

arbeidsdeskundigen.nl Magazine

Uitgave 1 - 2025



HET HERSTEL EN DE
RE-INTEGRATIE VAN
LONG-COVID PATIËNTEN

ZO BEVORDER JE
DIVERSITEIT EN
INCLUSIE OP DE
WERKVLOER



DIT MOET JE WETEN:
OVERZICHT VAN WETTEN
VOOR VERZUIM EN
RE-INTEGRATIE

“
*Ik wil bijdragen aan duurzame
arbeidsparticipatie*
”

Fatiha Agrida



Inhoud

- 03 [Voorwoord](#)
- 04 [Het herstel en de re-integratie van long-COVID patiënten](#)
- 06 [Preventieve stappen voor het verminderen van klachten van psychische klachten op de werkvloer](#)
- 08 [Interview met Fatiha Agrida](#)
- 11 [Zo bevorder je diversiteit en inclusie op de werkvloer](#)
- 14 [Aan het werk met een chronische aandoening: praktische adviezen voor een gezonde werkrelatie](#)
- 16 [De arbeidsdeskundige helpt mensen met letsel](#)
- 20 [Interview Iris Hoeijmakers](#)
- 23 [Tips voor effectieve werkplekaanpassingen ter voorkoming van verzuim](#)
- 26 [De toekomst van werk](#)
- 30 [Belangrijke wetgeving bij ziekte van een werknemer – dit moet je weten](#)

Beste lezer,

Met trots presenteren wij deze speciale uitgave van ons magazine, waarin de veelzijdigheid van het vak van de arbeidsdeskundige centraal staat. In een tijd waarin werk, gezondheid en duurzame inzetbaarheid continu veranderen, laten we in deze editie zien hoe arbeidsdeskundigen hierop inspelen. We duiken in de kern van het vakgebied: van de benodigde expertise op het gebied van wet- en regelgeving tot de wijze waarop arbeidsdeskundigen de mens centraal stellen en werkgevers, werknemers en andere professionals met elkaar verbinden.

In de volgende pagina's vind je inspirerende interviews, praktijkvoorbeelden en verdiepende artikelen die laten zien hoe arbeidsdeskundigen de brug slaan tussen werk en welzijn. Door een kijkje achter de schermen te bieden, willen we niet alleen de inhoudelijke kant van het vak belichten, maar ook de mensen die dagelijks het verschil maken.

Wij wensen je veel leesplezier en hopen dat deze uitgave je nieuwe inzichten en inspiratie biedt voor jouw eigen (werk)praktijk!

De Redactie



Het herstel en de re-integratie van long-COVID patiënten



Long-COVID heeft bij veel mensen een diepe en blijvende impact, niet alleen op hun gezondheid maar ook op hun werk en dagelijks leven. De re-integratie van werknemers die met long-COVID klachten kampen, vereist een gestructureerde en persoonlijke aanpak. Werkgevers en werknemers staan er gelukkig niet alleen voor; ze kunnen rekenen op een team van zorgprofessionals, waaronder arbeidsdeskundigen, ergotherapeuten, fysiotherapeuten en psychologen. Met een gezamenlijke inspanning kunnen betrokkenen ervoor zorgen dat een werknemer weer duurzaam en verantwoord aan de slag kan.

Maatwerk in begeleiding voor duurzame terugkeer

De aard en ernst van long-COVID klachten lopen sterk uiteen, en daarom is de ondersteuning die iemand nodig heeft vaak zeer individueel. Een arbeidsdeskundige speelt een sleutelrol in dit proces. Deze professional analyseert de werkmogelijkheden van de werknemer, kijkt welke aanpassingen mogelijk zijn en helpt zowel de werknemer als de werkgever bij het ontwikkelen van een stappenplan voor een soepele terugkeer naar de werkvloer. Deze begeleiding kan waardevol zijn vanaf het begin van het ziekteverzuim om te voorkomen dat de werknemer onnodig langdurig uitvalt.

De arbeidsdeskundige als schakel tussen werkgever en werknemer

Het belang van regelmatige communicatie tussen leidinggevende, werknemer en arbeidsdeskundige kan niet worden onderschat. Long-COVID klachten variëren namelijk vaak per dag, wat het lastig maakt om belastbaarheid precies in te schatten. De arbeidsdeskundige heeft door zijn of haar betrokkenheid op de werkplek vaak specifieke inzichten die waardevol kunnen zijn voor de bedrijfsarts. Deze kennis helpt om de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer nog nauwkeuriger te beoordelen, wat het herstelproces ten goede komt.

Ergotherapie: ondersteuning in energiebeheer en dagstructuur

Een ergotherapeut richt zich op het herstellen van het dagelijkse functioneren van de werknemer, zowel thuis als op het werk. Voor long-COVID patiënten die vaak kampen met vermoeidheid en concentratieproblemen, kan een ergotherapeut helpen om een dagstructuur te vinden die past bij hun energieniveau. Deze specialist kan ook begeleiding bieden in het herkennen en respecteren van grenzen. Het doel is dat de werknemer weer grip krijgt op zijn of haar energie en belastbaarheid, wat zowel privé als professioneel waardevol is.

Het kan bovendien nuttig zijn als een ergotherapeut en een arbeidsdeskundige samenwerken, omdat ze samen een vollediger beeld krijgen van de belasting en mogelijkheden van de werknemer. Dit vereist natuurlijk toestemming van de werknemer, maar dergelijke samenwerking kan het herstelproces aanzienlijk versnellen.

Psychosociale ondersteuning bij complexe klachten

Long-COVID kan ook tot psychosociale klachten leiden, zoals angst, stress of depressieve gevoelens. In dergelijke gevallen is het belangrijk dat psychologische ondersteuning onderdeel wordt van het re-integratietraject. Deze behandelaars helpen de werknemer met copingstrategieën en een positieve mindset om weer aan het werk te gaan. Samenwerken aan een evenwichtige en haalbare terugkeer naar werk wordt hiermee een haalbaar doel, zelfs in de complexiteit van long-COVID.

Vertrouwen, eigen regie en open communicatie

Het is belangrijk dat de werknemer zelf de regie behoudt over welke informatie wordt gedeeld met de arbeidsdeskundige en andere zorgprofessionals. De werknemer beslist welke adviezen en bevindingen van behandelaars hij of zij wil delen, wat bijdraagt aan een vertrouwelijke en respectvolle aanpak. Toestemming van de werknemer maakt directe communicatie tussen de verschillende zorgprofessionals mogelijk, waardoor het re-integratietraject efficiënter en effectiever verloopt.

Preventieve stappen voor het verminderen van psychische klachten op de werkvloer



Psychische klachten vormen een belangrijke oorzaak van verzuim op de werkvloer. Hoewel deze klachten niet altijd direct aan de werksituatie te wijten zijn, kunnen werkgevers wel degelijk invloed uitoefenen op het voorkomen ervan. Een gezonde werkcultuur waarin aandacht voor de mentale gezondheid centraal staat, is hierbij een goed beginpunt. Door werknemers te ondersteunen in hun welzijn, kan het risico op verzuim door psychische klachten flink worden verlaagd.

Beleid voeren voor een gezonde mentale werkomgeving

Volgens de Arbowet zijn werkgevers verplicht beleid te voeren tegen psychosociale arbeidsbelasting (PSA), die kan ontstaan door factoren als werkdruk of ongewenst gedrag. PSA omvat niet alleen stress door hoge werkdruk, maar ook door situaties zoals pesten, agressie, discriminatie en (seksuele) intimidatie. Dit beleid moet onderdeel zijn van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van de organisatie, met een duidelijk plan van aanpak waarin wordt beschreven hoe deze risico's worden beperkt. Het inschakelen van een arbeidsdeskundige kan hierbij waardevolle inzichten bieden en helpen bij het opzetten van effectieve maatregelen.

