



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

32^e JAARGANG | JULI 2010 | NUMMER 3



Arbeidsdeskundigen

**Zien,
horen
en leren
van
elkaar**

Leefstijl werknemers

4 extra
pagina's
Wetenschappelijk
AKC-nieuws

Bemoei je er (niet) mee!

→ NAH staat regulier
werk niet in de weg

→ Onafhankelijke adviespunten
moeten blijven bestaan

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Nieuwerwets verbindend werken

Drs. Monique van Doorn en drs. Margriet de Wit

- **Biedt handvatten om vernieuwing in de zorg vorm te geven**
- **Vraaggestuurd werken en presteren**
- **Biedt nieuw inzicht in samenwerking tussen cliënt en patiënt**

Paperback, 135 pagina's

ISBN 978 90 313 6332 2

Prijs € 26,25

www.bsl.nl



Voor casemanagers, arbeidsdeskundigen en managers in de zorg en zekerheid nu te koop bij Bohn Stafleu van Loghum: *Nieuwerwets - verbindend werken*. Het boek behandelt relevante cases van pioniers op het gebied van vernieuwing in de zorg en de zekerheidswereld. Het boek is verkrijgbaar in de boekhandel en op www.bsl.nl.

Deze nieuwe titel is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij management in de zorg of de zekerheidswereld. De vele cases beschrijven de branche zeer volledig en behandelen onder meer de volgende onderwerpen:

- Het veranderen van verhoudingen
- Het bevorderen van vraaggestuurde organisaties
- Het werkbaar maken van burgerparticipatie



Bohn Stafleu van Loghum & U

PRAKTISCH PARTNERS

stappen om gezondheidsrisico's bij mensen die veel met handen en armen werken in kaart te brengen. 12

Colofon

32e jaargang nummer 3
Juli 2010

AD Visie is een uitgave van Bohn Stafleu van Loghum, onderdeel van Springer Media. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zeven maal per jaar.

Hoofredacteur → Bets van Leeuwenkamp

Redactie → Charlotte Boersma, Ted Ineke, Gera van der Jagt en Richard Kieft

Eindredactie → Axioma Custom Media: Colette van Bommel, colette@axioma.nl

Fotografie → GettyImages, iStock, NFP Photography

Vormgeving → Axioma Custom Media

Uitgever → Peter Gijsbers

Advertenties

Bohn Stafleu van Loghum,
Frank van der Walt
Postbus 246, 3990 GA Houten
Telefoon: 030-6383838, Fax: 030-6383839
E-mail: media.marketing@bsl.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen svp doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk

Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470

E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl

Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Niet-leden kunnen voor een abonnement of wijziging contact opnemen met:

Bohn Stafleu van Loghum, afdeling klanten-

service, Postbus 246, 3990 GA Houten

Telefoon: 030-6383736

Jaarabonnement: (incl. verzend- & administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Leveringsvoorwaarden

Kijk op www.bsl.nl.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever. Op alle bijdragen in deze uitgave zijn de standaard publicatievoorwaarden van Bohn Stafleu van Loghum van toepassing (zie www.bsl.nl/auteurs).

© Bohn Stafleu van Loghum, 2010
ISSN 1382-7162

HOI[®]
2010
PRINT



6

Leefstijl werknemers

Bemoei je er (niet) mee!

Steeds meer bedrijven lanceren gezondheidsprogramma's om hun mensen gezond en vitaal te houden. Een goede zaak of onterechte bemoeienis?

Arbeidsdeskundigen

Zien, horen en leren van elkaar

TNO en UMC Groningen doen in opdracht van het AKC onderzoek naar een instrument om via voorbeeldcasuïstiek van elkaar te leren. In AD Visie leest u de vorderingen.



22

En verder...

De onafhankelijke arbeidsadviseur kan het werk van de arbeidsdeskundige verlichten 10

Welder pleit voor onafhankelijke adviespunten: ze voorkomen juridische arbeidsongeschiktheid 15

Arbeidsdeskundigen opgelet, want morgen is alles anders 26

Snel weer aan het werk na hersenletsel. Complex, maar niet onmogelijk

28



Vertrouwen

Sinds 2005 ben ik een fanatieke duiker. Waarom het sport heet... geen idee. Voor mij is het vooral ontspanning. Bewegen in een andere dimensie op dezelfde planeet. Laatste duikbestemming dit keer: Indonesië, Noord-Sulawesi, het eiland Bunaken om precies te zijn.

Nu vind ik duiken hysterisch leuk, maar dat was de allereerste keer wel anders. Duiken wilde ik alleen proberen, omdat ik steeds minimaal een uur stond te wachten tot mijn man een keer boven kwam. Van de nood een deugd maken dus. Iemand moest een half uur op me inpraten, voordat ik mijn hoofd met de ademautomaat in mijn mond ook echt onder water wilde houden. Mijn vertrouwen in het gevalideerde en beproefde duikstelsel was niet zonder meer aanwezig. Ondanks alle uitleg over werking en gebruik. Mijn gevoel gaf uiteindelijk toe aan mijn verstand en ik verloor mijn hart totaal aan duiken.

Het wachten was op die klik van vertrouwen: het komt wel goed, ook jij kunt het. Snappen dat de instructeurs goed zijn in hun vak en weten waar ze over praten. Ervaren dat het hun passie is mij dit aan te leren en zij mijn vertrouwen waard zijn. Daarna lukte het wonderwel. Noodzaak verschoof naar willen, doen en mooie duikreizen maken, die ik van mijn leven niet had willen missen.

Een van mijn stokpaardjes is dan ook: 'Zonder vertrouwen geen beweging'. Zelf af en toe aan die kant staan, blijkt van toegevoegde waarde. Vertrouwen krijgen van de ander en beweging op gang brengen. Een essentieel punt in mijn werk als arbeidsdeskundige... Misschien houd ik daarom wel zo van mijn vak.

Bets van Leeuwenkamp

Beperkt aan het werk

De arbeidsparticipatie van mensen met een **langdurige aandoening** bleef in de periode 2002 – 2008 stabiel met **49%**, terwijl deze bij mensen met een langdurige aandoening en met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering daalde van 24% naar **20%**.

Bron: Rapportage Beperkt aan het werk van het Sociaal Cultureel Planbureau

“

Mensen met een arbeidsbeperking moeten naar vermogen mee kunnen doen”



Keurmerk voor arbeidsgehandicapten



Bedrijven in Engeland die openstaan voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking laten dit zien door in hun personeelsadvertenties het symbool Two Ticks (twee vinkjes) op te nemen. Resultaat: de werving van werknemers binnen deze doelgroep verloopt gemakkelijk en bovendien krijgen bedrijven die Two Ticks gebruiken extra steun bij maatregelen om talent met een arbeidsbeperking te vinden en te behouden. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deed Berenschot onlangs een online onderzoek onder werkgevers of het zinvol zou zijn om ook in Nederland een dergelijk symbool in te voeren. Het onderzoek is afgerond, maar op het moment van publicatie heeft het ministerie de resultaten nog niet bekend gemaakt. Houdt u hiervoor de website www.minszw.nl in de gaten.

Ziekteverzuim daalt naar **4,1%**

De daling van het ziekteverzuim in Nederland zet door. Nadat het ziekteverzuim in de periode 1980-2005 is gehalveerd, zet de daling nu verder door: van 4,8% naar 4,1%. Toch kan dit historische lage verzuimpercentage nog verder dalen, menen onderzoekers van TNO. In de publicatie *Beperkt aan het werk*.

Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie stellen zij dat als werkgevers meer rekening houden met de privésituatie en een aantal werkomstandigheden verbeteren, het percentage verder naar beneden kan.

Het verzuimpercentage van werknemers met een chronische aandoening ligt namelijk 2,6 keer hoger dan bij vergelijkbare werknemers zonder een dergelijke aandoening. Andere interessante feiten uit het onderzoek:

- ➔ Intimidatie door leidinggevenden of collega's is de grootste ziekmaker.
- ➔ 34% van de langdurige zieke werknemers geeft aan dat een belangrijke oorzaak van hun verzuim in het werk zelf ligt.
- ➔ 30% van de langdurige zieke werknemers zegt dat er geen probleemanalyse is gemaakt door een bedrijfsarts en 46% geeft aan dat er geen plan van aanpak is opgesteld.

Beperkt aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie | Gerda Jehoe-Gijsbers | Sociaal Cultureel Planbureau
ISBN 978 90 377 0489 1 | € 29,90 | Te bestellen op www.scp.nl.

Meer kansen voor mensen met arbeidsbeperking

De nieuwe en tijdelijke wet pilot loondispensatie geeft werkgevers meer ruimte om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Deze wet biedt bedrijven de mogelijkheid om werknemers die door hun beperking minder productief zijn, ook minder te betalen. Dit bedrag mag lager liggen dan het minimumloon. Naast het loon van de werkgever ontvangt de werknemer dan een aanvullende uitkering van de gemeente. Deze aanvullende uitkering kan oplopen tot maximaal het minimumloon, als de werknemer naar vermogen werkt. Demissionair minister Donner is erg tevreden met de tijdelijke wet, omdat het belangrijk is dat zo veel mogelijk mensen echt meedoen op de arbeidsmarkt. "Mensen met een arbeidsbeperking moeten naar vermogen mee kunnen doen. Dat is belangrijk voor henzelf én voor de samenleving."



Leefstijl werknemers

Bemoei je er (niet) mee!

Zieke werknemers zijn duur. Geen wonder dat steeds meer bedrijven een gezonde levensstijl onder hun werknemers promoten door middel van een gezamenlijke lunchwandering of een door de werkgever gefinancierd fitnessabonnement. Hoe ver reikt de verantwoordelijkheid van de werkgever? Mag hij werknemers aanspreken of zelfs ontslaan vanwege een ongezonde leefstijl?

TEKST Paulien de Jong | Axioma

Een te dikke scheepskok wordt in 2007 na vijftien jaar dienstverband ontslagen omdat hij ondanks verwoede pogingen om af te vallen, herhaaldelijk wordt afgekeurd wegens overgewicht. De rechter keurt het ontslag goed, zonder enige vorm van compensatie. Een jaar later overkomt een corpulente voorman hetzelfde.

Overgewicht en obesitas behoren tot de belangrijkste volksgezondheidsproblemen van dit moment. Ongeveer 57 procent van de mannen in Nederland en 42 procent van de vrouwen lijdt er aan. Werknemers met ernstig overgewicht zijn 1,8 keer vaker ziek dan mensen met een normaal gewicht. Te zware werknemers zijn niet alleen vaker, maar ook gemiddeld elf dagen langer ziek. Dat blijkt uit cijfers in de CBS-publicatie Gezondheid en zorg in cijfers. Ook rokende werknemers melden zich vaker ziek dan niet-rokers en ex-rokers. Ze zijn 1,5 keer vaker ziek dan niet-rokers, de lengte van het verzuim is niet langer.

Gezondste bedrijf van Europa

Ruim 80 procent van de werkgevers geeft aan het belang in te zien van vitaliteit op de werkvloer. Dat stimuleert een positieve werkhouding en reduceert het

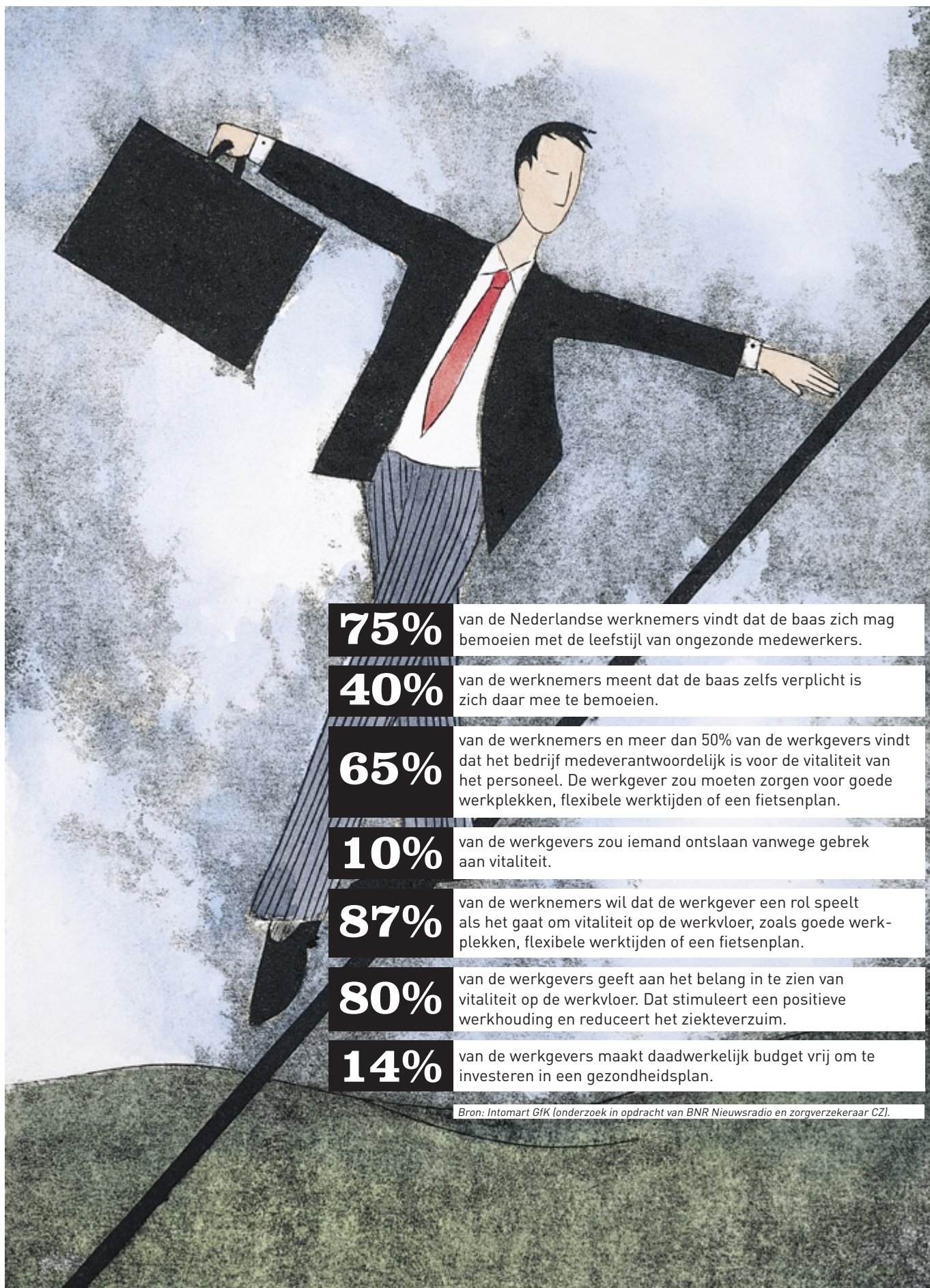
ziekteverzuim. Toch maakt slechts 14 procent van de werkgevers daadwerkelijk budget vrij om te investeren in een gezondheidsplan. Het goede voorbeeld geeft het Waterlandziekenhuis in Purmerend. Het regionale ziekenhuis met 1.200 medewerkers mag zich zelfs tot de twintig gezondste bedrijven van Europa rekenen. Het integrale gezondheidsbeleid met een stevig bewegingsprogramma was goed voor de Europese onderscheiding 'Excellent Practise in Workplace Health Promotion'. De gezonde aanpak in het Waterlandziekenhuis groeide de afgelopen jaren uit tot een breed programma 'Vitaal werken aan gezondheid' en vormt een van de hoofd ingrediënten van het strategisch beleid waarin gastvrijheid en service centraal staan. Medewerkers die vitaal zijn en met passie voor de zorg hun werk doen, zijn daarvoor de kritische succesfactor.

