

# adviesie

48e JAARGANG | APRIL-MEI 2026 | NUMMER 2



Maak het bespreekbaar:

## Verslaving op de werkvloer

AD  
van de  
Toekomst  
Pagina 28



DESTRESS-project:

## Zoektocht naar STRESSVERMIN- DERING en gezonde werkdruk

- > De arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep
- > Tragikomedische film over autisme

# Innovatie speelt belangrijke rol in beleid Margolin

Krapte op de arbeidsmarkt, een toename van psychisch verzuim, complexere casussen en snelle technologische ontwikkelingen. De arbeidsmarkt is volop in beweging. En daarmee ook het vak van de arbeidsdeskundige. "De focus verschuift van beoordelen en re-integreren naar preventie, vroeg signalering en advisering. Dankzij de inzet van AI krijgen we hier steeds meer ruimte voor."



an het woord zijn Marga Bouts en Juliette Bissecker, beiden directeur bij Margolin, een landelijke organisatie op het gebied van arbeidsdeskundig advies.

## Efficiënter werken

Door de veranderende rol van de arbeidsdeskundige, de schaarste aan professionals en de toenemende werkdruk onderkende Margolin tijdig de noodzaak om efficiënter te gaan werken.

"Innovatie is een belangrijk speerpunt in ons beleid", legt Juliette uit. "De keuze voor de inzet van AI was dan ook een voor de hand liggende stap."

## Inzet van AI

"Rapporteren is een essentieel onderdeel van ons vak en neemt een groot deel van de opdracht in beslag", vervolgt Marga. "Tegelijkertijd ervaren onze professionals dit als het minst plezierige onderdeel van hun werk. Dat was voor ons de aanleiding om te onderzoeken hoe de inzet van AI dit deel van het proces kan verbeteren. We zijn daarover met verschillende partijen in gesprek gegaan en kwamen uiteindelijk uit bij ADO Pro: een door Flowlined ontwikkelde applicatie die arbeidsdeskundigen middels AI ondersteunt bij het opstellen van rapportages, onder meer door informatie uit verschillende soorten bronnen te analyseren, structureren en uiteen te zetten."

## Succesvolle pilot

In het voorjaar van 2025 startte Margolin samen met ADO Pro een pilot met deze softwaretoepassing. De resultaten waren dermate positief dat Margolin besloot om de samenwerking voort te zetten. Op dit moment bevindt Margolin zich midden in de implementatiefase.

"Onze professionals zijn enthousiast en helpen elkaar met het zich eigen maken van het systeem", vertelt Juliette. "Doordat zij sneller en efficiënter kunnen rapporteren, houden zij straks meer tijd over voor preventie en advies." "Tegelijkertijd vraagt de inzet van AI om zorgvuldigheid", vult Marga haar collega aan. "AI ondersteunt, structureert en helpt analyseren, maar kan nooit het professionele oordeel van onze arbeidsdeskundigen overnemen. Ons werk blijft uiteindelijk altijd mensenwerk."

## Blijven vernieuwen

Naast tijdswinst zien Marga en Juliette nog andere effecten van de inzet van AI. "Het onderstreept onze ambitie om als organisatie te blijven vernieuwen en het werk zo in te richten dat professionals er met plezier kunnen werken", geven zij aan. "Daarbij verschuift de nadruk steeds meer naar advies en preventie, in plaats van uitsluitend naar re-integratie. Op die manier willen we bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en een werkomgeving waarin arbeidsdeskundigen zich continu kunnen blijven ontwikkelen."



**Juliette Bissecker**  
Directeur Margolin West-Nederland



**Marga Bouts**  
Directeur Margolin Oost-Nederland

## Media

Kijk op pagina 25



### Colofon

48e jaargang nummer 2 • April-mei 2026

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

**Hoofdredacteur** → Raoul Koolen

**Redactie** → Florine Bolderman, Claudia Bouwman, Bas Hagoort, Willemiek de Hoop (NVvA), Agnes Lammers, Jeroen Leenstra (NVvA), Lorin Maatman, Freerk Tuinenga, Diederik Wieman (Oblov Media)

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

**Eindredactie** → Diede Wieman

**Fotografie** → iStock, Pixabay

**Vormgeving** → Robert te Poel, BuroCreatie

**Drukwerk** → Printweb Media B.V.

**Uitgever** → Diederik Wieman

#### Redactieadres

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

#### Advertenties

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

#### Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen doorgeven aan het NVvA-secretariaat: Goede Reede 1, 3845 MD Harderwijk.

**Telefoon:** 013-5944174.

**E-mail:** [nvva@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:nvva@arbeidsdeskundigen.nl)

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

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 90,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

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

ISSN 1382-7162

## Coverstory

# Verslaving op het werk

Middelen- en gedragsverslavingen zorgen vaak dat medewerkers veel verzuimen en slecht functioneren. Toch blijft een verslaving vaak lang onopgemerkt. Hoe signaleer je deze problemen?

# 6



## De arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep

Arbeidsdeskundigen zijn in uiteenlopende werkvelden actief. In deze serie passeren ze de revue. Aflevering 4: de arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep.

# 10

## DESTRESS-project

In het DESTRESS project ontwikkelt het Amsterdam UMC, samen met publieke en private partners waaronder NVvA, een innovatieve aanpak om stress te verminderen en de veerkracht van werkenden en organisaties te vergroten.



# 14

## En verder...

Juridisch	26
Arbeidsdeskundige van de toekomst	28
Column Karin Baggerman	30



### AD Privé

In de rubriek AD Privé, vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies en nevenwerkzaamheden. Miriam van Loo (54) is fitnessfanaat.

# 18



## Twijfel als vakmanschap

Ik kom binnen bij een man die zijn leven grotendeels onderweg heeft doorgebracht. Veteraan. PTSS als erkende beroepsziekte. Trauma opgelopen ergens in de jaren negentig. Daarna veel geprobeerd: verschillende landen, verschillende banen, steeds opnieuw beginnen. Telkens met goede intenties. En telkens loopt het vast.

Terwijl ik de kamer binnenloop, valt mijn oog op een grote shopper. Vol halve liters bier. We gaan zitten. Het gesprek verloopt rustig. Op enig moment komt het middelengebruik ter sprake. Hij zegt dat het onder controle is. Dat hij niet veel meer drinkt. Ik knik, luister — en denk: *wat is "veel"?*

Dat is het moment waarop mijn vak begint te wringen. Ik zie wat er staat, ik hoor wat er wordt gezegd, en ik voel wat er tussenin zit. Tegelijk weet ik hoe fragiel dit gesprek is. Vertrouwen is hier geen bijzaak, maar voorwaarde. Eén te directe vraag kan de deur sluiten. Eén gemiste vraag kan betekenen dat iets wat zichtbaar is, onbesproken blijft.

Als arbeidsdeskundige stel ik geen medische diagnoses, maar ik kan mij ook niet verschuilen achter het idee dat zien vrijblijvend is. In de letselschade moet ik een samenhangend beeld vormen, vaak zonder dat alle medische lijnen al scherp zijn getrokken. Dat beeld is geen eindpunt, maar wél de basis voor richting en planning. En als dat beeld niet klopt — als ik te voorzichtig ben, of juist iets mis — dan klopt het plan niet. Dan loopt het vast. En wordt teleurstelling opnieuw bevestigd. Dat is voor mij de kern van vakmanschap. Niet het snelle duiden, maar het verdragen van twijfel. Het erkennen dat professioneel handelen soms bestaat uit wachten, aftasten en bewust kiezen voor timing. Niet omdat je wegstijgt, maar juist omdat je blijft kijken.

Dit soort momenten staan zelden op zichzelf. Vaak blijken ze onderdeel van een patroon dat zich niet luid aankondigt, maar zich langzaam aftekent in functioneren, inzetbaarheid en veiligheid. In deze editie staat een thema centraal dat zich bij uitstek op die manier laat zien.

Misschien begint professioneel handelen precies daar: in het beseft dat niet alles wat zichtbaar is meteen gezegd hoeft te worden — maar wel gezien moet blijven. En dat twijfel, in ons vak, geen zwakte is. Maar vakmanschap.

*Raoul Koolen*

## Mentale gezondheid

Tussen 2001 en 2024 was er een toename van het percentage mensen met een minder goede fysieke en psychische gezondheid, zowel bij mannen als bij vrouwen. Dit leidde er in 2024 toe dat 36% van alle 12-plussers in Nederland een minder goede fysieke gezondheid had en 18% een minder goede psychische gezondheid. Zich fysiek slechter voelen kwam vooral voor in de leeftijdsgroepen van 25 tot 65 jaar. Opvallend is dat een slechtere ervaren psychische gezondheid vooral voorkwam bij mensen tussen de 18 en 45 jaar.

Tussen 2001 en 2024 nam ook het percentage mensen dat de eigen gezondheid als goed beoordeelde af. Het percentage dat zich somber of neerslachtig voelde, nam in diezelfde periode toe. Daarnaast waren er meer mensen die belemmeringen ervaren in sociale activiteiten. Tot slot nam ook het aantal mensen toe dat zich in het dagelijks functioneren belemmerd voelde door fysieke of mentale problemen.

Bron: CBS

## Arbeidsmarkt blijft tot 2030 zeer krap



De arbeidsmarkt blijft de komende jaren uitzonderlijk krap. Dat blijkt uit nieuwe prognoses van het UWV. Volgens arbeidsmarktonderzoeker Michel van Smoorenburg neemt de schaarste in veel beroepsgroepen zelfs verder toe.

Uit het rapport Ontwikkeling krapte naar beroep 2024–2030 blijkt dat 32 van de 113 beroepsgroepen nu al zeer krap zijn en richting 2030 nog krappere worden. Het gaat vooral om ingenieurs, verpleegkundigen, artsen, docenten in het voortgezet onderwijs en transportbe-roepen, zoals vrachtwagenchauffeurs.

Werkgevers in deze sectoren zullen volgens Van Smoorenburg moeten nadenken over onconventionele oplossingen, zoals werven in andere branches of in het buitenland. Nieuw zijn ook regionale prognoses, waarmee verschillen tussen provincies inzichtelijk worden gemaakt. Dit helpt zowel werkzoekenden als werkgevers bij het bepalen van kansen en alternatieven.

Download het rapport via de QR-code →



## Nieuwe richtlijn Overgang en werk

De NVAB heeft onlangs een nieuwe richtlijn Overgang en werk gepubliceerd. De richtlijn is bedoeld voor bedrijfsartsen, maar bevat veel evidence-based informatie waar ook arbeidsdeskundigen hun voordeel mee kunnen doen.



Je kunt de richtlijn downloaden via de QR-code →



## Oudere volwassenen met autisme: meer risico op depressie

Autistische volwassenen met meerdere psychosociale problemen, een lager inkomen en een hogere leeftijd blijken aanzienlijk kwetsbaarder voor depressieve klachten. Dat blijkt uit onderzoek van het Amsterdam Public Health Institute (APH).

In het onderzoek werden gegevens geanalyseerd van 438 volwassenen met autisme. Naast demografische factoren keek men naar autistische kenmerken, zoals repetitieve gedragingen en sensorische gevoeligheid.

Vooraf drie factoren bleken sterk geassocieerd met depressieve symptomen: ouder worden, financiële kwetsbaarheid en een stapeling van psychosociale problemen. In een aanvullende analyse met 305 deelnemers werd ook sensorische gevoeligheid meegenomen. Hieruit kwam naar voren dat een hogere sensorische gevoeligheid eveneens samenhangt met meer depressieve klachten. Voor arbeidsdeskundigen is deze studie relevant, omdat juist deze risicofactoren invloed hebben op inzetbaarheid en duurzaam werkvermogen. De onderzoekers

signaleren bovendien dat ondersteunings-systemen voor autisme sterk zijn gericht op jongeren. Voor oudere werknemers ontbreekt daardoor vaak passende begeleiding, wat het risico op verzuim of terugval vergroot.

Meer lezen? Scan de QR-code →



Middelen- en gedragsverslavingen zorgen vaak dat medewerkers veel verzuimen en slecht functioneren. Toch blijft een verslaving vaak lang onopgemerkt. Hoe signaleer je deze problemen? Hoe laat je mensen met een verslaving inzien dat ze hulp nodig hebben? En hoever reikt de verantwoordelijkheid van een werkgever? Drie experts vertellen.

