit.

Je hebt een afgeronde HBO-bachelor

Wat bieden wij?

Je komt te werken binnen een team met prettige collega's die de tijd nemen om jou op weg te helpen. Je kunt met al je vragen bij hen terecht. We werken vanuit een grote betrokkenheid richting onze cliënten en elkaar. Als arbeidsdeskundige ben je actief bezig met je eigen professionalisering en dit wordt door UWV van harte ondersteund.

Verder bieden wij:

- Jaarcontract met uitzicht op een vaste aanstelling;
- Bruto maandsalaris: je start in schaal 8 van onze CAO tussen (3945.40 en 5463.84) bij behalen van het diploma zal je ingedeeld worden in schaal 9 (max 6090.63).
- 200 vakantie uren, 8% vakantiegeld en een eindejaarsuitkering;
- Keuzeprogramma voor secundaire arbeidsvoorwaarden;
- Een toonaangevend en landelijk erkend opleidingsprogramma;
- Goede werk-privé balans middels hybride werken.

Volg de QR-code voor uitgebreide informatie





Onafhankelijk extern onderzoek naar problemen bij UWV

Mede door publicaties in het Algemeen Dagblad en andere media, heeft UWV naar buiten gebracht dat er een substantieel aantal onjuistheden bij de WIA-beoordelingen is aangetroffen.

TEKST | Marjol Nikkels-Agema *

De Tweede Kamer heeft een motie aangenomen waarin de regering wordt opgeroepen een onafhankelijk, extern onderzoek te laten doen naar de problemen bij UWV met het vaststellen van de WIA-uitkeringen en de gevolgen daarvan voor de uitkeringsgerechtigden en andere betrokkenen.

De problematiek is complex, want de verkeerde berekeningen hebben direct consequenties bij Toeslagen, bij Pensioenen en bij werkgevers.

Herstelplan

Voordat UWV met een herstelplan komt, moet het onafhankelijke externe onderzoek worden uitgevoerd. In de motie staat dat uitkeringsgerechtigden niet de dupe mogen worden van UWV-fouten. Als mensen te weinig uitgekeerd hebben gekregen moet dit zo snel mogelijk rechtgezet worden. Hebben ze te veel uitbetaald gekregen, dan moet de regering terughoudend zijn met terugvorderen; verlagingen van uitkeringen mogen slechts zorgvuldig en stapsgewijs ingezet worden. Het herstelplan wordt in het voorjaar van 2025 verwacht.

Uit een Kamerbrief van minister van

Hijum van 4 september 2024, komt naar voren dat mogelijk tienduizenden uitkeringen niet juist zijn vastgesteld. Dit wordt gebaseerd op steekproeven vanaf 2020 tot heden. Bij de steekproeven bleek meer dan 30% onjuist beoordeeld te zijn. Gevolg is dat de hoogte en de duur van de WIA-uitkering niet altijd correct berekend is. Dit kan in het voordeel of in het nadeel van de cliënt zijn uitgevallen. Bij de onjuiste beoordelingen gaat het om onjuistheden door fouten in de berekening van de WIA-uitkering. In de periode 2017-2019 was het percentage onjuist telkens 5% en dit is opgelopen tot 31% en 34% in 2020 en 2021.

Achterstanden

Het percentage van 2020 (14%) is vertekenend. Vanaf 2021 zijn er minder steekproeven gedaan omdat

UWV sinds de coronaperiode veel tijd heeft gestoken in het wegwerken van achterstanden. Bij de steekproeven is vanaf 2022 het percentage 'nader te bepalen' hard gegroeid. Nog nader te bepalen is een percentage tussen de 23% en 29% bij relatief kleine steekproeven. Daarom is het voor UWV nog niet direct duidelijk welke mensen benadeeld zijn en om welke bedragen het gaat. Mogelijk is een deel al via bezwaar of beroep gecorrigeerd. Mogelijk is ook niet alle gevallen te achterhalen of mensen benadeeld zijn.