Vlizotrap vervangen voor vaste

De medewerkers van het Waterlandziekenhuis zijn te spreken over het gezondheidsbeleid en de inmenging van hun baas. Ook recent onderzoek van Intomart GfK onder werknemers wijst uit dat het gros (twee op de drie) vindt dat hun werkgever zich best mag bemoeien met de leefstijl van hun werknemer. Toch staat niet iedereen te juichen als de baas de bedrijfskantine omtovert tot biologisch restaurant of medewerkers met kerst een gratis fitnessabonnement aanbiedt, getuigen de vele reactie op internetplatforms. "Ik ben absoluut niet voor bemoeienis van de werkgever", zegt een respondent op de online opiniepagina van Trouw. "Het zal onuitvoerbaar en oneerlijk uitwerken. Voor je het weet eist je werkgever in een kongsi met de zorgverzekeraar dat je die gammele vlizotrap naar zolder vervangt door een vaste trap. Maar wie betaalt bepaalt. Zo bepaalt het Gerechtshof Arnhem in 2006 dat een werkgever het loon van een werknemer die →

Top 5
van sporten met de meeste acute blessures in een sportseizoen

1. Veldvoetbal
2. Volleybal
3. Turnen
4. Zaalvoetbal
5. Veldhockey



75%

van de Nederlandse werknemers vindt dat de baas zich mag bemoeien met de leefstijl van ongezonde medewerkers.

40%

van de werknemers meent dat de baas zelfs verplicht is zich daar mee te bemoeien.

65%

van de werknemers en meer dan 50% van de werkgevers vindt dat het bedrijf medeverantwoordelijk is voor de vitaliteit van het personeel. De werkgever zou moeten zorgen voor goede werkplekken, flexibele werktijden of een fietsenplan.

10%

van de werkgevers zou iemand ontslaan vanwege gebrek aan vitaliteit.

87%

van de werknemers wil dat de werkgever een rol speelt als het gaat om vitaliteit op de werkvloer, zoals goede werkplekken, flexibele werktijden of een fietsenplan.

80%

van de werkgevers geeft aan het belang in te zien van vitaliteit op de werkvloer. Dat stimuleert een positieve werkhouding en reduceert het ziekteverzuim.

14%

van de werkgevers maakt daadwerkelijk budget vrij om te investeren in een gezondheidsplan.

Bron: Intomart GfK (onderzoek in opdracht van BNR Nieuwsradio en zorgverzekeraar CZ).

30

DAGELIJKSE DOSIS

Komt u iedere dag voldoende in actie? U voldoet aan de beweegnorm als u minimaal 30 minuten per dag beweegt (vijf dagen in de week). Dit mag verspreid over de dag, in blokken van 10 minuten. Doe de beweegtest op www.30minutenbewegen.nl

zich vele malen arbeidsongeschikt meldde vanwege blessures opgelopen bij het zaalvoetbal, niet hoefde aan te vullen tot 100 procent. Daar kan ik wel enig begrip voor opbrengen. Stel het extreem; een werknemer besluit voortaan in het weekend te gaan kooivechten en meldt zich elke maandag ziek om te herstellen. Dat is toch niet werkbaar en betaalbaar? Als die werknemer weigert te stoppen met kooivechten en ontslagen wordt, moet de maatschappij dan maar WW verstrekken? Het is krabben aan de korst, maar de trend is overduidelijk dat er steeds meer gekrabd gaat worden. En dat gaat ons vrijheid en privacy kosten.”

Positieve aansporing of betutteling?

Wanneer slaan positieve aansporingen van de werkgever om in bemoeienis en betutteling? “Werkgevers mogen zich bemoeien met overgewicht en leefstijl indien deze (slechte) leefstijl consequenties heeft voor het uitvoeren van zijn of haar functie”, stelt Pascal Willems, advocaat bij Willems en Van Ommeren, een advocatenkantoor dat zich de laatste jaren heeft gespecialiseerd in de juridische kant van bedrijfsgezondheidszorg. De Sociaal Economische Raad (SER) deelt deze visie. In een advies over preventief gezondheidsbeleid stelt de SER: “Als een werknemer door een ongezonde leefstijl aantoonbaar slechter presteert, mag zijn werkgever hem daar wel degelijk op aanspreken. Bij een goede invulling snijdt het mes aan twee kanten: een goede kwaliteit van leven en optimale arbeidsmarktkansen voor werknemers, minder verzuim en betere prestaties voor bedrijven.” Gezondheidsprogramma’s moeten volgens de SER wel altijd op vrijwilligheid zijn gebaseerd. Werkgevers kunnen het sporten of stoppen met roken in privétijd niet opleggen. Gebeurt dit wel dan is er sprake van bemoeienis.

Ongezonde leefstijl in privétijd

Toch gaat het adagium ‘Wat een werknemer in zijn privétijd doet, gaat de baas niets aan’ niet altijd (meer) op. Als voorbeeld noemt Pascal Willems de rechtszaak rond een serveerster die werkzaam was in het Hyatt Regency hotel op Aruba. Ze werd ontslagen wegens cocaïnegebruik in privétijd. Dit hotel hanteert een zeer strikt anti-drugsbeleid dat onder meer inhoudt dat de werkgever willekeurig urinetests houdt om te controleren of de werknemers geen sporen van drugs in hun lichaam hebben. Willems: “Een werkgever kan in zijn

algemeenheid dergelijke tests niet verplicht stellen, maar in deze zaak had de werkneemster met het beleid ingestemd. De test bleek positief. De serveerster had de keuze om zelf ontslag te nemen of mee te werken aan een afkickprogramma. Niet ingaan op één van beide opties, zou ontslag betekenen. Dat laatste was het geval. De Hoge Raad rechtvaardigde het ontslag op staande voet omdat het Hyatt Recency belang had bij het handhaven van een smetteloze reputatie, bovendien was de werknemer uitvoerig geïnformeerd over het anti-drugsbeleid.” Toch is de uitspraak volgens Willems discutabel. “Je kunt je afvragen of het enkele feit dat er in het lichaam van de werknemer sporen van deze middelen zijn gevonden een ontslag op staande voet in alle gevallen rechtvaardigt, ook als de concrete invloed van de drugs op het functioneren niet is aangetoond.”

Leven beteren

Andersom zijn er ook voorbeelden van werknemers die er alles aan willen doen om gezonder te leven of van hun verslaving af te komen. Een 50-jarige gezagvoerder bij de KLM stelde voor, nadat hij enkele uren voor de vlucht werd betrapt op alcohol in zijn bloed, zich onmiddellijk te laten behandelen aan zijn alcoholverslaving. KLM wilde de piloot ontslaan omdat zij het vertrouwen in de vlieger had verloren, maar de rechter

“Werkgevers mogen zich bemoeien met overgewicht en leefstijl indien deze (slechte) leefstijl consequenties heeft voor het uitvoeren van zijn of haar functie”

verhinderde dit omdat de man als ziek moest worden beschouwd en hij proactief meewerkte aan een oplossing. Pascal Willems begrijpt de afwegingen die de rechter heeft gemaakt maar plaatst wel een kanttekening. “Je moet iemand wel een kans geven om zijn leven te beteren maar de risico’s en belangen waar de KLM mee te maken heeft, zijn dusdanig groot dat een andere uitkomst ook mogelijk zou zijn geweest.”

“Als een werknemer door een ongezonde leefstijl aantoonbaar slechter presteert, mag zijn werkgever hem daar wel degelijk op aanspreken”

Denri

Niet mensen met een normaal gewicht, maar juist mensen met matig overgewicht zijn het minst depressief. Dat geldt echter alleen voor mannen. Vrouwen met matig overgewicht en met een normaal gewicht hebben gemiddeld een even hoge depressiescore.
Bron: CBS

Alcohol- of drugsbeleid

Een gang naar de rechter in verband met een alcohol- of drugsverslaving komt volgens Willems niet heel vaak voor. “Veel verslaafden ontkennen hun verslaving of zijn juist bang dat dit naar buiten komt. Vaak leidt dat er toe dat dergelijke zaken onderling worden geregeld. Ook hebben veel bedrijven geen drugs- of alcoholbeleid, iets wat voor de uitkomst van een zaak van onderschat belang is. Ik geef regelmatig trainingen over alcohol- en drugsbeleid. Tijdens mijn laatste cursus gaven slechts twee van de 25 aanwezigen aan dat ze een dergelijk protocol hebben. Dat is extreem laag als je bedenkt dat alcohol- en drugsverslaving jaarlijks 2,5 miljard euro kosten aan verzuim, zorg en doorbetaling. Het is een groot en duur probleem, wat maar langzaam doordringt.”

Geen eenduidig antwoord

Terugkomend op de vraag: ‘Hoe ver reikt de verantwoordelijkheid van de werkgever op het gebied van

leefstijl?’, kunnen we concluderen dat zowel de werkgever als de werknemer vinden dat de baas een rol moet spelen in vitaliteit op de werkvloer. Maar de meningen lopen uiteen als het gaat om de grenzen van deze aansporingen. Als je het aan de SER en het FNV vraagt, moeten gezondheidsprogramma’s altijd op vrijwilligheid zijn gebaseerd. Arbeidsrechterlijk gezien mogen werkgevers zich bemoeien met overgewicht en leefstijl als deze (slechte) leefstijl consequenties heeft voor het uitvoeren van zijn of haar functie of de reputatie van het bedrijf. Praktijkvoorbeelden zijn er genoeg, zoals de serveerster die in privétijd cocaïne gebruikte en de te dikke scheepskok die door overgewicht functieongeschikt werd. Daarentegen zijn er ook werknemers die hun leefstijl willen veranderen, terwijl hun werkgever geen vertrouwen meer heeft, zoals het voorbeeld met de KLM-gezagvoerder. Er is dus geen eenduidig antwoord te geven. Alles blijkt samen te hangen met ziekte, functie, situatie, reputatie, motivatie en vertrouwen. ←

LANGER VITAAL DANKZIJ BEDRIJFSSPORTPROGRAMMA



Werknemers die deelnemen aan een sportprogramma via de werkgever voldoen zowel gedurende als drie maanden na afloop van het programma vaker aan de beweegnorm dan vóór de start van het bedrijfssportprogramma. Dit blijkt uit recent onderzoek van TNO, in opdracht van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen, uitgevoerd onder klanten van Stichting Sport & Zaken. Bij de start van het TNO onderzoek, gehouden onder 175 medewerkers van bedrijven die via Stichting Sport & Zaken een bedrijfssportprogramma organiseren, voldeed 21% van de werknemers aan de beweegnorm. Na afloop van het bedrijfssportprogramma voldeed 38% hieraan en drie maanden na afloop was dit aantal zelfs gestegen naar 42%. Ook blijkt dat het aantal inactieven (mensen met een grote achterstand op het gebied van bewegen) is gedaald van 7% bij de start, tot 5% drie maanden na afloop.

Sati Kaya pleit voor een intensievere samenwerking

Een win winsituatie

De weg naar optimale participatie is nog lang niet geëffend. De verschillende beroepsgroepen werken helaas nog te weinig samen. Het is geen onwil, het heeft meer met onwetendheid te maken. Waar ligt nu eigenlijk die synergie met andere beroepsgroepen? In een serie artikelen brengen we dit in kaart. Deze keer aandacht voor de onafhankelijk arbeidsadviseur.

TEKST Karen Feenstra | Axioma

Wat doet een onafhankelijk arbeidsadviseur?

“De functie arbeidsadviseur is ontstaan uit de Landelijke Cliëntenraad. Er bleek behoefte te zijn aan onafhankelijke adviseurs, bij wie klanten vrij en openlijk hun verhaal konden doen en die hen zouden informeren over hun rechten en plichten. Wij geven informatie en onafhankelijk advies op het gebied van werk en inkomen aan zowel werkgevers als werknemers en uitkeringsgerechtigden. We informeren iedere Nederlander op het gebied van voornamelijk sociale verzekeringen.”

Wat is het verschil met de arbeidsdeskundige?