De rol van de leidinggevende in het welzijn van werknemers

Leidinggevendens spelen een cruciale rol bij het bevorderen van een gezonde werkomgeving. Door openheid en dialoog over werkdruk en werk-privébalans te stimuleren, kunnen zij bijdragen aan een prettiger werkklimaat. Waardering tonen en positieve feedback geven zijn eenvoudige, maar krachtige manieren om het welzijn van werknemers te vergroten. Ook kan een leidinggevende collega's aanmoedigen om elkaar te ondersteunen en successen samen te vieren, wat een positief effect heeft op de teamdynamiek en het werkplezier.

Meer autonomie op de werkvloer vermindert stress

Werkplezier en mentale gezondheid gaan vaak hand in hand met een gevoel van autonomie. Wanneer werknemers de vrijheid krijgen om hun eigen werkwijze en planning te bepalen, ervaren ze minder stress. Het zelf kunnen bepalen hoe en wanneer taken worden uitgevoerd geeft een gevoel van controle en vergroot de betrokkenheid bij het werk. Uiteraard verschilt de behoefte aan autonomie per persoon, en sommige werknemers hebben juist baat bij meer structuur. Leidinggevendens kunnen in gesprek met werknemers afstemmen wat voor hen werkt en zo een gezonde balans vinden die stress vermindert.

Maatregelen tegen ongewenst gedrag op de werkvloer

Naast werkdruk vormt ongewenst gedrag een belangrijke oorzaak van psychische klachten. Werkgevers kunnen een veilige werkomgeving creëren door heldere gedragsregels op te stellen en actief te communiceren dat deze regels nageleefd moeten worden. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon en klachtencommissie biedt werknemers een veilige plek om problemen te melden. Daarnaast is het verstandig om werknemers bewust te maken van de procedures rond ongewenst gedrag en deze regelmatig onder de aandacht te brengen. Vergeet daarbij niet dat ook klanten of externe relaties soms ongewenst gedrag kunnen vertonen, en zorg als werkgever dat hier alert op wordt gereageerd.

Open het gesprek over mentale gezondheid

Als leidinggevende is het belangrijk om signalen van psychische klachten tijdig op te merken en bespreekbaar te maken. Wanneer een werknemer hier zelf niet over begint, kan het waardevol zijn om toch het gesprek aan te gaan, vooral als de klachten invloed hebben op het werk. Een rustige, vertrouwelijke setting helpt hierbij, en een luisterende houding is essentieel. In plaats van direct met oplossingen te komen, is het verstandig eerst te luisteren en samen naar oplossingen te zoeken, zoals een tijdelijke aanpassing van het werk of werkomstandigheden. Ook hier kan de expertise van een arbeidsdeskundige ondersteuning bieden.

“Werkplezier en mentale gezondheid gaan vaak hand in hand met een gevoel van autonomie en leidt tot minder stress.”

”



De mens achter de arbeidsdeskundige: Fatiha Agrida



Bij het werkbedrijf van het UWV werkt Fatiha Agrida als arbeidsdeskundige. Haar verhaal geeft een inkijkje in hoe ze dagelijks het verschil probeert te maken. We spraken met haar over wat haar drijft, wat haar werk zo belangrijk maakt en hoe ze de toekomst van haar beroep ziet.

Hoe ben je in dit vak gerold?

“Dat is een hele reis geweest,” begint Fatiha. “Na mijn studie begon ik op de HR-afdeling van de luchtverkeersleiding, maar daar miste ik het directe contact met mensen. Toen de voorganger van het UWV, het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) werd opgericht, ben ik daar als adviseur werk en inkomen aan de slag gegaan. Ik hielp werkzoekenden met het vinden van werk en opleidingen. Dat gaf veel voldoening, maar ik wilde meer: niet alleen naar een deel van de puzzel kijken, maar het complete plaatje zien.”

Die zoektocht bracht haar uiteindelijk naar de functie van arbeidsdeskundige bij het UWV, waar ze zich specialiseerde in arbeidsongeschiktheid en duurzame inzetbaarheid. “Als arbeidsdeskundige kan ik echt iets betekenen voor mensen. Een arbeidsdeskundige kan mensen met een (dreigende) arbeidsbeperking helpen door werkaanpassingen en begeleiding te bieden, zodat zij naar vermogen kunnen werken en hun volledige potentieel benutten. Het gaat niet alleen om werk, maar om zingeving en deelname aan de maatschappij. Dat is ontzettend waardevol.”

Wat maakt jouw werk zo belangrijk?

“We leven in een tijd waarin technologie zich in razendsnel tempo ontwikkelt. Digitalisering en automatisering zorgen voor nieuwe mogelijkheden, maar stellen tegelijkertijd hoge eisen aan werknemers. Niet iedereen kan deze snelle veranderingen even makkelijk bijbenen.

“Voor werkgevers betekent dit dat zij voor grote uitdagingen staan. Ze moeten niet alleen inspelen op technologische vooruitgang, maar ook omgaan met de vergrijzing. Dit zorgt enerzijds voor een afname van het aantal werkenden en anderzijds voor werknemers die niet altijd beschikken over de vereiste kennis en vaardigheden. Daarnaast speelt ook de veranderende samenleving een rol, waarin thema's als duurzaamheid steeds belangrijker worden. Werkgevers merken steeds vaker dat het een grote uitdaging is om de werkvloer voor iedereen toegankelijk en gezond te houden.”

“
**Ik wil bijdragen aan duurzame
arbeidsparticipatie**
”

“Hoewel technologische innovaties, zoals machines die processen efficiënter maken, veel voordelen bieden, brengen ze ook nieuwe vraagstukken met zich mee. Zo kunnen ze onverwacht het werktempo of de werkwijze bepalen, wat voor sommige werknemers – vooral die van middelbare leeftijd – als overweldigend kan worden ervaren. Met de snelle veranderingen op het gebied van technologie, vergrijzing en economische verschuivingen wordt het steeds moeilijker om werknemers langdurig hun werk te laten behouden.”

“Dan word ik ingeschakeld om mee te denken: hoe kunnen we processen zo aanpassen dat werknemers niet uitvallen? Het gaat om het grotere geheel. Samen met de werkgever kijk ik naar hoe het werk beter georganiseerd kan worden, in plaats van simpelweg nieuwe taken toe te wijzen die misschien helemaal niet passen. Door de vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige kan echter veel worden voorkomen. Dit maakt het mogelijk om werkplekken beter aan te passen aan de veranderende omstandigheden, zodat werknemers gezond en productief kunnen blijven werken.”

Na het vaststellen van de kern van het probleem, bijvoorbeeld tijdens een loonwaardeonderzoek, zoek ik naar oplossingen op drie niveaus: organisatorisch, technisch en op het gebied van begeleiding. Door deze invalshoeken te combineren, stem ik de werkplek beter af op de behoeften van de werknemer. Soms is een mix van maatregelen op alle vlakken nodig om niet alleen de productiviteit te verhogen, maar ook het werkplezier te verbeteren.”

Fatiha benadrukt dat dit meer is dan alleen problemen oplossen. “Het gaat erom te voorkomen dat het misgaat. Vooruitkijken, processen verbeteren en duurzame oplossingen vinden. Dat maakt mijn werk zo boeiend.”

Welke eigenschappen heb je nodig in jouw werk?

“Je moet nieuwsgierig zijn en een onderzoekende geest hebben. Elk vraagstuk is anders en vraagt om een frisse blik. Je bent constant bezig met het afwegen van verschillende belangen. Wat is goed voor de werknemer? Wat is haalbaar voor de werkgever? Je moet beslissingen kunnen nemen die eerlijk, onderbouwd en objectief zijn.”