Verbetering dienstverlening

De minister schrijft in de kamerbrief van 4 september dat medewerkers bij UWV onder zo'n hoge druk werken dat er onvoldoende aandacht is geweest voor de kwaliteit van de



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

Periode	Aandeel dossiers met foutief berekende WIA-uitkering	Omvang steekproef (aantal dossiers)
2017-2019	5%	Een kleine 2.400 tot bijna 2.800
2020	31%	Ruim 700
2021	34%	Een kleine 200
Vanaf 2022	14%	114 tot 240

Er is veel tijd gestoken in wegwerken van achterstanden

beoordelingen. Er zijn signalen geweest: interne rapportages toonden aan dat zaken niet goed gingen, maar deze zijn onvolgende opgevolgd. Hier zijn vragen over gesteld door de minister aan UWV. Eerst wil de minister meer inzicht in de impact van de onjuistheden en mogelijkheden tot correctie. Vervolgens worden er nadere afspraken gemaakt over de UWV-dienstverlening. Er komt een landelijk operationeel regieteam, dat de kwaliteitsverbetering tot stand moet brengen. Het kwaliteitsverbeterplan en het herstelplan zouden medio november 2024 beschikbaar zijn. Op 11 oktober werd bekend dat eerst de resultaten van het onafhankelijke onderzoek afgewacht voordat het verbeterplan gepresenteerd wordt. Het verbeterplan moet een tijdpad en meetbare doelstellingen omvatten en ook hier zit een externe toetsing op haalbaarheid en een tweemaandelijks rapportageplicht.

WIA-dagloon systematiek is niet langer houdbaar

Bij al deze problemen over de sociaal medische beoordelingen komt er nog een extra uitdaging bij. De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft op 30 juli 2024 drie uitspraken gedaan waarin de WIA-dagloon-systematiek bij loonloze tijdvakken niet houdbaar bleek. Bij het berekenen van het WIA-dagloon mogen de periodes waarin een werknemer geen loon ontving niet meer meegenomen worden. De loonloze tijdvakken hebben een groot effect op de hoogte van het dagloon, omdat het in het referentiejaar verdiende loon bij de WIA altijd gedeeld werd door 261 werkdagen. Bij de dagloonberekening van de WW werd echter gekeken naar alleen de feitelijk gewerkte loondagen. Dit maakt dat het WW-dagloon hoger



uitkomt dan het WIA-dagloon. En dit mag niet, want volgens de CRvB is dit discriminatie op grond van arbeidsongeschiktheid, handicap, beperkingen of een gezondheids-toestand. En dit is in strijd met het algemene verbod op discriminatie. Van het CRvB moet daarom ook het WIA-dagloon op dezelfde wijze worden vastgesteld als het WW-dagloon dus zonder rekening te houden met de loonloze tijdvakken. UWV gaat diepgaand alle toekenningen sinds 2020 onderzoeken en de verwachting is dat ze ook de dagloonvaststelling-problematiek meenemen.

Grote gevolgen van correcties

Als de werknemer te weinig uitkering heeft ontvangen gaat UWV een aanvullend uitkeringsbedrag berekenen en uitkeren. Het is nog niet duidelijk hoe dit gaat met de financiering en welke gevolgen dit heeft voor de (hoogte van de) toeslagen, zoals de huurtoeslag en zorgtoeslag, die de cliënt ontving. Correcties kunnen ook gevolgen hebben voor de private verzekeraars. Om deze gevolgen te overzien is een kennispartner Onzekerheden WIA-uitkering opgesteld door het Register Specialistisch Casema-

nagement die te downloaden is vanaf de website (scan hiervoor de QR-code).



Tips

Ken je personen in de WIA die na 2020 te maken hebben gehad met een loonloos tijdvak? Wijs hen erop dat ze UWV kunnen verzoeken om een herberekening van het dagloon.

Ook is het van belang om WIA-uitkeringsgerechtigden gerust te stellen: UWV hanteert de menselijke maat wanneer er in uitzonderlijke gevallen een terugvordering gedaan moet worden. Terugvorderingen vinden alleen plaats als de uitkeringsgerechtigde had kunnen weten dat de uitkering niet klopte.

AD Visie zal uiteraard verdere informatie delen wanneer de uitkomsten van het externe onderzoek bekend zijn en er meer duidelijkheid is over het herstelplan.

CO-INTELLIGENTIE



Ethan Mollick
174 pagina's
€ 26,50
Ook als e-book

Co-Intelligentie

Slimmer werken met AI

Wat betekent AI voor onze banen, ons dagelijks leven en de toekomst van de mensheid? In Co-Intelligentie presenteert Witte Huisadviseur en hoogleraar Ethan Mollick hoe AI je werk en leven kan transformeren: van productiviteitsboosts tot creatieve doorbraken.