“Het belangrijkste verschil is dat het advies van de arbeidsadviseur onafhankelijk en vrijblijvend is en dat van de arbeidsdeskundige niet. De arbeidsdeskundige kan advies geven over iemands belastbaarheid en arbeidsmogelijkheden, wat vervolgens consequenties kan hebben voor de uitkering. De arbeidsadviseur daarentegen is onafhankelijk, heeft geen bevoegdheden en is niet gebonden aan het UWV. Dat betekent dat de klant bij ons vrijuit kan praten, zonder dat het gevolgen heeft. Wij vertellen de klant bijvoorbeeld hoe een re-integratieproces in z'n werk gaat, wat hij/zij mag verwachten en wat diens rechten en plichten zijn volgens de wet. Wij zorgen dat de klant beslagen ten ijs komt, zodat hij/zij een goede gesprekspartner is voor de arbeidsdeskundige van het UWV en voor zichzelf kan opkomen.”

En wie zijn die klanten dan?

“Een klein deel, zo'n vijf procent, is werkgever. We adviseren hen over hun rechten en plichten, bijvoorbeeld in geval van ontslag van een werknemer. Bedrijven hebben vaak geen eigen arbeidsadviseur en schakelen ons voor dit soort zaken in. De rest is werknemer. Een zieke werknemer kan bijvoorbeeld moeite hebben weer terug te keren op de werkvloer, doordat de werkgever niet meewerkt. Wij vertellen de werknemer dan wat de mogelijkheden zijn. Veel klanten komen via de Cliëntenraad en onze eigen netwerk, maar de grootste stroom krijgen we via UWV. Ook veel arbeidsdeskundigen verwijzen hun klanten naar ons door.”

U doet dus in feite een stukje voorwerk voor de arbeidsdeskundige?

“Inderdaad. We verlichten het werk van de arbeidsdeskundige. Als de klant na een gesprek met een arbeidsadviseur weet waar hij/zij aan toe is, loopt het gesprek met de arbeidsdeskundige makkelijker. De arbeidsadviseur is, meer dan de arbeidsdeskundige, gespecialiseerd in wet- en regelgeving. Wij kunnen voor de klant bijvoorbeeld in een re-integratietraject de kortste weg naar werk uitstippelen. Daarbij vinden klanten het vaak spannend om met de arbeidsdeskundige te praten, omdat zo'n gesprek consequenties kan hebben. Dat is anders bij een gesprek met de arbeidsadviseur. Wij zijn er voor de klant. Alle informatie die klanten ons vertellen is vertrouwelijk. Dat zorgt voor een veilige



Door het hele land zijn onafhankelijke arbeidsadviseurs te vinden op vestigingen van UWV Werkbedrijf. Sati Kaya heeft als standplaats De Meern. Een overzicht van alle onafhankelijke arbeidsadviseurs is te vinden op www.onafhankelijkarbeidsadviseur.nl



“Wij verlichten het werk van de AD door in een re-integratietraject de kortste weg naar werk uit te stippelen”

SATI KAYA

Sati Kaya (43) startte in juli 2004 als één van de zeven eerste arbeidsadviseurs van Nederland. Dat aantal is inmiddels uitgegroeid tot tachtig adviseurs. Sati Kaya wordt net als haar tachtig collega's gedetacheerd door UWV of de gemeente. Het uitgangspunt van elke adviseur is het geven van zo uniform mogelijk, onafhankelijk advies. De inhoud van het werk varieert en wordt beïnvloed door landelijke ontwikkelingen en wijzingen in wet- en regelgeving. Over het algemeen heeft Sati Kaya veel te maken met klanten die ontslagen dreigen te worden of ontslagen zijn en een re-integratietraject in willen. De laatste twee jaar kwam de helft van de klanten echter voor advies in verband met een herkeuring bij de arbeidsdeskundige. De laatste tijd ziet ze een stijging van een vraag om advies over ontslagrecht.

sfeer, zodat de klant ook zijn angst en onzekerheid kan laten zien. Er ontstaat openheid. Een klant die bijvoorbeeld al twintig jaar in de WAO zit, kan bang zijn na een gesprek met de arbeidsdeskundige zijn zekerheid kwijt te raken. Door gesprekken met ons draaien klanten vaak naar de positieve kant en gaan ze ook de mogelijkheden zien die het UWV kan bieden. Als je weet waarover je spreekt, sta je sterker in je schoenen.”

Hoe gaat die samenwerking met arbeidsdeskundigen?

“In de regio Utrecht werken we regelmatig samen. Sommige arbeidsdeskundigen verwijzen intensief klanten naar ons door, juist om dat voortraject te doen, zodat zij efficiënter kunnen werken. Sommige arbeidsdeskundigen verwijzen in hun brief aan de klant al naar de mogelijkheid van een gesprek met een arbeidsadviseur. Het is goed dat wij in de kop van het proces worden ingeschakeld. Daar hebben de arbeidsdeskundigen ook voordeel bij. Maar het mag nog wel verder gaan van mij.”

Een intensievere samenwerking?

“Ik zou arbeidsdeskundigen aanraden in hun uitnodigingen standaard het advies op te nemen een vrijblijvend, informatief gesprek met de arbeidsadviseur aan

te gaan. Met namen en telefoonnummers erbij, om de drempel om contact op te nemen zo laag mogelijk te houden. In feite zorgen wij ervoor dat de klant vertrouwen krijgt in het UWV. De klant komt sowieso tegenover UWV te staan. Na een gesprek met ons is de kans groter dat er een win-winsituatie ontstaat. Ook tijdens een gesprek, als de arbeidsdeskundige merkt dat de klant erg emotioneel reageert of het niet eens is met de inhoud van het gesprek, kan de deskundige direct wijzen op de mogelijkheid een gesprek met een arbeidsadviseur aan te gaan, of de klant verwijzen naar een collega voor een tweede gesprek. Benoem de onrust bij de klant. Die durft niet altijd zijn gevoel te uiten uit angst dat het is zijn nadeel kan werken.”

Dat klinkt als een advies...

“Tijdens gesprekken over re-integratiemogelijkheden gaat men vaak voorbij aan de positieve kanten. De klant krijgt zoveel informatie. De arbeidsdeskundige kan vaker vragen of er behoefte is aan een tweede gesprek. Op zo'n moment neem je de klant serieus en nemen de zenuwen af. De klant krijgt beter inzicht in zijn eigen mogelijkheden en ziet UWV niet als zijn vijand. Een echte win-winsituatie.” ←

HARM brengt in 8 stappen

Monteren, sorteren, inpakken, werken in een kapsalon. Het zijn slechts enkele voorbeelden van handwerkzaamheden waarbij arm- nek- en schouderklachten op de loer liggen. De Hand Arm Risicobeoordeling Methode (HARM) is speciaal bedoeld om de gezondheidsrisico's te bepalen van taken waarbij mensen veel met handen en armen werken.

TEKST Merel Bevaart | Axioma

1 Taakduurscore

Allereerst wordt in kaart gebracht hoeveel tijd de werknemers per werkdag aan een specifieke taak besteden en hoe vaak deze taak per werkweek voorkomt. Alleen hand-armtaken die langer duren dan één uur per dag komen in aanmerking voor de beoordeling, maar beeldschermwerk wordt niet meegenomen in de HARM-methode. Verschillende taken die qua houding, krachtsinspanning en beweging op elkaar lijken, worden als één taak beoordeeld. Let goed op of er elke anderhalf uur een korte pauze wordt genomen.

Onderzoeksinstituut TNO ontwikkelde de HARM-methode in opdracht van het ministerie van SZW en in nauwe samenwerking met de Arbeidsinspectie. De eenvoudige te gebruiken methode bestaat uit een beoordelingsformulier en een handleiding, deze zijn allebei vrij te downloaden op de website Arboportaal. Via deze site is het ook mogelijk om de risicobeoordeling digitaal uit te voeren. Iedereen die verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf kan de HARM-methode inzetten. Bovendien is het een handige tool voor arbeidsdeskundigen. Er is geen voorkennis voor nodig en HARM is momenteel het enige instrument dat in korte tijd een betrouwbare meting oplevert van mogelijke fysieke overbelasting. Hoewel de HARM-methode is opgebouwd met kennis over risicofactoren en oordelen van deskundigen, is het niet mogelijk om er alle toekomstige effecten in relatie met arm-, nek- en schouderklachten mee te meten. Daarom is het belangrijk om ook alert te blijven op andere signalen van overbelasting, zoals gezondheidsklachten of verzuim. www.arboportaal.nl/HARM

2 Actieve hand-arm

Is de linker- of de rechterarm het meest actief tijdens de taak? Deze hand-arm wordt het meest belast, omdat die de grootste kracht levert of de meeste bewegingen maakt ten opzichte van de andere. Voor die arm moet de risico-beoordeling worden gemaakt. Het kan voorkomen dat de ene arm kracht levert en de andere arm veel bewegingen maakt. Vul dan voor beide armen een apart formulier in.

3 Krachtscore

Welke krachten levert de meest actieve hand-arm? Is dat heel licht, zoals het vasthouden van een potlood, of groot, zoals het gebruiken van zwaar gereedschap? Of iets er tussen in? Let op: als het gaat om krachtsinspanningen van meer dan zes kilo, dan moeten de gezondheidsrisico's via een andere methode beoordeeld worden.

6 Andere factoren

Ga na of er situaties voorkomen die van invloed zijn op de belastbaarheid tijdens het uitvoeren van de taak. Heeft de werknemer vaste pauzetijden, of kan hij die zelf indelen? Hoe is het klimaat van de werkruimte? Hoe is het contact met materiaal en gereedschap, draagt de werknemer handschoenen? Moet de werknemer zich goed concentreren?

risico's in kaart

4 Houdingsscore

Op het beoordelingsformulier staan diverse houdingen van hoofd/nek, schouder/bovenarm en pols/onderarm. Hoeveel procent van de totale taakduur zit de werknemer in deze houdingen? Dat is niet altijd gemakkelijk te bepalen. Houdt in dat geval een representatieve tijdsduur aan of observeer via een camera om het goed te kunnen beoordelen.

5 Trillingsscore

Deze stap hoeft alleen te worden gemaakt als een werknemer gebruikmaakt van trillend gereedschap. Als dat zo is, check dan of er in de handleiding iets staat over de trillingssterkte. Is er geen handleiding aanwezig, vertrouw dan op uw zintuigen. Hoe voelbaar zijn de trillingen? En in welke mate zijn ze zichtbaar?

7 Risicoscore

Tel de scores van stap 3 tot en met 6 bij elkaar op. Vermenigvuldig dit getal met de uitkomst van de taakduurscore uit stap 1. De uitkomst is de risicoscore.

8 Beoordeel het risico

Aan de hand van de tabel op het beoordelingsformulier is te zien of de risicoscore van de taak zich in de groene, oranje of rode zone bevindt. Groen betekent geen verhoogd risico op arm-, nek of schouderklachten voor nagenoeg alle werknemers die de taak uitvoeren. Bij oranje is er wel een verhoogd risico en is het belangrijk om maatregelen te nemen. Valt de risicoscore in de rode zone, dan is er een sterk verhoogd risico op gezondheidsklachten en zijn aanpassingen noodzakelijk. ←

“Ik ken de methode niet, maar het lijkt me zeker interessant omdat het preventief is in te zetten. Ik heb verschillende klanten in mijn bestand waarvoor het geschikt kan zijn.”

Marty van Tuel,
arbeidsdeskundige en mediator

“De HARM-methode is een praktisch instrument waar je mee aan de slag kunt om gevalideerd aan te geven wat de belastbaarheid is. Ik heb er nog niet mee gewerkt, maar momenteel heb ik een casus waarvoor ik het kan gebruiken.”

Paul Jeurissen van arbeidsdeskundig
adviesbureau P. Jeurissen Consult

“Het klinkt me goed in de oren. Het kan zeker ingezet worden door arbeidsdeskundigen, maar ik denk eerder aan een ergonoom, veiligheidskundige of arbeidshygiënist die het kan gebruiken.”

Dorothe Bieshaar,
arbeidsdeskundige bij ArboNed



Bent u dé spil voor Arbeid en Gezondheid in uw organisatie?

Adviseert u over inzetbaarheid, preventie, verzuim en reïntegratie?

Wilt u doorgroeien tot professioneel adviseur?

De Masteropleiding voor Arboconsultants

biedt u een:

- opleiding tot veelzijdig inzetbare professional op het gebied van Arbeid en Gezondheid
- geïntegreerde benadering van theorie en praktijk
- multidisciplinair opleidingsprogramma
- coachingstraject.

Wat leert u?

- (organisatiebreed) beleid ontwikkelen en implementeren
- verandertrajecten opzetten en uitvoeren
- klant- en kwaliteitsanalyses maken en optimaliseren
- effectief handelen als intern of extern adviseur.

U kunt zich inschrijven voor:

- de tweejarige (deeltijd) opleiding Master of Occupational Health
- het eenjarige kerntraject.

U kunt opleidingsonderdelen ook los volgen en tussentijds instromen.

Voor wie?

U bent arbeidshygiënist, veiligheidskundige, A&O-deskundige, arbeidsdeskundige, bedrijfsarts, bedrijfsfysiotherapeut, bedrijfsmaatschappelijk werker, preventiemedewerker, ergonom, P&O/HRM-deskundige of een andere professional op het gebied van arbeid en gezondheid op HBO⁺ niveau.

En heeft u interesse?

Bel dan de NSPOH voor een studiegids: 020 - 409 70 00. Of kijk op www.nspoh.nl/oac.

NSPOH



De NSPOH is hét opleidingsinstituut op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen beleid, onderzoek en praktijk.

De NSPOH werkt samen met AMC – UvA in de Academische Opleidings-werkplaats AMC/NSPOH. Andere samenwerkingspartners zijn o.a. Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO en RIVM.



HOUD AMREF FLYING DOCTORS IN DE LUCHT...

