



**‘Wij kunnen helpen
win-winsituaties te creëren’**

SAMEN VERANTWOORDELIJK VOOR SOCIALE ZEKERHEID: DE A&G/A&O-PSYCHOLOOG

Organisaties die erop zijn ingericht mensen optimaal te laten presteren, mensen die zich mentaal lekker voelen in hun werk. Dat is waar arbeids- & gezondheids- en arbeids- en organisatiepsychologen (A&G/A&O-psychologen) voor gaan en voor staan. Deze expertise is in onze veeleisende maatschappij

hard nodig, zegt **sectiebestuurslid A&O en werkgroeplid A&G Maud van Aalderen** van het **Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)**. ‘Als het over psychische gezondheid en mentaal welzijn gaat, heerst op de werkvloer vaak nog grote handelingsverlegenheid.’

Snelle organisatieveranderingen, hoge werkdruk, beperkte autonomie, belastende combinaties van werk- en privétaken, ontwrichtende technologische ontwikkelingen... Zowel mensen als de organisaties waarin zij werken moeten anno 2026 hun weg zien te vinden in een complexe en veeleisende wereld. Alles wijst erop dat deze zoektocht steeds vaker uitmondt in een worsteling. Volgens monitoring staat de mentale gezondheid van Nederland in toenemende mate onder druk, met alle nadelige gevolgen voor mens en maatschappij van dien. Op het vlak van werk vertaalt dit zich onder meer in een almaar groeiend aandeel van psychische aandoeningen in verzuim en arbeidsongeschiktheid. Meer dan genoeg te doen dus, voor psychologen die gespecialiseerd zijn in de combinatie van mentale gezondheid en werk.

Twee deels overlappende specialisaties

Wie zich afvraagt wat deze psychologen dan precies te bieden hebben, moet volgens Van Aalderen allereerst weten dat het werkveld twee elkaar deels overlappende specialisaties omvat. 'A&G-psycho-

logen zijn gericht op bevordering van het welzijn in werksituaties. Ze kijken naar psychische gezondheid en focussen op de vraag hoe uitval kan worden voorkomen en opgelost. Dat kan op individueel niveau zijn, maar ook op dat van een team, afdeling of organisatie. Ook treden ze op als behandelaar van werkgerelateerde mentale klachten, en begeleiden ze werknemer, team en leidinggevende bij terugkeer op de werkvloer. De behandelaarsrol onderscheidt hen van A&O-psychologen: die zul je hierin niet zien optreden. Deze groep is vooral actief als adviseur, coach en trainer op het gebied van organisatie-inrichting en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan verbetering van werkprocessen, optimalisering van werving en selectie, waarborging van psychologische veiligheid realisatie van leiderschapsontwikkeling en het voorkomen van verzuim.'

'In de praktijk is lang niet iedere aanpak of behandeling even effectief'

Focus op gewaarborgde kwaliteit

Wat de NIP-geregistreerde leden van de twee specialisaties verbindt, is naast de focus op arbeid ook die op gewaarborgde kwaliteit. Aan registratie als A&G/A&O-psycholoog zijn strikte diploma-, werk-, opleidings- en bijscholingsvereisten verbonden. Voor nieuwe registraties geldt bovenop de basisopleiding tot psycholoog de voorwaarde van een meerjarig postmastertraject met supervisie en opbouw van een persoonlijk dossier. Daarna is een programma van kracht met permanente educatie (PE) en om de 5 jaar

herregistratie. Verder onderschrijven alle geregistreerden uiteraard verplicht de NIP-beroepscode, die normen stelt aan de zorgvuldige beroepsuitoefening. Het belang van al deze waarborgen schuilt volgens Van Aalderen niet alleen in zekerheid over de deskundigheid en ervaring van A&G/A&O-psychologen. 'Opdrachtgevers en cliënten kunnen ook rekenen op een werkwijze die zoveel mogelijk uitgaat van actuele, evidence based kennis, modellen en behandelwijzen. Dat is essentieel, want in de praktijk is lang niet iedere aanpak of behandeling even effectief.'