Geen toekomstmuziek, maar praktische kennis om direct in te zetten. Mollick legt stap voor stap uit hoe we zijn uitgekomen op de huidige stand van zaken. Hij laat de geschiedenis van AI beginnen in de jaren vijftig van de vorige eeuw toen computerpionier Alan Turing als eerste de theorie uiteenzette dat een machine een functionaliteitsniveau zou kunnen bereiken dat hoog genoeg was om een mens na te bootsen. Anno 2024 zijn we nog niet zover, maar is met AI al wel ontzettend veel mogelijk. Mollick legt uit hoe AI op dit moment getraind wordt en wat je er in de praktijk mee kunt. Maar hij stipt ook de beperkingen aan. De toekomst van AI laat zich nog raden. Volgens de auteur is veel onzeker en zijn er tal van factoren die AI zowel kunnen belemmeren als stimuleren. Hij schetst vier scenario's. In het eerste wordt AI niet heel veel beter dan het nu is. Maar volgens de auteur is dit technisch bekeken een onrealistische uitkomst. Er is geen reden om aan te nemen dat het vermogen van AI's om

zich te verbeteren een of andere natuurlijke grens heeft bereikt. In scenario twee wordt AI beter, maar groeit het niet meer exponentieel, zoals nu. Er zijn volgens de auteur veel redenen waarom dat zou kunnen gebeuren. Uit de hand lopende machine learning trainingskosten bijvoorbeeld, regelgeving of de technische beperkingen van Large Language Models. In het derde toekomstscenario groeit AI exponentieel. Misschien gaan AI-bedrijven AI-systemen inschakelen bij de creatie van de volgende generatie AI-software. Als dat proces eenmaal in gang is gezet, is het waarschijnlijk moeilijk te stoppen. In dat tempo wordt AI in het volgende decennium honderden keren zo capabel als ze nu is. Dit kan ook uitmonden in scenario vier dat Mollick de machinegod noemt. AI bereikt een zekere mate van bewustzijn en worden net zo intelligent en capabel als mensen.

Mensheid achterhaald?

Mollick stelt daarbij dat er geen duidelijke reden is waarom de menselijke intelligentie de bovengrens moet zijn. Het kan zo zijn dat AI intelligenter wordt dan de mens. Wanneer zo'n Artificial Superintelligence (ASI) is uitgevonden, is de mensheid achterhaald. We zullen nooit begrijpen wat hij denkt, hoe hij werkt, of wat zijn doelstellingen zijn. Waarschijnlijk is hij in staat zichzelf exponentieel te blijven verbeteren en steeds intelligenter te worden. Van wat er dan gebeurt, kunnen we ons letterlijk geen voorstelling maken. Zover is het nog niet. Tot die tijd geeft Mollick in een toegankelijk boek praktische inzichten in de vele mogelijkheden die AI de mens nu al biedt.

(Diederik Wieman)



Meer energie

In het nieuwe boek Levenslust helpen de auteurs mensen om van een uitgeblust gevoel naar een energieke bestaan te gaan. Het boek combineert inspirerende verhalen, praktische opdrachten en

gezonde recepten, waardoor lezers in kleine stappen leren om meer energie te krijgen en het vuur in hun leven weer aan te wakkeren.

Levenslust | EAN 9789025913090 | € 24,99



De straatarts vertelt



Een dakloze, borstvoedende moeder die niet terechtkan in de opvang, een patiënt die bijna overlijdt aan iets wat binnen een consult van tien minuten

verholpen had kunnen zijn, een man met hartfalen die van ziekenhuis naar ziekenhuis wordt gestuurd: het klinkt niet als Nederland. Toch is dat wat Michelle van Tongerloo in haar werk als straatarts tegenkomt. De schrijnende gevallen op haar spreekuur zijn een spiegel van een land waarin bestaanszekerheid steeds minder vanzelfsprekend is.

Komt een land bij de dokter | EAN 9789493254527 | € 23,00

Wereldbaan



Arbeids- en organisatiepsycholoog Arjan Blanken schrijft over het verschil tussen kwaliteiten die van nature bij je passen (en energie geven) en aangeleerde kwaliteiten die

energie kosten, omdat je er niet voor in de wieg gelegd bent. 'Als je het verschil leert kennen, gaat er een wereld voor je open en vind je makkelijker je wereldbaan', aldus de auteur.

Vind je wereldbaan | EAN 9789493282285 | € 22,00

PODCASTS

Maar eerst koffie!

Een koffiemomentje waarin AD Visie redacteur Claudia Bouwman (consultant inkomen en zekerheid bij Loyalis) wordt geïnterviewd over hoe je als HR-professional vrouwen in de overgang op de werkvloer ondersteunt. Ideaal om te



luisteren tijdens een (lunch)wandeling of in de auto.



Anders werken

Als we onze welvaartsstandaard willen behouden, moeten we echt keuzes gaan maken over werk. Moeten we meer of juist anders gaan werken? En moeten we niet collectief meer kinderen krijgen? En hoe zit het met arbeidsmigratie? De podcast



Werkverkenners van BNR geeft antwoord.



Arbeidsongeschikt en in de knel

Beoordelen we arbeidsongeschikten wel op de juiste manier? Experts waarschuwen al jaren dat veel mensen in de knel komen door te strenge regels rondom arbeidsongeschiktheid. TV-programma Pointer duikt in de materie en legt de problematiek haarfijn bloot.



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

Esther



'Karin, ik ben er klaar mee'.

Voor me zit Esther, een vrouw van achter in de dertig die haar armen onverzettelijk voor haar borst heeft gevouwen. Hierdoor weet ik dat het nu menens is. Hoewel ik me bewust ben van wat er gaat komen, weet ik ook dat het vervolg van haar verhaal mij droevig zal stemmen.

Haar een stuk minder. Sterker nog, ze oogt vrolijker dan ik haar ooit gezien heb.

'Heb je er goed over nagedacht', vraag ik. Terwijl ik donders goed beseft dat ze dat heeft gedaan. In dit soort kwesties ga je niet over een nacht ijs. Dat kan ook niet. Gelukkig maar. Ze knikt. 'Ik heb lange en uitvoerige gesprekken gehad met veel mensen en instanties. Het is genoeg geweest. Klaar is klaar.'

Ik ken haar verhaal. Opgegroeid in een normaal gezin. Prima hersens, goede scholing, brede vriendenkring en een gezellig sociaal leven. Totdat het rond haar twintigste opeens misging. Nog steeds is niet helder wat de oorzaak daarvan was en inmiddels doet het er ook niet meer toe. Ze is meerdere keren op tournee geweest in zorgland en is op zowel fysiek als mentaal gebied volledig ondersteboven gekeerd. Daarnaast is er regelmatig sprake geweest van ingrijpende live-events. Iedereen die de AVG-taal machtig is kan zich hierbij wel wat voorstellen. In ieder geval woont ze sinds een tijdje weer zelfstandig. Via de WMO zijn er allerlei voorzieningen ingezet maar bij haar is de puf eruit om de telkens terugkerende papierwinkel in orde te (laten) maken. Weer hetzelfde verhaal, weer de confrontatie met haar eindeloze uitzichtloosheid.

Zo is het niet altijd geweest. Ze heeft jaren met behulp van zo ongeveer alles, de strijd met zichzelf aangebonden in de

hoop op herstel. Of in ieder geval een beetje. Maar de onverklaarbare en intense leegte in haar is alleen maar sterker geworden. En nu is het genoeg. Een paar maanden geleden heeft ze voor het eerst met de juiste personen gesproken over haar besluit. Ze heeft me op de hoogte gehouden van de gang van zaken en ik weet dat elke stap door elke betrokken partij met de grootst mogelijke integriteit is genomen.

'Hoe voel je je?' vraag ik. Mijn nieuwsgierigheid is oprecht. 'Opgelucht, enorm opgelucht.'

Waarschijnlijk kijk ik haar nogal verbaasd aan want ze schiet in de lach. 'Ja, echt. Gek genoeg ben ik nog nooit zo gelukkig geweest als nu. Nu ik weet dat ik mag gaan, lukt het me veel beter om te genieten van de tijd die me nog rest. De tijdsheid maakt alles dragelijk en daardoor heb ik meer lol dan ik ooit gehad heb.' 'Heb je nu dan niet het verlangen om de beslissing uit te stellen?' 'Ik moet er niet aan denken! Ik heb het net zo naar mijn zin. Nee hoor, nog een paar weken en dan is het zover. Ik kijk er naar uit.'

'Over een paar weken al? Wanneer dan, als ik mag vragen?' 'Tussen Kerst en Oudjaar. Dan kan ik iedereen nog een keer zien, maar zit ik niet tegen weer een nieuw jaar aan te hikken.'

Het is nu november en ik beseft me opeens dat dit de laatste keer is dat ik haar in levenden lijve zal zien.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda

Denk je aan zelfdoding? Neem dan 24/7 gratis en anoniem contact op met 0800-0113 of chat op 113.nl

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

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)