**Help Afrika om zelf
een menswaardig
bestaan op te bouwen.
Giro 8829 in Leiden.
Tel 071-5769476 of
www.amref.nl**



FLYING DOCTORS
SelfSupporting Africa

Onafhankelijk advies voorkomt juridische arbeidsongeschiktheid

Stop vastlopers

Werknemers die zich vastbijten in hun rechten en plichten, die 'juridisch arbeidsongeschikt' worden. Het komt helaas steeds vaker voor en dat is niet in ieders beste belang. Onafhankelijk advies kan de oplossing zijn. Het houdt de werknemer in beweging, kan weerstand wegnemen en deuren openen.

TEKST Catrien Funke en Peter Langedijk | Welder

Welder

Catrien Funke is adjunct-directeur en Peter Langedijk werkt als coördinator en adviseur bij Welder. Dit onafhankelijk kenniscentrum voor werk, sociale zekerheid en gezondheid slaat een brug tussen de leefwerelden van mensen met een gezondheidsprobleem of handicap en de systeemwerelden van wet- en regelgeving. Het perspectief van de cliënt is altijd het uitgangspunt. Doel is dat mensen beter kunnen omgaan met hun werkgever, bedrijfsarts, uitkeringsinstantie, re-integratiebedrijf of verzekeraar. www.vraag-welder.nl

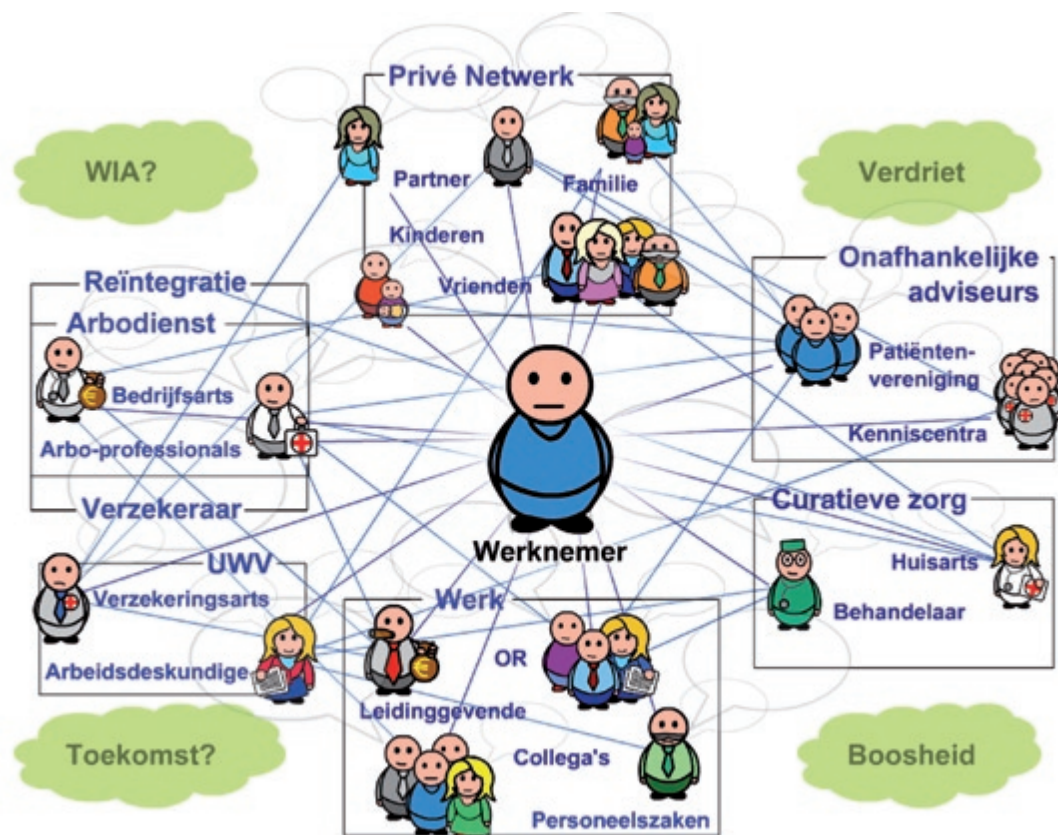
Jaap de Vries* zit ruim anderhalf jaar in de ziekte-wet vanwege een flinke hernia. Hij wil graag werken, maar heeft het gevoel dat zijn baas van hem af wil. Jaap benadert Welder. Een korte versie van zijn brief: "Ik voel me ernstig gefrustreerd. Ik doe niet waarvoor ik ben aangenomen. Van mijn werkgever mag ik dit aangepaste werk blijven doen, maar voor veel minder salaris. En ik weet niet of deze baan blijft bestaan. Hoewel het rapport van de arbeidsdeskundige al zeker twee maanden op het bureau van mijn baas ligt, heb ik nog steeds geen verstelbaar bureau. Bovendien is het bedrijf plotseling gewisseld van arbodienst. Ik ben bang dat mijn werkgever mij pas vlak voor het eind van de twee jaar dat hij mijn loon moet doorbetalen, tegemoet gaat komen. Maar dat het dan voor mij te laat is om fatsoenlijk te kunnen re-integreren. Straks zegt mijn werkgever dat hij er alles aan gedaan heeft om mij weer aan het werk te laten gaan om me vervolgens te ontslaan. Wat kan ik doen?"

Druk wordt hoger

Dit is een typerend praktijkvoorbeeld. Iemand die zeer met de situatie in de maag zit en informatie zoekt over rechten en plichten. De vragen en zorgen die bij Welder binnenkomen, gaan de laatste tijd steeds vaker over 'rechten en plichten bij terugkeer naar werk'. Door de slechte economische situatie neemt de druk op de relatie tussen werkgevers en werknemers toe. Bedrijven

moeten reorganiseren en kijken extra kritisch naar het functioneren van werknemers. Naast concrete gezondheidsproblemen – zoals bij Jaap het geval is – kan die druk mogelijk verzuim tot gevolg hebben. Daarnaast neemt de druk vanuit de overheid toe. Bezuinigingen op de sociale zekerheid vertalen zich in strengere eisen en het streven om mensen zo snel mogelijk uit een uitkeringstraject te krijgen. Er worden steeds meer eisen gesteld aan mensen die ziek zijn – wat kunnen ze nog wel? – en aan werkgevers om op een of andere manier passend werk te creëren. En er wordt aan mensen een uitgebreide bewijsvoering gevraagd om aan te tonen dat ze daadwerkelijk ziek zijn, niet kunnen werken, maar wel voldoende werken aan hun herstel en re-integratie. De werknemer zal soms ervaren dat de 'ziekte' niet wordt geloofd. Immers, als de bedrijfsarts bepaalt dat de werknemer kan werken en moet re-integreren, dan kan de werknemer dat voelen als 'die klachten vallen wel mee'. Deze ontwikkeling leidt weer tot medicalisering bij de werknemer, want hij zal alles in het werk stellen om aan te tonen dat er wel degelijk iets aan de hand is. Demedicalisering kan dus ook medicalisering in de hand werken als er te weinig begrip wordt getoond voor de gezondheidsbeperkingen. Pas als recht wordt gedaan aan de ervaring van de ziekte, zal een zieke medewerker open kunnen staan voor verandering en actie. →

* De naam van Jaap de Vries is gefingeerd.



Steeds ingewikkelder

Voor de werknemer wordt het extra ingewikkeld omdat hij vaak te maken heeft met zowel zijn reguliere behandelaar(s) als een bedrijfsarts en soms ook een re-integratiedeskundige. Op termijn komt ook de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van UWV in beeld. Als je door ziekte in een kwetsbare situatie zit, met

zoveel professionele partijen om je heen, is het lastig om eigen regie te voeren. Wij zien dat mensen onzeker worden en zich vastklampen aan hun rechten en plichten. Ze willen voor-

komen dat ze zichzelf in de vingers snijden door een verkeerde beslissing te nemen. Te vaak reageren mensen overhaast op voorstellen van de werkgever of uitkeringsinstantie en wordt er alleen nog maar via e-mail of brief gecorrespondeerd. Het gevolg is dat de werknemer zich meer en meer slachtoffer voelt. Hij wordt bij wijze van spreken 'juridisch arbeidsongeschikt'. Het is juist van groot belang dat de werk-

nemer de nieuw ontstane situatie in ogenschouw neemt en zelf de noodzakelijke stappen bepaalt om met het (werkende) leven door te kunnen.

Aha Erlebnis

Om de blijf-zitten-waar-je-zit problematiek te voorkomen of op te lossen, is het belangrijk dat mensen met hun vragen en problemen terecht kunnen bij iemand die geen belanghebbende is in de situatie. Een onafhankelijk adviespunt; een plek waar ze objectief antwoord krijgen op vragen, die ze minder snel stellen aan werkgever of uitkeringsinstantie. Een onafhankelijk adviseur kan helpen om deuren te openen. Dat was ook het geval bij Jaap de Vries. Een van onze adviseurs maakte duidelijk wat in die situatie de gebruikelijke gang van zaken is, schetste diverse scenario's en probeerde duidelijk te krijgen hoe Jaap zelf zijn toekomst zag. Door de vervolgstappen klein en overzichtelijk te houden en de consequenties daarvan in kaart te brengen, kreeg Jaap meer grip op de situatie. Hij voelde zich verantwoordelijker voor zijn eigen toekomst en kon zelf bepalen hoe verder te handelen.

Onafhankelijk advies zet het vizier van de werknemer weer op mogelijkheden en oplossingen



COLUMN

Voor veel mensen is het feit dat ze zelf actief kunnen en mogen zijn een 'aha Erlebnis'. Dat ze zelf een agenda kunnen opstellen, specifieke punten kunnen benoemen, kunnen aangeven waar ze naar toe willen. Kortom, zich realiseren dat zij medeverantwoordelijk zijn voor het resultaat van de re-integratie. Werkgevers, betrokken hulpverleners en uitkeringsinstanties waarderen zo'n opstelling; die zien ook liever een werknemer die met een eigen plan komt. Een werkgever wil beweging zien in plaats van het verschansen in juridische loopgraven.

Belang van onafhankelijk advies

Het is doodzonde dat mensen vastlopen in onzekerheid over hun positie en in juridisch getinte communicatie. Wie ziek thuis zit vanwege een conflict en zich volledig focust op de strijd om meer maanden salaris mee te krijgen, is niet bezig met de lange termijn. Zeker in het huidige economische klimaat doet een werknemer er verstandig aan om minder hoge eisen te stellen en om in gesprek te blijven.

Hulp bij het schetsen van de mogelijke stappen is bij uitstek een taak voor een onafhankelijk adviespunt. Die onafhankelijkheid is daarbij cruciaal. Onafhankelijkheid verschaft de persoon in kwestie namelijk rust, zekerheid en duidelijkheid, zodat het vizier weer op mogelijkheden en oplossingen is gericht.

Gezamenlijk belang

Helaas is er steeds moeilijker financiering te krijgen voor onafhankelijke adviespunten. Een veelgehoorde visie is dat de primaire uitvoerders van de sociale zekerheid en eerstelijns gezondheidszorg de mensen moeten kunnen helpen met al hun vragen. Daarbij wordt vergeten dat deze uitvoerder de vragen niet in hun volle breedte binnenkrijgen of de werkgerelateerde vragen niet herkennen. Welder moest de dienstverlening uit financiële overwegingen al inperken. Ook van andere initiatieven, zoals de aanwezigheid van onafhankelijk arbeidsadviseurs op de Werkpleinen, is de continuïteit hoogst onzeker. Het is daarom tijd dat stakeholders als het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zorgverzekeraars, inkomensverzekeraars, gemeenten en werkgevers realiseren dat het hebben van onafhankelijke adviespunten ook in hun belang is. Medefinanciering daarvan kan door het effect op de 'bewegingsbereidheid' en daardoor preventie van langdurige uitval en uitkering, positief uitwerken op hun begrotingen. ←

WW-uitkeringsgerechtigde dupe bij UWV Werkbedrijf

Sinds 2004 konden mensen met een WW-uitkering gebruikmaken van een zogenaamd Iro-traject (individuele re-integratie overeenkomst). Met een re-integratiebureau naar keuze stelden ze een trajectplan naar werk op en legden dit vervolgens ter goedkeuring voor aan UWV. In het voorjaar van 2010 kwam hier verandering in. Mensen met een WW-uitkering hoeven niet meer aan te kloppen voor een Iro-traject bij UWV Werkbedrijf. UWV heeft geen geld meer om deze trajecten te financieren. Voor alle duidelijkheid: voor mensen met een Wajong of andere uitkering van UWV geldt de nieuwe maatregel niet.

Een teleurstellende ontwikkeling. Natuurlijk, door de crisis vroegen meer mensen een WW-uitkering aan, waardoor er meer geld is uitgegeven dan gedacht. Maar nu worden mensen aan hun lot overgelaten. De ervaring leert dat wanneer je mensen bij een dreigend ontslag direct begeleidt naar werk, dit vaak goede resultaten oplevert. Nu dreigt echter het gevaar, dat mensen met een WW-uitkering het zelf moeten uitzoeken. En dat valt niet mee op de huidige arbeidsmarkt. Intensieve coaching en bemiddeling kunnen juist op termijn uitkeringsgelden besparen. Onlangs benaderde een slechtiende man mijn bedrijf. In juni kwam hij zonder werk te zitten. Vanwege zijn visuele handicap loopt hij vast op de arbeidsmarkt. Hij heeft het steeds alleen gedaan, maar wil – om een nieuwe teleurstelling te voorkomen – hulp bij het vinden van werk. Ik bespreek het een en ander met hem en geef hem tips. Hij komt vervolgens bij UWV Werkbedrijf om een WW-uitkering aan te vragen. Hier vertelt hij over het gesprek dat hij met mij gehad heeft en vraagt of hij een Iro-traject mag inzetten. De werkcoach van UWV Werkbedrijf kan de man helaas niets aanbieden. Tips als 'zet je c.v op werk.nl' en 'kijk op verschillende websites' wist hij zelf ook wel te bedenken. Onderzoeken hebben ons toch juist geleerd dat maatwerk altijd lonend is?