Daarnaast noemt Fatiha integriteit als een onmisbare eigenschap. “Soms moet je keuzes maken die niet iedereen blij maken. Maar zolang je eerlijk handelt en goed kunt uitleggen waarom je iets doet, heb je een sterk fundament. Durf en lef zijn ook belangrijke eigenschappen van een arbeidsdeskundige. Soms moet je afwijken van de letter van de wet als deze zijn doel voorbijschiet en naar de geest van de wet handelen. Het vergt moed om deze beslissing te nemen. Het gaat erom dat je werkt in de geest van de wet – met het welzijn van mensen als prioriteit.”

“

***Niet iedereen is geschikt
voor dit werk***

”

“Wat leer je van de mensen met wie je werkt?”

“Oh, ontzettend veel!” zegt Fatiha. “Iedere persoon is uniek en de manier waarop mensen omgaan met ziekte of tegenslag is altijd weer anders. Je kunt nooit op basis van een diagnose voorspellen hoe iemand reageert op reïntegratie. Dat maakt mijn werk zo verrassend en uitdagend. Het is een kwestie van van mens tot mens werken. Geen situatie is hetzelfde, en dat houdt me scherp. Je leert iedere dag bij.”

Wat maakt dit werk zo belangrijk voor de toekomst?

“De rol van arbeidsdeskundigen verandert. We zijn steeds meer bezig met preventie: hoe voorkomen we dat mensen uitvallen? Het is niet genoeg om alleen te focussen op herstel.

Stress is een groot probleem. Ik verwacht dat het de komende jaren de belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim zal zijn. Als we daar nu al aandacht aan besteden, kunnen we veel ellende voorkomen.”

Fatiha benadrukt dat dit vakgebied niet alleen gaat over het verbeteren van werk, maar ook over het verbeteren van levens. “We helpen mensen om deel te blijven nemen aan de maatschappij. Dat is ontzettend waardevol.”

Waarom zou iemand arbeidsdeskundige moeten worden?

“Niet iedereen is geschikt voor dit werk,” zegt Fatiha eerlijk. “Je moet zowel analytisch als empathisch zijn. Het vraagt om een unieke combinatie van vaardigheden. Maar als je het belangrijk vindt dat mensen kunnen blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt en je wilt bijdragen aan oplossingen die echt werken, dan is dit beroep een geweldige keuze.

Je werkt met de driehoek van mens, werk en inkomen. Het is uitdagend, maar ook enorm bevredigend. Je maakt een verschil in het leven van mensen. Dat is toch prachtig?”



Met haar passie en expertise weet Fatiha niet alleen haar collega's en werkgevers te inspireren, maar ook iedereen die ze helpt. Haar verhaal laat zien hoe veelzijdig en waardevol het vak van arbeidsdeskundige is. Een beroep waarin je echt het verschil kunt maken – vandaag en in de toekomst.

Zo bevorder je diversiteit en inclusie op de werkvloer



In steeds meer organisaties groeit het besef dat diversiteit en inclusie waardevolle voordelen kunnen bieden. Een divers samengesteld team leidt vaak tot meer innovatie en creativiteit en kan zelfs helpen bij het invullen van moeilijk te vervullen vacatures. Maar hoe creëer je een werkomgeving die zowel divers als inclusief is en waarin ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich welkom voelen? Dit artikel biedt concrete stappen en tips om een diverse en inclusieve organisatie op te bouwen

Wat betekenen de termen diversiteit en inclusie?

Om een diverse en inclusieve werkomgeving te realiseren, is het belangrijk om te begrijpen wat deze termen precies inhouden. Diversiteit verwijst naar de verschillende eigenschappen en achtergronden van werknemers, zoals geslacht, etniciteit, religie, seksualiteit en persoonlijkheid. Inclusie gaat echter een stap verder en draait om de manier waarop deze diversiteit tot uiting komt in de organisatie: hoe zorg je ervoor dat iedereen zich geaccepteerd en gewaardeerd voelt? In dit artikel ligt de focus op het bevorderen van inclusie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals werkzoekenden met een arbeidsbeperking of een langere periode van werkloosheid.

Begin bij werving en selectie

Om inclusie te bevorderen, begint het proces al bij de werving en selectie. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals werkzoekenden met een beperking of iemand die door persoonlijke omstandigheden langere tijd niet heeft gewerkt, verdienen eerlijke kansen. Dit vraagt om een inclusieve benadering bij het opstellen van vacatureteksten en selectiecriteria. Is de vacaturetekst toegankelijk geschreven en zijn de functievereisten realistisch en gericht op de kern van de functie? Kleinere details, zoals lettertypes die goed leesbaar zijn en neutraal taalgebruik, maken een groot verschil.

Houd bij het vaststellen van functievereisten scherp in de gaten wat echt noodzakelijk is om de functie goed te kunnen vervullen. Eigenschappen die werknemers momenteel in die functie hebben, maar die niet strikt nodig zijn, kunnen een obstakel vormen voor potentiële kandidaten met verschillende achtergronden. Een arbeidsdeskundige kan helpen om de functie-eisen objectief te beoordelen en advies geven over eventuele aanpassingen of alternatieve wervingskanalen. Hierdoor bereik je ook kandidaten die anders mogelijk over het hoofd worden gezien.

Bied passende aanpassingen

Wanneer een kandidaat geschikt blijkt, kan het nodig zijn om bepaalde aanpassingen in het werk of de werkomgeving door te voeren. Dit kan bijvoorbeeld gaan om aanpassingen in het takenpakket of om aanpassingen aan de fysieke werkomgeving, zoals het toegankelijk maken van het gebouw voor rolstoelgebruikers. Een arbeidsdeskundige kan ook hier adviseren over mogelijke aanpassingen en subsidies, bijvoorbeeld via het UWV, die deze maatregelen kunnen ondersteunen.

“ Een divers samengesteld team leidt vaak tot meer innovatie en creativiteit en kan zelfs helpen bij het invullen van moeilijk te vervullen vacatures. ”

Aarzel niet om de nieuwe werknemer zelf te vragen naar de aanpassingen die nodig zijn om het werk goed te kunnen uitvoeren. Vaak weten zij precies welke oplossingen het werk prettiger of efficiënter maken, zoals aanpassingen in werktijden of het gebruik van ergonomische hulpmiddelen.

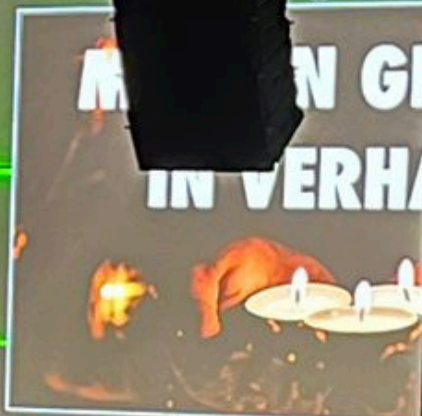
Een cultuur van inclusie creëren

Diversiteit en inclusie vereisen meer dan praktische aanpassingen; het vraagt om een cultuurverandering binnen de organisatie. Vraag je af hoe er binnen het bedrijf wordt gecommuniceerd en of de interne communicatie helder en toegankelijk is voor iedereen. Denk ook aan praktische zaken zoals de toegankelijkheid van alle ruimtes, van werkplekken tot kantines. Dit zijn belangrijke stappen richting een inclusieve werkomgeving waar werknemers met verschillende achtergronden en capaciteiten zich thuis voelen.

Het is cruciaal om binnen de organisatie ruimte te maken voor verschillende perspectieven en verhalen. Maak van inclusie een vast onderdeel van de bedrijfscultuur door bewust aandacht te besteden aan verschillende achtergronden en ervaringen. Dit kan worden bereikt door trainingen en workshops, maar ook door eenvoudige initiatieven zoals het aanpassen van de communicatie op interne platforms, zodat deze voor iedereen begrijpelijk en toegankelijk is.