TEKST | Anneke Nunn

‘Het enige waar ik aan dacht was drinken’

# Verlaving

op de werkvloer: maak het bespreekbaar



‘Er moet op het werk meer aandacht zijn voor preventie, signaleren en het bespreekbaar maken van verslavingen. En ook het risicovolle gedrag dat aan een verslaving voorafgaat, zodat je nog kunt voorkomen dat het escaleert,’ zegt Heidi Kanakis, arbeidsdeskundige en directeur van Stichting Expertisecentrum Re-integratie en Participatie (STECR). ‘En dan krijg je natuurlijk altijd de discussie over wat je mag in verband met iemands privacy. Maar je hebt als werkgever ook een zorgplicht. Daarnaast mag je bepaalde verwachtingen uitspreken. Er zijn echt voldoende mogelijkheden om het probleem bespreekbaar te maken.’



Heidi Kanakis is arbeidsdeskundige en directeur van STECR

### Slecht functioneren

De nieuwe STECR-werkwijzer *Verslaving en werk*, die in juni verschijnt, heeft onder meer als doel de kennis te vergroten over de manieren waarop je verslaving op het werk kunt herkennen en aanpakken. Want verslaving is een groot en groeiend probleem. Het Trimbos-instituut schatte in 2022 dat 5 tot 10% van het ziekteverzuim te maken heeft met problematisch alcohol- of drugsgebruik. En dat 11,5% van de werkenden weleens drugs gebruikt. Bij 6% daarvan leidde dat ook tot verzuim. Psychoactieve stoffen kunnen iemands alertheid, beoordelingsvermogen en emotionele respons beïnvloeden. Zeker bij overmatig gebruik met afhankelijkheid: verslaving. Middelengebruik kan daarmee een veiligheidsrisico vormen. Niet alleen voor de medewerker zelf, maar ook voor de mensen eromheen en voor bedrijven.

Minder bekend is dat ook gedragsverslavingen, zoals gok- of gameverslaving, problemen op het werk kunnen veroorzaken. Bijvoorbeeld als iemand de hele nacht gokt of games speelt en steeds te laat en heel vermoeid op het werk komt. Of als iemand bedrijfsmiddelen verduistert om het gokken te betalen. Verslaving aan alcohol, drugs of medicijnen (ADM) geldt als een ziekte. Hoe zit dat met gedragsverslavingen? Kanakis: ‘Deskundigen erkennen gokverslaving als een ziekte waarvoor behandeling nodig is. Bij gamen en social media ligt het wat genuanceerder; dan geldt het eerder als een impulsstoornis.’

### Signalen herkennen

‘Als iemand op het werk onder invloed is, zie je het aan ogen, motoriek en gedrag,’ zegt Alex Masseurs, trainer en interventionist bij Be-Responsible. ‘Los daarvan zijn er cognitieve kenmerken zoals concentratieproblemen, emotionele kenmerken zoals angst en stemmingsklachten



Alex Masseurs is trainer en interventionist bij Be-Responsible



Iwan Tolboom is loopbaan- en herstelcoach bij Ruisch Coaching

en gedragsmatige kenmerken zoals slaapproblematiek, grensoverschrijdend gedrag, agressiviteit of onrust. Per middel zijn er nog andere aanwijzingen. Bij stimulerende middelen bijvoorbeeld vergrote pupillen.’

‘Het gaat om een combinatie van signalen waar je een gevoel bij krijgt,’ vult Kanakis aan. ‘Sommige signalen kunnen ook op iets anders wijzen, bijvoorbeeld overbelasting door mantelzorg of financiële problemen. En daarom is het ook zo belangrijk dat je dingen bespreekbaar gaat maken en niet meteen oordeelt.’

### Moet ik er wat van zeggen?

Een werkgever is volgens Masseurs vaak huiverig om een werknemer aan te spreken bij een vermoeden van middelengebruik. ‘Dan denken ze: ik drink zelf ook wel eens wat. Is het aan mij om daar wat van te zeggen? Er zijn allerlei redenen om niet in gesprek te gaan. Maar dat heeft ook wel gevolgen, want waar komt nou dat verminderd functioneren vandaan?’

Masseurs helpt werkgevers om wel een handreiking te doen naar mensen die vastzitten in deze problematiek. ‘Je zegt nogal iets als je hier het gesprek over aangaat. Ook door het stigma dat op het onderwerp rust. Maar met de juiste insteek kan het wel. Zeg dat je bepaalde signalen ziet en je zorgen maakt. En vraag: kun je begrijpen dat ik je dit vanuit mijn rol moet vragen? Als er mogelijk iets speelt, zouden we het er dan over kunnen hebben?’

### Hoe krijg je iemand in beweging?

Mensen met een verslaving zijn volgens Masseurs vaak hypergevoelig voor angst, schuld en schaamte. Het is de kunst ze niet weg te duwen, maar in beweging te krijgen. ‘Eerst ontstaat vaak weerstand. Dan kun je benoemen wat je ziet: tremoren, rode vlekken in de nek, onrust. →

### Steeds sneller verslaafd:

De middelen waaraan je verslaafd kunt raken, zijn makkelijk te vinden. Alcoholgebruik is voor de meeste mensen heel normaal. Ook drugs zijn geen taboe meer en relatief goedkoop. De legalisering van online gokken heeft geleid tot een toename in het aantal gokverslaafden. Jongeren komen gemiddeld met 12 jaar en 3 maanden in aanraking met een ADM-middel. Het sterk verslavende vpen vergemakkelijkt een overstap naar andere middelen. Bij mensen onder de 40 is niet alcoholverslaving dominant, maar verslaving aan andere middelen. Dat is ongunstig: het kost gemiddeld 25 jaar voordat alcohol je leven onhanterbaar maakt. Bij cocaïne duurt dat 10 tot 12 jaar, maar bij moderne psychoactieve stoffen zoals 3-MMC of 4-MMC maar 1 tot 3 jaar.



Dan gaat het verslaafde brein denken: hoe kom ik hier zo snel mogelijk vanaf? Iemand probeert dan niet te gebruiken. Maar de dag voor dat gesprek wordt dat verslavingsbrein weer actief: ik doe maar één drankje. Maar dat lukt niet, want de rem is eraf.'

### Openheid en motivatie

Vaak blijft iemand lang ontkennen. Het helpt als degene die je begeleidt ervaringsdeskundige is, zegt loopbaan- en herstelcoach Iwan Tolboom van re-integratiebureau Ruisch Coaching, dat gespecialiseerd is in re-integratie van verslaafden die in herstel zijn. 'Ik weet hoe het voelt om geketend te zijn door een alcoholverslaving. Om 's ochtends te beloven nooit meer te drinken en dat een uur later alweer te doen, met alle gevolgen van dien. Iemand die verslaafd is, heeft er jarenlang alles aan gedaan om de wereld te laten geloven dat het wel meeviel of dat het een burn-out was. En die geslotenheid en leugenachtigheid wordt opgeheven als iemand weet: mijn coach heeft dit ook meegemaakt. Ik kan eerlijk en open zijn. En openheid is cruciaal bij het herstel van verslaving.' Ruisch Coaching werkt daarom alleen met ervaringsdeskundigen die medewerkers coachen en daarnaast arbeidsdeskundigen en UWV adviseren.

Na het erkennen van het probleem is de volgende stap educatie: benoemen van voor- en nadelen van het gebruik. Masseurs: 'Iemand wil pas veranderen als hij beseft dat de nadelen groter zijn dan de voordelen. En dan vraag ik: wat is er nodig om te veranderen? En wat zou jij zelf kunnen doen? Dan zie je dat acht van de tien hulp accepteren.' Hij vertelt dat hij meeloopt tot de intake bij de GGZ. Dat verhoogt de kans dat ze ook echt gaan. 'Een verslaafde in zijn eentje achterlaten na een pijnlijk gesprek is geen goed idee. Want die kent maar één route. Niet naar de huisarts, maar naar de Gall & Gall.'

### Verantwoordelijkheid

Als eenmaal duidelijk is dat er sprake is van een verslaving, is het de vraag wat dat betekent voor het werk. Omdat verslaving een ziekte is, heeft de werkgever een zorgplicht.

**“Het helpt als degene die je begeleidt ervaringsdeskundige is”**



Masseurs: 'Je kunt niet sanctioneren op het ziektebeeld. Maar als je afspraken maakt over open en eerlijke communicatie en therapietrouw, kun je wel een gedegen dossier opbouwen.' Zelfs als iemand een veiligheidsrisico vormt, kun je als werkgever niet altijd zomaar afscheid nemen, vult Kanakis aan. 'Of sanctioneren en ontslag mogelijk is, hangt van veel dingen af. Hoelang werkt een medewerker er al? Hoeveel kans heeft iemand gehad om zich te verbeteren? Wat voor gedrag laat iemand zien? Kan het gedrag hem aangerekend worden? En wat zegt het ADM-beleid van een organisatie erover?'

### ADM-beleid

Wat is de rol van de arbeidsdeskundige in dit geheel? Dat ligt volgens Kanakis erg aan de context. 'We hebben daar in de werkwijzer verschillende scenario's voor uitgewerkt. Arbeidsdeskundigen zijn niet degenen die bepalen of er sprake is van een verslaving en of er sprake is van ziekte. Dat is aan de bedrijfsarts of een andere arts. Maar soms tref je het aan in het kader van preventie, een werkplekonderzoek of een arbeidsdeskundig onderzoek in het kader van het verzuim.'

Kanakis is dan ook blij dat steeds meer bedrijven ADM-beleid opstellen. 'Niet alleen voor als er incidenten zijn, maar ook vanuit het perspectief van het voorkomen van verslavingen en duurzame inzetbaarheid. Ze hebben al een rookbeleid en dan is de stap om dat voor andere middelen ook te doen kleiner. In het ADM-beleid staan ook zaken als wat je aan voorlichting doet, waar medewerkers terecht kunnen en wat er gebeurt als het misgaat. Maar bijvoorbeeld ook of je wel alcohol wilt schenken op de bedrijfsborrel.'

### Geen quick fix

Tolboom ergert zich aan partijen die beloven verslavingsproblematiek snel te kunnen oplossen. 'Verslaving gaat niet over de middelen, maar om gedrag. Iemand heeft er alles aan gedaan om moeilijke gevoelens niet te voelen. En op de werkvloer moet je opeens omgaan met die ongemakkelijke gevoelens zonder alcohol en drugs.' En dat doen ze volgens Masseurs soms door ander

# “11,5% van de werkenden gebruikt weleens drugs. Bij 6% leidt dat tot verzuim”

mateloos gedrag. 'Bijvoorbeeld door geen grenzen aan te geven, door lichaamssignalen continu te negeren of uit schuldgevoel veel harder te werken dan nodig. En dan komt het moment dat er terugval kan komen.'

## Nuance

Kanakis nuanceert deze uitspraak: 'Soms is het juist het werk dat gebruik in de hand werkt. Er zijn groepen werknemers in zwaar, slecht betaald werk, of werk waar ook de huisvesting aan gekoppeld is, die bijvoorbeeld pijnstillers gebruiken om hun werk of dubbele banen vol te houden. Of beschikbaarheid; je kunt als verpleegkundige makkelijk een pijnstiller uit de medicijnkast halen.' Ook benadrukt ze dat een terugval geen falen is, maar een moment om te leren. Maar er moet wel progressie zijn. Goede begeleiding houdt daar rekening mee en dat kost tijd.

## Mogelijk

Tolboom en Masseurs hebben zelf ervaren dat het met goede ondersteuning mogelijk is na een verslaving weer terug te keren op de arbeidsmarkt. Tolboom: 'Met alcohol en drugs is mijn leven een puinhoop geweest. Tot op het punt dat ik geen huis of partner had, mijn kinderen niet meer mocht zien en schulden had. Maar het enige waar ik aan dacht was drinken. Toen ben ik geholpen door Ruis Coaching en nu help ik anderen. Mijn focus blijft dat ik nooit meer ga drinken.'

Masseurs: 'Ondanks mijn alcohol- en drugsgebruik ben ik jarenlang blijven werken in mijn klusbedrijf. De rest van de wereld zag pas dat ik een probleem had toen ik door een overdosis achter het stuur een hartstilstand kreeg. En nog ging ik door met gebruiken en ben ik alles kwijtgeraakt. Totdat ik hulp aanvaardde en verantwoordelijkheid ging nemen voor de ravage die ik had veroorzaakt.'