Michel van Lookeren

Eigenaar Buro Obol

Wetenschappelijke kennis hoort aan de basis te staan van een beoordeling. Maar dat is vaak niet beschikbaar als het gaat om re-integratie-inspanningen (de RIV-beoordeling). Casuïstiek komt wel in aanmerking. Daarom doet het UMCG/Rijksuniversiteit Groningen onderzoek naar de beoordeling van de re-integratie-inspanningen aan de hand van het re-integratieverslag.

TEKST Anna Muijzer en Sandra Brouwer (UMCG), met medewerking van Wout de Boer (TNO), Jan Geertzen en Johan Groothoff (UMCG)



SUCCESVOLLE
RE-INTEGRATIE
NAAR WERK

Wetenschappelijk onderzoek naar onderbouwing

RIV-beoordeling

De RIV-beoordeling is ontworpen om een oordeel te geven over het re-integratietraject van de zieke werknemer. Zijn alle inspanningen uitgevoerd om de beperkingen van de zieke werknemer te minimaliseren en de terugkeer naar werk te bevorderen? Deze terugkeer wordt beïnvloed door een groot aantal factoren. Maar er is weinig bekend over deze factoren die van belang zijn bij het bepalen van 'voldoende re-integratie-inspanningen'. De professionals gebruiken momenteel het RIV-beoordelingskader, dat is gericht op de procedurele aspecten van de beoordeling. De beroepsgroep vraagt echter om een inhoudelijke (wetenschappelijke) onderbouwing: welke persoonlijke en omgevingsfactoren zijn relevant voor de RIV-beoordeling?

Reden voor de afdeling Sociale Geneeskunde van het Universitair Medisch Centrum Groningen(UMCG)/Rijksuniversiteit Groningen om een promotieonderzoek te wijden aan de beoordeling van de re-integratie-

inspanningen aan de hand van het re-integratieverslag. Het onderzoek kan een bijdrage leveren aan verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen. Uit literatuuronderzoek blijkt dat er weinig kennis beschikbaar is over relevante persoonlijke en omgevingsfactoren voor de RIV-beoordeling. Daarom maken de wetenschappers in dit project gebruik van de kennis en expertise van arbeidsdeskundigen die deze beoordeling in de dagelijkse praktijk uitvoeren. Realistische casuïstiek uit de praktijk speelde daarbij de hoofdrol. Enerzijds is een overzicht gemaakt van de relevante persoonlijke en omgevingsfactoren, anderzijds is in kaart gebracht in hoeverre er consensus bestaat tussen arbeidsdeskundigen over het belang van deze factoren. Op basis van de verzamelde informatie en de gevonden factoren wordt een algemene methodiek ontwikkeld die mogelijk kan worden ingezet bij de RIV-beoordeling.



ERVARINGEN DEELNEMENDE ARBEIDSKUNDIGEN

Implicaties

De beschreven methode blijkt geschikt te zijn om binnen de RIV-beoordeling zicht te krijgen op de relevante factoren, en om hierin consensus te bereiken. De deelnemers (zowel de acteurs als de beoordelaars) gaven aan dat ze de deelname aan de focusgroepen zeer waardeerden. Ook vinden zij het belangrijk om op deze wijze bezig te zijn met de inhoudelijke verdieping van het arbeidskundig werkveld. Verder onderzoek zou moeten uitwijzen of deze methodiek bruikbaar is in de praktijk of in een andere context. In een reeds lopend project, gefinancierd door AKC en uitgevoerd door TNO en UMCG, wordt een vergelijkbare methodiek toegepast en geëvalueerd.

Lees verder op pagina 20

De onderzoeksmethode geeft in vier stappen weer hoe dit wetenschappelijke onderzoek een bijdrage levert aan de professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen. →

“Ik was toch wel verrast door het enthousiasme waarmee de deelnemers het rollenspel speelden en heb daardoor ook het idee dat er een goed beeld is ontstaan van de praktijk.”

Ab-Jan Feenstra

“De arbeidsdeskundigen verrichtten hun werkzaamheden zo serieus, dat ik niet het gevoel had dat het ‘gespeeld’ was. Dat betekent volgens mij dat de beoordeling RIV op een hoog niveau gebeurt.”

Kees Benus

“Als de RIV-toetsen in de alledaagse praktijk net zo grondig en nauwkeurig plaatsvinden als tijdens het rollenspel, is de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige als poortwachter enorm.”

Jaap Jan de Waard

1 Verzamelen casuïstiek

Omdat het project niet alleen kan worden gebaseerd op literatuur, staat de kennis en kunde van arbeidsdeskundigen centraal. Casuïstiek is daarvoor noodzakelijk. In samenwerking met de Werkgroep RIV van de Arbeidsdeskundigen Kenniskring Regio Noord zijn de criteria voor de casus vastgelegd. De casus moest volledig en realistisch zijn, maar niet te gecompliceerd. Er mocht bijvoorbeeld geen sprake zijn van meer aandoeningen en de werknemer diende voor het grootste deel van de re-integratieperiode beschikbaar te zijn. Voor de selectie van bruikbare casussen werd gebruik gemaakt van echte, geanonimiseerde gevallen die een goede weergave vormen van de dagelijkse praktijk bij de RIV-beoordeling. Dat resulteerde in drie casussen: twee op het gebied van lage rugklachten en één op het gebied van depressie.

2 Focusgroeponderzoek

Via contactpersonen bij de UWV-kantoren Assen, Emmen, Groningen, Leeuwarden en Utrecht werden arbeidsdeskundigen geworven voor deelname aan een focusgroeponderzoek. In totaal kwamen vier groepen van vijf tot acht arbeidsdeskundigen twee keer bijeen. De eerste keer om de geselecteerde casussen te beoordelen op re-integratie-inspanningen en de tweede keer om voldoende informatie te verzamelen en tot een goede discussie te komen. Zo werden alle relevante factoren verzameld, die van invloed zijn op de beoordeling. Dit zogeheten focusgroeponderzoek is een zeer geschikt middel om tot consensus te komen bij inhoudelijke vraagstukken. Bovendien is het een manier om wetenschap en kennis en kunde van experts (in dit geval arbeidsdeskundigen) te verenigen om zo relevante aspecten bij een RIV-beoordeling te inventariseren.

1^e bijeenkomst – argumenten verzamelen

Tijdens de eerste bijeenkomst beoordeelde elke arbeidsdeskundige een casus. Bij de beoordeling hadden de arbeidsdeskundigen de beschikking over het dossier, en konden zij contact opnemen met de werkgever, werknemer, verzekeringsarts en bedrijfsarts. De invulling van de rollen van deze personen waren van te voren uitgewerkt en werden gespeeld door arbeidsdeskundigen van de Werkgroep RIV. De arbeidsdeskundigen die een casus beoordeelden,

werd gevraagd om een oordeel te vellen over de re-integratie-inspanningen, en alle argumenten voor dit oordeel op te schrijven. Zij mochten hierbij niet onderling overleggen.

2^e bijeenkomst – stellingen verzamelen

In de tweede bijeenkomst werden de resultaten uit de eerste bijeenkomst besproken in een groepsbijeenkomst onder leiding van een dagvoorzitter (lid Werkgroep RIV) en een onderzoeker. De arbeidsdeskundigen moesten de gerapporteerde argumenten noemen en aangeven wat het belang van het argument is voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. Op deze manier werden zogenaemde gronden (onderbouwing) geformuleerd die bij elk argument hoorden. De dagvoorzitter leidde deze bijeenkomst en zag erop toe dat de beoordelaars door middel van discussie tot consensus kwamen over de achterliggende stellingen.

3 Factoren verzamelen

Nadat tijdens de tweede focusgroeptbijeenkomst de gronden waren verzameld, moesten deze worden geanalyseerd om vervolgens de relevante beoordelingsfactoren te kunnen benoemen en verzamelen. Een voorbeeld: 'Als er te lang onterecht wordt vastgehouden aan terugkeer in het eigen werk, worden re-integratiekansen gemist'. Hieruit kwamen de beoordelingsfactoren 'tijdigheid' en 'geschiktheid eigen werk'. De relevante factoren zijn vervolgens door de onderzoekers ingedeeld in persoonlijke factoren, bijvoorbeeld leeftijd, en omgevingsfactoren. Denk daarbij onder andere aan de relatie werkgever-werknemer. Uiteindelijk is een lijst met stellingen verzameld met daaraan factoren gekoppeld die van belang zijn voor de beoordeling van re-integratie-inspanningen.

4 Pilotonderzoek

Nu de factoren bekend zijn, moeten deze verwerkt worden in een methodiek om de re-integratie-inspanningen te kunnen beoordelen. Deze methodiek bevat de meest relevante aspecten rond de beoordeling van re-integratie-inspanningen, inclusief inhoudelijke toelichting. Daar wordt momenteel nog aan gewerkt, maar de toepassing van deze methode wordt nog dit najaar uitgetoetst in een pilotonderzoek. ←

“Inzicht in denken en handelen”

Willem Willems werkt bij CED Mensenwerk als senior-arbeidsdeskundige. Het Persoonlijk Competentie Dossier (PCD) is in zijn ogen van grote toegevoegde waarde voor zijn functie. “Werken aan mijn competenties levert voordeel op voor mijzelf én voor de mensen die ik begeleid.”

TEKST Karen Feenstra | Axioma

“Mijn werk is tweeledig: ik verricht arbeidsdeskundig werk en heb een coachende/begeleidende rol op het gebied van vakkennis en vakontwikkeling. Alle competenties komen daarbij aan bod! Voor mijn PCD besloot ik de competenties ‘Communicatie’ en ‘Besluitvaardigheid’ aan te pakken. Ik had het gevoel dat ik op die gebieden een stap voorwaarts kon maken. Ik wilde meer inzicht krijgen in het eigen denken en handelen en een gedragsverandering realiseren. Mijn plan van aanpak begon ik met een ‘360°-omgevingsverkenning’. Collega’s en mijn echtgenote vulden daarvoor een vragenlijst over mij in, die ik naderhand met ze besprak. Hun feedback was leerzaam en soms ook wel even slikken... Maar ik wilde er iets mee, dat voelde ik heel sterk. Ik formuleerde aandachtspunten voor mezelf en ben daarmee aan de slag gegaan.

Wat ik vooral heb geleerd, is stil te staan bij communicatie. Wat is mijn boodschap en hoe breng ik die over? Ik ervaar meer congruentie tussen gevoel en verstand. Mijn collega’s zien een verandering bij me. ‘Je bent meer open, in contact’, hoor ik dan. Dat doet me goed. Ik zit al vijftien jaar in het vak, heb zo veel kennis en ervaring, maar ik zie steeds beter dat het ook een gedragsvak is. Mooi dat ik opnieuw een uitdaging in mijn werk heb gevonden. Het is mijn overtuiging om mij in het arbeidsdeskundige vak niet alleen te richten op het vergroten van kennis, maar juist ook op gedragsontwikkeling. Wat mij betreft is dit onderdeel van professioneel gedrag. Dat hoort bij je vak, het begeleiden van mensen en het ontwikkelen van competenties.” ←

PERSOONLIJK COMPETENTIE DOSSIER



Naam:	Willem Willems
Bedrijf:	CED Mensenwerk (Capelle aan den IJssel)
Functie:	senior-arbeidsdeskundige
AD sinds:	1994, bij CED Mensenwerk sinds 2007
Competentie:	communicatie en besluitvaardigheid
Doel:	inzicht krijgen in eigen denken en handelen en het realiseren van gedragsverandering
Acties:	- Eindevaluatie met teammanager - Lezen: ‘Innerlijk Leiderschap’ van Ietje Lindermann en ‘Dromen, durven, doen’ van Ben Tiggelaar

Zien, horen en leren **van**

Arbeidsdeskundigen leren veel in de praktijk, maar hoe kunnen ze die kennis op een gestructureerde manier met elkaar delen en best practices omzetten in handvatten voor het eigen handelen? TNO Kwaliteit van leven en UMC Groningen doen in opdracht van het AKC onderzoek naar een instrument om via voorbeeldcasuïstiek van elkaar te leren.

TEKST Elzamarie Karsdorp



elkaar

Een werkneemster van een jaar of zestig heeft problemen met haar gewrichten. Ze kan een deel van haar werk niet meer doen en dit vraagt om aanpassingen in haar werkomgeving. Onder haar collega's ontstaat wantrouwen; ze hebben het idee dat zij het gewoon wat rustiger aan wil doen. De arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld om een inschatting te maken van de situatie en zijn oordeel te geven over een aantal complexe vraagstukken. Wat mag redelijkerwijs van de vrouw worden verwacht? Kan van collega's worden gevraagd dat ze haar taken overnemen? Wat betekent dit alles voor de werkgever in termen als tijd en geld?

Zomaar een voorbeeld van een situatie die arbeidsdeskundigen in hun werk kunnen tegenkomen. Het is tevens een van de vijf voorbeelden die aan de orde komen in het onderzoek AD-voorbeeldcasuïstiek.

Het voorbeeld illustreert een situatie die door arbeidsdeskundigen wordt beoordeeld op basis van de regels, maar waarbij ook hun kennis en hun eigen opvattingen een rol spelen.