Ondersteuning door een jobcoach

Sommige nieuwe werknemers, vooral degenen die langere tijd niet hebben gewerkt, kunnen baat hebben bij extra begeleiding in de beginperiode. Een veilige en ondersteunende werkomgeving is dan essentieel. Het kan nuttig zijn om een mentor of jobcoach toe te wijzen. Een jobcoach biedt begeleiding op de werkplek en helpt om eventuele hindernissen weg te nemen. De coach kan een vertrouwenspersoon zijn die al bekend is met de werknemer of een coach die door de werkgever wordt ingeschakeld. In dit laatste geval kan de werkgever subsidie ontvangen via het UWV om de inzet van de jobcoach te ondersteunen.



NVvA

Aan het werk met een chronische aandoening: praktische adviezen voor een gezonde werkrelatie



Het behouden van werk voor werknemers met een chronische ziekte is mogelijk en kan zelfs van grote waarde zijn. Door slimme aanpassingen en open communicatie kunnen werkgevers en werknemers samen werken aan een duurzame werkplek. Van kleine veranderingen in de werkplek tot flexibele werkafspraken; met de juiste ondersteuning blijven werknemers vaak waardevolle bijdragen leveren aan het bedrijf. Hieronder beschrijven we de praktische stappen die werkgevers kunnen nemen om werknemers met een chronische aandoening te ondersteunen.

Een werkomgeving aanpassen: praktische oplossingen

Een chronische ziekte vraagt soms om aanpassingen in de werkplek, maar die aanpassingen zijn vaak eenvoudiger dan gedacht. Van flexibele werktijden tot het aanpassen van specifieke taken, er zijn veel mogelijkheden die helpen om de werkbelasting draaglijk te maken. Een arbeidsdeskundige kan hierbij van grote waarde zijn. Deze professional helpt werkgevers bij het verkennen van geschikte oplossingen en adviseert over aanpassingen in taken of werkplekinrichting, bijvoorbeeld door aangepaste stoelen of werktafels aan te bevelen.

Werkgevers kunnen bij een aantal instanties, zoals het UWV, vergoedingen aanvragen voor niet-meeneembare voorzieningen, zoals aanpassingen aan het gebouw. Denk hierbij aan voorzieningen als een aangepaste werkplek of toegangsfaciliteiten. De werknemer zelf kan ook aanspraak maken op vergoedingen voor meeneembare hulpmiddelen, zoals gehoorhulpmiddelen of aangepaste schoenen. De arbeidsdeskundige kan werkgevers en werknemers helpen bij het navigeren door de voorwaarden en procedures die hierop van toepassing zijn.

Communicatie en overleg: samenwerken aan mogelijkheden

Open en regelmatig overleg is essentieel voor een duurzame werkrelatie. Een driegesprek tussen werkgever, arbeidsdeskundige en werknemer biedt een uitgelezen kans om praktische aanpassingen te bespreken en oplossingen te vinden. De arbeidsdeskundige kan tijdens deze gesprekken waardevolle inzichten geven over wat de werknemer, ondanks zijn of haar chronische ziekte, nog steeds kan bijdragen. Door gericht te kijken naar mogelijkheden, voorkom je dat de werknemer zich overbelast voelt en daarmee het risico op ziekteverzuim toeneemt.

In een dergelijk gesprek kan worden besproken welke taken voor de werknemer haalbaar zijn en waar eventueel ondersteuning nodig is. Soms kan een collega bepaalde taken overnemen, of kan een bepaalde rol met een kleine aanpassing worden geoptimaliseerd. Het is belangrijk dat het werk dat de werknemer blijft uitvoeren, relevant en uitdagend blijft, passend bij diens vaardigheden en niveau. Dit bevordert motivatie en betrokkenheid en voorkomt dat de werknemer zich ondergewaardeerd voelt.

“ Een chronische ziekte vraagt soms om aanpassingen in de werkplek, maar die aanpassingen zijn vaak eenvoudiger dan gedacht. ”

Flexibele aanpak bij medische behandelingen

Een werknemer met een chronische aandoening moet soms behandelingen ondergaan, wat tijdelijke werkonderbrekingen kan betekenen. Dit vraagt om flexibiliteit en wederzijds begrip. Regelmatig contact tussen werkgever en werknemer helpt om de drempel voor terugkeer te verlagen en zorgt dat de werknemer zich verbonden blijft voelen met het team. Samen kan worden besproken hoe collega's op de hoogte worden gehouden van de afwezigheid en terugkeer van de werknemer.

Na een behandeling is het vaak verstandig om het werk geleidelijk op te bouwen. Door afspraken te maken over de opbouw van uren en een geschikte taakverdeling kunnen werkgever en werknemer samen de werkbelasting beheersen. Ook hier kan de arbeidsdeskundige ondersteuning bieden met praktische adviezen en een opbouwschema dat de werknemer in staat stelt om op eigen tempo weer volledig deel te nemen aan het werkproces.

Ondersteuning voor werkgevers en werknemers: de rol van de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige speelt een sleutelrol in het proces van werkhervatting en aanpassingen in het werk voor werknemers met een chronische ziekte. De arbeidsdeskundige denkt mee over concrete, haalbare aanpassingen en kan advies geven over mogelijke vergoedingen en regelingen. Door in gesprek te blijven en maatwerkoplossingen te bieden, wordt de werknemer ondersteund om actief te blijven op de werkvloer.

Als werkgever kun je hiermee ook voldoen aan de wettelijke verplichtingen en voorkomen dat je te maken krijgt met langdurige uitval. Een betrokken aanpak versterkt de band met de werknemer en draagt bij aan een gezonde werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

De arbeidsdeskundige helpt mensen met letsel



Een verkeersongeluk of bedrijfsongeval kan ingrijpende gevolgen hebben op iemands leven. Letselschade kan een grote impact hebben op het werk en op het persoonlijk leven van een slachtoffer van een ongeval. Arbeidsdeskundigen worden regelmatig ingezet als iemand door de gevolgen van het ongeval vastloopt in het werk of in de thuissituatie. Dit doet de arbeidsdeskundige bijvoorbeeld door het slachtoffer te begeleiden bij herstel en werkhervatting. In dit artikel verkennen we de taken van een arbeidsdeskundige, de betrokken partijen en de manier waarop toekomstperspectief wordt geboden.

De impact van letselschade op werk en inkomen

Een arbeidsdeskundige is specialist in mens, werk en inkomen. De arbeidsdeskundige komt in beeld als een werknemer of zelfstandige door letsel belemmeringen ervaart in het werk.

Voor werknemers kan dit betekenen dat zij hun werkzaamheden tijdelijk of blijvend niet volledig kunnen uitvoeren. Voor zelfstandigen kan het betekenen dat zij hun bedrijf niet draaiende kunnen houden. De arbeidsdeskundige geeft begeleiding met als doel werkhervatting of, indien nodig, het vinden van passend ander werk. Ook denkt de arbeidsdeskundige mee hoe het bedrijf overeind kan blijven, als de ondernemer (tijdelijk) minder beschikbaar is.

Betrokken partijen bij letselschade

Bij een letselschadezaak zijn meerdere partijen betrokken, maar het belangrijkste uitgangspunt is dat het slachtoffer centraal staat. Het doel is om hem, waar mogelijk, te begeleiden naar een situatie die zo veel mogelijk overeenkomt met hoe zijn leven zou zijn geweest zonder het ongeval. De arbeidsdeskundige werkt als onafhankelijk deskundige altijd namens twee partijen. De aansprakelijke verzekeraar en de belangenbehartiger van het slachtoffer. Waar nodig schakelt de arbeidsdeskundige met alle betrokken partijen. Zo wordt het slachtoffer optimaal ondersteund.