## Alternatieven

Als het zorgtraject met succes is afgerond, zeker als het verzuim al langer duurt, worden arbeidsdeskundigen gevraagd om te duiden of het werk nog passend is of passend gemaakt kan worden. Maar ook of het haalbaar is terug te keren naar het eigen werk. 'Je moet de kat niet op het spek binden,' zegt Kanakis. 'Dus bijvoorbeeld niet een croupier die gokverslaafd is weer in een casino re-integreren. Dan moet je gaan kijken wat iemand wel kan en wat de alternatieven zijn. Soms kan dat bij de eigen werkgever, soms is het verstandig naar ander werk te kijken. En soms gaat het om veiligheid. Dan mag iemand vanwege streng preventiebeleid niet terugkeren. Realiseer je als arbeidsdeskundige dat een

arbeidsdeskundig onderzoek spannend kan zijn voor een medewerker en daarmee ook een trigger voor een terugval.'

Masseurs: 'Ik zie vaak dat er energetische beperkingen zijn. Dat iemand niet meer kan werken met deadlines en productiepieken. Of met zaken die spanning oproepen, zoals het hanteren van conflicten van anderen. Voor de grootste groep is dat tijdelijk en voor sommigen definitief. Met een rustige opbouw komen de meesten weer tot hun oorspronkelijke uren.'

## Wat werkt?

Tot slot aan de drie experts de vraag om een laatste advies om goed om te gaan met verslaving op de werkvloer. Tolboom adviseert om je te verdiepen in het onderwerp. 'Neem eens contact op met een ervaringsdeskundig re-integratiebureau, om goed te begrijpen voor welke opgaven een verslaafde in herstel staat.'

Masseurs raadt aan om een verslaafde altijd aan iemand anders te koppelen. 'Bijvoorbeeld een leidinggevende, arbeidsdeskundige of maatschappelijk werker. Want een verslaafde in zijn eentje is altijd in slecht gezelschap.'

## Wat werkt?

Kanakis benadrukt het belang van preventie en vroegsignalering. 'Signalen zijn bijvoorbeeld dat iemand vertelt dat hij veel naar festivals gaat en dan een pilletje gebruikt om lekker te blijven dansen. Of dat iemand regelmatig vertelt dat hij de hele nacht heeft zitten gamen. Dan hoeft er nog geen sprake te zijn van een verslaving, maar het is wel risicovol gedrag. Daar kun je het gesprek over voeren: hoe zorg je dat je ook kunt voldoen aan de verwachtingen op het werk, zoals op tijd zijn en de concentratie opbrengen om goed werk af te leveren? Werkgever, gebruik je voelspriet en heb het er met elkaar over!'

## Meer informatie

- ▶ STECR ontwikkelt met kenniskringen best practices over complexe onderwerpen in arbeidsrelaties. Op verzoek van het werkveld is de veel geraadpleegde Werkwijzer Verslaving en werk bijgewerkt en uitgebreid. In juni is er een bijeenkomst met de presentatie van een nieuwe versie. Daarbij is gelegenheid vragen te stellen en in discussie te gaan over casussen.
- ▶ Be-Responsible, expert in gebruiks- en verslavingsproblematiek. [www.be-responsible.nl](http://www.be-responsible.nl)
- ▶ Ruisch Coaching, verslavingsherstel & re-integratie. [www.ruischcoaching.com](http://www.ruischcoaching.com)

Arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep:

# Nieuwe **FEITEN** en delicate procedures

Bezwaar en Beroep. Zware woorden, die klinken naar ruzie, fouten en conflict. Kan het eigenlijk wel, dat een organisatie zelf de eigen beslissingen beoordeelt? En is het wel wenselijk dat collega's elkaar de maat nemen? AD Visie sprak met drie arbeidsdeskundigen Bezwaar & Beroep over hun vak.

TEKST | Inger Stokkink

**'M**' 'Mijn weg ernaartoe was niet standaard,' zegt Moniek van Wijngaarden. Zij werkt in Hengelo als arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, maar begon haar werkende leven in de hulpverlening aan moeilijk opvoedbare jongeren.

'Maar ik ben nogal resultaatgericht, en dan ben je er op een gegeven moment wel op uitgekeken om een jongen voor de vierde keer te vertellen dat 'ie zich moet douchen.'

Ze stapte over naar het vak van arbeidsdeskundige in 2001 en haalde haar registratie en certificatie in 2003. In 2006 ging ze aan het werk bij de afdeling Bezwaar & Beroep. Ook werkte ze als docent sociaal-medische zaken, en in 2018 ging ze werken als arbeidsdeskundig analist. 'Dat kan niet anders dan door fysiek aanwezig te zijn: je moet het zien, meten, doen. Je moet de belasting goed in kaart brengen en een goede weging maken. Bezoek de werkgever en de werknemer in hun feitelijke werksituatie. Sommige dingen kun je niet vanachter je bureau bedenken. Dat is heel leerzaam, ik kan het iedereen aanraden.'



## DE MEEST RECENTE CIJFERS

Uit het UWV-achtmaandenverslag 2025 blijkt dat er op dat moment ruim 1,2 miljoen mensen een uitkering of subsidie ontvangen. In diezelfde periode werden ruim 40.700 bezwaren afgehandeld, 3,4% van het totaal. Van die bezwaren was 23% gegrond en 29% ongegrond. 39% van de bezwaren werd ingetrokken en 8% was niet-ontvankelijk.

### Rechtzetten

In 2024 ging ze weer terug naar Bezwaar en Beroep. Wat haar aantrekt in het werk, is de uitwisseling van argumenten. 'Ik houd ervan om duidelijk te maken waarom ik iets vind. Zaken beargumenteren. Maar ik houd ook van de diversiteit.'

En dan gaat het niet alleen om de talloze manieren waarop de interactie verloopt tussen mensen die worstelen met arbeidsongeschiktheid en het systeem van het UWV. Het gaat ook om de manier waarop het systeem zelf, gebaseerd op regels, rechtvaardige besluiten neemt en de onrechtvaardige uitwerking van regels boven water krijgt en zo mogelijk rechtzet. Daar ligt een taak voor de AD-B&B. Zo herinnert Moniek zich de zaak van de man die bezwaar maakte omdat zijn werkgever hem wilde ontslaan na afloop van een ziekteperiode. 'Na een verkeersongeluk had de man een tijd lang last van zijn elleboog, maar hij kwam weer terug en ging aan het werk. Ondertussen had zijn werkgever hem, zonder dat hij dat doorhad, niet afgemeld als ziek. En toen de werkgever hem wilde ontslaan wegens langdurige ziekte, wierp de man tegen dat hij gewoon zijn werk deed. Ik ben toen twee keer op bedrijfsbezoek geweest om de belasting en de inhoud van de functie in kaart te brengen. Ook constateerde de arts dat hij geen beperkingen kon vaststellen. De man werd uiteindelijk in het gelijk gesteld en het ontslag kwam voor de kantonrechter.'

### Aandoenlijk

Een soortgelijk geval was dat van een werknemer die met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een zelfstandige onderneming was gestart als gastouder. 'Ik ging daar op werkbezoek en kwam in een woonhuis met drie jongetjes die daar zaten, elk met een bakje fruit en een glaasje ranja voor zich, zo aandoenlijk! De reden dat ze dit werk kon volhouden, was dat ze minder kinderen onder haar hoede had en haar werk zelf kon indelen. Als ze de kindjes in bed



had gestopt, ging ze zelf op de bank liggen en rusten.'

### Helicopterview

Esther van de Pavert begon in 1997 als juridisch medewerker Bezwaar en Beroep, later werd ze arbeidsdeskundige in de regio Arnhem-Nijmegen. Nu is ze staf-arbeidsdeskundige in het district Noord West (Amsterdam en Alkmaar), waarin ze arbeidsdeskundigen steunt als vraagbaak en de districtsmanager adviseert op arbeidsdeskundige vraagstukken. Daarnaast voert ze overleg met haar stafcollega's in de rest van Nederland, heeft ze de landelijke portefeuilles voor de CBBS Schattingsmethodiek en voor arbeidsdeskundig analisten, en is bestuurslid van de NVVA. 'Ik zit dus veel met mijn hoofd in de dossiers. En ik heb meer een helikopterfunctie dan een uitvoerende, en dat uitvoerende mis ik wel. Gelukkig is mijn werk zo ingericht dat ik toch wel bij de praktijk betrokken ben, anders zou ik niet zo heel erg gelukkig worden. Het is ook geen eenzame positie. Ik help mensen op de werkvloer, we sparren met elkaar en ik ben de link naar de beleidsmakers. Omgekeerd moet ik ervoor zorgen dat het uitvoeringsbeleid goed landt in mijn district.'



Esther van de Pavert: 'We willen het beter doen voor de klant, en niet op afstand staan'

### De diepte in

Carol van Hulten begon in 2001 bij het UWV (toen nog GAK) in Eindhoven en werd door een collega op het spoor gezet om bij Bezwaar en Beroep te gaan werken. 'Ik

houd ervan om de diepte in te gaan, om kritisch te zijn, om te puzzelen en uit te zoeken hoe het echt zit. Klopt het wel wat er staat? Wat doe je met een gemachtigde die iets betoogt wat hout lijkt te snijden, maar toch eigenlijk niet? Hoe die te pareren?’

Ze ziet niet elke klant, zoals bij sociaal-medische zaken, maar neemt vaak het besluit om de klant toch te zien. ‘Soms vraag ik me af of een klant eigenlijk wel begrepen heeft wat de beslissing precies inhoudt. Een ander voorbeeld: soms wil ik de taalvaardigheid van een klant zelf inschatten.’

### **De laatste poort**

‘Wat ik ook interessant aan dit werk vind, is dat je de ‘laatste poort’ bent. We lopen het hele proces nog eens na. Op die manier zijn we een soort kwaliteitsafdeling. Als iemand bezwaar maakt tegen een loonsanctie maar niet tegen de WIA, kan het voorkomen dat ons iets opvalt in de WIA-beoordeling, wat we terugkoppelen aan SMZ. We vragen ook aan klanten wat zij beogen met een bezwaar. Dan blijkt vaak dat de klant de beslissing verkeerd heeft begrepen. Ook kan een bezwaarprocedure lang duren; dingen kunnen veranderd zijn. Vanuit de helicopterview bij Bezwaar en Beroep kunnen zaken eerder opvallen, waarover we dan kunnen overleggen met andere afdelingen. Mijn insteek bij B&B is dus: hebben wij als UWV de juiste beslissing genomen?’

### **Kwaliteit**

Dat brengt Carol op een ander punt. ‘Kwaliteit heeft de aandacht, maar dat zie je niet altijd terug. Dat vind ik lastig. Ik geef les aan arbeidsdeskundigen over Bezwaar en Beroep, en leg daar uit waar wij tegenaan lopen. En dat is vaak dat ze niet goed, of niet voldoende, opschrijven hoe ze tot een bepaalde conclusie zijn gekomen. Is het de werkdruk? De waan van de dag? Een manco in de opleiding? En soms ontbreekt er informatie over de voorgaande functies van een klant. Maar daaruit kan juist blijken dat iemand meer vaardigheden heeft dan die horen bij hun huidige functie. Of juist andersom: een primaire collega had bijvoorbeeld een lasopleiding begrepen terwijl LAS de afkorting is voor lagere agrarische school. Hierdoor werd de klant op de verkeerde vaardigheden beoordeeld.’

### **Voortschrijdend inzicht**

Esther van de Pavert vindt bezwaarprocedures een proces van voortschrijdend inzicht voor het UWV. ‘Het is een goede manier van terugkoppelen, een benadering van: ‘ik



Carol van Hulten: ‘We zijn een soort kwaliteitsafdeling’

zie dat anders’. En als je een beslissing terugdraait, laat je zien dat je niet onfeilbaar bent als organisatie. We willen het beter doen voor de klant, en niet op afstand staan.’

### **Eigen vlees keuren?**

Is het niet raar dat het UWV het eigen werk beoordeelt via de afdeling Bezwaar en Beroep? Behalve dat het iets wegheeft van de slager die zijn eigen vlees keurt, hangt er ook een sfeertje omheen van controle.

‘Ik zie Bezwaar en Beroep niet als controle van het werk van mijn collega’s,’ zegt Moniek. ‘Het is een zelfstandig onderdeel; de wetgever heeft het zo geregeld. Je moet rechtvaardig zijn in de gegeven situatie, en meestal komt het erop neer dat ik extra gegevens opvraag. Wat ik persoonlijk vind, is van ondergeschikt belang.’

‘Nee, wij zijn onafhankelijk, het is een andere afdeling,’ zegt Esther. ‘Vroeger was het een defensieve toets: kunnen we het eerder genomen besluit handhaven? Nu is het een totale heroverweging, en dan kan er ook iets nieuws opduiken. De meeste sociaal medische zaken gaan om medische bezwaren van werkgever of werknemer, maar er is ook altijd een arbeidsdeskunde check bij bezwaar en beroep.’