Individuele afweging

Het doel van het onderzoek is het ontwikkelen van een methode voor het maken van voorbeeldcasuïstiek met deskundig, professioneel en wetenschappelijk commentaar. Centraal in dit onderzoek staan de beoordelingen van cliënten met de nadruk op wat iemand wel of niet meer kan. Als we belasting en belastbaarheid kon-

den uitdrukken in maat en getal, zou er geen probleem zijn, maar dat is in het vak van arbeidsdeskundige niet het geval. Mensen en situaties verschillen en dus zijn geen twee gevallen hetzelfde. De voorbeeldcasuïstiek moet dan ook worden gezien als een hulpmiddel en niet als een pasklare oplossing voor elk afzonderlijk geval. "Het zou misschien gemakkelijk zijn, maar het zal zelden voorkomen dat de oplossing erin staat", zegt Wout de Boer van TNO. "Het blijft een individuele afweging. Mensen en situaties verschillen. Iedere cliënt is uniek. Wel kunnen arbeidsdeskundigen hiervan leren en er ideeën en inspiratie uit opdoen."

Daar komt nog bij dat een beoordeling geen exacte wetenschap is, maar een professionele activiteit waarin kennis en maatschappelijke normen een belangrijke rol spelen. De Boer: "Bij de beoordeling van een cliënt hangt veel af van de eigen, professionele instelling van de arbeidsdeskundige. Het gaat daarbij niet alleen om kennis, maar vaak ook om zijn persoonlijke opvattingen. Als je als arbeidsdeskundige je werk goed wilt doen, zullen je eigen opvattingen moeten sporen met die van de hele beroepsgroep. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om maatschappijopvattingen. Wat kan je redelijkerwijs verwachten van iemand in een moeilijke situatie? Moet je iemand tegemoetkomen of uitdagen? De regels volgen of ruimte laten?"

In het onderzoek zijn nu vijf casusbeschrijvingen uitgekozen. Deze worden in de projectgroep besproken op compleetheid en andere aspecten die er specifiek en bijzonder aan zijn. Hierbij worden vragen gesteld als: wat deed en vond de arbeidsdeskundige bij dat stukje van de beoordeling? Waarop was dat gebaseerd? Had het ook anders gekund en hoe dan? De antwoorden op dit soort vragen vormen het commentaar dat de casus meerwaarde moet geven ten opzichte van een gewone interviewsessie. Waar mogelijk worden de commentaren wetenschappelijk onderbouwd. →

AKC

Het AKC zet zich in voor de verdere professionalisering van het beroep en het vak van de arbeidsdeskundige. Het AKC entameert wetenschappelijk onderzoek en heeft hiervoor een eigen onderzoekprogramma opgezet: Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen.



De Nederlandse beroepsbevolking bestaat uit 10,9 miljoen mannen en vrouwen. Van deze totale beroepsbevolking participeert 70,7% op de arbeidsmarkt.

Bron: CBS

Behoeftte aan onderbouwing

Er blijkt onder arbeidsdeskundigen veel behoefte te bestaan om de oordeelsvorming en het geven van indicaties voor interventies professioneel te beargumenteren en te onderbouwen. De protocollen en richtlijnen die gebruikt worden, zijn nog nauwelijks wetenschappelijk getoetst. De gewetensvraag die een arbeidsdeskundige zichzelf kan stellen: 'Hoe weet ik dat ik volgens de professionele standaard heb gewerkt en hoe overtuig ik anderen daarvan?' is volgens de onderzoekers nog niet goed te beantwoorden.

“We hopen dat arbeidsdeskundigen van de voorbeeldcasuïstiek leren en er inspiratie uit opdoen”

“Arbeidsdeskundigen zijn een professionele beroepsgroep en in de praktijk zal het uiteraard geen willekeur zijn wat ze doen, maar er is weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan”,

stelt De Boer. Het onder-

zoek past dan ook perfect in het onderzoeksprogramma van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, dat met deze en andere onderzoeken streeft naar een verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen. Tjeerd Hulsman van het AKC: “Met dit instrument kunnen arbeidsdeskundigen casuïstiek meer gestructureerd bespreken en beter vastleggen. Het is ook belangrijk dat de casuïstiek beschikbaar komt voor collega's en dat dit gestandaardiseerd en onderbouwd door feiten en gegevens gebeurt. Er is denk ik behoefte aan een systematische verspreiding van praktijkkennis.”

AD-prudentie

Het idee achter dit onderzoek is gebaseerd op dat van de jurisprudentie. Rechters passen algemene regels toe bij individuele gevallen die telkens weer anders zijn, maar maken daarbij gebruik van uitspraken van andere rechters. Daarbij passen rechters dus wetten toe, maar scheppen tegelijkertijd levend recht waarmee ze de kwaliteit en actualiteit van de rechtspraak ondersteunen. Verzekeringsartsen werken op vergelijkbare wijze met mediprudentie, na een advies daartoe van de Gezondheidsraad. “Dit moet dus voor arbeidsdeskundi-

gen ook mogelijk zijn”, zegt De Boer. Hij stelt dat het dan niet bij de vijf in het onderzoek beschreven casussen moet blijven. “Zoiets werkt alleen als er heel veel van zijn.”

In het project AD-voorbeeldcasuïstiek wordt onderzocht of het voorbeeld van de jurisprudentie en de mediprudentie ook toepasbaar is voor arbeidsdeskundigen. AD-prudentie dus. Hierbij wordt uitgegaan van de reële dagelijkse casuïstiek van arbeidsdeskundigen en dus maken zij zelf ook deel uit van de projectgroep. De leden van deze projectgroep werken bij grote bedrijven, UWV, re-integratiebureaus en verzekeringsmaatschappijen. De Boer: “TNO voert dit onderzoek uit in samenwerking met UMC Groningen, omdat wij beiden veel onderzoek hebben verricht op het gebied van arbeid en gezondheid. Wij stellen de methodieken op en bieden de kennis aan die nodig is, maar de inhoud komt van de arbeidsdeskundigen zelf. Het zijn dus voornamelijk arbeidsdeskundigen die dit project dragen. Als TNO helpen wij om dit project tot een goed einde te brengen, maar dit initiatief moet uit de beroepsgroep zelf komen.”

Lastige gevallen

Henk de Langen is een van de arbeidsdeskundigen die meewerkt aan dit project. “Ik heb een wetenschappelijke achtergrond en ik vind het leuk om te kijken hoe we het vak meer wetenschappelijke verdieping kunnen geven. Ik vind rapportages heel belangrijk en het is goed als daar kritisch naar wordt gekeken. Dat houdt je een spiegel voor en dat is niet alleen belangrijk voor jou persoonlijk, maar ook voor de collega's die na je komen. We zijn eigenwijze mensen die het zelf allemaal het beste denken te weten, maar de meesten van ons beseffen dat we ons werk ook bespreekbaar moeten maken.”

In zijn werk als arbeidsdeskundige bij het UWV in Almere zou AD-prudentie De Langen regelmatig van pas kunnen komen. “Bij het UWV volg je een ingezette lijn. We streven ernaar om hierop voort te borduren, zodat we bij vergelijkbare gevallen in onze beoordeling niet te ver uiteenlopen. Maar van tijd tot tijd zitten er echt lastige gevallen bij. Er zijn weliswaar allerlei regels, maar

ONDERZOEK IN HET KORT

Wie:	TNO Kwaliteit van Leven, UMC Groningen, een projectgroep en een begeleidingsgroep bestaande uit arbeidsdeskundigen.
Wat:	Onderzoek in opdracht van het AKC waarbij een gefundeerde, praktische methodiek wordt ontworpen voor het opstellen van casuïstiekbeschrijvingen met deskundig, professioneel en wetenschappelijk commentaar.
Hoe:	Er wordt een methodiek ontwikkeld voor het maken van voorbeeldcasuïstiek. Deze wordt geïllustreerd door vijf voorbeeldcasussen. De methodiek wordt vervolgens overgedragen aan de beroepsgroep.
Waarom:	Het vak van arbeidsdeskundige wordt zeer divers uitgeoefend en is nog weinig wetenschappelijk onderbouwd. De praktische knowhow die is opgebouwd, kan worden gebruikt om het vak wetenschappelijk te verantwoorden.
Wanneer:	Het onderzoek wordt in november afgerond. De resultaten worden op 25 november gepresenteerd op het eerste wetenschappelijke congres van de NVvA en het AKC.

soms kom je in een gebied terecht waarbij je denkt: ga ik links- of rechtsaf? Bij die afweging spelen ook je eigen normen en waarden een rol. Je gaat dan te rade bij een collega of bespreekt dit in het OT-overleg waarin we elke veertien dagen casuïstiek bespreken. Ook is er elke zes weken een OT-overleg met collega's van andere kantoren en met collega's van buiten UWV. Bij gecompliceerde gevallen kun je niet tot een volgend overleg wachten. Het zou dan handig zijn als we bijvoorbeeld een site kunnen raadplegen."

Arbeidsdeskundige Dorothe Mulders hoopt vooral dat dit onderzoek leidt tot meer uniformiteit. "Arbeidsdeskundige is een overkoepelende naam, maar we werken in zo veel verschillende rollen. Toch moeten we een gemeenschappelijke basis hebben in methodieken en dat die methode niet alleen wordt bepaald door de persoon die hem uitvoert. Meer uniformiteit is belangrijk voor onszelf, maar ook voor samenwerkingspartners en onze klanten. Ik hoop dat dit onderzoek hieraan kan bij-

dragen", zegt ze. Mulders vindt het ook interessant dat rapportages in dit onderzoek een belangrijke rol spelen. "Voor de ontwikkeling van het vak is het goed dat iemand anders eens naar die rapportages kijkt en vragen stelt als: 'Hoe kom je erbij?'. Als arbeidsdeskundigen dat alleen maar zelf doen, ben je de slager die zijn eigen vlees keurt."

Steentje bijdragen

Aan het einde van het jaar worden de resultaten van dit onderzoek gepresenteerd op het eerste wetenschappelijke congres van NVvA en het AKC. Hierna is het aan de arbeidsdeskundigen zelf om het stokje over te nemen en met de ontwikkelde methodiek aan de slag te gaan. "Ik hoop dat dit onderzoek goed landt bij de groep en dat arbeidsdeskundigen zich hierdoor uitgedaagd voelen om dit zelf verder op te pakken. Het zou zo moeten zijn dat elke arbeidsdeskundige eens per jaar een bijdrage levert door een praktijkvoorbeeld te beschrijven", zegt Wout de Boer. Hij heeft goede verwachtingen van dit vervoltraject. "Arbeidsdeskundigen zijn heel praktische mensen die graag willen leren uit de praktijk. De arbeidsdeskundigen die ik hierover heb gesproken, zijn in ieder geval heel enthousiast over het idee." ←

"Er zijn allerlei regels, maar soms kom je in een gebied terecht waarbij je denkt: ga ik links- of rechtsaf?"

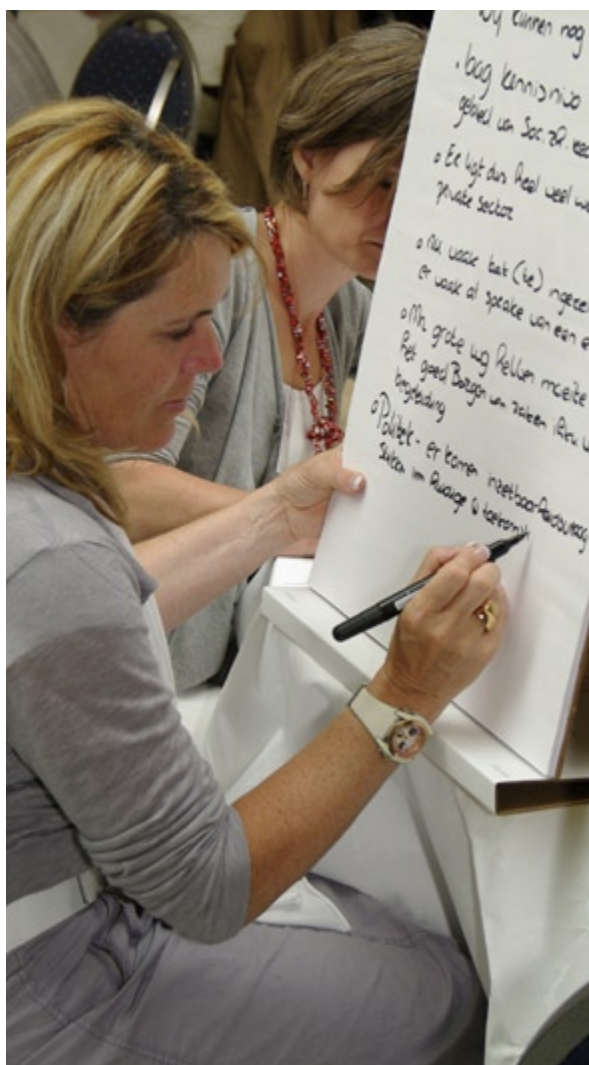


Discussieleider Rob de Wilde legt uit wat de Large Scale Event-methode inhoudt.

Arbeidsdeskundigen discussiëren over toekomst van het vak

Morgen is alles anders

FOTOGRAFIE Wim Otto | UWV



Alle ideeën worden op papier gezet.

Bezuinigingen zetten de komende jaren het mes in onze sociale zekerheid. Nederland verandert. Het werk van de arbeidsdeskundige komt hiermee in een ander daglicht te staan. Tijd voor de NVvA om met haar leden de dialoog aan te gaan over de toekomst van het vak. De Creative Campus van Almere was onlangs het decor voor een interessant congres met vijf thema's als belangrijkste resultaat die aan de basis zullen staan van een nieuw strategisch plan.



Yvette van Woerkom neemt een kijkje bij de stand van sponsor UWV SMZ.



Martin Poppen doet verslag van de uitkomsten van het groeps gesprek.



Monique Klompé kijkt tevreden terug op een constructief congres.



Prof. dr. Josse van Steenberghe plaatste twee eeuwen sociale zekerheid in perspectief.



Bart Kiers zorgt voor een muzikaal intermezzo. Hij smeedde alle dialogen samen tot een lied.



In 24 groepen gaan de arbeidsdeskundigen met elkaar in gesprek. André Fenne- man noteert de bevindingen van zijn groep.



Over de toekomst van het vak raakt de arbeidsdeskundige nooit uitgepraat.

Noteer alvast in uw agenda

De thema's voor de toekomst die tijdens dit congres zijn vastgesteld vormen in combinatie met de onderzoeken die momenteel bij het AKC lopen de basis voor het gespreksonderwerp van het eerste wetenschappelijke congres van de NVvA en het AKC. Dit congres wordt gehouden op *donderdag 25 november*.

Aan het werk met niet aangeboren hersenletsel

Complex, maar niet onmogelijk



Miel Verstappen

Re-integratiespecialist Jobstap en projectleider Kopkracht

“Wat de re-integratie naar werk complex maakt, is de zeer versnipperde en verspreide kennis van NAH. Bovendien variëren de profielen sterk in opleidingsniveau, leeftijd, karakter en letsel. Voor deze mensen bestaat geen kant-en-klare aanpak. Je moet per individu de diepte in en zorgen dat ook de thuissituatie op orde is. Dat vergt veel tijd, aandacht, maar bovenal een goede diagnose en intensieve samenwerking tussen gespecialiseerde revalidatiecentra en re-integratiespecialisten. Kopkracht, HEADwerk en Brainpower hebben deze ingrediënten in zich.”

Werknemers die getroffen zijn door hersenletsel (NAH) willen het liefst zo snel mogelijk weer aan het werk. Meestal blijkt dit niet mogelijk. Ze hebben last van concentratiestoornissen, geheugenverlies en hun vermogen tot plannen is vaak sterk verminderd. Herkenning, erkenning, maatwerk en multidisciplinaire samenwerking zijn nodig om deze mensen succesvol te re-integreren naar regulier werk.

TEKST Paulien de Jong | Axioma



Wim van den Berg

AD, manager Rozij Werk en projectleider Brainpower

“Mensen perspectief bieden die in het verleden vaak geen kans kregen. Brainpower is een goed gecoördineerd project dat ons als re-integratiespecialist voor deze complexe doelgroep beter op de kaart heeft gezet. Ze zijn gebaat bij goed onderzoek naar mentale belastbaarheid en neuropsychologisch onderzoek.”

Yasmin Ellouz is 21 jaar als ze een epileptische aanval krijgt. Ze belandt op de intensive care en wordt enkele weken kunstmatig in coma gehouden. Onderzoek wijst uit dat ze een hersenontsteking heeft, veroorzaakt door Pfeiffer. Yasmin lijkt aanvankelijk goed uit haar coma te ontwaken. Totdat ze haar studie International Business en Language weer oppakt. Ze heeft moeite met concentreren, kan de theorie slecht onthouden en is snel moe. Het blijkt de erfenis van (niet aangeboren) hersenletsel.

Inschatten mogelijkheden

Naar schatting lopen in Nederland elk jaar zo'n honderdduizend mensen hersenletsel op door ziekte of een ongeval. Andere oorzaken zijn infectieziekte, hersentumor, ziekte van Parkinson, multiple sclerose, complicaties bij een operatie en zuurstofgebrek na bijvoorbeeld een reanimatie of bijna-verdrinking. Iemands leven kan er



ingrijpend door veranderen. Met name het werkzame leven na het letsel kan heel anders zijn dan daarvoor. Ze ervaren vaak problemen met aandacht, concentratie, geheugen en planning. Ze zijn trager en sneller vermoeid. Lastig is dat je het meestal niet aan hen ziet. Ten onrechte wordt vaak gedacht dat iemand volledig is hersteld. "Dat bemoeilijkt de re-integratie naar werk", vertelt UWV-arbeidsdeskundige Aad Smit. Hij is mede-initiatiefnemer van het regionale re-integratieproject HEADwerk voor mensen met NAH in de regio Oost-Brabant (Eindhoven, Helmond, Tilburg en Den Bosch). HEADwerk startte op 1 september 2006 een experiment om mensen met NAH én een Wajong- of WIA/WAO-uitkering naar betaald werk toe te leiden. De samenwerking rond NAH liep niet goed. Het inschatten van de juiste arbeidsmogelijkheden door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen bleek geen gemakkelijke taak: je krijgt namelijk

niet altijd wat je ziet en hoort. Het UWV wilde meer informatie over de succes- en faalfactoren van re-integratie van mensen met NAH. Daarnaast is het project voor een deel het vervolg op het project Arbeidsparticipatie voor mensen met NAH dat NIZW-zorg (nu Vilans) in 2005 heeft afgerond. Uit de vele aanmeldingen in zeer korte tijd (binnen zes maanden hadden meer dan het dubbele aantal mensen zich gemeld voor een re-integratietraject) blijkt dat HEADwerk voorziet in een behoefte. Via HEADwerk ondergaat iemand met NAH tijdens de revalidatie een neuropsychologisch- en duurbelastbaarheidsonderzoek. Op basis van de uitkomsten wordt een vervolgtraject vastgesteld en eventueel een werkervaringsplaats gezocht. Die aanpak blijkt te werken. Sinds eind 2006 zijn via HEADwerk ruim honderd trajecten gestart. Een groot aantal mensen stroomde door naar regulier werk, voor sommige andere bleek dagbesteding het hoogst haalbare. →



Yasmin Ellouz

NAH-ervaringsdeskundige:

"Via revalidatiecentrum Blixembosch kreeg ik de kans om deel te nemen aan HEADwerk. Uit het neuropsychologisch functieonderzoek bleek dat ik op HBO-niveau kan functioneren, mits aan bepaalde randvoorwaarden wordt voldaan, zoals aangepaste werktijden, een rustige werkomgeving, geen werkdruk en als geheugensteuntje dagelijks een logboek bijhouden. HEADwerk is een belangrijke succesfactor geweest in mijn traject naar werk. Door hun kennis en begrip hebben ze mij veel zorgen uit handen genomen. Mijn belastbaarheid zal niet meer toenemen, maar ik heb geleerd er zo efficiënt mogelijk mee om te gaan."

MEER NAH-INFORMATIE EN NUTTIGE LINKS

- HEADwerk → www.headwerk.nl
- Rapport HEADwerk / Studiemiddag 'Werken met NAH' (2009) → www.vilans.nl
- Hersenletselcongres, 4 november 2010 → www.hersenletselcongres.nl
- Basiscursus Professioneel begeleiden van cliënten met hersenletsel bij arbeidsintegratie (24 september, 8 oktober, 5 november, 19 november) → www.axonleertrajecten.nl

Kijken naar mogelijkheden

De kracht van HEADwerk? Aad Smit: "Dat al tijdens het revalidatietraject kan worden gekeken naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Iemand die bijvoorbeeld net is afgestudeerd en bij wie NAH ontstaat, zou voorheen, na revalidatie direct op zijn of haar niveau verder willen studeren of werk zoeken. Vervolgens zou hij of zij met vallen en opstaan constateren dat dit niet meer lukt en Wajong aanvragen. Pas bij het UWV zouden we kijken naar de re-integratiemogelijkheden en bij een willekeurig re-integratiebureau een traject inkopen. En dan maar hopen dat het goed gaat. HEADwerk kan aan het eind van het revalidatieproces al een voorstel doen voor een voorschakel- of bemiddelingstraject en dit voorleggen aan de arbeidsdeskundige. De werkbelastbaarheid kan beter in kaart worden gebracht. Bovendien kan de testperiode ook voor de klant veel informatie over wat wel en niet lukt geven, waardoor de uiteindelijke werkinpassing succesvoller zal verlopen."

Het succes in de regio Oost-Brabant heeft partners in Arnhem-Nijmegen geïnspireerd tot een soortgelijke aanpak in *Kopkracht* en *Brainpower* in Zwolle. ←



Louis van Herk

Trajectbegeleider HEADwerk

"Mensen met niet aangeboren hersenletsel zijn een onbekende en onzichtbare doelgroep. Het kan iedereen overkomen en vaak gaat het om onzichtbare gebreken, zoals concentratievermogen, problemen met het korte termijngeheugen, het kunnen schakelen en andere cognitieve processen. Je ziet en hoort op het eerste gezicht niets aan ze. Vaak ontbreekt bij hen het nodige ziekteinzicht en het liefst gaan ze verder met hun oude leven. Met als gevolg dat de kans groot is dat belastbaarheid door de arbeidsdeskundige of verzekeringsarts wordt overschat. Eenmaal aan het werk vullen ze hun leven wurmend en wringend in. De balans tussen werk en privé is verstoord."



Lot Akkermans

NAH-ervaringsdeskundige

"Ik heb NAH als gevolg van een herseninfarct op mijn zestiende en kan daardoor niet volledig werken. Via Jobstap kwam ik in 'Kopkracht' terecht. Ik zat zes maanden in revalidatiecentrum Groot Klimmendaal. Door arbeidsrevalidatie leerde ik meer over mijn beperkingen en werkte ik aan mijn zelfvertrouwen. Dat was hard nodig. Ik werd in baantjes vaak weggestuurd vanwege mijn lage tempo en ongeremde gedrag. Jobstap hielp me aan mijn baan bij Stichting Zorgcentra Rivierenland. Daar werk ik nu 16 uur per week. Mijn collega's hebben begrip voor me, ik kan hier in mijn eigen tempo werken en ik word door niemand gepusht. Werk geeft me de structuur die ik nodig heb."

ONDERZOEK DEELNEMEN, GEVEN EN ZIJN

Komen tot regionale ketenzorg, deskundigheidsbevordering, betere voorlichting en uitwisseling en werken aan beeldvorming. Een groot aantal aanbevelingen uit het onderzoek Deelnemen, geven en zijn (november 2009), een onderzoek in opdracht van de Hersenstichting, komen overeen met de ervaringen die zijn opgedaan met HEADwerk, Brainpower en Kopkracht. Andere aanbevelingen zijn: betrouwbare incidentiecijfers, delen van ervaringskennis, onderzoek naar de participatie van jongeren met NAH en andere vormen van hersenletsel. Het onderzoek over sociaal maatschappelijke participatie van mensen met niet-aangeboren hersenletsel werd uitgevoerd door de afdeling Metamedica van het VU Medisch Centrum. Uniek is dat de beleving en ervaring van getroffen personen centraal staan.

> [kijk voor het onderzoeksrapport op: www.hersenstichting.nl](http://www.hersenstichting.nl)



De lerende adviseur

Wat is professionalisering en wat niet? Hoe werk je aan professionalisering en is dat meetbaar te maken? Ben je er als senior op een andere manier bezig dan als junior? Is het beroep van adviseur wel een professie? Met deze vragen gingen Dubbeldam en Goedmakers aan de slag in het boek 'De lerende adviseur, trends in professionalisering'.

TEKST Charlotte Boersma

'De lerende adviseur' is opgebouwd rond drie sporen: verhalen over professionalisering, onderzoek naar wat professionalisering betekent voor junior, medior en senior adviseurs en interviews met bureauhoofden en verantwoordelijken voor professionalisering. Het boeiende van dit boek is dat op alle vragen verschillende antwoorden mogelijk zijn. Het boek levert een warm betoog voor voortdurende persoonlijke en professionele ontwikkeling. Hoewel de professional veel in de praktijk leert, is hij door de voortdurend veranderende omgeving genoodzaakt kennis, kunde en vaardigheden op peil te houden. Mathieu Weggeman, spreker op het voorlaatste AD-congres had het al over de halfwaardetijd van kennis. Hij is een van de professionals die in dit boek aan het woord komt. Volgens Weggeman zijn er drie fasen van adviseren, twee waarin je de basis legt en waar je doorheen moet om in de derde te komen. Deze derde fase belooft wat: het adviseren als art, de troubadour. De criteria waaraan professionals moeten voldoen om succesvol te functioneren liegen er niet om, en tonen nog maar weer eens het nut van het BCD en PCD: vakinhoudelijke capaciteit, ontwikkelingspotentie, creativiteit, initiatief en ondernemerschap, samenwerkingsbereidheid, blijvende betrokkenheid... Troubadour of niet, het boek staat vol matrices, zandlopers, curves en cirkels, gekoppeld aan theorieën over leren, succes, valkuilen, waarden, normen en reflectie. Voor iedereen met interesse in professionaliseren, adviseren en hoe toch in hemelsnaam in de veelheid van theorieën al lerende het overzicht te bewaren, is dit boek absoluut de moeite waard. ←

DE LERENDE ADVISEUR

TRENDS IN PROFESSIONALISERING

Geschreven door Marjo Dubbeldam en Wilfred Goedmakers

Een uitgave van Mediawerf Uitgevers

ISBN 978 9490463021

€ 32,50



LEES OOK:

DE TOEKOMST VAN PROFESSIONALS

Geschreven door Frans Kwakman

Een uitgave van Academic Service

ISBN-13: 9789052615745

€ 21,95



ADVIESVAARDIGHEDEN

Geschreven door Marieta Koopmans

en Carla Schroër

Een uitgave van Thema

ISBN-13: 9789058714817

€ 13,95



Volop aansluiting bij maatschappelijke ontwikkelingen

Thema's tweede onderzoeksrunde AKC bekend

Arbeidsdeskundigen staan door hun werk middenin de ontwikkelingen rondom de sociale zekerheid, zorg en economie. Daarom laat het bestuur van de NVvA zich twee keer per jaar door haar Raad van Advies bijpraten over deze ontwikkelingen. Bij deze gelegenheid legde het AKC ook de nieuwe onderzoeksthema's voor. Die lijken zeer goed aan te sluiten bij de trends die de Raad van Advies ziet.

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

De Raad van Advies – waarin onder meer de top van de publieke en private verzekeraars, werkgevers- en werknemersorganisaties, wetenschappers en beleidsspecialisten vertegenwoordigd zijn – ziet voor de komende periode diverse hoofdlijnen, die van belang zijn voor de ontwikkeling van het arbeidsdeskundige vak:

- Alle regelingen in het kader van de sociale zekerheid hebben als focus 'Deelname naar vermogen'. De wens is dat elke Nederlander zo lang mogelijk bijdraagt aan de economie. Dat betekent eigen verantwoordelijkheid waar dat kan en kansen op werk creëren voor mensen die hier ondersteuning bij nodig hebben.
- Een toename van zzp'ers, die past in de trend dat steeds meer mensen het heft in eigen handen nemen als het gaat om arbeidsparticipatie.
- Uitkeringsregelingen zullen steeds meer uitgaan van het mechanisme dat gericht is op 'Van werk naar werk'.
- 'Deelname naar vermogen' gaat niet werken door alleen te sleutelen aan de mens. Ook zal gewerkt moeten worden aan het anders vormgeven van arbeidsprocessen en functies. Alleen op deze manier zullen voldoende mensen met specifieke mogelijkheden duurzaam kunnen deelnemen aan arbeid.
- Door de hierboven aangegeven focus op deelname in werk, wordt het steeds belangrijker in de praktijk vast te stellen wat de loonwaarde van de arbeid is die iemand nog verricht. Deze theoretische vaststelling moet worden aangevuld met de praktijkvaststelling.
- Ook aan de preventieve kant spelen belangrijke ontwikkelingen. Het duurzaam in stand houden van de balans tussen belasting en belastbaarheid vraagt om permanente aandacht en advies aan de werknemer. Hoe

voorkom je uitval? De NVvA sluit op dit thema aan met de voorstellen rond de 'Werkscan'.

Kort gezegd ziet de Raad van Advies als rode draad voor de ontwikkeling van het arbeidsdeskundige vak 'de inzetbaarheid' van de mens.



Veel arbeidsdeskundigen betrokken

Bij de eerste zes onderzoeken van het AKC zijn ongeveer honderd collega's betrokken in allerlei rollen. Bijvoorbeeld als lid van een begeleidingsgroep, door deelname aan een focusgroep, als aandrager van casuïstiek, expert in de klankbordgroep of als informant. De eerste stappen worden samen met de wetenschap gezet. Tijdens het eerste wetenschappelijke congres voor arbeidsdeskundigen op **25 november** presenteert de wetenschap de resultaten aan het veld. Het congres wordt georganiseerd door NVvA en AKC. Noteer het eerste wetenschappelijke congres voor arbeidsdeskundigen alvast in uw agenda!

Keuze nieuwe onderzoeksthema's

De keuze van de nieuwe onderzoeksthema's voor het wetenschappelijk programma van het AKC sluit goed aan bij de trends die de Raad van Advies aangeeft. Wat zijn de nieuwe onderzoeksthema's?

1. Preventie thema

→ Wetenschappelijke onderbouwing van de beoogde 'Werkscan'. Uitwerking thema: Johan van Dalen, Henk Oranje, Roland Blonk en Allard van Beek.

2. Private thema's

→ Onderzoek naar de selectie van de methodiek voor het vaststellen van de gevolgen van personenschade voor de belastbaarheid en de belasting in arbeid. Uitwerking thema: Richard Heling, Anneloes Goossens en Sandra Brouwer.

3. Private/publieke thema's

- Onderzoek naar de methodieken voor vaststelling van de werkelijke loonwaarde op basis van de belastbaarheid in het (eigen) beroep (loonarbeid, eigen bedrijf, zzp). Uitwerking thema: Judith Lussing, Henny Mulders en Frans Nijhuis.
- De mogelijkheden voor de weging van etnische en culturele aspecten in het kader van preventie, beoordeling en re-integratie. Uitwerking thema: Paul Jeurink en Rienk Prins.
- Onderzoek naar aanbevelingen voor de inzet van de

jobcoach in duurzame re-integratietrajecten. Wanneer zinvol/In welke mate in te zetten/Hoelang/Hoeveel uren/ → Voor welke doelgroepen? En in welke mate draagt dit bij aan duurzame re-integratie? Uitwerking thema: Herman Klein, Roland Blonk en Sandra Brouwer.

Nieuwe onderzoeksthema's als aanvulling

De keuze van deze thema's vult de accenten goed aan in de onderzoeksthema's van de lopende onderzoeken. Het bestuur van het AKC constateerde eerder dat:

- de witte vlekken in het lopende onderzoeksprogramma in de hoek van preventie liggen;
- de arbeidsdeskundige thema's uit de private schadevaststelling nog onderbelicht waren;
- er meer aandacht is gewenst voor preventie, gezien de brede en groeiende steun voor meer aandacht voor preventie bij de beroepsbevolking;
- het vraagstuk betreffende 'zwarte beroepen' en langer doorwerken in 2010 - 2011 om een adequaat (wetenschappelijk) onderbouwd antwoord vraagt vanuit het arbeidsdeskundige veld.

Gezamenlijke uitvoering

Ook voor 2011 zijn weer veel arbeidsdeskundigen nodig om samen met de wetenschap de onderzoeken uit te voeren. Voelt u zich aangesproken door een van de nieuwe thema's? Leg dan contact en mail het thema en uw gegevens door naar: akc@arbeidsdeskundigen.nl. Wij houden u dan op de hoogte van de ontwikkelingen. ←

Keuze van de thema's

In de eerste maanden van dit jaar zijn nieuwe onderzoeksvragen en onderwerpen opgehaald bij de platforms en regio's van de NVvA. Ook verzekeraars, zelfstandige arbeidsdeskundige bureaus, UWV en individuele arbeidsdeskundigen hebben voorstellen ingebracht. Dit heeft negentien thema's opgeleverd. Deze thema's zijn te vinden op de website van het AKC onder 'Onderzoeken/ toekomstige thema's'. Het AKC-bestuur deed op grond hiervan op 5 maart aanbevelingen voor de onderzoeksagenda 2010 - 2011. De wetenschappelijke programmaraad (zie de AKC-website voor de deelnemers) heeft op 8 april alle binnengekomen voorstellen besproken. Dit leidde tot het

advies aan het AKC-bestuur om de eerder genoemde onderzoeksthema's op te nemen in het wetenschappelijk programma 2010 - 2011. Het bestuur nam dit advies over en heeft de programmaraad gevraagd de thema's verder uit te werken. Op 11 juni stelde het AKC-bestuur de inhoud van de thema's definitief vast. De definitieve thema's staan op de website van het AKC. Onderzoeksinstellingen kunnen een voorstel indienen om een onderzoek voor het AKC uit te voeren.

Inkomensvoorziening oudere werknemers



De wet IOW heeft tot doel om oudere werknemers tot aan hun 65^e verjaardag een uitkering te verstrekken waarvoor geen vermogens- of partnerinkomenstoets geldt. De IOW-uitkering vult aan tot maximaal 70 procent van het minimumloon. De uitvoering vindt centraal plaats door UWV kantoor Alkmaar.

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV

De IOW is bedoeld voor:

1. Uitkeringsgerechtigden die vanaf 1 oktober 2006 te maken kregen met een maximering van de WW-duur tot 38 maanden en die 60 jaar of ouder waren toen ze recht kregen op een WW-uitkering.
2. Uitkeringsgerechtigden van 60 jaar en ouder met recht op een loongerelateerde WGA-uitkering vanaf 1 januari 2008 óf personen waarvoor geldt dat een WW-recht, dat op en na 1 oktober 2006 is ingegaan, in mindering is gebracht op de duur van de loongerelateerde WGA-periode.

Toelichting

De IOW was oorspronkelijk bedoeld als inkomensondersteuning na afloop van de WW-duur voor personen die 60 jaar of ouder waren toen ze recht kregen op een WW-uitkering en vanaf 1 oktober 2006 te maken kregen met de maximering van de WW-duur tot 38 maanden. Deze wijziging betekent dat deze personen na afloop van de WW-duur mogelijk zouden zijn aangewezen op de Inkomensvoorziening Oudere en Arbeidsongeschikte Werknemers (IOAW) of een Bijstandsuitkering. Zowel de IOAW als de Bijstand kennen een partner-toets. Ook personen vanuit de WGA kunnen in

aanmerking komen voor de IOW. De loongerelateerde uitkering van de WGA kent WW-elementen. De duur van deze uitkering is vanaf 1 januari 2008 ook gemaximeerd op 38 maanden. Indien de duur van een WW-uitkering in mindering is gebracht op de loongerelateerde WGA-periode kan onder voorwaarden ook recht ontstaan op IOW-uitkering.

IOW na WW-uitkering

Men kan een IOW-uitkering krijgen na afloop van de WW-uitkering, als:

- de uitkeringsgerechtigde 60 jaar of ouder werd op het moment van werkloosheid;
- de WW-uitkering is begonnen na 30 september 2006 en vóór 1 juli 2011;
- de maximale duur van de WW-uitkering is bereikt.

IOW na WGA-uitkering

Er is recht op een IOW-uitkering na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering, als:

- de uitkeringsgerechtigde 60 jaar of ouder werd toen de WGA-uitkering inging;
- de WGA-uitkering is begonnen na 31 december 2007 en vóór 1 juli 2011;
- de einddatum van de loongerelateerde WGA-uitkering is bereikt.

Bestaat er recht op een WW-uitkering voor de arbeidsongeschikte? Dan is er alleen recht op een IOW-uitkering als de werkloosheid is aangevangen na 30 september 2006 en de arbeidsongeschikte op de eerste dag van werkloosheid 60 jaar of ouder was.

Duur IOW-uitkering

De IOW-uitkering begint na afloop van de WW-uitkering of de loongerelateerde WGA-uitkering. De uitkering duurt uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin 65 jarige leeftijd wordt bereikt.

Hoogte IOW-uitkering

De IOW is een voorziening die een uitkering voor de bewuste doelgroepen aanvult tot 70 procent van het minimumloon. LAU1, LAU2 en VVU worden in mindering gebracht op IOW. Een toekenning IOW kan dus tot een nihil-uitkering leiden.

Tijdelijke regeling

De IOW is een tijdelijke regeling en loopt uiterlijk door tot 1 juli 2016, omdat dan de laatste persoon met een IOW-recht de 65-jarige leeftijd heeft bereikt. ←

ACTA

ACADEMISCH CENTRUM
TANDHEELKUNDE
AMSTERDAM



ACTA heeft een veelzijdige vacature voor een arbo- en milieucoördinator open staan waarbij veel ruimte is voor eigen initiatief. Het betrekken van het nieuwe ACTA gebouw medio juli 2010 biedt veel uitdaging, daarbij behandel je arbo- en milieu vraagstukken in een inspirerende nieuwe omgeving.

Arbo- en milieucoördinator

0,4 - 0,5 fte

Functieomschrijving

- Coördinatie van het arbo- en milieu beleid binnen de faculteit • Gevraagd en ongevraagd adviseren van MT en de Ondernemingsraad • Stimuleren van het veiligheidsbewustzijn van de organisatie
- Coördineren/opstellen van het Arbo- en milieu jaarplan en het Arbo-jaarverslag • Treedt op als intermediair tussen ACTA en externe deskundigen en is aanspreekpunt voor instanties buiten ACTA op het gebied van arbo en milieu • Toezien op de naleving van de voorschriften op het gebied van arbo en milieu zoals deze voortkomen uit de wet, het universitaire beleid en het facultaire milieubeleid • Het uitvoeren van risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E) en het opstellen van een plan van aanpak • Zorg dragen voor de verschillende vergunningen die in het kader van Arbo- en milieuwetgeving aanwezig moeten zijn • Participeren in diverse overlegstructuren en nauwe samenwerking met de dienst AMD VU.

Functie eisen

- Academisch werk -en denkniveau • Goede communicatieve vaardigheden • Kennis van actuele wet- en regelgeving m.b.t. arbo en milieu • Inventiviteit en improvisatievermogen • Wet- en regelgeving m.b.t. arbo en milieu • Zelfstandig en in teamverband kunnen werken • Proactieve houding • Resultaatgericht.

Inlichtingen

Voor informatie over deze vacature kunt u zich wenden tot Mevr. drs. A. Stäbler, directeur Bedrijfsvoering/Zorg 020-5188636.

Arbeidsvoorwaarden

Aanstelling geschiedt vooralsnog in tijdelijke dienst voor de duur van één jaar. Het salaris is conform de CAO Nederlandse Universiteiten. Voorts biedt ACTA goede secundaire arbeidsvoorwaarden waaronder een goede pensioenvoorziening, 29 vakantiedagen (bij een full-time aanstelling) en goede opleidingsmogelijkheden.

Solliciteren

U kunt uw sollicitatie inclusief C.V. o.v.v vacaturenummer 030 voor 02 augustus 2010 per e-mail sturen naar solliciteren@acta.nl, t.a.v. Mevr. H. Bouzrou, personeelsadviseur.

ACTA verricht wetenschappelijk onderzoek, geeft onderwijs en verleent patiëntenzorg op het terrein van de tandheelkunde. Internationaal gezien is ACTA toonaangevend in onderzoek en onderwijs. Bij ACTA werken circa 500 medewerkers en volgen circa 900 studenten de opleiding Tandheelkunde. Dagelijks levert men aan circa 600 patiënten tandheelkundige zorg. Naast de hoofdvestiging in Amsterdam heeft ACTA nevenvestigingen in Almere en Hoorn.

Voor meer informatie zie onze website:

www.acta.nl



ACTA is het samenwerkingsverband van de
Faculteit der Tandheelkunde van de Universiteit van
Amsterdam en de Vrije Universiteit Amsterdam



Ik sta open voor
uw mening.



Tandarts Nicole Westerhuis is duidelijk: patiënten moeten vertrouwen hebben in de arts en in de behandeling. “Ik hoor het graag als mensen ontevreden zijn of nuttige adviezen hebben. Dat zijn leerzame cadeautjes die mij beter maken.”

**Maak mij
beter**

Welk cijfer geeft u uw tandarts, apotheker, specialist, therapeut of ziekenhuis? Waardeer uw zorgverlener op **www.zorgkaartnederland.nl**

Gewaardeerde zorg wordt beter gevonden.



**Zorgkaart
Nederland**

www.zorgkaartnederland.nl