De arbeidsdeskundige als begeleider bij herstel

Elke situatie is uniek en maatwerk. Samen met het slachtoffer en partijen wordt koers gezet richting herstel. Het plan van aanpak dat afgesproken wordt kan bestaan uit veel verschillende interventies. De arbeidsdeskundige analyseert het werk of de onderneming en kan advies geven over bijvoorbeeld aanpassingen op de werkvloer om de terugkeer naar werk te vergemakkelijken, zoals ergonomische voorzieningen. Ook kan de arbeidsdeskundige begeleiden bij duurzame opbouw in werkuren of adviseren over een verandering van takenpakket. Als terugkeer in de oude functie niet mogelijk is, helpt de arbeidsdeskundige bij het vinden van ander passend werk.

Als een ondernemer door het ongevalsgevolg vast loopt, is er vaak snel ondersteuning nodig. De arbeidsdeskundige kan dan in overleg samenwerken met andere deskundigen, zoals een bedrijfseconoom. Samen wordt dan gekeken hoe de onderneming overeind kan blijven en de ondernemer kan werken aan het herstel. Als werken geen optie meer is, kan de arbeidsdeskundige adviseren over een passende dagbesteding die structuur en invulling geeft aan het dagelijks leven.

Begeleiding in complexe situaties

Als iemand met letsel te maken krijgt met wet- en regelgeving zoals de wet verbetering poortwachter, met het UWV en met uitkeringen, kan er veel onduidelijkheid ontstaan. Soms hebben mensen met letsel hierbij ondersteuning nodig. De arbeidsdeskundige begeleidt het slachtoffer dan hierbij en zoekt naar de meest optimale situatie, rekening houdende met de belangen van betrokkene en ook de belangen van partijen.

Een periode van arbeidsongeschiktheid kan spanningen veroorzaken tussen werknemer en werkgever, vooral wanneer werkplekaanpassingen nodig zijn. De arbeidsdeskundige kan hier als bemiddelaar optreden door open communicatie te bevorderen en ervoor te zorgen dat beide partijen zich richten op een constructieve werkhervatting. Dit helpt misverstanden te voorkomen en draagt bij aan een soepele re-integratie.

Samenwerken met andere specialisten

Het komt ook vaak voor dat de arbeidsdeskundige samenwerkt met andere specialisten, zoals revalidatiedeskundigen, om een breed gedragen herstelplan op te stellen. Een multidisciplinaire aanpak versterkt het herstelproces en bevordert een succesvolle terugkeer naar werk of een andere zinvolle invulling van het dagelijks leven.

“ Een arbeidsdeskundige speelt een cruciale rol door het begeleiden van de getroffen in hun herstel en werkhervatting. ”



De arbeidsdeskundige als beoordelaar bij letselschade

Naast begeleiding wordt de arbeidsdeskundige soms ingeschakeld om te beoordelen. De uitkomst van de beoordeling wordt door partijen gebruikt om een zaak financieel goed te kunnen afronden. De arbeidsdeskundige kan op de volgende gebieden onderzoek doen.

Verlies aan verdienvermogen:

Letsel kan leiden tot minder inkomen. De arbeidsdeskundige maakt een inschatting van het hypothetische inkomen zonder letsel om het inkomensverlies in kaart te brengen.

Huishoudelijke hulpbehoefte:

Wanneer letsel huishoudelijke taken bemoeilijkt, beoordeelt de arbeidsdeskundige welke hulp nodig is.

Verlies van zelfwerkzaamheid:

Soms kan iemand met letsel taken in en om het huis niet meer zelfstandig uitvoeren. De arbeidsdeskundige bepaalt de benodigde ondersteuning.

Verlies van zelfredzaamheid:

Bij ernstig letsel kunnen basisverzorgingstaken, zoals wassen en aankleden, problematisch zijn. De arbeidsdeskundige beoordeelt de benodigde zorg.

De bevindingen van de arbeidsdeskundige worden vaak door een rekenkundige gebruikt om de totale schadeomvang te bepalen. Op basis hiervan kunnen partijen overleggen over een passende schadevergoeding en de afwikkeling van de zaak.

Conclusie

Letselschade heeft niet alleen invloed op werk, maar ook op de zelfredzaamheid en het welzijn van het slachtoffer. Een arbeidsdeskundige speelt een sleutelrol bij het begeleiden van herstel, werkherleving en het beoordelen van schade. Door een onafhankelijke en multidisciplinaire aanpak helpt de arbeidsdeskundige slachtoffers om weer waarde en structuur in hun leven te vinden.

“

Letselschade heeft niet alleen invloed op iemands werk, maar ook op hun zelfredzaamheid en welzijn. Een arbeidsdeskundige helpt getroffenen opnieuw waarde en structuur te vinden in hun leven.

”



**WAT BETEKENT
VERANDERING
VOOR JOU?**

De kracht van een persoonlijke aanpak: interview met Iris Hoeijmakers



Wat drijft iemand om te werken met mensen die vaak het gevoel hebben dat hun wereld is ingestort? Iris Hoeijmakers, zelfstandig ondernemer in de Wmo/Wlz en letselschade, geeft ons een inkijkje in haar werk én haar leven. Haar verhaal is er een van doorzettingsvermogen, creativiteit en altijd kijken naar wat er nog wél kan.

Hoe ben je in dit vak terecht gekomen?

“Eigenlijk is het voor mij een logische volgende stap,” begint Iris. “Ik ben van oorsprong ergotherapeut. Ik heb jarenlang gewerkt in de letselschade als onafhankelijk adviseur. Daar zat ik tussen de cliënt en partijen zoals verzekeraars en advocaten in. Maar wat me opviel was dat er in de praktijk vaak naar arbeidsdeskundigen werd verwezen voor werkgerelateerde vragen. Toen dacht ik: waarom ga ik die opleiding zelf niet doen? Dat scheelt een hoop schakels én ik kan veel breder naar een situatie kijken.”

Voorbeelden uit de praktijk

Een van de indrukwekkende verhalen die Iris vertelt, is die van een jonge man van 25 die hersenletsel opliep. “Hij studeert aan de TU Delft. Iedereen zei: hij komt nooit meer terug op zijn oude niveau. Maar hij vocht keihard. Inmiddels heeft hij zijn studie weer opgepakt, al kost het hem bloed, zweet en tranen. Samen hebben we gekeken hoe hij zijn studie haalbaar kan maken, met net dat extra duwtje in de rug. Misschien komt hij niet terecht bij NASA, maar kan hij wel manager worden in de luchtvaarttechniek. Het is een kwestie van durven dromen en praktisch kijken naar hoe je die dromen kunt waarmaken.”

Een ander verhaal dat bij Iris diepe indruk maakte, is dat van een man die een dwarslaesie opliep.

“Hij was betrokken bij een frontale botsing met een spookrijder. Zijn zoon overleefde het ongeluk niet en hij bleef achter in een rolstoel. Je kunt je voorstellen wat een ongelooflijk zware klap dat is. Toch wilde hij maar één ding: weer aan het werk als conciërge op de school waar hij altijd werkte. We hebben samen de school toegankelijk gemaakt, zodat hij zijn werk kon oppakken. Maar hij stopte daar niet. Hij wilde ook iets doen met zijn verhaal, anderen inspireren. Nu is hij actief bij de brandweer, waar hij zijn ervaringen deelt om mensen te motiveren en te helpen. Ik krijg nog kippenvel als ik eraan denk.”

Wat maakt je werk zo bijzonder?

Bij deze vraag spreekt haar gezicht boekdelen. Je ziet dat Iris echt een passie heeft voor haar vak. “Het draait voor mij altijd om mensen weer perspectief geven. Ik werk veel met mensen die zware letsels hebben, zoals dwarslaesies of hersenletsel. Hun leven staat vaak volledig op zijn kop. Het geeft me enorm veel voldoening om te kijken naar wat er wél kan. Dat kan van alles zijn: van kleine aanpassingen op het werk tot het vinden van een compleet nieuwe invulling van hun leven.”

Hoe houd je in zo'n intens werkveld de balans tussen professionaliteit en menselijkheid?