### **Rechter**

Daar is Carol het mee eens. ‘Wat betreft de keurmeester die eigen waren controleert: we moeten niet vergeten dat in de jaren negentig de politieke beslissing is genomen om

**“De druk op  
Sociaal-  
Medische  
Zaken is  
te hoog  
opgelopen”**

dat zo te doen, met de bedoeling om de werkdruk voor de rechtbanken te verlichten,' zegt Carol. 'Alle zaken die wij nu behandelen, kwamen toen voor de rechter.'

Als arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep kun je trouwens ook zelf onder de loep komen bij de rechtbank of de Centrale Raad, merkt Moniek op. 'Dat heb ik twee keer meegemaakt; dat is geen pretje. 'Ik heb iets niet goed gedaan', denk je in eerste instantie. Schrik. Achteraf valt het wel mee. Elementen die bij het bezwaar niet bekend waren, kwamen later boven tafel. Dat kan gebeuren.' Uiteindelijk krijgt de primaire arbeidsdeskundige altijd de bezwaarreportage van een afgehandelde bezwaarprocedure en komen die procedures ook aan de orde bij vakinhoudelijke overleggen en in leercirkeloverleggen op stafniveau. Zo borgt het UWV de eigen leermomenten.

### Nieuwe feiten

Het is een terugkerend thema: er komen nieuwe feiten boven tafel, en die wegen mee in de uiteindelijke beslissing over een bezwaar. 'Dat klopt, we passen dat soms aan. Dat betekent niet dat de primaire collega het fout heeft gedaan,' zegt Esther. 'Het zijn delicate procedures. De belangen van werkgever en werknemer staan tegenover elkaar. Je moet belangen afwegen, maar wat telt is hoe je het uitvoert: toetsen aan wet, regelgeving, procedures. Het gaat om maatwerk en de menselijke maat. En: je kunt het niet altijd goed

doen in ieders ogen.'

Dat ziet Carol ook: 'Je weet dat je je werk goed doet, maar de klant is er niet blij mee. Ten eerste is er altijd een verschil tussen de manier waarop een klant zijn/haar eigen ziekte of gebrek ervaart en de FML en de uitvoering van functies. Ten tweede gaat het over hun portemonnee. Het kan perfect maatwerk zijn, maar als dat negatief uitpakt, is de beleving anders. En beleving is niet te vangen in wetgeving.'

### Trends

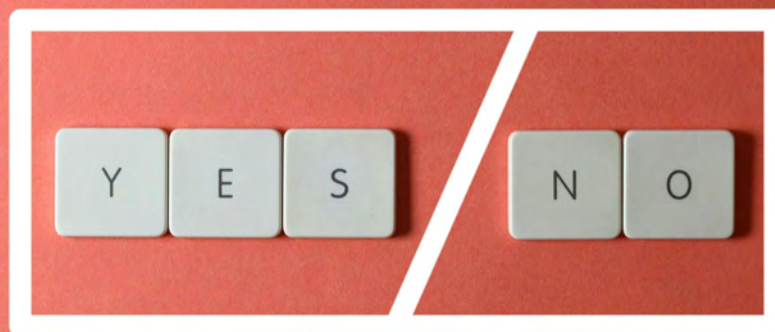
Hoe is hun werk in de loop der jaren veranderd, wat valt hen op? Ze zien dat zaken complexer worden. 'Met name op medisch gebied, als er meerdere diagnoses zijn. Dat maakt het ingewikkelder,' zegt Moniek.

'Ook door de lange wachttijden kan een cliënt meer problemen krijgen,' zegt Esther. 'Dat is natuurlijk voor de cliënt zelf het allerergste, maar het kost ook veel tijd en moeite voor de werkgever en voor ons, om alles netjes uit te zoeken.'

Omdat zaken langer blijven liggen wordt de periode waarover een herbeoordeling plaats vindt langer en dat maakt zaken ingewikkelder. Maar Esther is geen voorstander van de oplossing om zaken meer op stukken af te doen.

### Praktisch beoordelen

Moniek wijst op praktisch beoordelen, de tijdelijke versnellingsmaatregel die tot volgend jaar geldt. Sommige zaken hoeven niet per se langs de bedrijfsarts om te kunnen worden afgehandeld. 'Zo was er een pedagogisch medewerker die was uitgevalen met cognitieve klachten na een ongeval. Ze was overgevoelig geworden voor geluid en licht. In twee jaar was ze weer geïntegreerd en nu werkt ze in een bibliotheek. Praktisch schatten wordt steeds vaker ingezet; werkgevers en werknemers zijn het ermee eens, het ontlast de druk op de artsen en we zien er niet veel bezwaarzaken op volgen. Ik ben benieuwd of praktisch schatten een definitieve maatregel gaat worden.' Esther ziet vanuit haar helikopterfunctie iets anders: 'De druk op Sociaal-Medische Zaken is te hoog opgelopen. We moeten gaan denken aan een wetsvereenvoudiging of een herijking van het stelsel, waardoor verwachtingen en de werkelijkheid weer dichter bij elkaar kunnen komen.'



Het DESTRESS-project:

# Ambitieuze zoektocht naar stressvermindering en gezonde werkdruk

In het DESTRESS project ontwikkelt het Amsterdam UMC, samen met publieke en private partners, een innovatieve aanpak om stress te verminderen en de veerkracht van werkenden en organisaties te vergroten. Ook de NVvA participeert in dit ambitieuze project, waarvan psychiater en hoogleraar Christiaan Vinkers een van de initiatiefnemers is.

TEKST | Diederik Wieman



Stress is vaak onvermijdelijk in de hedendaagse samenleving en niet per se negatief. Een beetje stress kan immers helpen om goed te presteren. Langdurige stress daarentegen kan leiden tot (mentale) gezondheidsproblemen en verminderd functioneren. Christiaan Vinkers, psychiater en hoogleraar Stress en Veerkracht bij het Amsterdam UMC, doet hier al jaren onderzoek naar. 'Hoe langer ik met het onderwerp bezig was, hoe vaker ik de vraag kreeg: maar hoe zit het dan met burn out? Ik moest dan altijd zeggen: dat weet ik niet, want in

de wereld van de psychiatrie komt het begrip niet voor.' Hij ontrafelde het onderwerp in zijn boek *In de ban van burn-out*, dat in 2022 verscheen. 'Naar aanleiding van het boek had ik veel gesprekken met bedrijfsartsen en kreeg ik specifiek aandacht voor werkstress. Ook ontstonden hierover gesprekken met stressonderzoekers van andere universiteiten, TNO en arbodiensten. We zijn uiteindelijk bij elkaar gaan zitten om te kijken of we gezamenlijk iets met het onderwerp konden doen.'

## Noodzaak

Er werd een projectvoorstel geschreven en financiering gevonden bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Die stelde ruim 10 miljoen euro beschikbaar, waarmee het Amsterdam UMC samen met een multidisciplinair publiek privaat consortium (zie kader) acht jaar lang onderzoek kan doen naar een innovatieve aanpak om stress te verminderen en de veerkracht van werkenden en organisaties te vergroten.

De noodzaak is groot, vindt Vinkers, want werknemers, werkgevers, zelfstandig ondernemers en arboprofessionals hebben nog maar weinig grip op stress. 'We weten dat stress door werk kan komen, maar ook privé omstandigheden zoals mantelzorg, geldzorgen, woonruimtegebrek of relatieproblemen kunnen een rol spelen. Er is al veel onderzoek gedaan en veel is bekend. We weten wat energiegevers en energienemers zijn; er zijn modellen en methodieken beschikbaar. Maar blijkbaar is er toch te weinig handelingsperspectief, want het psychisch ziekteverzuim blijft maar stijgen.'

## Ontschotting

Er wordt te laat actie ondernomen, symptomen worden bestreden in plaats van oorzaken, en de onderlinge samenwerking ontbreekt. 'Ook ben ik nog steeds verbaasd over de harde scheiding tussen arbo en curatieve zorg. Arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen aan de ene kant; huisartsen, psychologen en specialisten aan de andere. Ieder spreekt zijn eigen taal, heeft zijn eigen classificatiesystemen en modellen. Het is te gek voor woorden als je weet dat een gezamenlijke aanpak tot veel betere resultaten leidt – ook bij mensen met psychische klachten.'

In DESTRESS willen onderzoekers samen met werknemers, werkgevers, zelfstandig ondernemers en arbo- en zorgpro-

## In DESTRESS werken de volgende partijen samen:

Amsterdam UMC, VU Amsterdam, Radboudumc, Radboud Universiteit, Hogeschool Rotterdam, Hanzehogeschool Groningen, Rijksuniversiteit Groningen, Heidelberg University, TNO, ArboNed, HumanCapitalCare, Nationale Nederlanden, MIND, HumanTotalCare, Movir, ParaDIGMA Groep, Healthy Chronos, UWV, VGZ, CZ, AWWN, CNV, KOM, Landelijke Vereniging POH GGZ, de ministeries van SZW en VWS, NVvA, NVAB, NIP, NVVG, NVvP, OVAL, VRelax, VNO NCW, BPSW, VZN en Zorgverzekeraars Nederland.

fessionals een methode ontwikkelen om vroege signalen van stress te herkennen, zodat er tijdig actie kan worden ondernomen. 'We hopen met deze strategie de weerbaarheid van individuen en organisaties te versterken.'

## Aanpak

Volgens Vinkers ligt de kracht van DESTRESS in het eerder op gang brengen van het gesprek tussen werknemer, werkgever en arbo professional, op een moment dat alle partijen nog handelingsruimte ervaren. 'Daar ligt in de praktijk vaak de echte winst, meer dan in het toevoegen van nieuwe interventies.' Dat is mogelijk wanneer je stress eerder zichtbaar kunt maken. DESTRESS onderzoekt daarom hoe signalen van oplopende druk al in een vroeg stadium herkend kunnen worden. Dat gebeurt niet alleen door naar de werkende te kijken, maar juist ook naar de werkomgeving: werkdruk, cultuur en organisatie spelen minstens zo'n grote rol.

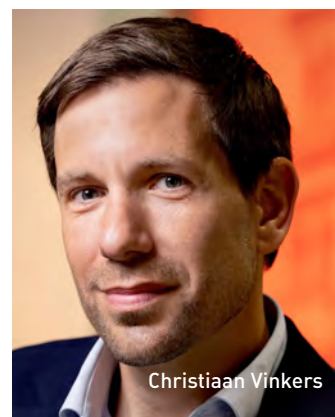
## Analyseren

'Er is veel data beschikbaar vanuit de wetenschap en arbodiensten', stelt Vinkers. 'Maar tegelijkertijd gaan we zelf ook onderzoek doen onder duizend werkenden. Daarbij zetten we ook wearables in, die relevante gegevens verzamelen. Dat alles brengen we bij elkaar en gaan we op een slimme manier, onder meer met AI, analyseren. Het doel is om beter te kunnen voorspellen wie risico loopt op overbelasting en waarom. Daarmee verschuift de focus van reageren naar vooruitkijken en tijdig bijsturen.' →

### Vier problemen die volgens DESTRESS leiden tot gebrek aan grip op stress en veerkracht:

1. Te laat signaleren van oplopende stress.
2. Beperkte samenwerking en gedeeld eigenaarschap.
3. Stress en veerkracht worden zelden systematisch in kaart gebracht.
4. Organisaties hebben vaak geen expliciete visie op stress en stressaanpak.

**“De focus moet van reageren naar vooruitkijken en tijdig bijsturen”**



Christiaan Vinkers

Een belangrijk onderdeel van het project is dat de inzichten niet op de plank blijven liggen. Ze worden actief teruggekoppeld naar de praktijk: werknemers, werkgevers en arboprofessionals krijgen handvatten om eerder het gesprek aan te gaan en maatregelen te nemen, zoals het aanpassen van werkbelasting, het verbeteren van samenwerking of het tijdig inzetten van ondersteuning.

### Gedeeld

Uiteindelijk moet dit leiden tot een praktisch toepasbare oplossing, waarschijnlijk in de vorm van een continu ontwikkelend systeem of een toolbox die stresssignalen verzamelt, risico's inzichtelijk maakt en het gesprek op gang brengt. Daarmee wil DESTRESS bijdragen aan een verschuiving in het denken over werkstress: van een individueel probleem naar een gedeelde verantwoordelijkheid. ←



## De NVvA heeft DESTRESS veel te bieden

De NVvA doet mee aan het consortium en heeft Remco Welter afgevaardigd als deelnemer.