Veel werkgevers worstelen

Een centrale uitdaging waar veel A&G/A&O-psychologen op allerlei manieren mee bezig zijn is het goed op elkaar afstemmen van draaglast en draagvermogen. De beroepsgroep kan dit thema zowel preventief, curatief als vanuit de invalshoek van amplitie benaderen. Van Aalderen: 'Denk bijvoorbeeld aan het goed organiseren van werk om overbelasting te voorkomen, het passend maken van takenpakketten voor re-integratie of het vergroten van de draagkracht van medewerkers.' Ook psychologische veiligheid, inclusie, zingeving optimale werkprestaties en effectief leiderschap zijn belangrijke aandachtsgebieden. Wat over de hele linie van deze thema's opvalt, is dat werkgevers met de materie worstelen – vaak nadat ze het belang of de complexiteit ervan aanvankelijk hebben onderschat. Van Aalderen: 'Als het over psychische gezondheid en mentaal welzijn gaat, heerst op de werkvloer vaak nog grote handelingsverlegenheid. Dat zie je bijvoorbeeld heel sterk bij verzuim door psychische klachten: veel leidinggevend vinden dat ingewikkeld. Moeten ze contact houden of

OVER DEZE ARTIKELREKES

In een tijd van grote uitdagingen voor de sociale zekerheid moedigt het RSC graag iedereen in het werkveld aan om eigenaarschap te tonen. Of het nu op dossier- of stelselniveau is: niemand kan de huidige knelpunten alleen oplossen. We zullen het samen moeten doen. Dat begint met weten wie je collega-professionals zijn en wat hen drijft. Waar staan en gaan ze voor? Waar dromen of liggen ze wakker van? Hoe kijken ze naar het stelsel en de toekomst? Deze artikelenreeks stelt naast deze vragen telkens één beroepsgroep centraal.

de uitgevallen collega met rust laten? Dat wij hier als deskundigen nuchter advies over geven – bespreek het, overleg wat je van beide kanten prettig en zinvol vindt – geeft houvast.’

‘Psychologen zijn van nature vaak geneigd zich genuanceerd en bescheiden op te stellen’

Werk als medicijn benutten

Verzuimende medewerkers hebben op hun beurt vaak veel baat bij een neutrale en inhoudelijk kundige professional die hen op verantwoorde wijze stimuleert en ondersteunt bij de re-integratie. ‘Wij kunnen helpen bij psychische klachten de waarde van werk als medicijn te benutten en voor werkgever en werknemer een win-winsituatie te creëren,’ zegt Van Aalderen. ‘Bijvoorbeeld door samen met de cliënt in kaart te brengen welke pluspunten werk voor diens mentale gezondheid kan hebben, zoals afleiding, structuur, zingeving en onder de mensen zijn. Maar ook door vervolgens met de werkgever te bespreken wat er nodig is om eventuele belemmeringen en belastende factoren weg te nemen en terugval te voorkomen. En door aan te geven dat het belangrijk is geduld te hebben, omdat herstel bij mentale klachten een proces is dat tijd nodig heeft.’

Nog een wereld te winnen

Van Aalderen betreurt dat A&G/A&O-psychologen zowel bij verzuim als bij optimale inrichting van organisaties vaak pas in beeld komen wanneer het niet

goed draait en het niet is gelukt om dat zelf op te lossen. ‘Het werk mensgericht inrichten, signalen van overbelasting vroegtijdig herkennen, op tijd de juiste expertise erbij halen en preventief ingrijpen: op al die vlakken is er nog een wereld te winnen.’ Een voor de hand liggende voorwaarde daarvoor is dat werkgevers én collega-professionals op de hoogte zijn van het bestaan van de beroepsgroep, en weten wat deze te bieden heeft. ‘Ook op dat punt is nog winst te behalen,’ zegt Van Aalderen. ‘Daarbij mogen we overigens ook kritisch naar onszelf kijken. Psychologen zijn van nature vaak geneigd zich genuanceerd en bescheiden op te stellen. Het kan geen kwaad om wat meer de aandacht op onszelf te vestigen, zeker als het voor dit doel is.’