Iris denkt even na. “Ik ben onafhankelijk adviseur, dus ik moet altijd eerlijk blijven, ook als dat niet is wat mensen willen horen. Maar ik ben ook een mensenmens. Ik zoek altijd naar oplossingen die passen bij iemands situatie en die haalbaar zijn. Als het even spannend is, zeg ik weleens: ‘Kom, we gaan samen die stap zetten.’ Soms hebben mensen gewoon dat zetje nodig. Het zijn vaak kleine dingen die een wereld van verschil maken.”

Hoe hou je dat vol, al die heftige verhalen?

“Die vraag krijg ik vaker,” zegt Iris. “Natuurlijk is het emotioneel zwaar. Ik zie veel verdriet en pijn. Maar het geeft me zoveel energie als ik zie dat mensen weer grip krijgen op hun leven. Dat is waar ik het voor doe. En ja, soms moet je ook even relativeren. Een goede dosis humor helpt. En weten wanneer je even afstand moet nemen, dat is ook belangrijk.”

Iris benadrukt dat geen enkele casus hetzelfde is. “Sommige situaties vragen om creativiteit en out-of-the-box denken. Neem bijvoorbeeld die jongen die onderwaterlasser was. Hij raakte gewond en kan zijn beroep niet meer uitoefenen. Hij is pas dertig en moet nog een heel leven vooruit. We zijn nu aan het uitzoeken wat hem energie geeft en welke nieuwe kansen er voor hem zijn. Het kan betekenen dat hij opnieuw moet leren, maar dat is juist ook een kans om iets te doen wat écht bij hem past.”

“

***Mensen willen een doel hebben, structuur
in hun leven***

”

Wat zou je willen veranderen in jouw vakgebied?

“Ik zou willen dat we meer aandacht besteden aan preventie. Mensen denken vaak niet na over wat ze moeten doen als het misgaat. Een plan B. Vooral bij fysiek zware beroepen of banen met veel mentale druk. Werkgevers kunnen daar een grotere rol in spelen. Begin dat gesprek op tijd: wat zijn je toekomstplannen? Hoe zorg je dat je je werk volhoudt tot je pensioen? Een goed toekomstplan kan een hoop ellende voorkomen.”

Waarom doe je dit werk?

“Het is mijn passie. Ik kan me geen mooier vak voorstellen. Elke keer weer ontdekken wat er mogelijk is voor iemand, zelfs in de meest complexe situaties. En het mooie is: de meeste mensen willen zélf ook vooruit. Ze willen werken, een doel hebben, structuur in hun leven. Dat maakt het zo dankbaar. Het is niet alleen een baan voor mij; het is echt wie ik ben. Mensen helpen, kijken naar wat wél kan. Daar kom ik echt mijn bed voor uit.”



Iris' verhaal is er een van hoop, doorzettingsvermogen en geloof in de kracht van mensen. Haar werk laat zien hoe belangrijk het is om verder te kijken dan beperkingen en juist kansen te zoeken. Want zoals Iris zelf zegt: “De meeste mensen deugen. En als je ze het vertrouwen en de juiste ondersteuning geeft, kunnen ze vaak veel meer dan ze ooit voor mogelijk hielden.”

Tips voor effectieve werkplekaanpassingen ter voorkoming van verzuim



Het creëren van een gezonde en efficiënte werkplek draagt direct bij aan het welzijn van werknemers en kan ziekteverzuim helpen voorkomen of verkorten. Zowel werkgevers als zelfstandigen kunnen baat hebben bij de inzichten en adviezen van een arbeidsdeskundige, die op dagelijkse basis werkt met werkplekaanpassingen en verzuimpreventie. Met behulp van deze gids krijg je een helder overzicht van hoe werkplekaanpassingen kunnen bijdragen aan een gezonde werkomgeving en productieve organisatie.

Waarom preventieve werkplekaanpassingen?

Preventieve aanpassingen aan de werkplek zorgen ervoor dat werknemers op een comfortabele en veilige manier kunnen werken, wat helpt om uitval te voorkomen. Door tijdig de werkplek te evalueren en aan te passen, versterk je niet alleen het welzijn van je werknemers, maar ook de algehele productiviteit. Een arbeidsdeskundige kan hierbij ondersteunen door de werkplek grondig te analyseren en te beoordelen waar verbeteringen mogelijk zijn. Dit kan variëren van het herindelen van de werkplek om belasting te verlagen tot het adviseren over praktische hulpmiddelen die de werkomstandigheden verbeteren.

Voorzieningen voor een gezondere werkplek

De aanbevelingen van een arbeidsdeskundige zijn vaak gericht op betere inzetbaarheid van de werknemer, al dan niet geholpen door een voorziening waar nodig. Dit kan gaan om persoonlijke aanpassingen, zoals ergonomisch aangepaste stoelen of hulpmiddelen voor mensen met fysieke klachten, zoals een speciaal ontworpen muis. Voor organisaties kan het ook zinvol zijn om bredere voorzieningen in te zetten die voor alle werknemers voordelen bieden, zoals tilliften, verstelbare werkstations of werkbanken die werknemers fysiek ontlasten. Door te investeren in de juiste middelen voorkom je op lange termijn uitval en ondersteun je de gezondheid van het team.

De rol van de arbeidsdeskundige als specialist

Een arbeidsdeskundige brengt diepgaande kennis mee op het gebied van mens, werk en inkomen, en biedt praktisch advies voor een optimale werkomgeving. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van informatie uit de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en gesprekken met de betrokkenen, zoals de werkgever, werknemer en bedrijfsarts. Dit proces helpt in kaart te brengen welke concrete aanpassingen mogelijk zijn om het werk beter te laten aansluiten bij de behoeften van de werknemers. Denk hierbij aan het aanpassen van werkplekken, maar ook aan het herverdelen van taken, zodat de werkzaamheden beter bij een specifieke werknemer passen.

Het is belangrijk te weten dat niet elke arbeidsdeskundige gespecialiseerd is in werkplekaanpassingen. Als werkgever is het verstandig om hier vooraf naar te vragen, zodat je zeker weet dat de arbeidsdeskundige ervaring heeft op dit specifieke gebied. Indien nodig kan de arbeidsdeskundige collega's of andere experts inschakelen, zoals een ergonomo, voor aanvullende ondersteuning.

Maak gebruik van interne arbeidsdeskundigen voor preventieve aanpassingen

Grote organisaties, zoals zorginstellingen of onderwijsinstellingen, beschikken vaak over een interne arbeidsdeskundige die bekend is met de werkomstandigheden en het verzuimpatroon binnen de organisatie. Dit biedt een unieke kans om intern advies in te winnen en preventieve maatregelen te nemen. Deze arbeidsdeskundige heeft vaak uitgebreide kennis van de interne processen, het verzuim en de arbeidsrisico's, en kan daarmee waardevolle adviezen geven om de werksituatie te verbeteren en verzuim te voorkomen.

Door deze expertise slim te benutten, kun je als werkgever snel schakelen en concrete stappen ondernemen om de werkplek veiliger en gezonder te maken. Denk hierbij aan het analyseren van de werkplekken, het beoordelen van taken en het inzetten van specifieke hulpmiddelen om de belasting te verminderen.

“

Een arbeidsdeskundige brengt diepgaande kennis mee op het gebied van mens, werk en inkomen, en biedt praktisch advies voor een optimale werkomgeving.

”

Praktische stappen voor succesvolle werkplekaanpassingen

Een effectieve werkplekaanpassing begint met een gedetailleerde inventarisatie van de taken en de fysieke belasting die werknemers ervaren. De arbeidsdeskundige beoordeelt welke veranderingen kunnen worden doorgevoerd om het werk lichter of efficiënter te maken. Dit kan variëren van het aanpassen van werkprocessen tot het voorstellen van praktische hulpmiddelen die de werklast verlagen. In veel gevallen kan de arbeidsdeskundige ook ondersteunen met het opstellen van een financieel plan of het aanvragen van subsidie, bijvoorbeeld via het UWV. Dit maakt het mogelijk om de nodige voorzieningen op een voordelige manier te realiseren.