Remco Welter houdt zich als re-integratiedeskundige bezig met regie op verzuim en het begeleiden van het re-integratieproces. Hij adviseert en coacht werknemer en werkgever bij werkherleving. Als arbeidsdeskundige i.o. beoogt hij zijn kennis op het gebied van de inzetbaarheid van de werknemer te vergroten.

'Ervaring leert dat stress zich hoe dan ook manifesteert bij ziekte, verzuim en re-integratie. In mijn dagelijks werk heb ik baat bij de kennis en inzichten opgedaan tijdens een opleiding stress & burn-outcoaching en via het CSR-expertisecentrum houd ik mijn kennis op dit gebied up-to-date.



Werkstress ontstaat simpel gezegd als gevolg van een wisselwerking tussen werknemer en het psychosociale werkklimaat; het is



## Tussen vangnet en verdwijntruc

Nu het kabinet Jetten is aangetreden, rijst voor de burger vooral één vraag: wordt de sociale zekerheid weer een vangnet, of blijft zij een doolhof met loketnummers? De eerste signalen zijn dubbel. Enerzijds kiest het kabinet zichtbaar voor vereenvoudiging en uitvoerbaarheid. Zo moeten de hardnekkige problemen rond de WIA worden aangepakt, nu de instroom stijgt, achterstanden oplopen en het stelsel volgens een ambtelijk Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) structureel vastloopt. Recent is bovendien voorgesteld het advies van de bedrijfsarts leidend te maken bij de re integratietoets, terwijl WIA voorschotten bij lange wachttijden niet meer hoeven te worden terugbetaald. Dat is voor burgers geen luxe, maar broodnodige rechtszekerheid.

Daarnaast ziet de burger enige verlichting in de portemonnee en in de uitvoering. Per 1 januari 2026 stegen minimumloon en uitkeringen, werd de Participatiewet op onderdelen versoepeld en kwamen er ruimere mogelijkheden om vanuit de bijstand te werken zonder direct financieel te worden teruggefloten. Tegelijk zet het kabinet in op Werkcentra, op begeleiding van werk naar werk en op een basisverzekering voor zelfstandigen tegen arbeidsongeschiktheid, met een gemaximeerde premie van €171 bruto per maand. Dat klinkt sociaal, al blijft de wachttijd van twee jaar voor veel zelfstandigen een tamelijk Spartaanse oefening in zelfredzaamheid.

In letselschadeland beweegt intussen ook het nodige. De Letselschade Raad werkt aan nieuwe normering, waaronder de Aanbeveling Zorgschade 2026 en een consultatie over een nieuwe Richtlijn Zelfwerkzaamheid. Het Verbond van Verzekeraars benadrukt tegelijk kwaliteit en beheersing van personenschade, met aanscherping van zelfregulering, aandacht voor affectieschade en lopende convenanten over buitengerechtelijke kosten en regres. De onderstroom is duidelijk: meer standaardisering, meer voorspelbaarheid, maar ook het risico dat menselijke maat verdwijnt achter keurige modellen. De gewone man heeft weinig aan systeemlogica alleen. Wie schade lijdt of uitvalt, wil geen beleidsmuziek horen, maar weten of er tijdig wordt betaald, zorgvuldig wordt beoordeeld en fatsoenlijk wordt geluisterd. Dáárop zal dit kabinet uiteindelijk worden afgerekend.

*Bas Hagoort*

Redactielid, arbeidsdeskundige en gerechtelijk deskundige



daarom van belang om bij de aanpak van verzuim oog te hebben voor beide. De economische kosten van PSA zijn aanzienlijk: werkstress gerelateerd verzuim alleen kostte in 2018 al 3,1 miljard euro volgens TNO. Het vaststellen van de mate van psychosociale arbeidsbelasting is een toenemend en terugkerend thema in het dagelijkse werk van de arbeidsdeskundige.

Er zijn verschillende tools ontwikkeld die psychosociale arbeidsbelasting (PSA) gericht aanpakken. Zo kwam via het lectoraat Arbeidsdeskundigheid (HAN) en Tranzo de werkwijzer *Blijven werken met psychische klachten* tot stand, en is er de tool *Arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting*. Kortom: de beroepsgroep zit niet stil en blijft kennis en tools ontwikkelen.

DESTRESS is een mooie manier om alles wat ontwikkeld is op de kaart te zetten en effectief bij te dragen aan de beoogde ontschotting. We kunnen hiermee de toegevoegde waarde van arbeidsdeskundigen goed voor het voetlicht brengen. De kennis die we hebben ontwikkeld, helpt je ook om bij werkgevers binnen te komen om mee te praten over preventie. Daar liggen voor de beroepsgroep kansen.

Ik geloof in synergie: het geheel is sterker dan de losse delen. Volgens mij hebben alle professionals baat bij het verbeteren van de samenwerking tussen arbo en curatieve zorg; dit is voor mij een persoonlijke drijfveer om mij in te zetten voor DESTRESS.'

# “Krachttraining en voeding hebben mijn leven veranderd”

In deze rubriek vertellen arbeidsdeskundigen over hun bijzondere liefhebberijen, passies of nevenwerkzaamheden. Miriam van Loo (54) is arbeidsdeskundige Werk- en Onderwijsvoorzieningen bij UWV en fitnessfanaat.

TEKST | Diederik Wieman

**I**k ben altijd al sportief geweest. Op mijn 49e ben ik vooral meer gaan krachttrainen. Ik zag mijn lichaam veranderen en werd daar blij van. Helaas kwam de coronapandemie en gingen de sportscholen dicht. In dat jaar werd ik 50 en dat kon ik vanwege de lockdown niet vieren. Als alternatief heb ik mezelf toen een fitnessfotoshoot cadeau gedaan bij een gespecialiseerde fotograaf. Ik was echt verrast en verbaasd over het resultaat. Ben ik dat? Het motiveerde mij om met trainen door te gaan. Dat moest dus wel thuis gebeuren, en daarom nam ik een online coach in de arm voor trainingsbegeleiding en voedingsadvies.

## Comfortzone

‘Hij vroeg na een tijdje of een wedstrijd niets voor mij zou zijn. In eerste instantie zei ik: nee, dat is niets voor mij. In een bikini op het podium staan en je laten jureren... Maar een jaar later bedacht ik me. Misschien is het toch goed om iets buiten je comfortzone te doen. In 2024 deed ik mijn eerste wedstrijd; dat was allemaal heel spannend en ik eindigde ergens in de onderste regionen. Maar de ervaring

was leuk en leerzaam. Twee maanden later werd het WK van de INBA in Nederland gehouden, de bond voor natural bodybuilding. Ik had alle investeringen al gedaan: een wedstrijdbikini en poseerhakken gekocht en ik had ook poseerlessen genomen. Dus ik dacht: waarom niet meedoen aan het WK? Ik werd daar verrassend tweede in de 50+ figure klasse.’

## Structuur

‘Ik volg een gestructureerd weekschema waarin ik twee keer mijn bovenlichaam en twee keer mijn onderlichaam train. Daarnaast doe ik twee cardiotrainingen, bijvoorbeeld op de loopband, en zorg ik dat ik dagelijks zo'n 10.000 stappen maak. 's Ochtends vroeg ga ik eerst een stuk wandelen. Daarna ontbijten en dan begint mijn werkdag.

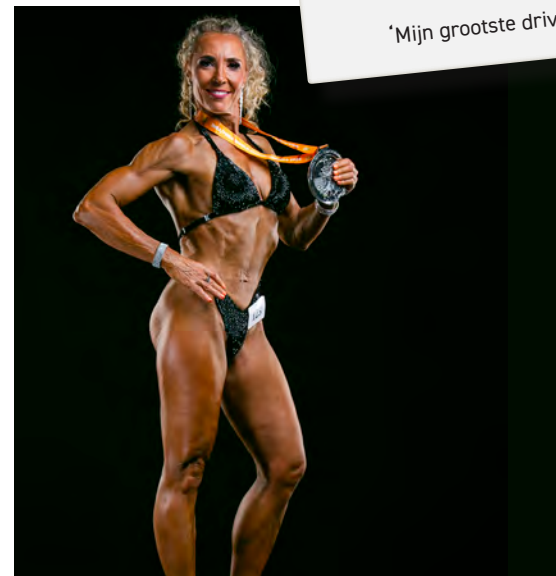
Ook voeding is heel belangrijk. Ik heb wat ik zelf mijn calorieënbudget noem: op basis van de richtlijnen voor eiwitten, koolhydraten en vetten maak ik een voedingschema dat past bij mijn trainingsschema. Bovendien eet ik zoveel mogelijk onbewerkte producten. Voedingssupplementen neem ik ook, maar dan heb je het over visolie, vitamine D of magnesium voor spierherstel. Supplementen worden overschat. Mensen willen graag een potje of een pilletje, maar als je voedingspatroon niet goed is, gaan die supplementen niets bijdragen.’

## Drive

‘Mijn grootste drive is gezond en sterk oud worden. Daar past voor mij krachttraining bij.



M  
'Mijn grootste drive



Ik wil ook een voorbeeld zijn voor andere vrouwen die net als ik in de overgang zijn. Natuurlijk heb ook ik weleens klachten, maar ik denk echt dat mijn leefstijl bijdraagt aan een goed en fit gevoel. Het helpt mij ook bij dingen in het dagelijks leven. Ik heb meer doorzettingsvermogen gekregen en kan beter omgaan met teleurstellingen. Vorig jaar had ik een scheurtje in mijn netvlies en kon ik vlak voor de wedstrijd twee weken niet trainen. Vroeger



Miriam van Loo:  
'... is gezond en sterk oud worden..'



of vrouwen die willen afvallen, allemaal op basis van voeding en krachttraining. Ook zijn er een paar vrouwen die zich voorbereiden op een fitnessfotoshoot. Vaak ga ik ook mee naar de fotograaf. Dat zijn erg leuke trajecten om te doen. Ik zou er veel meer uit kunnen halen, maar dan moet ik er ook meer tijd in steken. En ik wil echt vier dagen als arbeidsdeskundige blijven werken, omdat ik het belangrijk vind om ook iets voor de maatschappij te betekenen.'

### Leuke sfeer

De sfeer in het fitnesswereldje is erg leuk. Ik doe veel contacten op. In juni ga ik weer naar het WK, dat dit jaar in Boedapest wordt



zou ik alles uit mijn handen laten vallen. Nu richtte ik mij op de dingen waar ik nog wel grip op had: mijn voeding bijhouden, focus op slaap en herstel, de 10.000 stappen per dag.'

'De leefstijl heeft mij ook geleerd dat om hulp vragen geen vorm van falen is. Ook is het makkelijker geworden om grenzen aan te geven. Laatst bijvoorbeeld, had ik met mijn werk een lunch. Ik ga dan niet meer afwachten of er iets

op tafel komt dat in mijn voedingspatroon past; ik neem gewoon zelf eten mee. Ik durf ook wat stelliger te zijn in mijn beslissingen en sta zekerder in mijn werk. Krachttraining en voeding hebben mijn leven wat dat betreft wel veranderd.'

### Coaching

'Eén dag per week ben ik zelf ook fitnesscoach. Mijn klanten zijn vaak vrouwen in de overgang

gehouden. Ik reis dan samen met een vrouw uit Almelo, die het net even te spannend vond om alleen te gaan. Ze is eigenlijk een concurrent van me, maar dat maakt niets uit. Als het onderling allemaal haat en nijd zou zijn, zou ik me niet thuis voelen. Na het WK zie ik wel wat er op mijn pad komt. Het moet leuk zijn en blijven. Ik doe het voor mezelf en hoef helemaal niets, behalve genieten van het proces.'



## De letsel-arbeidsdeskundige, een andere tak van dezelfde sport

Een vierluik, door Esther Adriaansz, arbeidsdeskundige en operationeel manager bij Expertise Human Capital.

Collega's en vrienden vragen mij met regelmaat hoe het komt dat ik al zo lang (25 jaar...) hetzelfde werk doe. Als mens heb ik namelijk de neiging om me snel te vervelen. Ik beantwoord de vraag altijd met zoiets als: 'Het boeit me elke dag opnieuw'. Meestal kom ik hier niet mee weg en volgt al snel de vraag: 'Wat maakt dit werk dan zo boeiend?'

In deze en de 3 hierop volgende edities van de AD-visie geef ik antwoord op deze vraag aan de hand van 4 thema's die kenmerkend zijn voor het werken als arbeidsdeskundige in letselschadezaken.

Met deze reeks van 4<sup>[1]</sup> wil ik zichtbaar maken welke onzichtbare processen ons werk in letselschadezaken beïnvloeden. Aan de hand van deze thema's omschrijf ik wat het werk met mij als professional en met mij als persoon doet. Welke vaardigheden worden aangesproken, waar het mij uitdaagt en waardoor ik voldoening ervaar.

In deze editie neem ik jullie mee aan de hand van het eerste thema.

### De twee petten van de arbeidsdeskundige; schadebeperking versus schadevaststelling

Wanneer mensen door letsel niet kunnen werken, ontstaat een van de grootste schadeposten in een letselschadezaak: het verlies aan verdienvermogen. De aansprakelijke partij moet niet alleen de geleden schade vergoeden, maar ook de 'nog te lijden schade'.

Bij tijdelijk verzuim beperkt deze schadepost zich misschien tot een paar duizend euro. Maar bij langdurige of blijvende arbeidsongeschiktheid van bijvoorbeeld een jong persoon met een hoog (potentieel) inkomen, kan het gemiste inkomen oplopen tot een paar miljoen euro.

Het gaat dus geregeld om enorme bedragen, waarbij het voor ons werk van belang is te beseffen dat onze opdrachtgevers (de aansprakelijke partij en de belangenbehartiger van onze cliënt) het niet altijd eens zijn over de hoogte van die schade.

Een schadebehandelaar en letselschadeadvocaat vinden het soms best spannend om ons in te schakelen, want daarmee geven zij een stuk regie uit handen. Arbeidsdeskundigen beïnvloeden namelijk altijd 'hun' schade. Dat doen wij enerzijds door het bieden van re-integratieondersteuning, anderzijds door inzicht te geven in de (theoretische) verdienmogelijkheden van de cliënt.

### Re-integratie als middel tot schadebeperking

Een inkoppertje: een succesvolle re-integratie betekent minder verzuim, minder inkomensverlies en logischerwijs minder schade. Achter deze simpele beredenering schuilt de 'silver lining': als de aansprakelijke partij een groot verlies aan verdienvermogen verwacht, dan zal deze al snel bereid zijn om te investeren in de re-integratie en krijgen wij veel middelen (tijd en geld) om dit verlies te beperken. Het gevolg hiervan is dat wij zelfs de ongebaande paden op mogen, zolang wij dit kunnen onderbouwen.

Wij focussen ons dus nooit alleen op de re-integratie in werk, maar ook op alle andere kansen en belemmerende factoren zoals; langdurende omscholing, schuldsanering, het verbeteren van de woonomstandigheden, inzet van niet-reguliere voorzieningen en interventies op (para)medisch gebied.

### De arbeidsdeskundige als middel tot schadevaststelling

Wij kunnen ook een totaal andere rol in het schadeproces innemen. Als onze opdrachtgevers hier expliciet om vragen bieden wij inzicht in de omvang van het verlies aan verdienvermogen.

Om het verlies aan verdienvermogen vast te stellen kunnen 2 soorten onderzoeken aan de orde zijn: het zogenoemde would-be onderzoek en onderzoek naar de resterende verdien capaciteit.

[1] Deze reeks is gebaseerd op een bewerking van mijn artikel dat in 2025 werd gepubliceerd in het Tijdschrift voor Vergoeding Personenschade (TVP).

Would-be onderzoek houdt kort gezegd in dat wij de hypothetische loopbaan, het ongeval weggedacht, in kaart brengen. Hiermee stellen wij vast wat de cliënt tot aan het pensioen had kunnen verdienen als de cliënt geen ongeval was overkomen. Dit soort onderzoeken gaan vaak gepaard met veel onbekende variabelen.

Denk aan de gemiste carrière van bijvoorbeeld een geneeskunde of een veelbelovende concertpianist. Het in kaart brengen van een dergelijke carrière en de hierbij behorende gemiste inkomsten, gaat gepaard met veel onbekende variabelen en vraagt om methodisch en analytisch handelen.

Een onderzoek naar de resterende verdien capaciteit verloopt op het eerste gezicht op een vergelijkbare manier als een eerstejaarsevaluatie of een WIA-beoordeling. Er zijn echter ook grote verschillen. Wij beschikken bijvoorbeeld niet over het CBBS. En de term 'passende arbeid' in het civielrecht kent een ruimere uitleg dan binnen het publieke stelsel.

Het grootste verschil zit hem in het feit dat wij in letselschadezaken nauwelijks gebonden zijn aan wet- en regelgeving. Dat zorgt ervoor dat parate kennis, bronnenonderzoek en overtuigingskracht onze belangrijkste instrumenten zijn.

### **Werken in letselschadezaken verveelt geen moment**

Vaardigheden en kwaliteiten die wij in beide rollen bewust inzetten zijn onder meer: creatief oplossingsvermogen, analytisch denken, doortastendheid en overtuigen met argumenten. Maar vooral het persoonlijke verlangen om de kwaliteit van het leven van mensen op een positieve wijze te veranderen is een drijfveer die velen van ons kenmerkt.

De theoretische onderzoeken die wij verzorgen zijn complex maar altijd zingevend, omdat deze bijdragen aan een soepele en eenduidige vaststelling van de schade. Een einde brengen aan het letselschadeproces is vaak het diepste verlangen van onze cliënten. Daar een belangrijke bijdrage aan mogen leveren, is wat mij in deze rol motiveert en voldoening geeft.



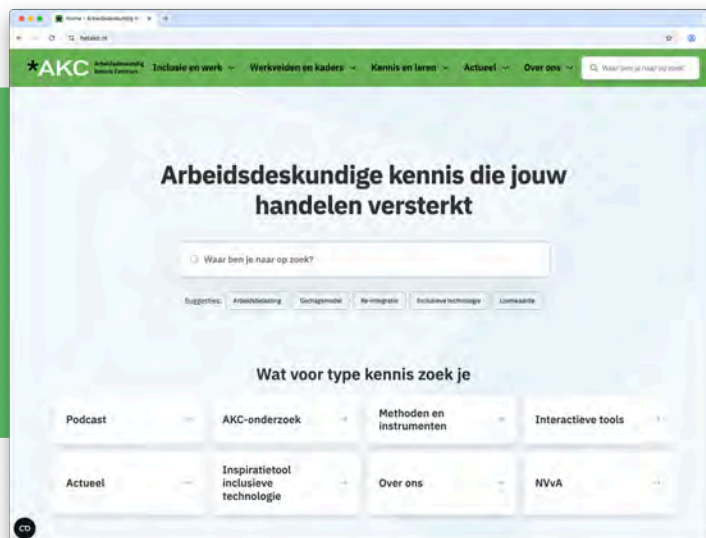
### **Denk je dat dit werkveld ook bij jou past?**

Ik ga graag met je in gesprek om de mogelijkheden te onderzoeken. Of neem een kijkje op onze website, waar je ook mijn contactgegevens vindt.



# Heb je onze nieuwe website al gezien?

Bezoek [www.hetakc.nl](http://www.hetakc.nl) →



## Werkwijs: de podcast die onderzoek en praktijk verbindt

De arbeidsmarkt staat onder druk. Werkgevers zoeken personeel, maar tegelijk vallen er steeds meer mensen uit. En wie wil werken, kan dat niet altijd zomaar. Hoe zorgen we ervoor dat mensen niet alleen aan het werk komen, maar ook gezond en met plezier aan het werk blijven?

In Werkwijs, de nieuwe podcast van het AKC, gaan we met arbeidsdeskundigen en onderzoekers op zoek naar antwoorden op die vragen. Zij delen hun ervaringen, inzichten en dilemma's rond werk, verzuim en re-integratie. Wat helpt mensen om aan het werk te blijven? Welke interventies maken echt verschil?

### Veelzijdige praktijk

De gesprekken laten zien hoe veelzijdig het arbeidsdeskundig werk is. Van het begeleiden van mensen in het buitenland tot het adviseren van werkgevers over duurzame inzetbaarheid: telkens draait het om het vinden van oplossingen die werken in de praktijk. We verbinden wetenschappelijke inzichten met praktijkvoorbeelden. Daardoor ontstaat een rijker beeld van wat werkt en wat niet. De eerste twee afleveringen zijn nu te beluisteren.

### Inzet van AI in de arbeidsdeskundige praktijk

In de eerste aflevering buigen we ons met Linda Oosterheert, onderzoeker Data Science bij TNO, en Fhaishel Ashraf, districtsadviseur arbeidsdeskundige bij UWV, over de kansen van AI-inzet in de arbeidsdeskundige praktijk. Zij delen hun inzichten, ervaringen en

persoonlijke visie op AI. Wat kan AI bijdragen? En waar blijft de mens onmisbaar?

### Afscheid van Roland Blomk

Roland Blomk bekleedde van maart 2017 t/m november 2025 de bijzondere leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University. In de tweede aflevering van Werkwijs blikken we met hem terug op zijn bijzonder hooglerschap. Hoe heeft hij het veld zien veranderen? Wat zijn volgens hem de grootste opgaven in het arbeidsdeskundig werk? En waar kijkt hij naar uit?

**Beluister Werkwijs via onze website, Spotify of je favoriete podcastapp.**



**\* AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

**WERKWIJS**

Nieuwe onderzoeken gepubliceerd:

## ‘Kansrijkheid van AI-gebruik’ en ‘Van het individu naar de organisatie’

Het AKC werkt altijd aan ontwikkeling van nieuwe kennis. Kennis die helpt om vraagstukken beter te begrijpen en keuzes in het werk te onderbouwen. In maart verschenen twee onderzoeken die licht werpen op actuele ontwikkelingen in het vak.

### Kansrijkheid van AI-inzet voor arbeidsdeskundigen

AI-methodes kunnen van meerwaarde zijn wanneer ze het dagelijks werk van arbeidsdeskundigen ondersteunen en het methodisch, evidence-based handelen verder versterken. Dit onderzoek laat helder zien hoe belangrijk het is om vooraf te bepalen wat het doel is van de inzet van AI en welke cognitieve vaardigheden normaal gesproken nodig zijn bij een



evidence-based werken, het verlagen van taakeisen of deskundigheidsbevordering.

### Van het individu naar de organisatie

Arbeidsdeskundigen zijn nu vooral betrokken bij vraagstukken rond één werknemer. Daardoor gaat de aandacht uit naar de knelpunten van die specifieke situatie en niet naar het vervullen van een bredere rol voor de

bepaalde taak. Alleen dan kun je kiezen voor toepassingen die daadwerkelijk waarde toevoegen. Of het nu gaat om het ondersteunen van

organisatie. Regioplan onderzocht in opdracht van het AKC welke rol arbeidsdeskundigen kunnen spelen bij het inclusiever maken van organisaties. Welke mogelijkheden zijn er om breder mee te denken over arbeidsparticipatie, inzetbaarheid en inclusie? En wat kunnen het AKC, de NVvA en andere belanghebbenden doen om arbeidsdeskundigen in deze rol te versterken?

Meer lezen?  
Scan de QR-code



## AKC onderzoekt eigen impact met visitatie

Het AKC laat in 2026 een visitatie uitvoeren door een onafhankelijke commissie van drie experts. Hiermee willen we inzicht krijgen in de ervaren waarde en impact van het werk van het AKC. Deze visitatie levert input voor de komende strategieperiode. Arbeidsdeskundigen worden nadrukkelijk uitgenodigd om hun ervaringen te delen.

2026 is het laatste jaar van de strategie 'Toekomstbestendige Professionaal'. Achter de schermen werken we hard aan een nieuwe strategie. De vraag waar we nu voor staan is hoe stakeholders en arbeidsdeskundigen de waarde en impact van het AKC ervaren. Wat gaat goed en wat kan beter? Wat is gelukt en wat nog niet? Welke ontwikkelmogelijkheden zijn er voor de komende strategieperiode?

### Zorgvuldige aanpak

Vanuit de organisatie ontstond behoefte om beter zicht te krijgen op de waarde en impact van het AKC. Dat is geen eenvoudige vraag. Impact en waarde zijn niet altijd eenduidig meetbaar. We willen hier zorgvuldig mee omgaan. Daarom hebben het bestuur en de Programma Adviescommissie (PAC) gekozen voor een visitatieaanpak, aangevuld met kwantitatief onderzoek.

Een visitatie is een gestructureerde, onafhankelijke evaluatie waarbij externe deskundigen het functioneren, de resultaten en de ontwikkelmogelijkheden van een organisatie beoordelen. De visitatie die het AKC inzet heeft een lerend karakter. Het gaat niet alleen om terugkijken, maar vooral om begrijpen wat werkt en wat beter kan. Zo draagt de visitatie bij aan de visie en strategie voor de komende jaren.

### Onafhankelijke visitatiecommissie

De onafhankelijke visitatiecommissie bestaat uit Paul de Beer, emeritus bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen, Femke Reijenga, onderzoeker en oud-programmamanager Arbeid en Gezondheid bij ZonMw, en Iris Arends, senior onderzoeker bij het UMCG en directeur van het Kennisinstituut voor Werk en Gezondheid van Arbo Unie. Zij voeren deskresearch uit, gaan in gesprek met belangrijke stakeholders en halen de ervaringen van arbeidsdeskundigen op via vragenlijstonderzoek.

# Terug naar de kern van het arbeidsdeskundig vak

ADVERTORIAL

## Minder systeemdenken, meer vakmanschap: hoe de opleiding opnieuw is opgebouwd

In dezelfde periode als het samengaan van IVA Opleidingen en CS Opleidingen is ook de arbeidsdeskundige opleiding vernieuwd. Waar het curriculum voorheen sterk leunde op wet- en regelgeving - zoals de Wet Verbeterde Poortwachter en de WIA - is nu bewust gekozen voor een andere benadering: minder systeemgericht, meer vakgericht.

Centraal staat een fundamentele vraag: wat betekent het als iemand uitvalt? In de vernieuwde opleiding staat niet langer de regelgeving centraal, maar het arbeidsdeskundig handelen zelf.

Wat is de belastbaarheid van iemand? Wat vraagt het werk aan belasting? En waar zit het verschil tussen die twee? Juist in dat spanningsveld ontstaat het vraagstuk waar de arbeidsdeskundige waarde toevoegt.



“We hebben bewust gekozen om het arbeidsdeskundig vak weer centraal te zetten. Niet de systemen of regels, maar de afweging tussen belasting en belastbaarheid is het vertrekpunt van goed arbeidsdeskundig handelen.”

**Geriet van de Vis**  
Directeur IVA en CS Opleidingen

### De kern van het vak weer als vertrekpunt

De keuze voor een meer vakgerichte benadering maakt de opleiding breder toepasbaar, bijvoorbeeld binnen arbo, AOV, letselschade, UWV of gemeentelijke trajecten. Tegelijkertijd vraagt dit meer van de professional. Het vermogen om te schakelen tussen contexten en vakkennis te vertalen naar verschillende situaties wordt belangrijker.

De opleiding is daarom opgebouwd uit een stevige basis en gerichte verdieping. Studenten starten met twee basismodules, gericht op psychische en fysieke arbeidsongeschiktheid. Daarna kiezen zij een specialisatie in één van de werkvelden arbo, gemeente, AOV of letsel. Zo leren zij het vak toepassen binnen een concrete praktijkcontext.

### Eerst kijken wat wél kan in het eigen werk

Binnen de opleiding staat oplossingsgericht werken centraal. Re-integratie begint in het eigen werk. Niet door direct te zoeken naar ander werk, maar door eerst te kijken naar aanpassingen: het anders organiseren van werk, het herverdelen van taken of het inzetten van hulpmiddelen en voorzieningen.

Pas wanneer de kosten-batenafweging negatief uitvalt, komt werk buiten de eigen functie in beeld. En ook dan blijft de vraag: wat is er nodig om dat werk daadwerkelijk mogelijk te maken?

### Van meekijken naar zelf uitvoeren

Ook de stage is aangescherpt. Waar studenten hun stage-uren voorheen relatief vrij konden invullen, ligt de focus nu op het arbeidsdeskundig handelen zelf.

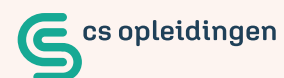
Het doel is helder: aan het einde van de stage moet de student - onder supervisie - zelfstandig een arbeidsdeskundig onderzoek kunnen uitvoeren. Dat legt de lat hoger en maakt de overgang naar de praktijk minder vrijblijvend.

Ook op onderwijskundig vlak is de focus verschoven naar concrete eindtermen. Voor werkgevers is dat uiteindelijk waar het om draait: wat kan iemand daadwerkelijk?

### Brede basis, gerichte specialisatie

De vernieuwde opleiding wordt aangeboden vanuit CS Opleidingen, waarin de ervaring en inhoudelijke kwaliteit van IVA Opleidingen zijn ondergebracht. Daarmee wordt een stevige basis gecombineerd met een groter bereik en een sterkere positie in het werkveld.

Deze vernieuwing markeert een duidelijke koerswijziging: weg van systeemdenken, terug naar de kern van het vak. De richting is helder. Of deze in de praktijk werkt, blijkt uiteindelijk uit het handelen van de arbeidsdeskundige.



**Meer weten over de vernieuwde opleiding Arbeidsdeskundige?**

Bekijk het volledige programma en de opbouw via de website van CS Opleidingen.





Film:

# Autismetragikomedie Kain nu in de bioscoop

Sinds begin april is de nieuwe Nederlandse speelfilm Kain in de bioscoop te zien. De autismetragikomedie vertelt het verhaal van grenzeloze, onbevreesde autist Kain, die zijn rijbewijs wil gaan halen om zelfstandiger te worden.

Daarbij wil hij bewijzen dat hij als autist, ook normaal kan functioneren in de wereld om hem heen. Maar dan rijst de vraag: wat is eigenlijk normaal? Als Kain vervolgens verliefd wordt komt zijn wens om aansluiting te vinden met de wereld op scherp te staan. De hoofdrol in de film wordt gespeeld door Daniël Gellvoet, die zelf in hartje Amsterdam woont in een woongroep voor mensen met autisme. Daniël heeft vaak het gevoel dat hij wordt gezien als niet normaal, en dit plaatst

hem onbedoeld buiten de maatschappij. Hij vertolkt de rol van Kain in een oprecht verhaal over de worsteling van een persoon met autisme in een neurotypische samenleving. Kain zet het thema autisme op een subtiele en respectvolle manier onder de aandacht. In plaats van te vervallen in stereotypen, laat de film zien hoe autisme zich in het dagelijks leven manifesteert: in sociale interacties, prikkelverwerking en de behoefte aan structuur en voorspelbaarheid. De hoofdpersoon wordt neergezet als iemand die voortdurend probeert grip te krijgen op een wereld die vaak overweldigend en onvoorspelbaar is.



## Onthaasten



Jung-mok is een van de meest invloedrijke boedhistische nonnen van Zuid-Korea. Ze heeft een eigen radioshow en YouTube-kanaal en zet zich met haar stichting de Small Love Foundation in voor zieke kinderen. In de bestseller 'De slak is langzaam, maar nooit te laat', nodigt ze de lezer uit om te vertragen en te ontsnappen aan de haast van het moderne leven. Een boek vol koreaanse wijsheden voor een rustiger en onthaast leven.

De slak is langzaam, maar nooit te laat

ISBN: 9789025914080

€ 20,99



## Doorgeschoten autonomie?



De autonomie van de werknemer is in rap tempo toegenomen. We zijn gewend geraakt aan de vrijheid om onze dag zelf in te delen, te bepalen hoe we werken én zelfs met wie. Zelfsturing is belangrijker dan ooit. Maar werkgevers maken zich zorgen over de negatieve effecten van al die autonomie op de sociale samenhang op het werk. Is de individualisering doorgeschoten op de werkvloer? En hoe kunnen we op een goede manier nadenken over autonomie en werk?



De BNR-podcast Werkverkenners onderzoekt het.





## Werkcentra als schakel in duurzame inzetbaarheid: **Een nieuwe ordening van werk, scholing en mobiliteit in de regio**

Met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur zet het ministerie van SZW een volgende stap in de organisatie van publieke en regionale dienstverlening rond werk, scholing en mobiliteit. In de Kamerbrief uit 2024 is de beleidsrichting uitgezet; in de voortgangsrapportage van 2026 wordt duidelijk dat deze lijn in de praktijk wordt gebracht.

Tekst | Marjol Nikkels-Agema

**D**e voortgangsrapportage van 2026 bevestigt dat de werkcentra operationeel worden in alle regio's. Het jaar 2026 is een transitiejaar waarin de structuur verder wordt opgebouwd en ingevuld. De wetgeving moet deze structuur formaliseren, met beoogde inwerkingtreding in 2027. Tot die tijd loopt de praktijk vooruit op de juridische borging.

Voor arbeidsdeskundigen die betrokken zijn bij re-integratie van (langdurig) zieke werknemers, is dit geen randontwikkeling. Het raakt direct aan de wijze waarop arbeidsparticipatie, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid worden georganiseerd.

### **Van systeem naar infrastructuur**

De Kamerbrief uit 2024 gaf een herkenbare analyse: de dienstverlening rond werk en scholing is versnipperd. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers hebben te maken met meerdere loketten en regelingen die onvolgende samenhang vertonen.

Het probleem zit niet in het ontbreken van instrumenten, maar in de organisatie ervan. De bestaande structuur belemmert effectieve matching en staat een integrale benadering van werk, ontwikkeling en mobiliteit in de weg.

Daarom is met de werkcentra ingezet op herinrichting van de infrastructuur. Niet door nieuwe regelingen toe te voegen, maar door bestaande dienstverlening regionaal te bundelen en beter af te stemmen.

### **Het werkcentrum als regionaal knooppunt**

In iedere arbeidsmarktregio wordt één werkcentrum ingericht waar dienstverlening rond werk, scholing en personeel samenkomt, bedoeld voor:

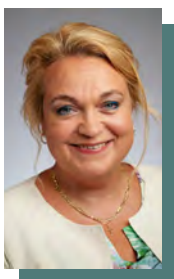
- werkzoekenden
- werkenden
- werkgevers

Werkcentra fungeren als regionale toegangspoort tot de arbeidsmarktinfrastructuur. Daarbij wordt gekozen voor samenwerking tussen publieke en

private partijen, zoals gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en sociale partners.

### **Eén ingang, meerdere routes**

Een belangrijk uitgangspunt is het 'no wrong door'-principe: de toegang tot dienstverlening mag niet afhangen van het eerste contactpunt. Iedereen wordt geholpen of actief doorgeleid. Daarmee verschuift de nadruk van doorverwijzing naar begeleiding. Werkcentra krijgen een gidsfunctie, waarbij professionals niet alleen signaleren maar ook regie voeren over het vervolg. Dit sluit aan bij de bredere beweging naar meer vraaggerichte



\* Marjol Nikkels is directeur van Sensio Opleidingen



# “Iedereen wordt geholpen of actief doorgeleid”

dienstverlening.

Werkcentra functioneren als knooppunt binnen een regionaal samenwerkingsverband. De voortgangsbrief beschrijft dat deze samenwerking vorm krijgt via regionale overlegstructuren waarin publieke en private partijen gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor inrichting en uitvoering. De hervorming bouwt voort op bestaande initiatieven zoals regionale mobiliteitsteams en leerwerkketten.

## Integratie van scholing en arbeid

De koppeling tussen werk en scholing is een expliciet onderdeel van de hervorming. Werkcentra fungeren als toegangspunt tot ontwikkelmogelijkheden. Deze ontwikkeling sluit aan bij een bredere beleidslijn waarin duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling centraal staan. In het coalitieakkoord Aan de slag van kabinet Jetten wordt leven lang ontwikkelen nadrukkelijk gepositioneerd als voorwaarde voor een goed functionerende arbeidsmarkt en het voorkomen van uitval. Daarmee wordt voortgebouwd op eerdere adviezen van de Commissie-Borstlap, die pleitte voor een verschuiving van baan zekerheid naar werkzekerheid. In die benadering is voortdurende ontwikkeling geen afzonderlijk instrument, maar een structureel onderdeel van het werkzame leven.

Het kabinet Jetten wil ook de transitievergoeding hervormen zodat deze steeds nadruk-



kelijker verbonden wordt met het stimuleren van mobiliteit van werk naar werk, in plaats van uitsluitend als vergoeding bij het einde van het dienstverband. Voor de arbeidsdeskundige praktijk betekent dit dat scholing nadrukkelijker onderdeel wordt van het re-integratieperspectief, niet alleen als interventie bij uitval, maar ook als structureel onderdeel van duurzame inzetbaarheid.

## Betekenis voor de arbeidsdeskundige

Hoewel werkcentra primair als arbeidsmarkt-instrument zijn gepresenteerd, hebben zij directe betekenis voor re-integratie en arbeidsongeschiktheid.

1. Verbreding van de doelgroep. Werkcentra richten zich ook op werkenden. Hierdoor ontstaat ruimte voor eerdere ondersteuning, bijvoorbeeld bij dreigende uitval of heroriëntatie. Interventies vinden daarmee niet alleen plaats binnen ziekte of werkloosheid, maar ook daarvoor.
2. Versnelling van externe mobiliteit. De bundeling van werkgeverscontacten, scholing en regionale netwerken ondersteunt de overgang van werk naar werk. Dit is vooral relevant wanneer terugkeer naar de eigen werkgever niet mogelijk is. Werkcentra kunnen externe re-integratie versterken door betere toegang tot arbeid en scholing.
3. Integratie van scholing en arbeid. De

koppeling tussen werk en scholing is expliciet onderdeel van de hervorming. Werkcentra fungeren als toegangspunt tot ontwikkeling en versterken daarmee de verbinding met een leven lang ontwikkelen. Scholing is nadrukkelijk onderdeel van het re-integratieperspectief.

4. Minder versnippering in uitvoering. De huidige praktijk kent veel partijen en trajecten. Door deze te bundelen in één regionale infrastructuur kan samenhang ontstaan en een betere begeleiding richting werk.

## Implementatie en aandachtspunten

De voortgangsbrief laat zien dat werkcentra operationeel zijn, maar nog in ontwikkeling. De overgang naar een geïntegreerd model brengt vragen met zich mee, zoals:

- rolverdeling tussen partijen
- aansluiting op bestaande wet- en regelgeving
- borging van kwaliteit en continuïteit

De effectiviteit hangt in belangrijke mate af van de samenwerking in de regio rondom werk, scholing en mobiliteit. Werkcentra bieden geen nieuwe instrumenten, maar een andere ordening van bestaande mogelijkheden. De komende jaren zal hopelijk blijken dat deze ordening leidt tot betere uitkomsten. Werk is immers voor iedereen de beste sociale zekerheid.



## Er is een belangrijke vervolgstep gezet in het project “De AD van de toekomst”!

Op 24 maart 2026 vond in 's-Hertogenbosch het NVvA minicongres “De AD van de toekomst” plaats. De industriële omgeving van het congrescentrum 1931-Brabanthallen vormde het inspirerende decor voor dit minicongres.



**D**e 250 aanwezige arbeidsdeskundigen deden mee aan een gevarieerd programma. Er waren interactieve sessies en discussiegroepen en er waren twee lezingen. Die gingen over generaties op de werkvloer en Europese samenwerking in het sociaal domein. Naast deze inhoudelijke verdieping en gezamenlijke visieontwikkeling,

was er ook ruimte voor ontmoeting.

binnen de sociale zekerheid. Zo blijft ons vak dynamisch en toekomstgericht!

### Een vak in ontwikkeling

De dag maakte duidelijk dat het vak van arbeidsdeskundige volop in beweging is. Ook na dit project blijven we stilstaan bij de ontwikkelingen die er zijn in de maatschappij, op het terrein van arbeid en gezondheid en

### Lezingen

Deelnemers konden na het volgen van de lezingen die nieuwe perspectieven meenemen in de werkvormen. Hieronder in het kort een terugblik.

### Waarom dit mini-congres?

In de afgelopen maanden hebben werkgroepen de 7 thema's van het project “De AD van de toekomst” uitgewerkt. Er zijn producten ontwikkeld (flyers, posters), ideeën geboren, richtingen gekozen. Om zo een basis te leggen voor het te schrijven strategisch beleidsdocument van het project “De AD van de toekomst”.

De op dit mini-congres aanwezige arbeidsdeskundigen zijn deze dag actief aan de slag gegaan met een selectie van de opbrengsten uit de werkgroepen. Er zijn vragen via Mentimeter beantwoord, er is gediscussieerd over de inrichting van ons certificeringssysteem, over de opzet van onze OT-bijeenkomsten.

Mede dankzij de opgehaalde feedback en kennis krijgt het te schrijven strategisch beleidsdocument meer inhoud en richting.

## Generaties op de werkvloer

### Iris Gündel

Een inspirerende lezing waarin Iris inging op de verschillende generaties die momenteel samen op de werkvloer actief zijn. Zij stelde de prangende vraag: waarom begrijpen generaties elkaar soms niet goed? Aan de hand van voorbeelden en herkenbare situaties liet zij zien dat veel miscommunicatie ontstaat doordat mensen vaak reageren vanuit hun eigen referentiekader. Onze normen, verwachtingen en manier van communiceren worden immers sterk beïnvloed door de tijd waarin we zijn opgegroeid.

### Bewustwording

Iris benadrukte het belang van bewustwording:

- in welke tijd is iemand opgegroeid?
- welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben die generatie gevormd?
- en hoe beïnvloedt dat de manier van werken en communiceren?

Door hier meer aandacht voor te hebben, ontstaat er meer begrip tussen collega's van verschillende leeftijden/generaties. Voor ons als arbeidsdeskundigen leverde dit waardevolle inzichten op. De inzichten helpen om situaties op de werkvloer beter te begrijpen en zo effectiever te kunnen begeleiden. Zowel bij en voor onszelf als bij onze klanten!



## Europese samenwerking

### Annette de Wind

De andere lezing werd verzorgd door Annette de Wind, die sprak over de samenwerking tussen artsen in het sociaal domein op Europees niveau. In haar dagelijkse werk is zij verzekeringsarts bij UWV en zij is de secretaris generaal van EUMASS (European Union of Medicine in Assurance and Social Security). De Europese koepelorganisatie voor artsen in het sociaal domein, waaronder in Nederland de verzekeringsartsen.

### Inkijkje

Tijdens haar presentatie gaf Annette een inkijkje in hoe verschillende Europese landen omgaan met sociaal medische vraagstukken en welke rol samenwerking daarbij speelt. Ze ging onder andere in op:

- de uitdagingen binnen sociale zekerheidssystemen in Europa
- de noodzaak van internationale kennisuitwisseling
- de mogelijkheden om als professionals van elkaar te leren

Haar verhaal benadrukte dat veel vraagstukken rond arbeid en gezondheid niet alleen nationaal spelen, maar ook in een bredere Europese context moeten worden bekeken.



### Waardevolle input

We kijken terug op een goed geslaagd mini-congres. Waar veel feedback en informatie is opgehaald. Dit brengt het project "de AD van de toekomst" weer een stap verder!



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

## Professionele afstand



Het is donderdagochtend 8.00 uur. Ik ben bij een supermarkt. Ik zit in een gezellige kantine met vrolijke posters aan de muur, een bak koffie en een goed gevuld mandje met paaseitjes op tafel. Bedrijfsbezoeken bij een supermarkt hebben zo zijn voordelen. Opeens komt Peter binnen.

Peter is doof, maar kan prima liplezen mits er duidelijk wordt gepraat, wat met een mond vol paaseitjes een hele uitdaging is.

Sinds enige tijd is Peter bij deze supermarkt aan de slag. Iets wat hij zelf graag wilde, want met zijn soort Wajong (Duurzaam Geen Arbeidsvermogen) is werken geen verplichting. Maar ja, behalve onwillige oren mankeerde hij verder niets. Dus toen een landelijk experiment werken mogelijk maakte, pakte hij zijn kans. Hij had alle vormen van dagbesteding inmiddels wel gezien en wilde zich nu richten op een betaalde baan bij een reguliere werkgever. Dat was makkelijker gezegd dan gedaan, want verder dan een eerste gesprek kwam hij niet, omdat de communicatie toch wel een dingetje was. Afwijzing op afwijzing moest hij incasseren. Maar zo gemakkelijk liet hij zich niet uit het veld slaan. Hij was ervan overtuigd dat hij het zou kunnen, als iemand hem maar een kans zou geven!

Dat gebaarde hij me een jaar geleden. Zijn moeder zat naast hem en was het hartstochtelijk met hem eens. *'Het is zo'n geschikte jongen, 'zei zijn moeder, 'en hij wil zo graag. Iedereen is toch op zoek naar gemotiveerd personeel? Nou, hoe gemotiveerd willen ze het hebben!'*

Een traject werd opgestart. Al snel kwamen we in contact met een kleine supermarkt een paar dorpen verderop. De werkgever had gevraagd naar mogelijke regelingen en subsidies, en Peter kon hier – inmiddels goed geïnformeerd – duidelijk antwoord op geven. *'Vooruit dan maar, we gaan het gewoon proberen,'* had de werkgever gezegd. En zo ging Peter met een tolkvoorziening, jobcoach en loondispensatie voortvarend van start.

Colli's, THT, FIFO, handterminals, spiegelen... alles was nieuw voor hem. En dan waren er ook nog klanten die vragen aan hem stelden en collega's die hem wilden helpen bij het werk. Ondanks dat dit hem veel kruim kostte, was hij elke dag op tijd present, al werden de wallen onder zijn ogen alarmerend groter. Daarom vroeg de bedrijfsleider wat hij nodig had om het gemakkelijker te maken. Zo gebeurde het dat zijn collega's een cursus gebarentaal mochten volgen. Om het geleerde in praktijk te brengen wordt er nu elke dag een nieuw gebaar in de kantine opgehangen. Er hangen inmiddels 52 gebaren en een gebarenalfabet aan de muur. Tegenwoordig wordt er gecommuniceerd in een mengelmoesje van gebarentaal, liplezen, tekenen en schrijven. Dat levert af en toe hilarische taferelen op, maar het werkt wel. Iedereen verstaat elkaar.

Op zijn werkkleding draagt hij een button met daarop: *'Ik ben doof'*. Maar eigenlijk is die button niet meer nodig, want vaste klanten kennen hem inmiddels en zwaaien vrolijk als ze hem zien.

Nu zitten we die donderdagochtend met zijn allen aan tafel: Peter, zijn moeder, de bedrijfsleider, jobcoach, tolk en ik. Zijn contract loopt ten einde. Peter en zijn moeder zijn zichtbaar nerveus. Plots tovert de bedrijfsleider een grote bos bloemen tevoorschijn en zegt dat zijn contract met een jaar verlengd zal worden. Vragend kijkt Peter naar de tolk, die enthousiast aan het gebaren is. Zijn moeder loopt naar hem toe en omarmt hem langdurig. *'Mijn jongen, mijn ventje, ik ben zó ontzettend trots op jou.'* De tranen biggelen over haar wangen.

Soms zijn er van die dagen dat het niet gemakkelijk is om professionele afstand te bewaren. Dit is zo'n dag.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Breda



# NAH

## reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR  
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

internet: [www.nah-reintegratie.nl](http://www.nah-reintegratie.nl)

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

ESTRO CARE  
*For Work*

### Training voor professionals Werken met de Overgang



#### Overgangsklachten hebben directe impact op inzetbaarheid en herstel.

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

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



Meer informatie en aanmelden op:  
[deovergangophetwerk.nl](http://deovergangophetwerk.nl)

## NVvA Voorjaarscongres 2026 - *Samen*

10 juni 2026 • Burgers' Zoo, Arnhem



Zet de stap naar  
professioneel  
casemanagement  
met echte  
regie

**NIEUW BIJ SENSIO OPLEIDINGEN**

## Opleiding Casemanager Regie op Verzuim

Van begeleiden naar regie en resultaat

Wil jij écht grip krijgen op verzuim en re-integratie? In deze praktijkgerichte opleiding ontwikkel je je tot casemanager die stuurt op resultaat, belangen verbindt en beweging creëert in complexe dossiers. In 8 lesdagen en een apart examen doorloop je alle kerngebieden van het vak. Je leert wetgeving toepassen, gesprekken voeren met impact en regie nemen op het volledige verzuimproces binnen de juiste juridische en financiële kaders.

### Waarom kiezen voor deze opleiding?

- » Beste prijs-kwaliteitverhouding in de markt
- » Ontwikkeld in samenwerking met CHE
- » Praktijkgericht en direct toepasbaar
- » Onafhankelijk examen via SESZ
- » Inclusief "Vraag het Marjol"-service: onbeperkt inhoudelijke vragen stellen tijdens je opleiding

### Voor wie?

Casemanagers, HR-professionals en adviseurs die willen doorgroeien naar regie, advies en impact.



sensio opleidingen



CHE

[www.sensio.nl](http://www.sensio.nl)



Voor UWV &  
gemeenten

# We maken er werk van!



## Dit zijn wij:

- ✘ Persoonlijke begeleiding
- ✘ Altijd dichtbij
- ✘ In de taal van de cliënt
- ✘ Bij de cliënt thuis

## Flexoel BV

Actief in: Noord-Holland, Zuid-Holland,  
Utrecht, Gelderland, Noord-Brabant,  
Flevoland

## Onze diensten:

- ✘ Modulaire diensten
- ✘ Werkfit
- ✘ Naar werk
- ✘ Jobcoaching

085 - 3039822 06 - 51315738  
[info@flexoel.nl](mailto:info@flexoel.nl) [www.flexoel.nl](http://www.flexoel.nl)