

* VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

* NVVA



33^e JAARGANG | FEBRUARI 2011 | NUMMER 1 *



**Re-integratie
Wajong'ers naar
gemeenten?**

'Tilcursussen voorkomen rugklachten niet'

Til hoe je wil

→ AKC onderzoekt
loonwaardebepaling

→ Zelfstandigen en
Arbeidsongeschiktheid

* NVVA
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Zoek niet verder...



OR informatie
Diepgaand



OR & Communicatie
Gespecialiseerd op
een vakgebied



OR Opleidingen
[www.orinformatie.nl/
opleidingen](http://www.orinformatie.nl/opleidingen)



www.orinformatie.nl
Interactief



E-mail nieuwsbrief
Kort en krachtig het
laatste nieuws



OR informatie Digitaal
Altijd direct voorhanden

...er is voor elk wat wils

Dat is OR informatie

OR informatie is onderdeel van:

Ga naar www.orinformatie.nl



Kluwer
a Wolters Kluwer business

PrO-Werk

PrO-Werk is een vereniging van scholen voor praktijkonderwijs, VSO scholen en ROC's/AOC's met als doel meer leerlingen met arbeidsbeperkingen te laten uitstromen naar duurzame arbeid. M.b.v. PrO-Werk hebben de scholen meer mogelijkheden door met ondersteuning van PrO-Werk gebruik te maken van externe middelen voor toeleiding (m.b.v. IRO's) en intensieve nazorg (m.b.v. jobcoaching). Verder wordt PrO-Werk ingezet om projecten en instrumenten te ontwikkelen en uit te voeren welke door een school afzonderlijk moeilijk of niet te realiseren zijn. Voor haar leden verzorgt PrO-Werk ook scholing en fungeert het als vraagbaak op het terrein van arbeidstoeleiding.

PrO-Werk is sinds 2003 actief in Noord-Holland voor 21 verschillende scholen. Vanaf 2008 is de vereniging ook actief in de regio Rotterdam. Onlangs is daar het leden aantal uitgebreid tot 11 en is er een nieuwe regio gevormd. Om in de regio Rotterdam de leden te ondersteunen en het leden aantal verder uit te breiden is PrO-Werk opzoek naar een:

Regiomanager/arbeidsdeskundige (M/V min. 32 uur per week)

Taken:

- Coördinatie en ondersteuning bij aanvragen en uitvoering van IRO's en jobcoaching;
- Ondersteuning medewerkers van de leden bij arbeidstoeleiding en nazorg;
- Onderzoek en eventueel rapportages omtrent de loonwaarde i.v.m. aanvragen loondispensatie;
- Jaarlijks opstellen activiteitenplan en begroting
- Voorbereiden en bijwonen vergaderingen regiocommissie;
- Verbreden van de vereniging in de regio;
- Overleg met opdrachtgevers (o.a. UWV WERKbedrijf en gemeenten).

Wij bieden een geweldige baan voor een geweldige doelgroep met een salaris conform CAO VO schaal 12 (max. €4962,- bij fulltime dienstverband) en een premievrije pensioenregeling. We gaan zeer flexibel om met werktijden en er kan veel thuis gewerkt worden.

Voor nadere informatie Sjaak Verwer (directeur) op 06-14363390 of middels prowerk@quicknet.nl (Vereniging PrO-Werk heeft geen website)

Uw sollicitatiebrief met uw CV zien wij uiterlijk 14-3-2011 tegemoet; per post Postbus 3057, 1620 GB Hoorn of per email prowerk@quicknet.nl.

Wij vragen:

- Een afgeronde HBO-opleiding aangevuld met een opleiding arbeidsdeskundige;
- Min. 2 jaar ervaring als arbeidsdeskundige met als aandachtgebied jonggehandicapten;
- Initiëren en uitvoeren van projecten;
- Bekend met het voortgezet – en beroepsonderwijs voor leerlingen met een beperking;
- Gedrevenheid, bevoegdheid en enthousiasme als het om de doelgroep gaat;
- Creativiteit, oplossingsgerichtheid en planmatig denkend.

5 vragen

José Roosen van BOOGH, gespecialiseerd re-integratiebedrijf voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel 21

Colofon

33e jaargang nummer 1
Februari 2011

AD Visie is een uitgave van Kluwer, onderdeel van Wolters Kluwer. AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofdredacteur: → Bets van Leeuwenkamp

Redactie: → Geert Beckers, Ted Ineke, Richard Kieft, Peter Passenier (Kluwer), Anjo van Soest

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → iStock

Vormgeving: → COLORSCAN BV, Voorhout
www.colorscaan.nl

Drukwerk: → Ten Brink, Meppel

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Advertenties

Kluwer, Postbus 4, 2400 MA Alphen aan den Rijn
Advertentieacquisitie: Yvonne Bánsági
Telefoon: 0172-466621
E-mail: Ybansagi@kluwer.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. 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
Jaarabonnement (incl. verzend- en 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.kluwer.nl of bel naar 0570-673357

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 Wolters Kluwer Nederland BV, gedeponeerd ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nr. 127/1999; een kopie kan kosteloos bij de uitgever worden opgevraagd.

ISSN 1382-7162

HOI
2011
PRINT

Kluwer
a Wolters Kluwer business

Coverstory

Wajong naar gemeenten?



De regering wil gemeenten verantwoordelijk maken voor de participatie van Wajong'ers. Of gemeenten hiermee een grote vis binnenhalen is de vraag, want het budget wordt gehalveerd.

6

Tilcursussen niet effectief

Til hoe je wil

Je rugspieren gebruiken of door je knieën? Het maakt bij tillen niet uit. Is daarmee het einde van tilcursussen in zicht?



13

En verder...

AKC onderzoekt loonwaardebepaling

16

Werkplekonderzoek is meer dan instellen van de bureaustoel

24

Zitten is gevaarlijk

26

De zelfstandige wil een zo hoog mogelijke uitkering, de verzekeringsmaatschappij wil de schadelast beperken. Arbeidsdeskundige Anjo van Soest moet objectief oordelen. 10



Anticiperen

Onlangs heb ik binnen het bestuur van de NVvA de portefeuille Werk-scan geaccepteerd. Bij het ontwikkelen van de Werkscan gaan we ervan uit dat mensen kunnen leren anticiperen op hun loopbaan en zelfregie ontwikkelen of toepassen. Bijna iedere volwassene kan autorijden en heeft leren anticiperen. Het bepaalt je keuzes en helpt mee om je doel veilig te bereiken.

Door goed anticiperen je loopbaan beïnvloeden – zodat je gezond blijft, langer en met plezier kunt blijven werken – lijkt veel abstracter en zit in ieder geval nog niet tussen de oren van mensen.

Maar zo abstract is het niet. De menselijke levensloop verloopt in grote lijnen gelijk. Vrijwel iedereen krijgt immers tijdens zijn loopbaan te maken met zaken die van grote invloed zijn op de inzetbaarheid. Ongeacht je beroep of taak. Zorgtaken, opleidingen, kinderen, verhuizen, ouder worden: alles uit de top 10 life-events dient zich in min of meer willekeurige volgorde aan. Het zijn gebeurtenissen waar je zelf vaak invloed op hebt of die zijn te voorzien, maar die te vaak passief voor lief worden genomen. Je kunt er echter op anticiperen. Je moet er alleen af en toe actief bij stilstaan. Over nadenken. Keuzes op afstemmen.

De Werkscan biedt die ruimte. Door het stellen van eenvoudige vragen word je geholpen zelfregie te nemen of te ontwikkelen en tijdig in te grijpen op beïnvloedbare factoren binnen en buiten je werk. Of je nu grote stappen wilt maken of alleen kleine aankunt. Laag of hoog opgeleid bent. Het maakt niet uit. Voorwaarde is dat het uit vrije wil gebeurt. Zo gewoon als een periodieke controle. Zo laagdrempelig als boodschappen doen.

Effect van mijn portefeuillewissel is dat de redactie van AD Visie het binnenkort zonder mij zal moeten doen. Maar daar is al op geanticipeerd!

Bets van Leeuwenkamp

70% van de bedrijven selecteert **werknemers** niet op diversiteit. Slecht **18 procent** van de werkgevers zegt dit wel te doen. **22 procent** hanteert **flexibele werktijden** om diversiteit te bevorderen. Slechts **2 procent** probeert **diversiteit** te bevorderen maar slaagt daar uiteindelijk niet in.

Bron: *Jaarboek PersoneelsManagement 2011*



Minder stress met nieuwe pen

Bij de TU Delft hebben ze een bijzondere pen ontwikkeld. Die meet stress bij de gebruiker en kan deze zelfs tegengaan. Industrieel ontwerper Miguel Bruns is er op 23 december op gepromoveerd. Uit zijn experimenten bleek dat mensen wanneer ze gespannen zijn, wiegende en rollende bewegingen maken met een pen. Maar als die nerveuze bewegingen werden afgeremd, kregen de proefpersonen meer controle over de situatie. Hun hartslag daalde met gemiddeld vijf procent.

Bron: *M&C*

De volle laag

Maar liefst een op de vier medewerkers wordt wel eens uitgescholden op de werkvloer. De verwensingen komen vooral van cliënten, maar onder de boosdoeners bevinden zich ook collega's. Dat blijkt uit een onderzoek van adviesbureau Effectory. Het onderzoek is in 2010 landelijk uitgevoerd onder ruim 300.000 mensen, werkzaam in diverse sectoren. Daaruit bleek dat medewerkers ook blootstaan aan andere risico's. 16 procent geeft aan op het werk ooit bedreigd te zijn en 15 procent is bang bij een vechtpartij betrokken te raken.



Snotterend aan het werk

Ruim zeven op de tien Nederlanders gaat met een flinke verkoudheid gewoon aan het werk. Dat blijkt uit onderzoek van geneesmiddelenfabrikant VSM onder 1500 werknemers. Een kwart van de Nederlanders meldt zich bij zo'n verkoudheid ziek. Dat is verstandiger, vindt VSM, want op een gemiddeld kantoor kan besmetting makkelijk plaatsvinden. Een virus verspreidt zich namelijk het gemakkelijkst in warme, slecht geventileerde ruimtes waar mensen dicht op elkaar zitten en het virus maar een korte afstand hoeft af te leggen.

Nederland vergrijst steeds sneller

In de afgelopen vijf jaar kwamen er een kwart miljoen 65-plussers bij, in de periode 2011-2015 zijn dat er een half miljoen. Dat heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) meegedeeld. De versnelling komt doordat de babyboomgeneratie, geboren na de Tweede Wereldoorlog, de komende jaren 65 jaar worden. Tussen 2016 en 2040 komen er nog eens anderhalf miljoen 65-plussers bij. In 2040 zullen er 4,6 miljoen ouderen zijn, tegen 2,6 miljoen nu. Daarna zet een daling in.



76 beleidsregels Arbowet vervallen

Arboregels versoepeld

Kleine werkgevers hebben voortaan minder te maken met administratieve lasten. Op jaarbasis scheelt dit hen circa 80 miljoen euro. De Eerste Kamer heeft namelijk ingestemd met het wetsvoorstel van staatssecretaris De Krom (Sociale Zaken) om de Arbowet te vereenvoudigen.

Kleine bedrijven hoeven in veel gevallen geen arbodienst meer in te schakelen voor het checken van hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Bovendien zijn per 1 januari ook 76 beleidsregels bij de Arbowet vervallen. Werkgevers kunnen hierdoor met behulp van arbocatalogi invulling geven aan goede arbeidsomstandigheden, passend bij hun individuele bedrijf.

Wel de taken, minder budget

Wajong

voor half geld naar gemeenten?

Als het aan de regering ligt, zijn gemeenten binnenkort verantwoordelijk voor de participatie van Wajong'ers. Is er een goed plan? En hoe denken de gemeenten de re-integratie tot een succes te maken? Een gesprek met twee wethouders.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

Op dit moment buigen sociale partners zich over een wetsvoorstel voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij wordt de Wajong opgesplitst. De 'volledig en duurzaam ongeschikten' houden hun Wajong-status. Maar de anderen vallen – samen met WSW'ers en bijstandsgerechtigden – onder een nieuwe wet. En die nieuwe wet wordt uitgevoerd door de gemeenten.

Is dit een goed idee? UWV, op dit moment verantwoordelijk voor de re-integratie van Wajong'ers, vindt van niet. Bestuursvoorzitter Joop Lindhorst wijst in een interview in de Volkskrant op de jarenlange ervaring van zijn uitkeringsinstituut. "Wij hebben een groot netwerk met werkgevers. Wij kijken voor passend werk verder dan de gemeentegrenzen. Je denkt toch niet dat een kleine gemeente in de Achterhoek dat allemaal kan regelen?" Voor een ander geluid legde AD Visie de kwestie voor

aan twee wethouders. Rinda den Besten van de gemeente Utrecht en Fokko Spoelstra van Apeldoorn.

Hoort de re-integratie van Wajong'ers wel bij gemeenten?

Den Besten: "Gemeenten kunnen dit uitstekend. Natuurlijk, de grote zijn hiervoor beter toegerust dan de kleine. Maar de kleine zullen de re-integratie ook niet zelf hoeven te regelen. Die kunnen dat regionaal organiseren, net als ze nu al doen met de Wet werk en bijstand. Daarmee zie je trouwens gelijk een voordeel voor de gemeenten: we hebben ervaring met de re-integratie van bijstandsgerechtigden. Ja, ik denk dat die doelgroepen in veel opzichten vergelijkbaar zijn: zo'n Wajong'er loopt vaak tegen dezelfde obstakels op als een jongere zonder startkwalificatie. Bovendien vind ik het een verademing dat we die diverse doelgroepen op dezelfde



manier kunnen helpen. Je duwt ze dan niet meer in hokjes: jij zit in de bijstand, jij bent WSW'er of: jij bent Wajong'er. De afstand tot de arbeidsmarkt moet bepalen wat iemand nodig heeft, nu is dat het soort uitkering."

Spoelstra: "Gemeenten hebben een groot voordeel: de cliënten wonen binnen gemeentegrenzen en de werkgevers ook. Dus kennen we ze goed. We kunnen inspelen op hun wensen, en op de speciale omstandigheden. Wij wisten bijvoorbeeld dat een woningcorporatie tijdens de avonduren behoefte had aan een wakend oog. En we wisten ook dat sommige Wajong'ers en WSW'ers in de schoonmaak langer over een klus doen dan hun collega's. Nou, dan is de optelsom snel gemaakt: we zetten die mensen daar aan het werk. Het resultaat: de arbeidsgehandicapten hebben een baan zonder stress en de corporatie heeft gratis bewaking."

Aanbeveling NVvA: Blijf maatwerk leveren voor doelgroepen!

De NVvA heeft per brief zes aanbevelingen verstuurd aan de minister en de staatssecretaris van SZW met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Het is en blijft belangrijk om maatwerk te leveren voor de verschillende doelgroepen.

De regering is van plan de Wet werk en bijstand, de Wajong en de WSW samen te voegen in één Participatiewet. Dit biedt mogelijkheden voor een integrale aanpak, betere regie en betere toegang tot werkgevers. Maar het kan ook de begeleiding van Wajong'ers in gevaar brengen. Deze doelgroep vraagt om een specifieke aanpak. Met als belangrijk onderdeel zorgvuldige loonwaardebepaling, waarbij de arbeidsdeskundige expertise onmisbaar is. Arbeidsdeskundige expertise moet daarom hoe dan ook worden ingevlochten in de gekozen aanpak. Gebeurt dit niet, dan lopen we het gevaar dat Wajong'ers een vergeten groep worden, omdat zowel de expertise als de middelen ontbreken om hen inzetbaar te krijgen en te houden.

Voor de hele tekst zie www.arbeidsdeskundigen.nl.





Fokko Spoelstra



Rinda den Besten

Wajong en WSW

Nederland kent ongeveer 200.000 Wajong'ers. Daarvan heeft een groot deel een te laag niveau om betaald werk te verrichten. Een ander deel is al aan het werk of volgt een opleiding. Wanneer je die af-trekt van de 200.000, blijven er ongeveer 50.000 over. Die zouden dus aan de slag kunnen. Het aantal WSW'ers bedraagt bijna 100.000. Van hen heeft ongeveer 5 procent een baan bij een reguliere werkgever.

Een goed idee dus die wetswijziging?

Spoelstra: "Dat staat nog te bezien. Want we krijgen er wel taken bij, maar ondertussen worden de budgetten gehalveerd. Efficiencykorting, heet dat. Nu zullen er ongetwijfeld efficiencyvoordelen zijn te behalen. Maar zoveel...? Nee."

Den Besten: "Ik heb inderdaad het idee dat er zaken goedkoop over de schutting worden gekieperd. En ik hoop wel dat het Rijk ook zijn verantwoordelijkheden blijft zien. Ze moeten bijvoorbeeld voorlichting geven aan werkgevers, laten zien dat Wajong'ers nuttige krachten zijn. En ze zouden de regels simpeler moeten maken, en minder knellend. Soms komt iemand wel voor zestien verschillende subsidies aanmerking, en je kunt hem alleen in dienst nemen door hem een volwaardig contract aan te bieden. En dat terwijl veel Wajong'ers juist geholpen zijn met ieder werk – betaald of onbetaald. Maar nogmaals: door de bundeling van wetten kunnen we mensen beter helpen. Nu zijn we met z'n allen veel tijd kwijt aan organiseren en heen en weer schuiven van mensen. Jongeren die in de bijstand terecht zijn gekomen en toch recht hebben op Wajong, moeten nu bij het UWV opnieuw hun verhaal vertellen. Laten we daarmee ophouden."

Zijn werkgevers überhaupt wel enthousiast te krijgen voor Wajong'ers?

Den Besten: "Zeker wel. Je merkt dat werkgevers het

steeds meer zien als hun plicht om die mensen een kans te geven. Bedrijven willen namelijk iets doen aan maatschappelijk ondernemen. Dan kunnen ze natuurlijk kiezen voor een project in Oeganda, maar ook voor een sociaal aannamebeleid. Overigens hebben gemeenten ook mogelijkheden om druk uit te oefenen. Wij zetten bijvoorbeeld in op Social Return: bedrijven komen alleen in aanmerking voor aanbestedingen als vijf procent van de aanneemsom bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben een project-leider die hier fors achteraan jaagt."

Spoelstra: "Grote en middelgrote bedrijven kun je gemakkelijk overtuigen, maar bij kleine ligt dat lastiger. Die ervaren dat het aannemen van een Wajong'er vaak als een onevenredige belasting. Aan de andere kant: ook bij hen begint het besef door te dringen dat ze er niet meer omheen kunnen. Ik heb een werkgever gesproken die een aantrekkelijke opdracht aan zijn neus voorbij zag gaan omdat hij tegen de eis aanliep dat hij arbeidsgehandicapten in dienst moest hebben. Die man heeft het heel zakelijk bekeken: 'Ik loop werk mis en bovendien kan ik steeds moeilijker aan mensen komen. Dus kan ik mijn aannamebeleid maar beter aanpassen.' Uiteindelijk werd hij zelfs heel enthousiast over Wajong'ers."

Wat gaat uw gemeente doen om de re-integratie tot een succes te maken?

Den Besten: "Goed kijken wat de cliënten nodig hebben om weer aan het werk te komen. Want met werk



“De afstand tot de arbeidsmarkt moet bepalen wat iemand nodig heeft, niet het soort uitkering.”

PROJECT G-KRACHTEN

begint het. Dat geeft ritme, zelfrespect, contacten met collega's. En nee, je hoeft niet per se betaald aan de slag. Je kunt ook vrijwilliger worden op een kinderbeerderij. Dat past goed bij het principe van de wederkerigheid dat we gaan hanteren bij de Wet werk en bijstand: degene met een uitkering mag best wat terugdoen voor de maatschappij.”

Spoelstra: “Wat wij gaan doen als we verantwoordelijk worden voor de Wajong'er? De werkgever overtuigen. Soms denken ze dat ze geen geschikte vacature hebben. Maar dat komt omdat ze star blijven vasthouden aan de functieomschrijving. Ik was eens bij een bankdirecteur die zei dat hij minstens een MBO'er nodig had. Maar toen we goed naar die functies keken, bleken ze op te knippen. Toen bleef er een deel eenvoudig administratief werk over. Ideaal voor een Wajonger.”

Als gemeenten en UWV gaan strijden om de Wajong'er en de WSW'er, blijft er dan nog wel aandacht voor de cliënten?

Spoelstra: “Je doet alsof wij een vette vis gaan binnenhalen. Maar je vergeet dat we nauwelijks budget krijgen. Aan de vissen van het rijk zit weinig vet meer.”
Den Besten: “Mij zie je niet bezig met politiek getouwtrek om de Wajong'er binnen te halen, hoogstens om budget. Dat mag niet kleiner worden; we moeten die mensen wel goed kunnen begeleiden.” ←

Dat re-integratie van Wajong'ers wel degelijk efficiënt kan verlopen, bleek uit het succesvolle project G-krachten, een initiatief van het UWV, CNV Jongeren, Boaborea en zes re-integratiebedrijven (Alexander Calder, Jobstap, Rozijwerk, Sterk in Werk, de Werkmeester en USG Restart). Volgens initiatiefnemer John Herfkens, directeur van USG Restart en bestuurslid van Boaborea, diende het project een dubbel doel. “Ten eerste wilden we de Wajong'er voorzien van een nieuwe merknaam – ik kom uit de marketing, vandaar. We hebben de mensen laten zien dat Wajong'ers niet per se werknemers zijn met een vlekje. Ze zijn gemotiveerd en gedreven. Vandaar die G in G-krachten.”

Maar het project heeft ook aangetoond dat de re-integratie efficiënter kan. “Veel efficiënter”, zegt Herfkens. “Wij hebben een pilot georganiseerd, in samenwerking met het UWV. Daarbij hebben we 741 de Wajong'ers aan een baan proberen te helpen – en in 75 procent van de gevallen is dat gelukt. Dat is een enorm hoog percentage: normaal heb je het over zo'n 30 procent. Daar komt nog eens bij dat we de procedure flink hebben versneld. Het UWV stelt zich zelf een deadline van 12 tot 14 maanden, maar in deze pilot konden we die terugbrengen tot vijf weken. Het kostte een week om iemand te selecteren, een week om hem uit te nodigen, een week om een plan van aanpak op te stellen. Vervolgens had het UWV twee weken om dat goed te keuren.”

Het project was succesvol. Maar toch is het enigszins doodgelopen. “Het UWV heeft de werkwijze van de pilot overgenomen”, zegt Herfkens. “Maar de transparantie is verdwenen. Er zijn zo'n 50.000 Wajong'ers die kunnen werken, maar hoeveel daarvan iedere maand een baan vinden, is onduidelijk. En dat terwijl er banen zat zijn.”

Hun zelfredzaamheid is vaak indrukwekkend

Zelfstandigen zijn toch... zelfstandiger

Anjo van Soest is registerarbeidsdeskundige. Ze wordt vooral ingeschakeld door verzekeraars om de mate van arbeidsongeschiktheid vast te stellen van zelfstandigen die zijn uitgevallen. Daarnaast helpt ze hen om weer aan het werk te komen. Hoe bewaakt ze in zo'n situatie haar onafhankelijkheid? En in hoeverre zijn haar cliënten te vergelijken met werknemers?

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Heel af en toe ontwaart Anjo van Soest de gevolgen van de kredietcrisis. "De zelfstandigen die ik spreek kampen vaak met slinkende orderportefeuilles. Als die mensen gezondheidsklachten krijgen, zijn ze minder gemotiveerd om deze snel te verhelpen. Want dan moeten ze verder zonder hun arbeidsongeschiktheidsuitkering. 'Die operatie', zeggen ze dan, 'daar moet ik drie maanden op wachten.' Ten onrechte. Want als je gaat bellen, blijkt dat het veel eerder kan. En zelfs als er een wachtlijst is, kun je die vaak omzeilen, want honderd kilometer verder is er wel plaats."

Dat nabellen vormt slechts een klein deel van Van Soests werkzaamheden. Ze werkt als registerarbeidsdeskundige bij Cunningam Lindsey Nederland en wordt meestal ingeschakeld door een verzekeringsmaatschappij. Dezelfde verzekeringsmaatschappij waar bovengenoemde zelfstandigen een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten. En daarom is het haar voornaamste taak bij de zelfstandigen langs te gaan om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen. Daarom ook zou je als buitenstaander kunnen denken dat er sprake is van een zekere spanning. De zelfstandige wil een zo hoog mogelijke uitkering, de verzekeringsmaatschappij wil de schadelast tot een minimum beperken. En Van Soest werkt voor de laatste partij. Is haar oordeel dus wel objectief?

Onderbouwen

Zelf ziet ze geen grote problemen. "Ik moet mijn oordeel altijd onderbouwen, zowel voor de verzekeringsmaatschappij als voor de verzekerde. Bovendien werken we volgens een vaste procedure. Een arts heeft de beperkingen al in kaart gebracht en met die beperkingenlijst ga ik op pad naar een verzekerde en stel uitgebreid vragen over zijn bedrijf. Eerst over zijn functie daarin en dan over zijn taken en werkzaamheden. Vervolgens geef ik aan voor welk percentage de verzekerde alle activiteiten nog kan vervullen."

Bovendien heeft de verzekerde meerdere mogelijkheden om het oordeel aan te vechten. "Stel dat ik van een stratenmaker inschat dat hij nog wel drie uur per dag stenen kan leggen en dat hij op grond daarvan slechts gedeeltelijk een uitkering krijgt. Dan kan hij dat oordeel aanvechten bij zijn verzekeringsmaatschappij en eventueel een rechtszaak starten. Verder hebben arbeidsdeskundigen sinds oktober 2010 een gedragscode. Die zorgt ervoor dat mijn gedrag kan worden getoetst en gesanctioneerd. Dus als de stratenmaker vindt dat ik mijn werk niet goed heb gedaan dan kan hij op grond van de gedragscode een klacht indienen."

Interpretatie

Toch geeft ze toe dat haar werk enige ruimte open laat voor interpretatie. "Mijn oordeel blijft gebaseerd op een

ANJO VAN SOEST



Anjo van Soest is registerarbeidsdeskundige bij Cunningham Lindsey Nederland. Ongeveer de helft van haar tijd gaat op aan opdrachten in het kader van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Hiervoor gaat ze langs bij zelfstandigen om de mate van hun arbeidsongeschiktheid te bepalen. Daarnaast komt ze in actie bij letselschadezaken, onder andere om het verlies aan arbeidsvermogen vast te stellen. En sinds de kredietcrisis zijn maandlastbeschermers *booming business*. Ook daar kan een arbeidskundig onderzoek nodig zijn.

schatting, want ik heb geen tijd om een week met mensen mee te lopen. Bovendien, als de arts stelt dat iemand een aantal keren per uur tien kilo kan tillen, dan zou dat ook negen of elf kilo kunnen zijn. Het is geen hogere wiskunde waarbij je de uitkomst tot drie cijfers achter de komma kunt berekenen."

Bovendien kan ze niet op iedere beroepsgroep dezelfde analyse loslaten. "Stel, ik maak een taak/functieanalyse van een timmerman, dan maakt het natuurlijk wel uit wat voor soort timmerman het is. Zit hij in de nieuwbouw? Dan werkt hij in opdracht van een bouwbedrijf of een aannemer en moet hij 'meters maken'. Vaak gaat hij van het ene huis naar het andere en verricht steeds dezelfde handelingen. Maar als een timmerman werkt in opdracht van particulieren, moet hij zelf opdrachten aannemen, offertes maken en uitwerken, prijsafspraken maken en de opdracht uitvoeren. Die opdrachten kunnen heel divers zijn."

Daarnaast moet Van Soest attent zijn op de polisvoorwaarden. "Stel dat iemand tijdens het gesprek zegt dat hij al drie jaar eerder soortgelijke klachten heeft gehad. En stel dat ik zie dat de verzekering pas daarna is afgesloten. Dan moet ik dat melden, en dan wordt daar verder onderzoek naar gedaan. Dat kan tot gevolg hebben dat iemand geen uitkering krijgt, omdat de klachten al bestonden bij het aangaan van de verzekering."

Langsgaan

Bij dit alles beschouwt Van Soest het als een voordeel dat ze bij de cliënten langs kan gaan. "Vroeger", zegt ze, "toen ik nog bij het UWV werkte, kwamen ze bij mij op kantoor, maar dat werkt toch niet, in zo'n kille kantoorkamer. Nu ga ik naar hun bedrijf, en dus kan ik met eigen ogen zien welke activiteiten belastend zijn. Of ik ontmoet ze in hun thuissituatie, gewoon in de woonkamer. Dan merk ik wat de invloed is van de partner. Die heeft soms de neiging om in te springen als de verzekerde moeite heeft met bepaalde handelingen."

Daar moet ze gelijk bijzeggen dat ze onder de indruk is van de zelfredzaamheid van haar cliënten. "In vergelijking met werknemers zijn zelfstandigen toch... zelfstandiger. Ik was eens bij een bedrijf waar twee stratenmakers werkten. De een kreeg ernstig letsel en kon het uitvoerende werk dus niet meer aan. Maar hij was nog wel in staat om mensen aan te sturen en offertes op te stellen. Bovendien kon hij de logistiek verzorgen: regelen dat de stenen en het zand op de goede tijd op de goede plaats werden afgeleverd. Dat alles had tot gevolg dat hij geen honderd procent maar slechts ten dele arbeidsongeschikt was. De werknemer kan vaak niet zo zelfstandig het roer omgooien, want die moet rekening houden met zijn werkgever." ←

Mindfulness en stressreductie

Stel, een arts doet je het volgende aanbod. Je kunt een injectie krijgen waardoor je voor de rest van je leven slaapt, maar die rest zou wel bestaan uit een paradijselijke droom, veel beter dan de werkelijkheid. Zou je daarop ingaan?

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

De meeste mensen waarschijnlijk niet. Zij kiezen voor het echte leven, met files, ziektes, reclameblokken tussen de films en callcentertelefoontjes tijdens het eten.

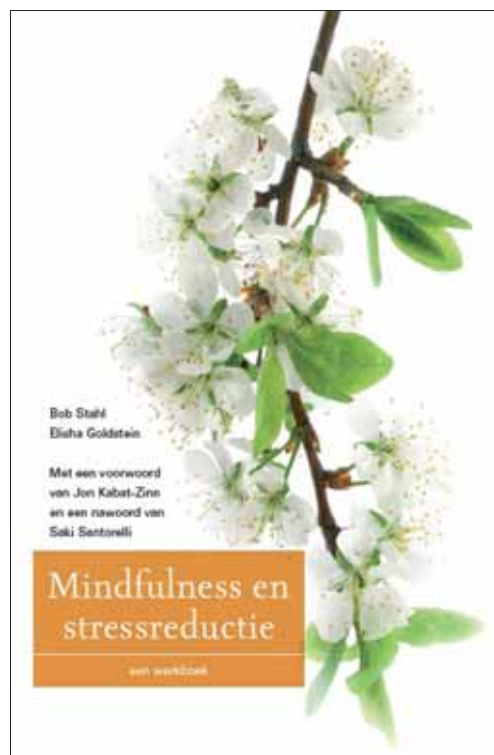
En toch, onbewust kiezen we vaak wél voor de droom. Want we zijn maar zelden geconcentreerd op het hier en nu. In plaats daarvan richten we ons op het verleden en de toekomst, en verdromen onze tijd met angsten, irritaties en fantasieën. Het dagelijks leven trekt ondertussen ongeregistreerd langs ons heen – en we zijn ons niet bewust van onze gedachten en emoties.

Volgens de auteurs van *Mindfulness en stressreductie* doen we onszelf hiermee tekort. We leren namelijk niet om onze ingesloten denkpatronen en geconditioneerd gedrag te herkennen. Komen er altijd sombere gedachten naar boven als die ene collega binnenkomt? En leiden die gedachten tot stress en pijn in je maag? Dan moet je dat eerst registreren voordat je er actie op kunt ondernemen. De auteurs raden ons aan objectief naar onze gedachten te kijken, als een wetenschapper. En hun boek staat vol oefeningen om zo'n houding te ontwikkelen. Aandachtig eten bijvoorbeeld, met de televisie uit. Welke kleur heeft het voedsel? Welke structuur heeft het? Wat voel je als het wegsmaakt op je tong? Het klinkt heel zweverig, maar het houdt ons juist op aarde. Want tijdens de oefening zullen er allemaal gedachten opkomen, positieve en negatieve, maar daar laten we ons niet door meevoeren. We bestuderen ze als een wetenschapper, constateren wat ze met ons doen, en gaan verder met eten.

Gemakkelijk is het allemaal niet. Waarschijnlijk sta je er versteld van hoe vaak je gedachten wél afdwalen. Geeft niets zeggen de auteurs: op het moment dat je realiseert dat je je laat wegvoeren, bent je er weer helemaal bij. Alles wat je dan doet, is je aandacht weer richten op je gewaarwordingen.

Dat permanent scherp stellen van je aandacht biedt volgens de auteurs drie voordelen: Je concentratievermogen verbetert. Je leert jezelf kennen: je angsten, je agressie, je zelfkritiek. Je gaat de relatie voelen tussen lichaam en geest. Preciezer gezegd: hoe je gedachten leiden tot lichamelijke gewaarwording. Bijvoorbeeld buikpijn of kramp in de schouders.

Een bonus is dat dit boek ons vertrouwd maakt met meditatie technieken. En juist bij mensen die deze regelmatig toepassen, constateren wetenschappers een groei van de linker frontaalkwab. En dat hersengebied wordt geassocieerd met positieve gevoelens. ←



MINDFULNESS EN STRESSREDUCTIE

Geschreven door Bob Stahl en Elisha Goldstein.

Een uitgave van Uitgeverij Nieuwezijds 2010

ISBN: 9789057123184

269 pagina's, € 19,95

Het geloof is nog hardnekkig

Tilcursussen niet effectief

De huidige tilcursussen kunnen rugklachten niet voorkomen. Dat komt omdat trainers de verkeerde adviezen geven. Het maakt namelijk niet uit of iemand netjes door de knieën gaat of juist de rugspieren gebruikt. In beide gevallen is de mechanische belasting even groot, vindt hoogleraar Allard van Beek.

TEKST Peter Passenier | Kluwer



GEWOONTE- GEDRAG

Volgens Van der Beek is er nog een reden dat tilcursussen niet werken: tillen is gewoontegedrag. "Voor jou en mij is het iets waar we bewust over kunnen nadenken. Maar voor een steigerbouwer ligt dat anders. Die tilt dag in dag uit, jaar in jaar uit zoals hij dat gewend is. Een tilcursus van een dag, zelfs met het goede tiladvies, verandert zijn gewoontegedrag niet. Hij blijft tillen zoals hij dat het makkelijkst en snelst vindt."

Om alvast in de stemming te komen kun je het volgende doen. Gooi een pen op de grond en raap hem op. Eerst op de ergonomisch voorgeschreven manier: ga door de knieën, pak de pen en kom omhoog, uitsluitend door de knieën te strekken. Dan doe je hetzelfde, maar dan op de 'verkeerde' manier. Buig je rug net zo lang tot je de pen beet hebt, en komt ook vanuit je rug weer omhoog.

Voel je het verschil? In het eerste geval gebruik je je beenspieren, in het andere de spieren in je rug. Geen wonder dat optie B in een slecht daglicht staat. Wie zo zijn rug misbruikt, werkt hem de vernieling in. Logisch. "Dat is inderdaad logisch", zegt Allard van der Beek, hoogleraar Epidemiologie van Arbeid en Gezondheid aan het VU medisch centrum in Amsterdam. "Het is alleen niet waar. Natuurlijk, als je tilt met je rug, gebruik je je rugspieren, maar dat wil niet zeggen dat je die rug daarmee biomechanisch extra belast. Wij hebben hier op de VU de Faculteit Bewegingswetenschappen, waar ze precies kunnen doorrekenen hoe groot de krachten en momenten zijn op je wervelkolom bij verschillende handelingen. Dan zie je dat die tijdens beide tiltechnieken gelijk

zijn. Op welke manier jij die pen opraaft, maakt niet uit."

Onderzoeken

Van der Beeks conclusie is niet alleen gebaseerd op de rekenmodellen van zijn VU-collega's. "Als je de laatste tien, vijftien jaar de vakliteratuur volgde, zag je dit al aankomen", zegt hij. "In die periode verschenen er elf goed uitgevoerde onderzoeken die allemaal in dezelfde richting wezen: Ja, tillen kan leiden tot rugpijn, maar met tilcursussen kun je dat niet voorkomen. Normaal hebben wij wetenschappers de neiging om ieder onderzoeksresultaat te checken met een nieuw onderzoek. Maar in dit geval is iedereen langzamerhand wel overtuigd."

Hoe komt het dan dat er nog steeds cursussen worden aangeboden waar tiltechnieken worden aangeleerd? Volgens Van der Beek is het simpel: "Er zijn veel partijen die hier hun brood mee verdienen. Voor hen is het een soort geloof geworden, gebaseerd op ingesloten overtuigingen. Zij menen te zien dat hun adviezen werken en dan laat je je niet van slag brengen door een geleerde met stof op zijn hoofd."





“Er zijn veel partijen die met tilcursussen hun brood verdienen. Voor hen is het een soort geloof geworden, gebaseerd op ingesleten overtuigingen”

Maar zijn arboprofessionals dan niet op de hoogte van de stand van de wetenschap? “Nauwelijks”, zegt Van der Beek. “Dat komt doordat wetenschappers hun bevindingen publiceren in Engelstalige wetenschappelijke tijdschriften en arboprofessionals lezen die niet. Ten eerste vinden ze vaak dat die artikelen te ver afstaan van hun praktijk, en ten tweede hebben ze meestal niet genoeg wetenschappelijke opleiding om dat ingewikkelde Engels goed te begrijpen.”

Weeffout

Dat kan zo zijn, maar heeft Van der Beek niet de plicht om zijn onderzoek toegankelijk te maken, juist voor een

niet-wetenschappelijk publiek? “Absoluut, en dat probeer ik dus ook”, zegt hij. “Maar ik denk ook dat er een weeffout zit in het systeem. Wij wetenschappers worden afgerekend op het aantal artikelen dat we publiceren in internationale tijdschriften. Dat we daarnaast ook een breder publiek bespelen, is mooi meegenomen, maar prioriteit heeft het niet.”

Een weeffout dus, maar Van der Beek wil de hand niet te diep in eigen boezem steken. “Ik heb ook wel eens een artikel over deze materie geschreven in het Tijdschrift voor Ergonomie. Dat was goed te begrijpen, en dat bleek ook. Ik kreeg veel reacties van gelovigen.

Het deed me denken aan de manier waarop Jomanda reageert op critici. Veel emoties, weinig argumenten.”

Adviezen

Een tilcursus zal dus niet helpen om werknemers gezond te houden, maar wat raadt Van der Beek wel aan? “Allereerst moet je niet denken dat je alle rugklachten kunt voorkomen. Zo’n zestig à zeventig procent van de mensen zal er ooit mee te maken krijgen. Misschien kun je dat tien procent naar beneden brengen, maar dan heb je het wel gehad.”

Er zijn echter wel een paar manieren waarop we beter kunnen tillen, maar die komen volgens Van der Beek nu juist niet in tilcursussen aan de orde:

Als je een pen oppakt, kun je het beste met je hand je bovenbeen ondersteunen, waardoor je gemakkelijker overeind komt.

Het is verstandig om zo dicht mogelijk bij het object te gaan staan. “Uit analyse blijkt dat je je rug dan minder belast”, zegt Van der Beek. “Dat is ook wel logisch: als je iets moet tillen dat een meter weg staat, krijg je een lange hefboom en dat maakt het tillen zwaarder.”

Het tillen wordt lichter als het object niet op de grond staat, maar op een verhoging. “Ga maar na”, zegt Van der Beek, “als je bukt om je veters vast te maken, creëer je waarschijnlijk een hogere belasting dan wanneer je een kist van 25 kilo optilt die op een stoel staat. Bij die veters moet je namelijk je bovenlichaam naar beneden brengen en dat weegt al gauw meer dan 25 kilo. Je kunt dat soort dingen allemaal doorrekenen.”

Maar aangezien niet alle zware objecten op stoelen staan, kunnen werknemers nóg beter kiezen voor een andere optie: hun rugspieren trainen. “Dat heeft een duidelijk bewezen preventieve werking”, zegt Van der Beek. “Nee, welke oefeningen het beste werken, dat weten we nog niet, maar het is een goed idee om zowel de lagere rugspieren als je buikspieren te trainen. Hoe vaak? Schrijf maar op: drie keer per week. Dan doen ze dat hopelijk twee keer.” ←



Andere mythes

Is het handig om pauzesoftware te installeren tegen RSI? Welnee, zegt Van der Beek. “Onderzoek van de Erasmus Universiteit heeft laten zien dat dit niks uithaalt. Mensen nemen van nature zoveel micro-pauzes dat die extra kunstmatige onderbrekingen niets meer toevoegen. Maar let op: nu heb ik het over het voorkomen van RSI. Als je eenmaal klachten hebt, werkt de software misschien wel. Je wordt je dan bewuster van je lichaam en van je werkwijze.”

Ook werkplekonderzoeken zetten volgens hem weinig zoden aan de dijk. “De stoelen en bureaus in Nederland staan gewoon al redelijk goed afgesteld. Een paar centimeter hoger of lager, maakt voor de belasting nauwelijks meer uit. Ja, in een enkel geval zie je nog mensen die moeite moeten doen om boven hun bureau uit te komen, en dan ook nog werken met toetsenborden op van die pootjes. Maar dat soort toestanden komen weinig meer voor.”

En om weer terug te komen op rugklachten: die zul je achter je bureau niet snel oplopen. “Je krijgt geen rugklachten van zitten”, zegt Van der Beek, “ook niet van verkeerd zitten. Sterker nog: de voorgeschreven manier van zitten, zou misschien wel belastender kunnen zijn dan de verkeerde. Wanneer ik als een puber op mijn stoel ga hangen, belast ik mijn wervelkolom minder dan wanneer ik keurig rechtop ga zitten, ook al wordt die ondersteund door een leuning. Maar nogmaals: dit zijn theoretische discussies, want je krijgt geen rugpijn van zitten. Behalve natuurlijk als je in een trillende heftruck zit, want van lichaamstrillingen krijg je die rugklachten wel.”

AKC-onderzoek naar loonwaardebepaling

Loon naar werken? Loonwaarde

Loonwaardebepaling is een belangrijk onderdeel van de dagelijkse beroepspraktijk van de arbeidsdeskundige. Ondanks de lange traditie op dit vlak, is er weinig systematisch onderzoek verricht naar kennis, inzicht en methoden die daarbij toegepast worden. Het AKC wil die leemte vullen en heeft TNO opdracht gegeven een inventariserend onderzoek te doen.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Sinds juni vorig jaar wordt weer volop geëxperimenteerd met loondispensatie voor werkgevers wanneer ze mensen met een arbeidshandicap inschakelen voor regulier werk. De gemeente vult het inkomen van de betrokken medewerker aan tot het wettelijk minimum. Op dit moment wordt in 32 gemeenten gekeken naar verschillende methoden voor loonwaardebepaling, gericht op toepassing van loondispensatie. De 'Tijdelijke wet pilot loondispensatie' maakt dit alles mogelijk en zet de vraag hoe loonwaardebepaling eigenlijk tot stand komt, nog maar eens nadrukkelijk op de agenda. Daarnaast is het onderwerp zeer actueel door de toenemende maatschappelijke en politieke druk op de participatie van Wajong'ers. Loondispensatie is bij deze doelgroep van oudsher een belangrijk instrument bij toeleiding naar betaald werk en nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied roepen vragen op over de wijze waarop loonwaarde bepaald wordt bij deze groep.

Inventarisatie

"Er is veel ambitie om zo veel mogelijk mensen in het reguliere arbeidsproces te laten participeren", stelt

Tjeerd Hulsman, programmadirecteur AKC. "Om dat te laten slagen lopen onder andere de genoemde loondispensatie-experimenten. De actualiteit van het loonwaardeonderzoek staat buiten kijf. De vraag wat iemand qua loon 'waard' is, wordt steeds vaker gesteld en als specialist in mens, werk en inkomen, zijn arbeidsdeskundigen een belangrijke schakel bij het beantwoorden van die vraag."

Ondanks de prominente plek die loonwaardebepaling inneemt, is er weinig systematisch onderzoek gedaan naar de manier waarop arbeidsdeskundigen bepalen wat de economische waarde is van (mogelijke) arbeidsprestaties van mensen met een functionele beperking. Daardoor ontbreekt het aan inzicht in de kennis, werkwijzen en methoden die toegepast worden. Over de betrouwbaarheid en validiteit van gebruikte werkwijzen en methoden is al evenmin iets bekend. Daarom doet TNO-Kwaliteit van Leven|Arbeid in opdracht van het AKC een inventariserend onderzoek naar deze specifieke tak van sport.

Dr. Saar Langelaan leidt het onderzoek. "Loonwaardebepaling is voor werkgevers een stimulans om mensen



Sylvia IJzerraad



Saar Langelaan

Loonwaardebepaling

met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Arbeidsdeskundigen hebben op dit terrein veel ervaring en expertise, maar er is weinig evidence based onderzoek gedaan. Onderzoek op basis waarvan je objectief kunt vaststellen of je een juiste loonwaardebepaling hebt gedaan.” Volgens Langelaan zijn er in de loop der tijd wel methoden ontwikkeld zoals Dariuz, Melba en Activa. “Maar in hoeverre die door arbeidsdeskundigen worden toegepast is de vraag. Ze zijn misschien niet allemaal even toegankelijk of men heeft niet de systeemkennis in huis om ermee te werken. En mogelijk zijn er nog andere redenen waarom de methoden niet in de alledaagse praktijk worden toegepast.”

Brug

Langelaan: “Kortom: we weten eigenlijk weinig van hoe de arbeidsdeskundige met loonwaardebepaling omgaat. Wie zijn de opdrachtgevers? Wie de cliënten? Voert de arbeidsdeskundige het zelf uit, of besteedt hij liever uit? En wanneer hij het zelf doet, welke werkwijze hanteert hij dan?” Op deze en tal van andere vragen wil het TNO-onderzoek naar loonwaardebepaling de antwoorden →

Doelstelling onderzoek

De doelstelling van het project is een systematisch overzicht te genereren van:

- De vraagstellingen die het uitgangspunt vormen voor de gerealiseerde loonwaardebepaling door arbeidsdeskundigen op diverse werkterreinen.
- De oplossingen (werkwijzen) die arbeidsdeskundigen ontwikkeld hebben bij het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde.
- De professionele kwaliteit (betrouwbaarheid, validiteit, enz.) van de gebruikte werkwijzen.

Deze doelstelling geldt voor de werkterreinen

- Verzuimbegeleiding en re-integratie 1e spoor.
- Deskundigenoordeel en RIV-toetsing, verdiencapaciteit van (gedeeltelijk) hervatte arbeidsongeschikten (WAO/Wajong/WIA).
- Particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (AOV).
- Advisering inzake letselschade.

Wat levert het onderzoek op?

Het onderzoek levert een overzicht op van gehanteerde werkwijzen en inzicht in welke methoden de grootste professionele kwaliteit bezitten (wetenschappelijk onderbouwd).

Verder geeft het onderzoek inzicht in de soort kennis waar op het gebied van loonwaardebepaling behoefte aan is. Ook wordt een idee gegeven van welke nieuwe instrumenten ontwikkeld zouden moeten worden. Dit alles zal leiden tot een verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen.

Loonwaardebep

Deelnemen aan workshop?!

Het onderzoek staat of valt met medewerking van de beroepsgroep. De onderzoekers zijn daarom op zoek naar arbeidsdeskundigen die mee willen werken aan de workshops. Deze zullen medio april plaatsvinden. In de workshop krijgen arbeidsdeskundigen uit verschillende werkvelden de kans van gedachten te wisselen over vaststelling van gerealiseerde loonwaarde (er is ruimte voor 15 arbeidsdeskundigen per sessie). Vragen die aan de orde komen zijn: Voor welke opdrachtgever en werknemer stelt de arbeidsdeskundige gerealiseerde loonwaarde vast, en hoe? Worden er bepaalde methoden/werkwijzen gebruikt? Ook wordt deelnemers gevraagd de kwaliteit van de methoden te beoordelen. Deelnemers worden uitgedaagd een casus in te leveren die representatief is voor loonwaardebepaling in het eigen werkveld. Hiervoor is een format beschikbaar, op basis van de AD-voorbeeldcasuïstiek die TNO recent voor het AKC heeft ontwikkeld. De workshop duurt een halve dag, op locatie TNO Kwaliteit van Leven, Business Unit Arbeid, in Hoofddorp. Interesse? Neem dan contact op met Saar Langelaan via akc@arbeidsdeskundigen.nl.

De projectgroep

Namens TNO zijn dr. Saar Langelaan (projectleider), drs. Roos Schelvis (Workshops, Casussen, SWOT-analyse) en drs. Astrid Hazelzet (adviseur) bij het project betrokken.

Vanuit het werkveld is drs. Sylvia IJzerraad (UWV WERKbedrijf) als onderzoeker toegevoegd aan het project. In de begeleidingscommissie zitten Fred Scholte (UWV-Arbeidsdeskundige, promovendus AKC), Rineke Hoetmer (UWV), Bernadette Roekevis (Roekevis Advies) en Riemer Kemper (RWI).

Loondispensatie

Werkgevers mogen in sommige gevallen minder dan het minimumloon uitbetalen. Zij kunnen gebruikmaken van deze loondispensatie als de desbetreffende werknemer door zijn of haar arbeidshandicap minder presteert dan andere werknemers. De arbeidsdeskundige beoordeelt aan de hand van een loonwaardemeting of er sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie.

vinden. "Het leuke van dit onderzoek is dat we het in nauwe samenwerking met het veld doen. TNO zorgt voor het wetenschappelijke kader, arbeidsdeskundigen voor de inhoudelijke invulling. Zo slaan we een brug tussen wetenschap en praktijk. Ik denk dat de uitkomsten van het onderzoek echt zullen bijdragen aan verdere professionalisering van het vak."

Professionalisering

"Bruikbaar en nuttig", dat moet de uitkomst van het onderzoek zijn, vindt ook drs. Sylvia IJzerraad. IJzerraad is arbeidsdeskundige bij UWV WERKbedrijf en zal gemiddeld een dag per week actief aan het onderzoek naar loonwaardebepaling meewerken. "Ik vind het belangrijk om vanuit de praktijk richting te kunnen geven aan het onderzoek. Het onderzoek moet uiteindelijk ook door de praktijk gedragen worden en het vak van arbeidsdeskundige verder professionaliseren." Het onderzoeksonderwerp is veel breder dan zij in eerste instantie had verwacht. "Zelf heb ik vooral te maken met loonwaardebepaling voor Wajong'ers. Maar ik merkte al gauw dat vaststelling van de loonwaarde vanuit heel verschillende invalshoeken kan plaatsvinden, wat bepalend kan zijn voor de aanpak. Het is daarom goed dat er nu een inventarisatie komt van de gehanteerde werkwijzen. Hoe bepalen de arbeidsdeskundigen uit de verschillende werkvelden de loonwaarde? Welke aspecten meten zij en hoe doen ze dat? Maar ook: hoe beoordelen we onze werkwijze? Hoe betrouwbaar c.q. reproduceerbaar vinden wij onze methode? Leunen we niet te veel naar de werkggever? Is het allemaal nog goed uitlegbaar aan de cliënt?"

Casuïstiek

Saar Langelaan benadrukt daarbij dat het puur een



COLUMN

Van mens tot mens

Is de mens in je organisatie belangrijk of is het de functionaris? Als mensen op maandagmorgen beginnen, komen ze dan binnen als mens van vlees en bloed en gaan ze die dag verder als functionaris van cijfers en prestaties? Hangen mensen met hun jas, ook hun persoonlijkheid aan het haakje? Laat ze mens blijven. Zij zijn het kapitaal van elk bedrijf en iedereen weet: kapitaal moet je koesteren.

De werknemer is in honderd jaar enorm veranderd. En daarmee ook de rol van de afdeling P&O. Het gaat niet meer om personeel en organisatie. Niet meer om human resources. Het gaat om mensen met hun plussen en hun minnen. De naam P&O dekt de lading niet meer. Als je echt met mensen wil werken, noem je die afdeling Mens en Organisatie of Mensenbeleid. Het nieuwe werken betekent dat mensen hun werk mee naar huis nemen. Het echte nieuwe werken is pas in balans als mensen ook hun privé meenemen naar hun werk. Dus zit een ouder in de vakantie even zonder oppas, dan kunnen de kinderen best een middagje mee naar kantoor. En is er een zieke moeder die veel zorg nodig heeft, dan werkt de werkgever mee aan mantelzorg.

Als je mensen centraal zet in bedrijven, dan moet je dus ook anders kijken naar het bedrijf. Het vertrekpunt is dan niet langer de functie en de structuur en hoe de mens daarin past. De talenten van mensen zelf moeten centraal staan en wat zij het bedrijf opleveren. Als we dat weten, dan kunnen we in een gemeenschap samen werken aan resultaat. Vergrijzing en ontgroening maken dat we straks meer werk hebben dan mensen. Zorg daarom dat je mensen niet alleen werkzekerheid biedt maar ook toekomstzekerheid. Geef ze de kans zich te ontwikkelen, leid ze op, laat ze (uit)groeien in jouw bedrijf. Heb aandacht voor hun leven, maak het mogelijk om privé en werk te combineren. Zorg dat ze gezond en fit hun werk kunnen doen. En geef iedereen een kans; waardeer ouderen om hun ervaring, zie een handicap van een jongere niet als belemmering, maar kijk naar het talent. Kortom: zet de mens centraal. Ik zou wel weten in welke organisatie ik mijn talenten volop zou willen inzetten.

Jaap Jongejan

Voorzitter CNV Vakmensen

inventariserend en beschrijvend onderzoek is. "We geven dus geen waardeoordeel over de gehanteerde methoden, er zal ook geen richtlijn uit voortkomen. Wel zullen we SWOT-analyses toepassen om –vanuit het standpunt van arbeidsdeskundigen– aan te geven waar de sterke en zwakke punten van de methodieken liggen. Op basis hiervan wordt inzichtelijk voor arbeidsdeskundigen welke methode ze het beste kunnen gebruiken in een bepaalde situatie." Naast overzicht en inzicht in de methodieken zal het onderzoek ook uitmonden in voorbeeldcasuïstiek. "Hiermee is dit onderzoek een direct vervolg op het project Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek, dat TNO in 2010 voor het AKC heeft uitgevoerd. Met de voorbeeldcasussen krijgen arbeidsdeskundigen concreet inzicht in werkwijzen op het gebied van gerealiseerde loonwaardebepaling. Dit kunnen ze in hun dagelijkse praktijk meteen toepassen." ←

Het onderzoek is inmiddels van start gegaan. De resultaten zullen naar verwachting in juli worden gepresenteerd.

Aanpak onderzoek loonwaardebepaling

- Workshops met arbeidsdeskundigen, opdrachtgevers, en werknemers.
- Dossierverzameling – casuïstiek.
- Gesprekken met arbeidsdeskundigen/reflecties.
- SWOT-analyse; het systematisch in kaart brengen van de bruikbaarheid van werkwijzen en methodieken.



CONGRES OVER COMMUNICATIE EN VERANDERING IN DE PRAKTIJK

WHY SHOULD ICHANGE?

Als je wilt veranderen moet je soms stilstaan. Stilstaan bij de visie van anderen. Vakblad Communicatie en IC organiseren daarom voor het eerst een dag over de succes- en faalfactoren bij veranderingstrajecten. Ook de visie van mensen die vanuit een hele andere invalshoek betrokken zijn bij veranderingen, zoals HR-managers en organisatieadviseurs, komt aan bod. Het congres 'iChange: communicatie en verandering in de praktijk' is een nieuw congres voor IC-professionals en hun collega's die van elke verandering een succes willen maken. Hoog tijd om daar eens bij stil te staan!

**ABONNEES VAN
COMMUNICATIE, IC EN
GIDS ONTVANGEN
€ 100 KORTING**

24 MAART 2011
VEERENSMEDERIJ
AMERSFOORT



ichange.communicatieonline.nl

GIDS
voor personeelsmanagement

c•mmunice

ic
interne communicatie

5 vragen aan José Roosen

1. Hoe zie je het vakgebied binnen vijf jaar veranderen?

"Door de lijn van de afgelopen jaren door te trekken. Twintig jaar geleden zag je heel andere soort klachten dan nu. RSI? Daar hadden we toen nog nooit van gehoord. En rugklachten? Die werden veroorzaakt doordat mensen te hard werkten, terwijl ze nu vaak het gevolg zijn van inactiviteit. Daarnaast zie je dat medewerkers tegenwoordig meer op hun bord krijgen. Terwijl dat werk vaak minder leuk is geworden. Denk aan verpleegkundigen die heel veel moeten rapporteren en nauwelijks tijd overhouden voor de mensen in het bed. Het resultaat: toename van het aantal psychische klachten. Ten slotte zie je meer bewegingsarmoede. Vroeger ging je niet naar de sportschool omdat je bewoog in je werk. Tegenwoordig doe je het niet omdat je gewoon geen tijd meer over hebt. Ik verwacht dat die ontwikkelingen zich de komende vijf jaar zullen voortzetten."

2. Waar ligt het accent in jouw functie?

"Ik moet vooral zorgen dat het bedrijf draaiende blijft. Er moet werk binnenkomen en dus ben ik op zoek naar kandidaten. Voor ons is dat extra lastig, omdat we een heel specialistisch bureau zijn. Hoe ik het aanpak? Ik gebruik mijn arbeidsdeskundige kennis plus de contacten met P&O-afdelingen. Daarnaast heb ik als arbeidsdeskundige natuurlijk mijn netwerk en maak ik gebruik van poortwachtercentra en LinkedIn."

3. Waar haal je je vakinformatie vandaan?

"Ik zoek veel via internet. Het probleem daarmee is dat je heel veel vindt, maar dat je niet snel ziet wat betrouwbaar is. Daarom heb ik mijn vaste pagina's: ik kijk

veel op Sociale Zaken, of UWV en op de site van de Wa-jong. Daarnaast bezoek ik congressen en zit ik in onderlinge toetsingsgroepen. En natuurlijk lees ik de krant, net als ieder ander. Nee, internationale tijdschriften over neurologie lees ik niet. Dat laat ik over aan onze neurologen en neuropsychologen."

4. Wat vind je van de ontwikkeling van de AD-Kennisbank?

"Aan de ene kant juich ik het toe. Wat je daar vindt is actueel en wetenschappelijk onderbouwd. Als een werknemer erop staat om een tilcursus te volgen, kun je verwijzen naar onderzoek waaruit blijkt dat dit tijdverspilling is. Maar er loert ook een gevaar. Want je moet wel zeker weten dat de informatie correct is, dat de wetenschappelijke onderzoeken inderdaad goed zijn uitgevoerd, dat de rapporten actueel zijn. En bovendien: een arbeidsdeskundige moet oog hebben voor de klacht achter de klacht. Want die werknemer die een tilcursus wilde, kan in werkelijkheid schreeuwen om aandacht. Misschien heeft hij het gewoon niet naar zijn zin. Dat haal je niet uit een kennisbank."

5. Hoe ontwikkel je jezelf in jouw vak?

"Het probleem is dat mijn vak nogal breed is. Ik ben arbeidsdeskundige, maar daarnaast moet ik ook verstand hebben van hersenletsel. Bovendien ben ik manager en ook nog eens bezig met acquisitie. Honderd procent expert op al die gebieden zal ik nooit worden, maar ik doe mijn best. Daarvoor gebruik ik internet, vakbladen, contacten, overleggen en gewoon de krant." ←

José Roosen

José Roosen is Hoofd Arbeid en Arbeidsoriëntatie bij BOOGH, een re-integratiebedrijf gespecialiseerd in mensen met niet-aangeboren hersenletsel. Vaak gaat het om cliënten die beperkt zijn in geheugen, concentratie en spraak. Roosen probeert te ontdekken wat ze nog wel kunnen, en maak daarbij gebruik van de diensten van neurologen en neuropsychologen.

Uniek Wajong-project van NVvA en NVVG

Beroepsgroepen gaan regionaal nog beter samenwerken

TEKST Monique Klompé | NVvA

In het project 'Werken naar vermogen. Samenwerkende beroepsgroepen in de Regio' gaan professionals die Wajong'ers ondersteunen op weg naar de arbeidsmarkt (nog) beter samenwerken. Het project focust zich op arbeidsparticipatie naar vermogen van de Wajong'er.

De centrale vraag in het project is: "Hoe kunnen wij werken naar vermogen door Wajong'ers vanuit onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen?" Om die (cultuur)omslag te stimuleren is er eind 2008 een interdepartementaal cultuurprogramma (Project Cultuuromslag Wajong) opgestart door de ministeries van SZW en OCW. De NVvA en NVVG (verzekeringsartsen) hebben samen subsidie gekregen om dit unieke project te gaan doen. AKC gaat het project uitvoeren.

Reflectie

Het project richt zich op het reflecteren van de verschillende beroepsgroepen op hun rol bij het toeleiden van Wajong'ers naar werk. Dat gebeurt in vijf regio's samen met Wajong'ers door middel van casusanalyse. In die regio's leren wij van elkaar hoe beter om te gaan met de vijf peilers van het proces. Op deze wijze verbinden wij binnen de regio's het Wajong-kennisnetwerk met elkaar en delen we kennis om beter te kunnen samenwerken.

Aanpak

Binnen elke regio zoeken wij twee trekkers. De trekkers brengen de regionale sociale kaart van de betrokken beroepsgroepen in beeld, stellen een groep van maximaal tien professionals samen, twee Wajong'ers en (eventueel) hun ouders.

Per regio vinden vervolgens vier Arenabijeenkomsten plaats. De opzet van de deze bijeenkomsten is als volgt:

- * Eerste bijeenkomst: de Wajong'er centraal. Met de Wajong'er in het midden en de professionals eromheen. Alle professionals vragen de Wajong'er over zijn of haar verleden, beperkingen, kwaliteiten, mogelijkheden, levenswensen, toekomstplannen enzovoort. Luisteren en goed doorvragen zijn hier de sleutelcompetenties.
- * Tweede bijeenkomst: professionals formuleren met elkaar oplossingen voor deze Wajong'er, delen kennis en competenties. Deze bijeenkomst moet resulteren in een analyse van het verleden en een visie op de toekomst voor deze Wajong'er. Daarbij zal ook duidelijk worden welke interventies evidence based zijn. Samenwerken en denken vanuit optimalisatie van werkvermogen is hier

Doel en opzet

Peilers voor het proces dat het project in gang wil zetten en de beoogde resultaten:

1. Gemeenschappelijk doel professionals: goed afgestemde ondersteuning die vertrekt vanuit het toekomstdoel van de Wajong'er
2. Professionalisering en kennisoverdracht
3. Intensivering samenwerking in de regio's
4. Verbreden en verdiepen van innovatieve praktijken
5. Verankering van de lessen binnen de beroepsgroepen
6. Vervolgafspraken over samenwerking

de sleutelcompetentie.

- * Derde bijeenkomst: de Wajong'er centraal. Met de professionals in het midden en de Wajong'er eromheen. De professionals geven hun analyse en visie aan de Wajong'er. Het is nu de beurt aan de Wajong'er om vragen te stellen en bij te stellen waar hij of zij dat nodig acht. Samenwerken en luisteren zijn ook hier de sleutelcompetenties.
- * Vierde bijeenkomst: professionals formuleren met elkaar de geleerde lessen. Wat is er goed gegaan? Wat kan beter? Waar zaten in hiaten in kennis en gedrag? Waar de overlap? Hoe kunnen we in de toekomst beter samenwerken? Wat hebben we daarvoor nodig? Luisteren en reflectie zijn hier de sleutelcompetenties. Van daaruit de professionals laten kijken wat ze hiervan geleerd

hebben en wat ze in hun eigen praktijk anders gaan doen. De resultaten worden vastgelegd in een globale multidisciplinaire werkwijze voor de regio of een goed beschreven multidisciplinaire casus.

Verdere kennisdeling

De vijf regio's leveren vijf leerexemplaren op. Deze vertalen wij naar de verschillende (landelijke) beroepsgroepen. Binnen de beroepsgroepen is dat vervolgens de basis voor activiteiten gericht op een verdere professionalisering van het toeleiden van Wajong'ers naar werk.

Wilt u hier meer van weten? Kijk op de site bij het AKC of mail naar: akc@arbeidsdeskundigen.nl. ←

NVvA-bestuur weer compleet

Charlotte Boersma is onlangs als aspirant-lid tot het NVvA-bestuur toegetreten waar ze de portefeuille Communicatie beheert. Daaronder valt ook het hoofdredacteurschap van AD Visie, een taak die zij de komende maanden geleidelijk van Bets van Leeuwenkamp zal overnemen.

De portefeuille Communicatie kwam aan het begin van dit jaar vrij door een verschuiving in het bestuur. De vacature werd via de digitale nieuwsbrief van de NVvA kenbaar gemaakt, waarop Charlotte Boersma zich kandidaat stelde. Als aspirant-bestuurslid zal zij zich de komende maanden de kneepjes van het NVvA bestuur eigen maken. Ook zal zij geleidelijk de rol van Bets van Leeuwenkamp als hoofdredacteur van AD Visie overnemen. Bets is vanaf 1 januari binnen het bestuur benoemd tot portefeuillehouder Duurzame

inzetbaarheid/Werkscan. Charlotte heeft acht jaar ervaring als redactielid van AD Visie, zij heeft als een van de pioniers meegewerkt in de landelijke pilot in de eerste lijnsgezondheidszorg Sterk naar Werk. Als arbeidsdeskundige heeft zij een eigen bedrijf en is zij partner en kwaliteitsmanager in een landelijk expertisebedrijf op het gebied van arbeid en gezondheid. De definitieve voordracht voor de benoeming zal tijdens de eerstvolgende algemene ledenvergadering plaatsvinden.



Charlotte Boersma



Arbeidsdeskundige bij uitstek geschikt voor werkplekonderzoek

Is een werkplekonderzoek hetzelfde als de werkplekinrichting? Nee, het eerste gaat veel verder. En dat is precies wat het zo'n geschikt terrein maakt voor arbeidsdeskundigen. Jammer dus dat er tijdens hun opleiding zo weinig aandacht aan wordt besteed.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Nee, zo over de telefoon kan Gert Contant niet zeggen waar een bureaustoel allemaal aan moet voldoen. "Weet je, er is geen duidelijk goed of fout. Stel dat je onderzoek doet naar een bepaald type stoel, bij honderd mensen. Dat zie je dat er twintig baat bij hebben en dat twintig anderen juist klachten krijgen. De overige zestig merken niets. Als ik dat aan mensen probeer uit te leggen, krijg ik vaak ongeduldige reacties als 'Jij weet het dus ook niet'. Maar in werkelijkheid laat dit juist zien hoe belangrijk een individuele aanpak is."

En zo'n individuele aanpak – Contant kan het niet genoeg benadrukken – begint niet met aandacht voor stoelen of tafels. "Het meubilair komt pas aan het eind. Eerst moet ik meer weten over jou en je klachten, en vervolgens moet ik je zien werken. Zit je te verkrampt? Dan kan ik het meubilair misschien zo instellen dat je kunt ontspannen. Zit je te passief? Ook dan kan ik de stoel of het bureau in hoogte verstellen zodat je misschien meer in beweging komt. En misschien blijkt dan inderdaad dat je gebaat bent bij een andere stoel."

Beperkte blik

Contant is ergonomist en opleider bij opleidingsinstituut Etop en zijn specialiteit is werkplekonderzoek. Let wel: werkplekonderzoek. Dat is iets heel anders dan werkplekinrichting, zegt hij. "Bij werkplekinrichting gaat het vooral om meubilair neerzetten, samen met de medewerker. Dat wordt bijna altijd gedaan door de stoelenfabrikant, en die heeft een beperkte blik. Hij kijkt alleen naar de stoel en legt uit wat die allemaal kan. Geen overbodige luxe, sterker nog: vaak onmisbaar, maar het blijft zeer beperkt."

Het probleem is dat dit leidt tot verwarring. Contant: "De klant denkt dat hij een werkplekonderzoek krijgt, terwijl dat iets anders is. Het bestaat uit meerdere stappen, en daarin probeer je de relatie te zien tussen de persoon, de manier waarop die werkt en de werkomgeving."

De professionals die zo'n onderzoek goed kunnen uitvoeren, zijn de arbeidsdeskundigen. "Die hebben wel die brede visie", zegt Contant. "Ze kijken én naar de werkplek én naar de persoon: wat kan iemand nog aan? Dat is hun specialiteit: het beoordelen van de belasting en belastbaarheid. Daar komt nog eens bij dat zij met name kunnen adviseren bij ingewikkelde klachten, bij mensen met reuma bijvoorbeeld. En daarbij hebben ze verstand van ingewikkelde werkplekken. Denk aan balies: daar werken vaak meerdere mensen tegelijk en dus kun je ze niet afstemmen op één persoon."

Opleidingen

Maar dan komt de angel: tijdens de opleiding tot arbeidsdeskundige is er voor werkplekonderzoeken nauwelijks aandacht. "De opleidingsinstituten die ik ken, beperken zich hoogstens tot een paar dagdelen", zegt Contant. "Het probleem is dat ze niet inzien wat de waarde is. Ergonomie is sowieso een ondergeschoven kindje, dat zie je bijvoorbeeld bij de opleiding voor Hogere Veiligheidskunde. Die opleiding duurt twee jaar, maar het onderdeel ergonomie wordt behandeld in welgeteld één dagdeel. Of dat te weinig is? Ik zou zeggen van wel: deze mensen moeten dadelijk wel een RI&E kunnen toetsen."

Amateurisme

En als niet-opgeleiden toch een werkplekonderzoek uitvoeren, dreigt amateurisme. Contant ziet regelmatig de

gevolgen, zelfs met arboprofessionals in dienst van een arbodienst. "Zoals gezegd: voordat je met een werkplekonderzoek begint, is het belangrijk om een beeld te krijgen van de gebruiker. Hoe beleeft hij zijn werk? Wat vindt hij van de sfeer? Welke klachten heeft hij ontwikkeld? Dit soort gegevens zijn privacygevoelig. Maar toch gebeurt het nog steeds dat deze interviews worden afgenomen op de werkplek, midden in de kantoortuin. Het gevolg: sociaal wenselijke antwoorden, of juist onwenselijke openheid van mensen die *en plein publique* hun hele doopceel lichten. En ik verzeker je dat dit soort informatie dan tot in alle uithoeken van het gebouw wordt opgepikt."

Wat moet er gebeuren om de arbeidsdeskundige hierin te begeleiden? Contant: "Allereerst meer aandacht voor werkplekonderzoeken tijdens de opleiding en nascholing. Daarbij leren die om observaties uit te voeren en methodieken toe te passen om fysieke belasting en werkgedrag te beoordelen. Maar omdat dit niet vandaag of morgen is geregeld, heb ik een stappenplan opgesteld. Als arbeidsdeskundigen deze stappen doorlopen, pakken ze de zaken systematisch aan en dat leidt tot een beter advies."

Tot slot nog even terug naar de beginvraag: welke stoel is voor mij het beste? Waarschijnlijk: niet een. "In mijn opinie is de huidige bureaustoel een gedrocht. Moeilijk in te stellen, lastig te gebruiken zoals bedoeld en functioneel gezien zwaar overschat. Daarom ben ik al enkele jaren bezig met de ontwikkeling van een nieuwe werkstoel. Het prototype wordt binnenkort gebouwd." ←

STAPPENPLAN WERKPLEKONDERZOEK

1. Afspraak maken en voorbereiding.
2. Een interview met de medewerker.
3. Observatie van de werkzaamheden.
4. Terugkoppelingen op de observatie.
5. Controleren van instellingen en metingen.
6. Conclusies formuleren en advies opstellen.
7. Een rapportage.
8. Evaluatie.

Opstaan voor jezelf

Sporters leven langer. Het is een simpele boodschap die velen naar de sportschool lokt. Maar nu blijkt het maar een deel van de waarheid. Want om gezond te blijven, moeten we ook regelmatig uit onze stoel komen. Langdurig zitten kan namelijk leiden tot vroegtijdig overlijden – zelfs als we veel sporten.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer



Al bij de eerste bladzijden van het Trendrapport Bewegen en Gezondheid van TNO stond ik onwillekeurig een paar keer op. En aangekomen bij het hoofdstuk 'Lichamelijke inactiviteit en sedentair gedrag in de Nederlandse bevolking' liep ik ijsberend rond mijn bureau. "Heel herkenbaar", zegt TNO-onderzoeker Ingrid Hendriksen, die aan dit hoofdstuk heeft meegewerkt. "Naarmate het onderzoek vorderde, merkte ik ook dat

ik liever bleef staan, bijvoorbeeld tijdens de lunch en de koffiepauzes. We hebben hier zelfs speciaal statafels neergezet."

Want onderzoeken wijzen het uit: zitten is slecht. Het kan leiden tot allerlei kwalen. Wie bijvoorbeeld meer dan tien uur per week in de auto zit, opent de deur voor hart- en vaatziekten en diabetes-2. En een recente studie toont aan dat verstokte televisiekijkers

minder lang leven – vooral als ze te kampen hebben met overgewicht.

Opvallend is dat het risico neemt niet afneemt door meer te sporten. “Sporten is goed”, zegt Hendriksen. “Maar ook na een avond in de fitnesshal, kun je gezondheidsklachten ontwikkelen door de rest van de avond in je stoel te gaan hangen. Anders gezegd: inactiviteit en een sedentair leven vormen afzonderlijke risico's.”

Onduidelijk

Maar Hendriksen geeft het toe: dit is een nieuw onderzoeksterrein en veel is onduidelijk. Te beginnen met de simpelste vraag: wat precies is zitten? “Ook dat weten

we niet precies. Kijk, als jij een paar uur lang onbeveiligd op de bank doorbrengt, dan voldoe je wel aan de definitie. Maar wat als je elk uur even opstaat? Of elk halfuur? Of elke 10

De enige norm die er is, geldt voor kinderen

minuten? Ook is het moeilijk te zeggen welke vormen van zitten schadelijk zijn. Nee, als je fietst, zit je safe. Maar hoe zit het met de actieve stoelen die meebewegen als je erop zit? Die dwingen wel om voortdurend je spieren aan te spannen, dus misschien zijn die gezonder. Dat moeten we nog allemaal nader onderzoeken.” Een andere vraag dan: hoe lang mogen we maximaal blijven zitten zonder in de rode zones terecht te komen? “Alweer een moeilijke”, zegt Hendriksen. “De enige norm die er is, geldt voor kinderen. Zij mogen in hun vrije tijd niet langer dan twee uur achter elkaar zitten. Voor volwassenen is er nog niets. Australische onderzoekers (Genevieve Healy e.a., The University of Queensland, Brisbane) raden voorlopig aan om ieder uur twee à drie keer op te staan. En dan moet het ook nog eens twee minuten duren voordat je weer gaat zitten.”

Adviezen

Wat moeten arbeidsdeskundigen met deze informatie? “Ze kunnen de werkgever adviseren hoe het personeel in beweging te houden”, zegt Hendriksen. “Zet bijvoorbeeld het kopieerapparaat een eindje van de werkplek, verhin-

INGRID HENDRIKSEN

Ingrid Hendriksen werkt als onderzoeker/adviseur bij TNO. Samen met haar collega's doet zij vervolgonderzoek op het gebied van sedentair gedrag. Een van de vragen daarbij is hoe overheid en bedrijfsleven het sedentaire gedrag kunnen terugbrengen. Zij is mede-auteur van het hoofdstuk 'Lichamelijke inactiviteit en sedentair gedrag in de Nederlandse bevolking' in het meest recente Trendrapport Bewegen en Gezondheid 2008/2009.

Zie ook www.tno.nl, zoek op trendrapport.

der dat één persoon koffie gaat halen voor de hele afdeling, en zorg dat mensen af en toe gaan wandelen tijdens een vergadering. Een grotere stap is mensen uit de auto te krijgen. Met 120 kilometer op de A 44 kun je geen twee minuten rechtop gaan staan, dus moet je proberen om die rijtijd te verkorten of andere vervoermiddelen te gebruiken. Bijvoorbeeld door bij de rand van de stad de auto te parkeren en met de fiets verder te gaan of de fiets te combineren met vervoer per trein.”

Cultuur

Maar ze geeft toe: niet bij alle branches vallen deze ideeën in goede aarde. “In sommige organisaties is het vooral belangrijk om klanten te bezoeken in een mooie auto. En ik heb eens een grote semi-overheidsinstelling gezien waar mensen bijna letterlijk aan hun stoel genageld zaten. Het was gewoon not done om je werk te onderbreken. Daar is een flinke cultuuromslag nodig.”

Hoe je zo'n cultuuromslag bewerkstelligt? Onderzoek van professor Peter Vink, ook verbonden aan TNO, zou kunnen helpen. Die heeft uitgerekend dat vergaderingen een stuk korter duren als de deelnemers blijven staan. Op die manier kan een bedrijf van 100 medewerkers bijna drie ton per jaar besparen. Dat is wellicht een argument waar bovengenoemde werkgevers gevoelig voor zijn. ←

Oproep

De gong voor de derde ronde

Het AKC doet – net als voorgaande jaren – een oproep aan álle arbeidsdeskundigen. Zijn er arbeidsdeskundige onderwerpen waarover meer kennis beschikbaar moet komen? Draag deze onderwerpen dan aan bij het AKC!

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

Op een fors aantal onderwerpen heeft het AKC al geïnvesteerd in kennis. Onderstaand schema maakt dit duidelijk:

Lopende AKC-activiteiten 2009/2010 in relatie tot werkveld en beroep arbeidsdeskundige			
	<u>Voorkomen</u> Preventie	<u>Beoordelen</u> Claim & Letselschade	<u>Herstellen</u> Re-integreren
Mens	7. Werkscan Leidraad Verzuim Leidraad Participatie		1. Persoonlijke secundaire aspecten bij re-integratie 5. Autisme Wajongeren + vervolg 2011* 10. Leidraad Jobcoach Leidraad Verzuim Leidraad Participatie Wajong; samenwerkende professionals in de regio AKC/NVvA/NVVG *
Werk	Leidraad Participatie Leidraad Verzuim	6. Deskundigenoordeel (promotie)	4. Innovatief functieherontwerp 10. Leidraad Jobcoach Leidraad Participatie Leidraad Verzuim Wajong; samenwerkende professionals in de regio AKC/NVvA/NVVG*
Inkomen		8. Personenschade en arbeidsmogelijkheden 9. Werkelijke loonwaarde	
AD als actor	EIP* AD - Kennisbank*	EIP* AD - Kennisbank Kwaliteitstoetsing AD handelen* AD - juniorfunctie*	3. Keuze van inzet re-integratiemethodieken EIP AD - Kennisbank*
Algemene thema's	2. AD - casuïstiek AD - Kennisbank* Hbo Bachelor/Master	2. AD - casuïstiek Hbo Bachelor/Master AD - Kennisbank*	2. AD - casuïstiek Hbo Bachelor/Master AD - Kennisbank*

*Mede bekostigd uit aanvullende budgetten 2010

Iedereen kan bijdragen aan deze vakontwikkeling

De koers voor 2011

Het AKC-bestuur gaat in 2011 en 2012 de verdere keuze van de AKC-onderzoekthema's en de AKC-activiteiten toetsen aan de volgende uitgangspunten.

1. Is het relevant voor de urgente maatschappelijke vraagstukken in de driehoek Mens-Werk-Inkomen, waar arbeidsdeskundige inzet bij gewenst is? Het bestuur denkt daarbij in het bijzonder aan:
 - Duurzame inzetbaarheid in arbeid:
 - Een toegankelijke arbeidsmarkt ook voor mensen met functionele beperkingen (inclusieve arbeidsmarkt) en innovatief bedrijfsprocesherontwerp.
 - Verbetering effectiviteit van keuze van de inzet van re-integratie-instrumenten.
 - Verbetering van de arbeidsparticipatiekansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt
 - Verdieping van kennis over doelgroepen.
 - Ontwikkeling van integrale probleemanalyse en diagnosestelling, die de doelen van de klant centraal stelt.
2. Betreft het kennisvragen uit de markt naar arbeidsdeskundige kennis en inzet?
3. Draagt het bij aan de onderbouwing van de onderscheidende kerncompetenties van arbeidsdeskundigen in relatie tot andere professionals? De arbeidsdeskundige beroepsgroep zal steeds duidelijk moeten maken welke toegevoegde waarde haar bijdrage heeft op de drie werkvelden (Preventie, Claim, Re-integratie) en de kennisdomeinen (Mens, Werk, Inkomen).
4. Draagt het bij aan een groeiend inzicht in de effectiviteit van arbeidsdeskundige interventies?
5. Draagt het bij aan verbetering van de integrale beoordeling & diagnosestelling als start voor adequate inzet van de middelen voor ondersteuning per doelgroep?

Activiteiten van het AKC

De activiteiten van het AKC moeten in eerste instantie kennis en instrumenten ontwikkelen die de arbeidsdeskundige werkzaamheden in de velden Voorkomen/Preventie, Beoordelen/Claim & Letselschade en Herstellen/Re-integreren (nog) beter uitvoerbaar maken en de expertpositie van de arbeidsdeskundige op deze terreinen verder versterkt. Daarnaast kan het AKC activiteiten starten die zich richten op nieuwe expertposities voor arbeidsdeskundigen op nieuwere terreinen. Voorwaarde is wel dat vaststaat dat deze activiteiten antwoord geven op een van de met name genoemde maatschappelijke vraagstukken of dat er een dringende vraag naar is vanuit de markt.

Bijdragen?

Iedereen kan bijdragen aan deze vakontwikkeling. Bespreek dit met collega's in OT-groepen, op NVvA-platforms, op vakoverleggen, binnen uw eigen bedrijf en stel zo de AKC-prioriteiten vast. Formuleer de kennisvraag, geef in het kort informatie over de achtergrond van de vraag en benoem welke bijdrage u verwacht aan het oplossen van dit maatschappelijke vraagstuk of welke bijdrage dit moet opleveren voor het arbeidsdeskundige vak. Insturen kan naar e-mail-adres: akc@arbeidsdeskundigen.nl. ←

Harmonisatie en vereenvoudiging sociale verzekeringen



Met ingang van 1 januari 2011 zijn enkele wijzigingen doorgevoerd in kader van de Wet harmonisatie en vereenvoudiging SV. Hieronder wordt een viertal zaken uitgelicht.

TEKST Hans van der Holst | SMZ ZW-Arbo/Claim

Een van de vernieuwingen betreft het kortingregime bij samenloop Ziektewetuitkering.

Een werknemer kan naast een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering ook een Ziektewetuitkering krijgen. Het bedrag van de toegekende, heropende of verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering werd volledig betaald en in mindering gebracht op de Ziektewetuitkering. Als een werknemer zowel een Ziektewetuitkering als een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, keert alleen nog de Ziektewetuitkering aan hem uit. Alleen als de arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is, wordt die verhoging ook uitbetaald.

Er wordt altijd een arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend ongeacht op grond van welk artikel een ZW-uitkering wordt verstrekt (artikel 29b ZW is geen uitsluitinggrond meer).

Ontvangt een werknemer geen Ziektewetuitkering, dan wijzigt er niets.

Vervallen beoordeling arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering

Er hoeft voor het vaststellen van het recht op WIA-uitkering niet meer bepaald te worden of er sprake is van arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering of binnen een half jaar na aanvang verzekering. Ook hoeft

geen aparte maatman en maatmaninkomen bepaald te worden als sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering of binnen een half jaar na aanvang verzekering. Er geldt hierbij een overgangsrecht. Dit betekent dat voor reguliere gevallen, met een eerste ziekte dag die ligt voor de inwerkingtreding van de wet op 1 januari 2011, de oude bepalingen van toepassing blijven. Uitzondering hierop is de situatie dat sprake is van een IVA-aanvraag met verkorte wachttijd. Voor deze gevallen met een eerste ziekte dag op of na 1 januari 2011 heeft de verandering al effect met ingang van 1 januari 2011.

Wijziging nawerking verzekering

Soms kan iemand die niet meer werkt toch een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. Dat kan nu in de volgende twee situaties:

1. De werknemer heeft twee maanden gewerkt en wordt binnen een maand daarna ziek. De termijn van twee maanden mag dan niet onderbroken zijn wanneer de werknemer niet meer dan zeven dagen niet heeft gewerkt.
2. De werknemer was in de twee maanden voor het einde van zijn dienstverband gedurende minstens zestien dagen verze-

kerd en hij wordt binnen acht dagen na het einde van zijn dienstverband ziek.

In de nieuwe situatie kan iedereen die binnen vier weken na het einde van zijn dienstverband ziek wordt, een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. Het dienstverband hoeft dus niet meer een bepaalde periode te hebben geduurd. Dit voorstel heeft geen gevolgen voor de duur van de uitkeringen.

Wijziging keuze voor gemoedsbezwaarde voor werknemersverzekering

Iemand met gemoedsbezwaren kan worden ontheven van de verplichting voor een of meer werknemersverzekeringen. De SVB beoordeelt de bezwaren en geeft dit aan onder andere de UWV door. Werknemers met gemoedsbezwaren betalen voor de volksverzekeringen een premie vervangende belasting die even hoog is als de andere premie(s). In de vereenvoudigde wetgeving krijgt de werknemer bij de aanvraag van de werknemersverzekeringen niet meer de mogelijkheid om per verzekering aan te geven of hij ontheffing wil van deze verplichtingen. Daarom krijgt iemand voortaan óf een ontheffing voor alle werknemersverzekeringen óf geen ontheffing. ←



EN DAN NU...

over Het Nieuwe Werken



Actueel nieuws, interactieve blogs, achtergrondartikelen, praktijkervaringen en interessante whitepapers ondersteunen ICT-, HR-, Facility- en algemeen management om aan de slag te gaan met het nieuwe werken.

-  **Kijk op Overhetnieuwewerken.nl**
-  **Schrijf u in op de gratis e-mailniewsbrief [Over Het Nieuwe Werken](#)**
-  **[twitter](#)  Volg ons op Twitter: [@overnieuwwerken](#)**



De handige **overzichtsbrochures** vol met **opleidingen voor 2011** altijd bij de hand!

arbo»

Opleidingen op
het gebied van
arbeidsomstandigheden

Kijk voor het complete en actuele
aanbod op [www.arbo-online.nl/
opleidingen](http://www.arbo-online.nl/opleidingen)

Bestel de GRATIS brochure
op [www.arbo-online.nl/
brochure](http://www.arbo-online.nl/brochure)



Vraag
de gratis
brochure
aan!

GIDS

voor personeelsmanagement

Opleidingen op
het gebied van
personeelsmanagement

Kijk voor het complete en actuele
aanbod op [www.gidsonline.nl/
opleidingen](http://www.gidsonline.nl/opleidingen)

Bestel de GRATIS brochure
op [www.gidsonline.nl/
brochure](http://www.gidsonline.nl/brochure)



Vraag
de gratis
brochure
aan!

OR informatie

Opleidingen op
het gebied van
medezeggenschap

Kijk voor het complete en actuele
aanbod op [www.orinformatie.nl/
opleidingen](http://www.orinformatie.nl/opleidingen)

Bestel de GRATIS brochure
op [www.orinformatie.nl/
brochure](http://www.orinformatie.nl/brochure)



Vraag
de gratis
brochure
aan!