Het is belangrijk dat de aanbevolen aanpassingen op een gestructureerde en praktische manier worden ingevoerd. Een concreet stappenplan kan hierbij helpen om de aanpassingen soepel in de praktijk te brengen en werknemers op de juiste manier te ondersteunen.

“

Door deze expertise slim te benutten, kun je als werkgever snel schakelen en concrete stappen ondernemen om de werkplek veiliger en gezonder te maken.

”



De toekomst van werk



Vergrijzing, personeelstekort en oplopende werkdruk staan tegenover de opkomst van generatieve AI, die banen kan kosten of juist transformeren. Welke kant gaat het op met de hoeveelheid en de kwaliteit van werk in Nederland? Moeten we ons voorbereiden op een zwaardere arbeidsdruk, of biedt technologie ons juist meer vrije tijd? Volgens experts hangt dit grotendeels af van de keuzes die we als maatschappij maken.

Dit is artikel is een samenvatting van het door de NVvA eerder gepubliceerde artikel in AD Visie nummer 5 - 2024.

Verliezen we ons werk?

Eind 2022 werd ChatGPT geïntroduceerd, een chatbot die in staat is om nieuwe tekst te genereren op basis van een vraag of opdracht. Het is een vorm van datagedreven kunstmatige intelligentie die werkt door grote hoeveelheden gegevens te analyseren en patronen te herkennen. Dergelijke AI-tools kunnen taken overnemen van professionals, zoals computerprogrammeurs, artsen en juristen. Wat zijn hiervan de mogelijke toepassingen? Futuroloog Richard van Hooijdonk noemt bijvoorbeeld Operating System Leverage in Electronic Records (O.S.L.E.R.), een AI-toepassing die gesprekken tussen artsen en patiënten omzet in tekst, samenvattingen maakt en zelfs lab-aanvragen en suggesties voor diagnoses en behandelingen genereert.

Carnegie Mellon University combineert generatieve AI met robotica om robots te ontwikkelen die zichzelf huishoudelijke taken aanleren, puur door te kijken naar duizenden uren aan video-instructies. Dit soort technologie roept vragen op over privacy, copyright en ethiek. Wie is de eigenaar van de gebruikte data? Welke beslissingen mogen algoritmes nemen, en wie is verantwoordelijk voor eventuele fouten? Bovendien ontstaat de vraag: verliezen we allemaal ons werk?

Banen veranderen, zullen niet altijd verdwijnen

Het Internationaal Monetair Fonds voorspelt dat AI in ontwikkelde landen wel 60% van de banen zal beïnvloeden. Sommige banen zullen verbeteren, zoals die van artsen, die minder administratieve lasten hebben en daardoor meer aandacht kunnen geven aan patiënten. Andere banen zullen verdwijnen of degraderen, waarbij mensen slechts controleurs van algoritmes worden – minder uitdagend en minder goed betaald werk. Dit gebeurt nu al bij vertalers. Of er uiteindelijk veel minder werk overblijft, is onzeker. AI kan namelijk ook nieuwe banen scheppen door bepaalde taken toegankelijker te maken voor mensen met beperkingen of een gebrek aan opleiding.

Wenselijke toekomst

Hoe zal AI uitpakken voor de Nederlandse arbeidsmarkt? *Stichting Toekomstbeeld der Techniek (STT)* doet onderzoek naar de lange termijn impact van technologie op de samenleving en schetst meerdere toekomstbeelden. Anna-Carolina Zuiderduin, onderzoeker bij STT, stelt: 'In lezingen over de toekomst van werk gaat het vooral over hoe generatieve AI ons werkend leven kan beïnvloeden. Er wordt verwacht dat we ons aanpassen en beroepen kiezen die niet kwetsbaar zijn. Dat is de omgekeerde wereld. Eerst moeten we bepalen hoe we willen werken. Hoe ziet onze ideale toekomst eruit, en hoe kan technologie daaraan bijdragen?'

“

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

”

Vier scenario's

Zuiderduin richtte zich daarom op vier wenselijke toekomstbeelden voor werk en de rol van technologie daarin:

1. Een toekomst die werkt voor participatie

In dit scenario wordt iedereen geacht fulltime te werken en langer door te werken om arbeidstekorten tegen te gaan. De verzorgingsstaat stimuleert fulltime werken sterk. 'Hierbij zetten we het idee dat werk vooral moet passen binnen het leven van het individu opzij. Het draait om arbeid als bijdrage aan het collectief.' Technologie dient vooral als middel om de participatie te verhogen, bijvoorbeeld door mensen met zware beroepen met een exoskelet langer te laten doorwerken.

2. Een toekomst die werkt voor ontspanning

Dit scenario draait om vrije tijd, waarbij arbeidsbesparende technologie werkprocessen overneemt. Werk is niet langer noodzakelijk om te kunnen leven. Betaalde arbeid en bestaanszekerheid worden losgekoppeld, bijvoorbeeld door een universeel basisinkomen in te voeren.

3. Een toekomst die werkt voor efficiëntie

Hier staat arbeidsbesparende technologie centraal, terwijl mensen voltijds blijven werken. Hierdoor kan economische groei worden gewaarborgd of zelfs versterkt. Innovatie en het opzetten van nieuwe industrieën spelen een belangrijke rol. 'Dit is een hard scenario,' zegt Zuiderduin. 'Het individu moet zichzelf redden en iedereen moet ervoor zorgen dat hij of zij mee kan komen.'

4. Een toekomst die werkt voor balans

In dit scenario wordt betaalde arbeid gelijkgesteld aan onbetaalde arbeid. De voltijds werkweek wordt verkort met behoud van het voltijdsalaris. De verzorgingsstaat wordt afgebouwd, en de overheid verwacht dat burgers meer zorgtaken op zich nemen. Technologie dient hier als hulpmiddel om onbetaalde arbeid te verlichten en mensen langer zelfstandig te houden.

Niet voorspellen, maar het je voorstellen

Niet voorspellen, maar het je voorstellen
De vier scenario's zijn bedoeld om mensen en organisaties te stimuleren na te denken over wat zij belangrijk vinden. Hoe willen we onze werkende levens inrichten? Volgens Zuiderduin gaat het niet om voorspellen, maar om het je voorstellen van mogelijke toekomstmogelijkheden. De scenario's moeten het debat aanzwengelen en richting geven aan keuzes over werk en technologie. 'We moeten stelling nemen en ons inzetten voor een gewenste toekomst,' aldus Zuiderduin.

Denk na over hoe AI kan bijdragen aan beter werk

Denk na over hoe AI kan bijdragen aan beter werk
Sinds het WRR-rapport is AI in een stroomversnelling gekomen. Volgens coauteur van het rapport Monique Kremer blijft de impact hiervan op de arbeidsmarkt onderbelicht. 'De discussie richt zich vaak op de invloed van AI op kunst en waarheid, maar wat betekent het voor ons werk? AI kan de arbeidsproductiviteit verhogen, wat gunstig is als mensen technologie inzetten om personeelstekorten in sectoren als onderwijs en zorg op te lossen. Maar het kan ook leiden tot verschraving van werk. We moeten voorkomen dat mensen slechts uitvoerders van technologie worden en harder moeten werken zonder dat ze erop vooruitgaan. 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 niet. Technologie biedt kansen, maar het is aan ons om te bepalen hoe we die benutten. Ook flexibilisering en intensivering van werk zijn geen vaststaande feiten. Zowel Zuiderduin als Kremer pleiten voor een maatschappelijke discussie over hoe we onze toekomst vormgeven. Op basis daarvan kunnen we beleid maken dat werkt voor zowel het individu als de maatschappij als geheel. Er is werk aan de winkel. Gezien de snelheid van technologische ontwikkelingen is er geen tijd te verliezen.