Interdisciplinair sparren

Hoewel ze voor Van Aalderen dus nog beduidend frequenter en intensiever zouden mogen zijn, zijn er natuurlijk al wel contacten met andere professionals. ‘Met wie een individuele A&G/A&O-psycholoog binnen het stelsel voor arbo- en bedrijfsgezondheidszorg het meest te maken heeft, hangt uiteraard mede af van zijn of haar specialisatie en focus. Maar we schakelen bijvoorbeeld met bedrijfsartsen, organisatieadviseurs, en arbokerndeskundigen, HR-professionals en specialisten verzuim & re-integratie. Ook met casemanagers werken we geregeld samen, zowel in hun rol van regievoerder namens de werkgever als die van taakgedelegeerde van de bedrijfsarts.’ Dat Van Aalderen nog veel meer van zulke contacten zou willen zien, hangt samen met de grote meerwaarde die zij in de praktijk ervaart wanneer disciplines elkaar aanvullen. ‘Iedereen brengt spe-

Maud van Aalderen



- **Leeftijd** 58 jaar.
- **Functie** Lid sectiebestuur A&O, Lid werkgroep A&G.
- **Achtergrond** A&G/A&O-psycholoog, MD-adviseur, Executive coach, Runningtherapeut.
- **Persoonlijk** hardlopen, tennis, golf, lezen.
- **Ambitie** bevorderen dat mensen mentaal gezond zijn, tot hun recht komen en zich blijven ontwikkelen doordat hun werk goed is ingericht en zij hun eigen gebruiksaanwijzing kennen.
- **Site** www.nip.nl
- **Linkedin** 

cifieke expertise en perspectieven in. Naarmate je elkaars sterke punten beter kent, kun je contacten meer benutten om interdisciplinair te sparren en kennis uit te wisselen. Gebeurt dat met respect voor de wettelijke regels en elkaars positie, dan leidt het in mijn ervaring zelden tot meningsverschillen en vrijwel altijd tot betere inzichten en oplossingen.'

Elkaar kennen, respecteren en waarderen

Zulk overleg in de praktijk gestalte geven hoeft wat Van Aalderen betreft geen complexe opgave te zijn. 'Wanneer je als vertegenwoordigers van uiteenlopende disciplines ziet dat je allebei bij een dossier betrokken bent, kun je daar bewust afspraken over maken. Gewoon de agenda's en telefoons pakken en samen bijpraatmomenten inplannen.' Daarnaast

wil ze professionals aanmoedigen om elkaar waar mogelijk en gepast uit te nodigen of voor te dragen voor meer structurele overleggen. 'Denk bijvoorbeeld aan gezamenlijke deelname aan een Sociaal Medisch Team (SMT) of Sociaal Medisch Overleg (SMO). Maar welke vorm het overleg ook krijgt, het is uiteindelijk altijd een kwestie van elkaar kennen, respecteren en waarderen. Als uiteenlopende disciplines hebben we allemaal een eigen puzzelstukje in handen. Dat betekent dat we elkaar nodig hebben om de volledige puzzel te leggen. Om werkend Nederland vooruit te helpen, zullen we moeten samenwerken.'



Over het RSC

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) waarborgt de kwaliteit van gespecialiseerde begeleiding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. We doen dit namens de professionele casemanagers die deze begeleiding verzorgen én namens de riskmanagers sociale zekerheid die sturen op de kaders waarbinnen dat gebeurt. Want bij beide beroepsgroepen levert gecertificeerde kwaliteit een onmisbare bijdrage aan een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. En daarmee aan een stabiele en succesvolle samenleving.

register-rsc.nl