Een toekomst die werkt voor grip

Het WRR-rapport *Het betere werk* uit 2020 benoemt, naast technologische ontwikkelingen, twee andere factoren die de kwaliteit van werk onder druk zetten: flexibilisering en intensivering. Flexibilisering betekent dat werkenden steeds vaker geen vast contract hebben, maar werken op tijdelijke basis via uitzendbureaus, platforms zoals Werkspot of als zzp'er. Dit brengt vaak minder financiële zekerheid met zich mee.

Intensivering houdt in dat de werkdruk in veel beroepen hoog is en het werk emotioneel zwaar. De stijging van burn-outklachten houdt hiermee verband. In een achtergrondonderzoek, waaraan arbeidskundigen deelnamen, bleek dat het werk mentaal zwaarder was geworden in zes uiteenlopende beroepen: systeembeheerder, orderpicker, mobiele objectbeveiligers, leerkracht basisonderwijs, thuiszorgwerknemer en vrachtwagenchauffeur.

Goed werk is essentieel voor brede welvaart. Het biedt niet alleen inkomen en zelfrespect, maar voorkomt ook maatschappelijke kosten door werkloosheid. Volgens het WRR-rapport voldoet goed werk aan drie condities: het biedt sociale en financiële zekerheid ('grip op geld'), voldoende autonomie en sociale relaties ('grip op werk'), en laat ruimte voor zorgtaken en privéleven ('grip op het leven'). Nederland presteert op dit gebied middelmatig, en overheid, bedrijven en sociale partners moeten zich meer inzetten voor beter werk. Kremer wijst op Finland als inspirerend voorbeeld, waar programma's zijn opgezet om de arbeidsproductiviteit en het werkplezier te verhogen.

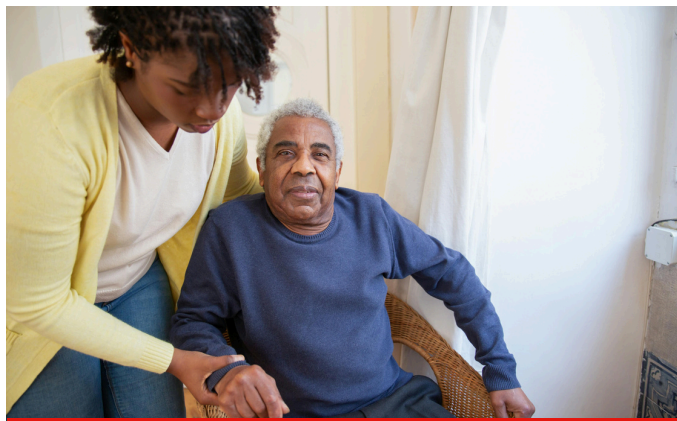
A woman with short blonde hair, wearing a blue blazer over a yellow top, is smiling broadly. She is sitting at a desk in an office environment. To her left, the back of a man's head and shoulder in a white shirt is visible. To her right, another woman with dark hair in a bun, wearing a grey top, is partially visible. The background shows office equipment like a computer monitor.

“

*Dit vak gaat over
mensen, hun werk
en hun inkomen*

”

Belangrijke wetgeving bij ziekte van een werknemer – dit moet je weten



Wanneer je als werkgever te maken krijgt met een zieke werknemer, is een goed begrip van de relevante wetgeving rondom verzuim en re-integratie noodzakelijk. Dit artikel biedt een overzicht van de belangrijkste wetten die hierbij komen kijken, zoals de Wet verbetering poortwachter, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Ziektewet. Met heldere uitleg en praktische informatie helpt dit overzicht je bij het naleven van verplichtingen en het effectief begeleiden van een zieke werknemer.

Wat houdt de Wet verbetering poortwachter in?

De Wet verbetering poortwachter vormt de basis van de verplichtingen die werkgevers hebben bij ziekteverzuim. Deze wet is erop gericht om de re-integratie van zieke werknemers te bevorderen, zodat zij zo snel mogelijk op een passende manier aan het werk kunnen. Gedurende de eerste twee ziektejaren van een werknemer ben je als werkgever wettelijk verplicht om samen met de werknemer en een arbodienst of bedrijfsarts stappen te ondernemen die de re-integratie ondersteunen.

Concreet betekent deze wet dat je als werkgever gedurende de eerste twee jaar minimaal 70% van het salaris van de zieke werknemer moet doorbetalen. Gedurende deze periode beoordeelt het UWV uiteindelijk of je de vereiste inspanningen voor re-integratie hebt geleverd. Wanneer blijkt dat er per einde wachttijd geen sprake is van een bevredigend re-integratieresultaat en UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende (juiste) re-integratie inspanningen heeft geleverd kan het UWV een loonsanctie opleggen, waardoor je mogelijk een jaar langer loon moet doorbetalen.

Een belangrijk onderdeel van de Wet verbetering poortwachter is het bijhouden van een re-integratiedossier. Dit dossier bevat alle stappen die zijn genomen om de werknemer te ondersteunen bij zijn terugkeer, zoals de probleemanalyse van de bedrijfsarts, een plan van aanpak, een evaluatie na het eerste jaar en een eindevaluatie. Deze documenten vormen het bewijs dat aan de eisen van de wet is voldaan.

“

De Wet verbetering poortwachter verplicht werkgever om samen met werknemer en bedrijfsarts aan re-integratie te werken.

”

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) uitgelegd

Na twee jaar ziekte kan een werknemer, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. De WIA is bedoeld om inkomenszekerheid te bieden bij langdurige arbeidsongeschiktheid en tegelijkertijd werkhervatting te stimuleren waar dat mogelijk is. De WIA kent twee verschillende regelingen:

1. Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

Deze regeling is bedoeld voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer.

2. Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

Deze uitkering is bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (tussen 35% en 80%) of voor wie volledige arbeidsongeschiktheid niet als duurzaam wordt beschouwd.

Het UWV bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid via een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige. Zij stellen vast welke van de WIA-regelingen van toepassing is. De WIA biedt niet alleen een financieel vangnet, maar benadrukt ook het belang van werkhervatting, zodat werknemers, indien mogelijk, weer (gedeeltelijk) kunnen werken.

Wanneer is de Ziektewet van toepassing?

De Ziektewet (ZW) is een sociale voorziening die zieke werknemers tijdelijk een uitkering biedt wanneer zij geen recht hebben op loondoorbetaling door een werkgever. In plaats van loon ontvangen zij een uitkering via het UWV, die meestal 70% van het dagloon bedraagt. De uitkering duurt maximaal 104 weken (twee jaar), maar voor bepaalde groepen, zoals mensen met een no-riskpolis, kan de uitkering korter of langer doorlopen, afhankelijk van de situatie. Na deze periode beoordeelt het UWV of iemand in aanmerking komt voor een WIA-uitkering.

De Ziektewet is bedoeld voor werknemers die ziek worden en geen werkgever (meer) hebben die hun loon doorbetaalt. Dit geldt onder andere voor uitzendkrachten zonder uitzendbeding, zieke werknemers van wie het contract is afgelopen, werklozen die tijdens hun WW-uitkering ziek worden, en mensen met een no-riskpolis, zoals zwangere vrouwen of orgaandonoren. Daarnaast kunnen zelfstandigen zich vrijwillig verzekeren via het UWV, zodat zij bij ziekte een uitkering kunnen ontvangen.

“De WIA biedt een financieel vangnet bij langdurige arbeidsongeschiktheid en stimuleert werkhervatting.”

COLLOFON



Redactie:
Anouk Bosman
Lara Welting
Willemie de Hoop
Jeroen Leenstra

Design:
marketingbij

Uitgave door NVvA, de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundige