



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

# advisie

33<sup>e</sup> JAARGANG | MEI 2011 | NUMMER 2



**Interdisciplinaire  
samenwerking werkt**

Beter zoeken op internet

**PRIVACY**  
pagina 24

## Vind de speld in de hooiberg

→ Met hoofd, hart en  
handen

→ De Werkscan: Meer dan een  
vragenlijstje...

**\*NVVA**  
Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen

30 juni 2011 ★ Domus Medica in Utrecht

# Dag van de preventiemedewerker

speciaal voor  
preventiemedewerkers  
en iedereen die met  
hen samenwerkt

**U heeft meer invloed dan u denkt!**



**Het is tijd om u en uw organisatie van Power te voorzien!**

- >> Ervaar hoe u zelf uw invloed kunt vergroten als preventiemedewerker
- >> Ontvang tools en tips om uw doelen te bereiken
- >> Stel uw eigen programma samen
- >> Deel ervaringen en kennis met vakgenoten
- >> Communiceer ter plekke met sprekers en collega's (ook via uw mobiele telefoon)
- >> U ontvangt **€ 50,- korting** als abonnee van Arbo of Praktijkblad Preventie of cursist van Copla opleiding Training en Consultants!

Ga voor meer informatie en online inschrijven naar:

[www.arbo-online.nl/dagvandepreventiemedewerker](http://www.arbo-online.nl/dagvandepreventiemedewerker)

# 5 vragen

aan Judith Lussing, zelfstandig arbeidsdeskundige met als specialisme de dove werknemer 27

## Colofon

33e jaargang nummer 2  
Mei 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 (Oblomov 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](http://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

# Interdisciplinaire samenwerking werkt



**70%** van een groep langdurig arbeidsongeschikten weer aan het werk helpen, terwijl de praktijk uitwijst dat **40%** het hoogst haalbare is. Arbeidsdeskundige Hellen Snoek deed een zoektocht naar het succes van interdisciplinaire samenwerking.

6

# Meer dan een vragenlijstje...

In opdracht van het AKC ontwikkelen onderzoekers, wetenschappers en AD'en de Werkscaan. De stand van zaken en interviews met betrokkenen.

14



## En verder...

Oude, vergeten beroepen in beeld

18

Verantwoord zoeken op internet

20

Privacy: wat mag wel en niet in de rapportage?

24

Het is allemaal een kwestie van hier een beetje duwen en daar een beetje trekken. Arbeidsdeskundige René Los leert mensen steeds beter doorgronden.

10



## Leeftijd

De NVvA bestaat in mei 40 jaar. Reden voor een feestje. Wat deed ik op het moment dat de vereniging werd opgericht? Ik was 15 en volop bezig met de vraag wat ik wilde na mijn schooltijd. Voor mijn ouders was het geen vraag. Ik zou zo snel als mogelijk gaan werken en beschikken over een eigen inkomen en kostgeld gaan betalen. Mijn twee jaar jongere broer moest doorleren. Hij zou later voor het inkomen van zijn gezin moeten gaan zorgen. Ik zou aan de man geraken en door zo'n zelfde man als mijn broer 'onderhouden' worden en kinderen krijgen. Voor twee studerende/schoolgaande kinderen in één gezin was er sowieso geen financiële ruimte.

Vroeg volwassen en op jonge leeftijd aan de slag, aangewezen op eigen kracht. Het lijkt nu een ondenkbare situatie.

Er is gelukkig veel veranderd in de omstandigheden en kansen van kinderen van nu. Zij het dat we relatief laat aan een vorm van productiviteit op de arbeidsmarkt toekomen. Laat productief worden en eerder de arbeidsmarkt verlaten levert economisch gezien problemen op. Vooral langer volhouden is daarom essentieel. Beroepen ontstaan en verdwijnen in snel tempo. Werk is ingewikkelder. Eisen liggen hoog en lang niet iedereen kan meedoen. Presteren gebeurt vaak onder hoge druk. De economische ontwikkeling van de wereld bevindt zich in een soort versnellingscyclus. Van productiegestuurde naar ontwerpgestuurde naar ontwikkelingsgestuurde organisaties. Zie als individu maar duurzaam inzetbaar te blijven. Arbeidsdeskundigen blijven in mijn optiek nodig om die processen van, voor en met de mens te begeleiden. We hebben ons daarbij als NVvA 'ondanks of dankzij' verenigd, vergaren kennis, dragen bij en worden almaar krachtiger in uitstraling en beroepsuitoefening. Na veertig jaar zijn we energiek, professioneler en beter toegerust dan ooit. Wij hebben leeftijd en kansen genoeg. Gefeliciteerd collega's!

*Bets van Leeuwenkamp*

**110.000** Nederlanders zitten momenteel in de WIA.  
**35.600** nieuwe WIA-uitkeringen werden er alleen al in 2010 toegekend.  
 Op het hoogtepunt van de WAO, hadden 1 miljoen mensen een uitkering.

## Sneller uit de ziektewet?

Een meerderheid van de Tweede Kamer is positief over plannen van minister Henk Kamp (Sociale Zaken) om mensen in de Ziektewet te stimuleren sneller weer aan het werk te gaan. Dat bleek uit het Kamerdebat van 17 maart. Alleen oppositiepartij SP verzette zich. SP-Kamerlid Paul Ulenbelt zei te vrezen voor 'perverse prikkels' die zieken aan het werk zetten, terwijl dat niet in het belang is van hun herstel. CDA, PvdA, D66 en GroenLinks vroegen alleen om extra informatie. Ze wilden weten hoeveel meer mensen de minister daadwerkelijk uit de uitkering aan de slag denkt te helpen.

## AANRAKEN BEVORDERT PRODUCTIVITEIT

Collega's die elkaar regelmatig omhelzen of aanraken, al is het maar met een handdruk, zijn productiever op het werk. Dat stelt Michael Kraus, onderzoeker aan de Universiteit van Californië in San Francisco. Kraus bestudeerde een tijd lang succesvolle Amerikaanse basketbalteams. Hoe vaker teamleden elkaar high five's, schouderklopjes en omhelzingen gaven, hoe beter ze bleken te scoren. De onderzoeker vertaalde dit gedrag naar de kantooromgeving.





## BLANK EN GEZOND IS FAVORIET

Bij aannemen van personeel kiezen veel werkgevers voor de 'veilige optie': de blanke, gezonde, autochtone man. Andere groepen hebben het nakijken. Dat stelde FNV-bestuurder Leo Hartveld op 16 maart in de Tweede Kamer bij een rondetafelgesprek over discriminatie op de arbeidsmarkt. Op centraal niveau zijn allerlei afspraken gemaakt om iedereen een eerlijke kans te geven op de arbeidsmarkt. Maar dat helpt nog veel te weinig.



## ADNETWERK OP LINKEDIN GROOT SUCCES

Ruim 700 arbeidsdeskundigen hebben inmiddels onderling contact via AD Netwerk op LinkedIn. Veel belangstelling is er voor de rubriek 'discussions', een levendig platform voor actuele onderwerpen, onderlinge toetsing (OT) en uitwisseling van vakinhoudelijke informatie. In de rubriek 'jobs' staan nieuwe banen of interim opdrachten (zonder commerciële doelstelling of kosten).

Nog geen lid? Ga dan meteen naar LinkedIn en zoek op AD netwerk.

het AD netwerk

## WIA GROEIT ALS KOOL

De instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling WIA neemt nog altijd fors toe. In 2010 verstrekke UWV ruim 35.000 nieuwe WIA-uitkeringen, liefst 21% meer dan een jaar eerder. De toch weer groter dan verwachte toestroom is volgens het UWV deels te wijten aan de gevolgen van de economische crisis, zo blijkt uit het Kennisverslag 2011. Sinds de WIA als opvolger van de WAO in 2006 werd ingevoerd, blijkt jaar op jaar zowel het aantal ingediende WIA-aanvragen als het totaal aan nieuw toegekende uitkeringen weer te zijn gestegen.

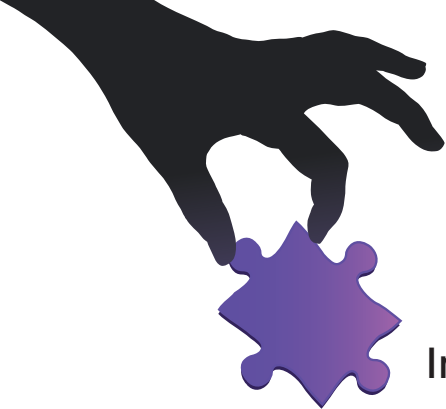
## NACHTDIENSTEN

Mensen van 55 jaar en ouder draaien in de ziekenhuizen de meeste nachtdiensten, blijkt uit het onderzoek van IVA beleidsonderzoek en advies. Vakbond Abvakabo FNV wil daarom de leeftijd waarop de nachtdiensten alleen op vrijwillige basis worden gedraaid, verlagen van 57 naar 55 jaar.



**“Werknemers van 45, 50 jaar zijn soms nog maar net over de helft van hun werkzame leven. Wie dan al minder kansen krijgt, raakt gefrustreerd. Leeftijdsstereotypering is fnuikend. Het voorkomen daarvan moet in de huidige tijd een heel belangrijk aandachtspunt zijn qua personeelsbeleid.”**

Uit de oratie van arbeidspycholoog prof. dr. Beatrice van der Heijden bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar Business Administration, in het bijzonder Strategic Human Resource Management aan de Radboud Universiteit Nijmegen.”



Interdisciplinaire samenwerking

# Sneller aan de slag door een team bij je thuis

**Een paar jaar geleden wist UWV met een interdisciplinair samenwerkingsproject maar liefst 70 procent van een groep langdurig arbeidsongeschikten weer aan het werk te helpen. En dat terwijl bij die groep 40 procent vaak het hoogst haalbare blijkt. Arbeidsdeskundige Hellen Snoek zocht uit waar die 30 procent verschil door werd veroorzaakt.**

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Hellen Snoek ziet het al helemaal voor zich. In de toekomst maakt iedere UWV-vestiging een arts en een arbeidsdeskundige vrij. Die werken intensief samen met een multidisciplinair ingericht behandelteam in de regio en wijden zich voor een deel van de week aan het monitoren van herstelgedrag van een kleine groep langdurig zieken. Volgens Snoek biedt dit grote voordelen: "Al die partijen werken samen aan één gemeenschappelijk doel: werkherleving en financiële zelfstandigheid van de cliënt. Daardoor kan die uiteindelijk niet anders dan kiezen voor werk."

## **Experiment**

Snoek baseert zich niet op een vaag toekomstvisioen, maar op haar ervaringen met een project dat liep tussen 2004 en 2008. Toen voerde UWV – in nauwe samenwer-

king met particuliere verzekeringsmaatschappijen en een privaat behandelbedrijf – een experiment uit bij 74 uitkeringsgerechtigden in de WAO en WAZ. Het ging om mensen met moeilijk definieerbare klachten als whiplash, vermoeidheids- en psychische klachten. Klachten die, volgens Snoek, normaal binnen twee jaar verdwenen zijn, maar bij deze speciale cliënten wel erg lang bleven duren. Daarom kregen deze mensen nu een intensieve behandeling en ook intensieve begeleiding naar werk. Door een multidisciplinair team, bestaande uit een arts, een psycholoog, een fysiotherapeut en een jobcoach. Dat leidde tot een hoog slagingspercentage: bijna zeventig procent van de cliënten was aan het eind van het traject weer aan het werk. En dat terwijl ze te boek stonden als volledig arbeidsongeschikt met een slechte prognose: de normale succespercentages liggen tussen de 30 en de 40.

## HELLEN SNOEK


**Paspoort Hellen Snoek**

Beroep: Arbeidsdeskundige / re-integratiedeskundige UWV

Daarvoor: tot 2000 accountmanager grote werkgevers

Leeftijd: 46

Woonsituatie: samenwonend met een man en met een zoon van 9

De maatschappelijke winst kwam uit op zo'n 5,5 miljoen euro – terwijl de kosten niet hoger waren dan € 700.000.

**Onderzoek**

Waarom was dit project zoveel succesvoller dan de conventionele aanpak, vroeg Snoek zich af. En dat besloot ze te onderzoeken. Ze werkte namelijk niet alleen als arbeidsdeskundige bij UWV, maar ze was tevens bezig met de opleiding Master Stressmanagement en Re-integratie bij Schouten en Nelissen University. Daarom werd dit project het onderwerp van haar master thesis. Om die vraag – wat maakt dit project zoveel succesvoller – te beantwoorden, moeten we het vergelijken met de reguliere werkwijze. "Normaal gaat de cliënt voor de behandeling naar een onderzoeks- en behandelinstituut en komt daarmee, althans tijdelijk, uit zijn leefsituatie, zegt Snoek. "Maar daarmee blijkt het moeilijk om leef- en gedragsgewoonten te veranderen, want de omgeving van de cliënt verandert niet mee. Daarnaast onttrekt de behandeling zich over het algemeen aan het oog van de inkomensinstantie. De verzekeringsarts gaat bij een (her)beoordeling volledig uit van de beperkingen die op dat moment nog gelden. De beoordelingsmomenten liggen wettelijk vast en vinden niet plaats op het moment dat iemand vanuit zijn behandeling weer de stap naar werk zou kunnen zetten."

**Huisbezoek**

Maar in genoemd project pakten ze het anders aan. Daar maakten ze gebruik van een methode die in Cana-

da is ontwikkeld. Om precies te zijn: in de jaren 1980 tot 1999 aan de McMaster University in Hamilton (Canada).

De cliënt wordt niet extern behandeld, maar ontvangt bezoek aan huis. En dan niet alleen van een intaker, maar van een heel multidisciplinair team: een arts, casemanager, psycholoog, fysiotherapeut, financieel specialist en een jobcoach. Die praten niet alleen met de cliënt, maar ook met personen in de directe omgeving, zoals familie en huisgenoten. En ook in de wijde-  
re omgeving: de huisarts, eventuele andere behandelaars, werkgever of ex-werkgever, de Belastingdienst, bank en uitkeringsinstanties.

Niet altijd kreeg een dergelijk behandelteam een warm onthaal. Snoek: "Je moet rekenen: die cliënten hadden vaak een bepaalde ziekte winst opgebouwd. De partner zorgde langzamerhand voor alles, de medische wereld nam de zorgtaken over. En nu opeens werd zo'n uitkeringsgerechtigde weer gedwongen om verantwoordelijkheid te gaan dragen voor het eigen leven."

Hoe zo'n behandeling precies in zijn werk ging? Dat was afhankelijk van de aard van de aandoening of reden van de arbeidsongeschiktheid. "De ene keer lag de nadruk op fysieke activering, de andere keer op psychische behandeling", zegt Snoek. "Maar meestal werkten alle professionals in het behandelteam samen. Daarnaast maakten ze gebruik van praktische ondersteuning zoals ontspanningsoefeningen, bedrijfsbezoeken, een training





# 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!





timemanagement, en een financieel specialist die de mogelijkheden van een cliënt onderzocht."

### Weerstand

Om weerstand tegen verandering te doorbreken, werd wel gebruik gemaakt van financiële prikkels zoals sanctiemogelijkheden op de uitkering, maar ook van positieve prikkels. "Sommige cliënten waren bang dat zij hun uitkering zouden verliezen als hun beperkingen zouden wegvallen", zegt Snoek. "In zo'n geval konden we bijvoorbeeld het beoordelingsmoment nog even verschuiven naar het moment dat de persoon ook daadwerkelijk werk had gevonden of een nieuw bedrijf was begonnen."

Het resultaat was dat de cliënten goed werden wakker geschud. "Door die multidisciplinaire aanpak realiseerden ze zich dat alle instanties meededen", zegt Snoek. "En dat ze niet anders konden dan meewerken. Of zoals een van hen het formuleerde: 'De drie behandelaars praten ook veel met elkaar, zodat je niet kunt ontvluchten.'"

### Samenwerking met curatieve sector

Samenwerkende disciplines. Dat wil ook zeggen: samenwerking tussen enerzijds de curatieve sector en anderzijds verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Die samenwerking is volgens Snoek niet optimaal.

"Huisartsen en specialisten zien bedrijfs- en verzekeringsartsen vaak niet als volwaardige collega's. Die mensen zijn er immers niet om patiënten beter te maken – luidt het oordeel – maar om te controleren of ze wel echt ziek zijn. Bovendien mogen zij vaststellen wat een cliënt nog kan en in hoeveel uur – en dat is het terrein waar de behandelende sector zich weer niet op hoort te begeven."

Deze kloof leidt tot communicatieproblemen. Bedrijfsartsen stellen regelmatig vragen aan de behandelaars van de GGZ of de huisarts, maar krijgen vaak geen antwoord. Als reden wordt tijdgebrek genoemd, maar een huisarts die Snoek interviewde, formuleerde het anders: "We krijgen van hen alleen vragen en geen informatie. Ik zou wel eens gegevens willen krijgen over het herstel tot werken, de vordering in werk. Dan kun je

erop inhaken als iemand weer op het spreekuur komt." Nogmaals, die samenwerking moet beter om het arbeidspotentieel voor de toekomst optimaal te kunnen inzetten. Snoek: "Als arbeidsdeskundige dacht ik vaak: Als deze cliënt nu eens goed behandeld was, dan waren er meer functies te duiden geweest en waren er meer mogelijkheden voor re-integratie naar werk." Maar tijdens dit onderzoek kwam ik erachter dat de behandelende sector regelmatig verzucht: "Als ze de uitkering nu eens introkken, dan kwam cliënt misschien eindelijk eens in beweging." ←

Wie geïnteresseerd is in de digitale versie van de thesis, kan die opvragen bij Hellen Snoek: [hellen.snoek@uwv.nl](mailto:hellen.snoek@uwv.nl)

### EN NU?

Waarom heeft de aanpak geen vervolg gekregen? Snoek noemt hiervoor een aantal redenen.

In 2008 bleek de tijd niet rijp voor een samenwerkingsslag tussen UWV en verzekeringsmaatschappijen. De reden: concurrentie op de markt van uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

De Nederlandse staat (opdrachtgever van UWV) legt de prioriteit bij het aantal claimbeoordelingen. Voor het werken aan de vergroting van de belastbaarheid van individuele uitkeringsgerechtigden is geen opdracht gegeven.

Particuliere verzekeringsmaatschappijen zijn vaak gericht op het voorkomen van imagoschade. Ze zullen huiverig zijn om op individueel niveau cliënten te behandelen en te re-integreren als die daar weerstand tegen voelen.

Verder zijn er tegenstrijdige belangen bij de verschillende partijen. De behandelende sector ziet de patiënt als klant. Als deze niet expliciet werkherleving als doel van de behandeling noemt, wordt dit niet in het behandelplan opgenomen. Daar komt nog bij dat die curatieve sector er vaak geen belang bij heeft om patiënten snel aan het werk te krijgen. Een van de door Snoek geïnterviewde psychologen vertelde eerlijk dat "samenwerking geen prioriteit heeft. Als er maar zo veel mogelijk gesprekken gevoerd kunnen worden die declarabel zijn".

Het politieke klimaat was er niet rijp voor. Snoek: "Na afronding van mijn thesis, heb ik eens een gesprek gevoerd met een topfunctionaris binnen UWV. Die vertelde me dat er geen draagvlak voor was om WAO-dossiers opnieuw onder de loep te nemen. Het toenmalige kabinet vond namelijk dat WAO'ers al genoeg voor hun kiezen hadden gekregen met alle herbeoordelingen.

Ze moesten nu eindelijk eens met rust gelaten worden."

Arbeidsdeskundige René Los:

# “Je leert mensen steeds beter doorgronden”

**René Los is arbeidsdeskundige bij Arbo Unie. Welke hulpvragen komt hij in zijn werk tegen? En wanneer heeft hij het gevoel dat hij zijn cliënt echt iets kan bieden? Een verhaal over nieuwe ontwikkelingen in de markt, en over duwen en trekken.**

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Wanneer René Los het meest geniet van zijn werk? Als het hem lukt om moeilijk plaatsbare cliënten toch weer aan het werk te helpen. “Laatst adviseerde ik bijvoorbeeld een werknemer op leeftijd, die zijn eigen werk niet meer kon uitvoeren. Dan weet je al van tevoren: extern herplaatsen wordt lastig. Dus ga ik zoeken binnen de organisatie. Dat valt niet mee, want de leidinggeven- den zeggen meteen dat ze zich moeten houden aan een formatieplan en dat ze dus maar een beperkt bedrag hebben te besteden. Maar ik reken dan voor wat het kost als een werknemer ziek blijft: aan vervanging en

premieverhoging. En als de leidinggevende daar niet open voor staat, zoek ik het een stapje hoger, of bij P&O. Het is allemaal een kwestie van hier een beetje duwen en daar een beetje trekken.”

Dat duwen en trekken, dat is iets waar Los ervaring mee heeft. Hij kan terugvallen op zijn kennis van wet en regelgeving en bovendien heeft hij in de jaren de nodige mensenkennis opgebouwd. “Je leert mensen steeds beter doorgronden. Kruipt de werknemer bijvoorbeeld in de slachtofferrol? En proberen vrienden en familieleden hem daar weer uit te trekken? En hoe zit het met de leidinggevende? Soms geeft die duidelijk aan de medewerker te missen, soms ook herinnert hij zich alleen de vervelende zaken. Uiteindelijk gaat het erom om mensen in beweging te krijgen en de goede acties te laten ondernemen.”

**“Je moet mensen in beweging krijgen”**

# RENÉ LOS



## Paspoort René Los

Leeftijd: 52

Woonplaats: Assen

Woonsituatie: met partner en drie zonen

Werk: arbeidsdeskundige bij Arbo Unie

## Preventie

Het komt steeds vaker voor dat Los al eerder wordt ingeschakeld, voordat er sprake is van uitval. "In de meeste gevallen is het dan de leidinggevende die aan de bel heeft getrokken. Die signaleert een dreigende disbalans, bijvoorbeeld omdat iemand vaker te laat komt of ongebruikelijke fouten gaat maken. Vaak blijkt het dan te gaan om een privésituatie in combinatie met een bepaalde persoonlijkheid. Je ziet bijvoorbeeld dat iemand recentelijk een dierbare heeft verloren of in de schulden is geraakt – en dat hij ondertussen maar bleef doorrennen."

Maar het grootste deel van Los' tijd gaat nog steeds op aan re-integratie. Wat hier precies zijn rol in is, hangt natuurlijk af van de hulpvraag. Of, zoals Los het zelf formuleert: "Welke oplossing kan ik bieden voor korte of langere termijn? Wat doet de werkgever zelf, en waarmee zou ik kunnen helpen? En een van de belangrijkste: wat doen we in de tussentijd met werk?"

Wat dat laatste betreft zijn er een paar mogelijkheden. "In veel gevallen kan de werknemer beter in het werkritme blijven", zegt Los. "Maar ik zie ook wel eens dat mensen uit de wind worden gehouden, bijvoorbeeld doordat ze anders worden ingeroosterd of zelfs een time-out krijgen. Neem mensen met schulden. Als die vijf dagen van negen tot vijf moeten werken, krijgen ze nooit de kans om bij schuldsanering langs te gaan. Ik zou dan als werkgever een deal

voorstellen: los jij je problemen op, en je hoeft maar de helft van je vrije dagen te schrijven. De andere helft betaal ik."

## Disfunctioneren

Maar niet altijd is de relatie zo harmonieus. Sterker nog: in gesprekken met werkgevers hoort Los steeds vaker dat de werknemer al een tijdje niet goed functioneerde. "De uitval wordt dan 'gebruikt' om de medewerker bij een ander bedrijf onder te brengen. Voor de arbeidsdeskundige is het in zo'n geval zaak om helder te krijgen wat belemmeringen zijn voor het werk. Het functioneringsdeel moet worden opgepakt door de leidinggevende, eventueel met hulp van P&O." ←

## DENK IN MOGELIJKHEDEN, NIET IN KLACHTEN

Moeten zieke medewerkers zich melden op het spreekuur van de bedrijfsarts?

De laatste tijd ziet Los dat deze eerstelijnsfunctie steeds meer wordt overgenomen door de arbeidsdeskundige. "Een goede zaak", vindt hij. "Volgens mij leidt dat tot een andere manier van denken: niet in klachten, maar in mogelijkheden. Stel dat een werknemer lijdt aan rugklachten. Dan zorgt de arbeidsdeskundige er allereerst voor dat hij – ondanks de beperkingen – aan het werk blijft. De bedrijfsarts kijkt dan vervolgens of hij iets kan doen aan die rug en of de juiste interventies worden ingezet."

# Op eigen kracht

**Het boek start met een helder overzicht en beschrijving van de ontwikkeling van arbeidsrelaties vanuit eerdere periodes naar het huidige tijdsbeeld. Het geeft een systematisch beeld van de veranderingen en biedt een doorkijk naar toekomstige en verwachte ontwikkelingen.**

TEKST | Bets van Leeuwenkamp

Als onderzoeker stelt Korevaar vervolgens de vraag waarin onafhankelijkheid van werknemers bevorderd kan worden. In het arbeidsdeskundig vakgebied heeft het onderwerp van individuele bewustzijnsontwikkeling op duurzaam inzetbaar zijn al onze warme belangstelling. Er zijn aanwijzingen dat een grotere mate van onafhankelijkheid een belangrijk element in duurzame inzetbaarheid van mensen in arbeid kan zijn.

Vier aspecten in onafhankelijkheid staan centraal in de bespreking. Vakmanschap in ruime zin, inrichting en gebruik van collectieve voorzieningen buiten het bedrijf, het benutten van kansen op de arbeidsmarkt en financiële reserve. De auteur benadert deze aspecten vanuit de rol van werkgevers, werknemers zelf, de vakcentrales en sociale zekerheid. Het leuke is dat het boek rijk voorzien is van prikkelende voorbeelden. De schematische weergaves en samenvattingen zorgen ervoor dat je er snel doorheen kunt. Daarnaast geeft het handvatten om de dialoog tussen werkgevers en werknemers op gang te brengen op de thema's:

- Focusgroepen op het werk.
- Leef tijd en werk.
- Duurzaam vakmanschap.

Deze 'dialoogprojecten' kunnen interessant zijn als instrument voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn met organisatievraagstukken en die meer preventief willen adviseren. ←

## OP EIGEN KRACHT ★★★★★

Arbeidsrelaties na de verzorgingsstaat

Geschreven door Kees Korevaar.

Uitgeverij H. Nelissen

ISBN: 9789024400775

**230 pagina's € 39,95**



## LEES OOK:

### DE BEDRIJFSATLEET

(Jezelf) managen onder druk door Koen Gonnissen en Alain Goudsmet.

ISBN: 9789013078770

**€ 39,00**



### VAN BEGINNER TOT UITBLINKER

John Vollenbroek schrijft over beter leren presteren

ISBN: 9789013078930

**€ 19,50**





# Beter invulling geven aan het vak

**Veertig jaar NVvA. In een serie van vier artikelen kijken we met leden terug op deze periode. Aflevering 1: 1971-1981.**

TEKST **Diederik Wieman** | **Oblov Media**

Hij is nu 38 jaar lid. Ebel van Dijk, arbeidsdeskundige. In 2005 nam hij afscheid van zijn werkgever UWV en vestigde zich als zelfstandig arbeidsdeskundige. Sindsdien werkt de nu 66-jarige Van Dijk voor diverse opdrachtgevers zoals Univé en het UWV. "Of ik degene ben die het langst lid is van de NVvA? Ik weet het niet helemaal zeker, maar ik kom in ieder geval niemand meer uit de begintijd tegen." Van Dijk begon zijn loopbaan als sociaaleconomisch voorlichter en begeleidde kleinere boeren die geen bestaansrecht meer hadden naar ander werk. "Dat was intensief maar wel heel leuk om te doen. Toen de GMD in 1971 via een advertentie om arbeidsdeskundigen vroeg, heb ik de overstap gemaakt." Van Dijk werd, zoals dat toen heette, Perifeer Arbeidsdeskundige, een 'buitendienstambtenaar'. Bij de GMD werkten in die tijd vaak technisch opgeleide arbeidsdeskundigen, veelal afkomstig van de Rijksverzekeringsbank. Daarom zocht de dienst vooral arbeidsdeskundigen met een menswetenschappelijke achtergrond. "Ik behoorde tot de eerste lichting van deze nieuwe HBO-opgeleide arbeidsdeskundigen." Met de NVvA kwam Van Dijk in contact tijdens zijn inwerkperiode. "Het GMD motiveerde ons om lid te worden. Ik heb er veel van geleerd. Professionalisering van het beroep is altijd een centraal thema geweest. Door de NVvA kon je steeds beter invulling geven aan je vak, en konden arbeidsdeskundigen een eigen identiteit ontwikkelen."

## WAO

In die jaren speelde vooral de discussie rondom de WAO, die een sterk 'aanzuigende' werking bleek te hebben. Maatregelen volgden. Van Dijk weet het nog precies: "De hele discussie rond de verdiscontering van de werkloosheid. Er waren binnen de GMD nogal wat verschillende inzichten in hoe we daar mee om moesten gaan. Maar uiteindelijk is dat toch waar het om draait: beoordelen wat het verdienvermogen is, waartoe de werknemer in staat is. Dat was toen maatschappelijk relevant, en nu nog steeds."

De maatschappelijke relevantie is volgens Van Dijk ook het mooie aan het vak. "Ik zeg altijd: je leert dit vak ook door de krant te lezen, door economische ontwikkelingen bij te houden, je te verdiepen in het bedrijfsleven." Arbeidsdeskundig word je door het zelf te doen, is een andere uitspraak die hij vaak bezigt én toepast. "Uit hobby heb ik naast mijn gewone werk ook vaak vrachtwagens gereden. De ervaring die je daarmee opdoet is van onschatbare waarde als je arbeidsdeskundig werk doet in de transportsector. Je hebt dan met je voeten in de klei gestaan, om het zo maar te zeggen. Ik vind dat je altijd zo concreet mogelijk zicht op arbeid moet hebben." Wat dat betreft is Ebel van Dijk nog echt de Perifere Arbeidsdeskundige van toen: "We moeten met z'n allen voorkomen dat arbeidsdeskundige een kantoorbaan wordt." ←

## 40 jaar NVvA

Oprichting 1971

Thema's: Aanzet tot opleiding Arbeidsdeskundige

Groeiende WAO-problematiek, professionalisering van het vak



Meer dan een vragenlijstje...

# Meer dan een vragenlijstje...

**Bart de Zwart benadrukt het nog maar eens: “De Werkscan is meer dan een vragenlijstje. Een wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst is slechts het vertrekpunt. Daarna volgt een semigestructureerd gesprek. Hierin vertaalt de arbeidsdeskundige samen met de werknemer de uitkomsten naar mogelijke oplossingen voor behoud of verbetering van de duurzame inzetbaarheid. Dat maakt de Werkscan zo uniek.”**

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

De Zwart is adjunct-directeur en senior beleidsonderzoeker bij AStri Beleidsonderzoek en -advies, dat gespecialiseerd is in de thema's arbeid, inzetbaarheid en sociale zekerheid. Het in Leiden gevestigde bureau wist het AKC-onderzoeksthema 7 binnen te slepen: Wetenschappelijke en methodologische invulling individuele 'Werkscan'. AStri voert dit onderzoek uit in samenwerking met het Coronel Instituut voor Arbeid en

Gezondheid (Universiteit van Amsterdam/AMC). De Zwart vindt het onderzoeksthema boeiend en zeer actueel. “De eigen verantwoordelijkheid van werknemers staat centraal, iets dat helemaal in de huidige tijdgeest past. De Werkscan moet werknemers prikkelen, aanzetten tot actie. De arbeidsdeskundige treedt op als een soort coach, die de werknemer een spiegel voorhoudt.”

## Werk krijgen, behouden en



**Beate van der Heijden**

**Inkomen en aantal gemaakte promoties zijn objectief meetbare loopbaansuccessen. Maar prof. dr. Beate van der Heijden vindt ook dat je naar de subjectieve beleving van werk moet kijken. Wat is de life satisfaction, en hoe staat het met het plezier dat je uit werk haalt. Van der Heijden is lid van de commissie die het onderzoek naar de individuele Werkscan begeleidt.**

“Vroeger koos je een vak en werkte je tot je 65e bij dezelfde werkgever. Dat zie je tegenwoordig steeds minder. De veranderingen gaan snel en iedereen moet zich in zijn werkzame leven regelmatig aanpassen aan nieuwe omstandigheden. We zijn van life-time employment naar life-long employability gegaan. Het gaat erom de inzetbaarheid van mensen op peil te houden. Employability, of

duurzame inzetbaarheid, is iets waar nog heel weinig empirisch onderzoek naar gedaan is. Dit kwam voornamelijk door het gebrek aan gevalideerde instrumenten om de mate van employability te meten. Er zijn wel veel checklists voorhanden, maar daar zit – vanuit wetenschappelijk oogpunt gezien – ook enorm veel niet getoetst materiaal tussen. Checklists waar wel wordt gevraagd hoe men denkt over de inzetbaarheid over vijf jaar, maar waaraan geen concreet observeerbare gedragsindicatoren zijn gekoppeld. Het is daarom belangrijk dat de Werkscan een betrouwbaar, psychometrisch gevalideerd instrument wordt. Het is ook goed als er op dit gebied wat uniformiteit komt. Je kunt vervolgens altijd per beroepsgroep maatwerkadvies geven aan de mensen.”

“Ik heb ondertussen aardig wat onderzoek gedaan naar employability en ook een instrument ontwikkeld om duur-

## Programma van eisen

Een van de eerste stappen die AStri samen met het Coronel Instituut zette was het organiseren van een invitational conference. Vijftien AD'en spraken daar uitgebreid over de invulling van de Werkscan. "Op basis van deze bijeenkomst hebben we een programma van eisen aan de begeleidingscommissie voorgelegd. Deze is na wat aanscherpingen goedgekeurd en vormt nu de leidraad voor de verdere ontwikkeling van het instrument."

De eerste fase betreft de wetenschappelijke en methodologische fundering van de vragenlijst die de basis van de Werkscan vormt. Concepten die daarin onder andere aan de orde komen zijn:

- Gezondheid
- Organisatiecultuur
- De arbeidssituatie
- Competenties en vaardigheden
- Werk/privébalans
- Zelfredzaamheid

In deze fase zullen deze concepten verder worden uitgediept. Ook wordt er gekeken naar bestaande instrumenten en vragenlijsten en of deze – eventueel in aangepaste vorm – inpasbaar zijn. Aan het einde van deze fase worden de bouwstenen opgeleverd voor een wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst.

## PROJECTTEAM ONDERZOEK WERKSCAN

### AStri Beleidsonderzoek en -advies:

Dr. Bart de Zwart (projectleider, senior beleidsonderzoeker)  
Vera Veldhuis, MSc (beleidsonderzoeker)

### Coronel instituut voor Arbeid en Gezondheid van de Universiteit van Amsterdam:

Prof. dr. Monique Frings-Dresen (hoogleraar ontstaan en preventie van arbeidsgebonden aandoeningen)  
Prof. dr. Haije Wind (bijzonder hoogleraar sociale geneeskunde)

Het Coronel instituut zal de wetenschappelijke literatuur en bestaande protocollen verkennen en inventariseren.

## Praktijktest

In de tweede fase van het onderzoek wordt de vragenlijst ontwikkeld en door arbeidsdeskundigen in de praktijk getest. Daarna volgt digitalisering. "Het invullen moet automatisch leiden tot een rapport van een of twee A4'tjes met de scores op de concepten die als input dienen voor het adviesgesprek." Tevens komt er in deze fase een protocol dat als leidraad dient voor deze gesprekken. Tot slot ontwikkelen de onderzoekers een opleidingsmodule. "Je moet dan denken aan een



# creëren

zame inzetbaarheid te bevorderen. Vijf dimensies staan daarin centraal: professionele expertise, anticiperen en optimaliseren, balans, persoonlijke flexibiliteit, en organisatiesensitiviteit. De 47 items die tezamen het instrument vormen zijn niet alleen gericht op werkvermogen, maar ook op het behouden én creëren van werk, indien nodig. Soms moet je in dat kader de bakens in je leven verzetten. Onderdelen van dit instrument kunnen wellicht ook in de Werkscan worden opgenomen."

"Dat er wat moet gebeuren is duidelijk. We hebben iedereen nodig. Tegelijkertijd neemt de werkbelasting toe. Als die niet afneemt, worden mensen ziek of nemen ze hun toevlucht in drank of drugs. We moeten dus anders gaan denken over zaken als demotie en minder werken. Als iemand vier dagen per week gaat werken of voor een lichtere functie kiest, kun je wellicht uitval voorkomen.

Ook kan men dan waarschijnlijk langer gezond doorwerken. Je kunt echter ook de belastbaarheid van mensen vergroten. Door coaching, een training stressmanagement of een cursus timemanagement. Of hun weerbaarheid te versterken door ze te laten sporten."

"Wat ik jammer vind is dat er nu zo vanuit een fatalistisch oogpunt wordt gedacht. De vergrijzing zorgt voor paniek. Bekijk het positief. Maak gebruik van die vitale, wijze senioren met hun expertise en metakennis. De kracht van senioriteit wordt echt onderschat."

Prof. dr. Beate van der Heijden is hoogleraar Business Administration, in het bijzonder Strategic Human Resource Management aan de Radboud Universiteit. Tevens is zij verbonden aan de Open Universiteit en de Universiteit Twente.

training van een of twee dagdelen die we mogelijk in kunnen passen in bestaande opleidingen.”

## DOELEN WERKSCAN:

- Werkenden periodiek een beeld geven van de actuele balans van werk en belastbaarheid en de voornaamste knelpunten die deze balans op korte of lange termijn (dreigen) te verstoren.
- Werkenden concrete en haalbare adviezen geven waarmee de duurzame inzetbaarheid voor de korte en langere termijn kan worden gestimuleerd.
- De individuele verantwoordelijkheid van werkenden stimuleren alsmede de werkende aanzetten tot het zelfstandig, of met ondersteuning, opvolgen van de adviezen.
- De kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening van professionals die de Werkscan toepassen vergroten.

## Uniek

Volgens De Zwart is de Werkscan bijzonder omdat hij algemeen toepasbaar is en problemen op allerlei gebieden signaleert. “De arbeidsdeskundige kun je daarbij zien als poortwachter. Dat is het mooie van dat beroep: arbeidsdeskundigen zijn breed georiënteerd en kunnen met behulp van de Werkscan een goede analyse maken van de situatie. Ze weten ook welke weg de werknemer vervolgens het beste kan bewandelen. Het is een uniek project en ik vind het bewonderenswaardig dat het AKC hier geld in steekt. Mooi is ook dat praktijk en wetenschap erin samen komen. Naast AD'en zitten er twee hoogleraren in de begeleidingscommissie en dat geeft een leuke dynamiek. Zij kunnen hun kennis en inzicht overdragen op de praktijk. Omgekeerd is het voor hen ook leerzaam om ervaringen uit de praktijk te horen. In een later stadium kan het voor de wetenschappers ook heel interessant zijn om het effect van de Werkscan te meten.” ←

# Werk als medicijn



Alex Burdorf

**Prof. dr. ir. Alex Burdorf is hoogleraar op de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van Erasmus MC. Hij is gespecialiseerd in werk en gezondheid en is lid van de begeleidingscommissie. Vijf vragen over duurzame inzetbaarheid.**

### ***Werk en gezondheid. Hoe gezond is werken eigenlijk?***

“Werk en gezondheid kun je niet los van elkaar zien. Ik heb veel onderzoek gedaan naar dit verband en we hebben twee zaken boven tafel gekregen. Eén is dat een slechte gezondheid een barrière vormt om werk te vinden en aan het werk te gaan. Het tweede punt dat we vonden is dat mensen met betaald werk makkelijker met gezondheidsproblemen omgaan. Je zou dus kunnen concluderen dat betaald werk een medicijn is.”

### ***Wat vindt u van het idee om een Werkscan te ontwikkelen?***

“Het idee op zich is heel goed. Ik denk dat je met zo'n instrument beter het vermogen tot werken kunt inschatten. Objectieve metingen zeggen vaak iets anders dan wat mensen zelf vinden dat ze kunnen. Kijken naar de drijfveren en attitudes van mensen kan veelbelovend zijn en meer opleveren dan alleen het meten van de functionele capaciteit. Externe adviseurs kunnen daarbij een rol spelen. Dit soort instrumenten is vaak toegepast in

settings met werkende mensen. Wat ik me afvraag is of het ook van toepassing kan zijn op mensen zonder werk of hen die lange tijd uit het arbeidsproces zijn.”

### ***Kan de Werkscan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid?***

“Dat is waarschijnlijk wel waar men op hoopt. Maar ik denk niet dat je al te hoge verwachtingen moet creëren. Duurzame inzetbaarheid is moeilijk te voorspellen, je moet dan vijf tot tien jaar in de toekomst kijken. Wel kan de Werkscan goede bouwstenen opleveren om te kijken naar het gedrag van mensen ten opzichte van werk. Daar kun je dan direct op sturen. Zelf hanteren we in ons onderzoek twee schalen: zelfwaardering is daar een van. Gebleken is dat mensen met een lage zelfwaardering minder kans op het vinden van werk hebben. Ze hebben minder zoekactiviteit en stralen op een sollicitatiegesprek ook niet uit dat ze een baan aankunnen. De tweede factor is controle op eigen leven. Ook mensen die daar slecht scoren vinden minder snel betaald werk.”

### ***Gezien de demografische ontwikkelingen hebben we iedereen in de toekomst nodig. Hoe kijkt u daar tegenaan?***

“De zorgsector bijvoorbeeld, ziet binnen vijf jaar 20 procent van haar medewerkers vertrekken. De vergrijzing is bijna niet op te vangen met de reguliere



## BEGELEIDINGSKOMMISSIE WERKSCAN

- Hans Hakhof, arbeidsdeskundige (SPF beheer)
- Bets van Leeuwenkamp, arbeidsdeskundige en bestuurslid NVvA (Modus wer kzaken)
- Roelien Poelman, arbeidsdeskundige (UWV)
- Gerrit Wolters, arbeidsdeskundige (Achmea verzekeringen)
- Prof. dr. Lex Burdorf, hoogleraar volksgezondheid (Erasmus MC)
- Prof. dr. Beate van der Heijden, hoogleraar Business Administration, in het bijzonder Strategic HRM (Radboud Universiteit Nijmegen, Open Universiteit Nederland, Universiteit Twente)

instroom op de arbeidsmarkt. Je moet gaan kijken naar herintreders, naar mensen die er langdurig uit zijn geweest en naar langere arbeidsparticipatie."

### **Over dat laatste: wat is in uw optiek een eerlijke pensioenleeftijd?**

"We moeten nadenken over variabele oplossingen, want het is nu ongelijk verdeeld. Hoger opgeleiden leven langer en profiteren dus meer van pensioen. Datzelfde geldt voor vrouwen. Zij worden niet alleen gemiddeld ouder, maar hebben ook een lagere participatiegraad. Ook moet je de zwaarte van het beroep meten en beoordelen. Het maakt nogal verschil of je door je werk op je veertigste op en versleten bent, of gezond de 65 haalt. Je kunt die zaken best objectief meten. Een stratenmaker heeft het fysiek zwaar, en als docent voor een klas met pubers heb je het ook niet makkelijk. Ik ben hoogleraar en werk weliswaar 60 uur per week, maar dat is wel zelf ingegeven werk. Dat maakt nogal een verschil. Ik vind het opmerkelijk dat men om deze discussie heenloopt, terwijl we hem toch zullen moeten aangaan."

## AD-college 7 juni, Utrecht

Drie uur college over de Werkscan m.m.v. Lex Burdorf, Beate van der Heijden en Monique Frings. Aanmelden: AKC@arbeidsdeskundigen.nl.

## COLUMN

### To burn or not to burn

U kent ze wel, van die types, die altijd vol vuur en met veel passie en inzet aan het werk zijn. Niets is hen te veel. Ze lijken niet van hun stuk gebracht door vervelende klanten, de ochtendfile, een chagrijnige baas of tegenvallende resultaten. In tegendeel, ze doen er nog een schepje bovenop. Stilletjes denkt u bij zichzelf, "die komen zichzelf nog wel tegen". Het B-woord dringt zich op; de B van burn-out. "In order to burn out, one first has to be on fire." William Shakespeare dichtte ruim vierhonderd jaar geleden al dat het de verliefde ziel net zo vergaat als het strovuur; heftig in vuur en vlam en daardoor snel opgebrand. Brandt het bevoegenheidsvuur net zo snel op?

Het lijkt zo logisch. Als je veel energie geeft, blijft er ten slotte niets meer over; er komt een moment waarop de batterij leeg is. Hoe plausibel ook, wat voor batterijen geldt gaat niet op voor mensen. Neem twee marathonlopers. De winnaar finisht met een neuslengte verschil en loopt daarna nog een kwieke ereronde, terwijl de verliezer volledig uitgeput in elkaar zakt. Bij de één is de batterij leeg, bij de ander niet. Kennelijk deugt die metafoor van de batterij niet helemaal. Laten we er een accu van maken en er een dynamo aan koppelen. Er is dan niet langer sprake van een bepaalde hoeveelheid energie, maar van een energiebalans; wanneer er energie uit de accu verdwijnt wordt die weer aangevuld door de dynamo. Zo'n soort dynamo hebben wij mensen ook, en deze wordt aangedreven door motivatoren, energiebronnen, beloningen, opbrengsten of hoe je ze maar noemen wilt. Bij onze marathonwinnaar was dat de ereplaats op het podium, maar in ons dagelijks werk kan dat ook de glimlach van een dankbare klant zijn, het succes dat je samen met je teamgenoten deelt of het vertrouwen dat je van je baas krijgt. Deze lijst is schier eindeloos. En het zijn nu juist de bevoegen mensen die in staat zijn om de dynamo op volle toeren te laten draaien. Door hun inzet en enthousiasme weten ze successen te boeken, positieve reacties aan anderen te ontlokken. Dat wil niet zeggen dat bevoegen werknemers nooit op zouden kunnen branden, maar dat komt dan niet door hun eigen bevoegenheid maar door de werkomgeving die belet dat hun dynamo op volle toeren draait. Maar dat is een ander verhaal.

*Wilmar Schaufeli*

Hoogleraar A&O psychologie en adviseur bij Schouten & Nelissen





De rietdekker

# Met hoofd, hart en handen

**Ambachtelijk werk, vergeten beroepen. Fysiek zwaar werk, dat met hart en ziel wordt uitgeoefend door ervaren vakmensen. Beroepen waar je ook als arbeidsdeskundige blij van wordt, omdat alle aspecten van het vak erin tot uitdrukking komen. Een nieuwe serie in AD Visie. Aflevering 1: de rietdekker.**

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

FOTO'S **Charlotte Boersma** | Work & Wellness

Oostelijk van de A2 zorgen industrie en woonwijken van Lage Weide en Maarssen voor alledaagse drukte. Aan de westelijke kant van de verkeersader heerst rust en worden de weilanden opgedeeld door smalle weggetjes met namen als Teckop en Kortjakjespad. In het landelijke gebied achter de stad Utrecht is genoeg werk voor rietdekkers Ries [44]

en Leo van Zanten [69]. Boerderijen, hooibergen, tuinhuisjes, maar ook nieuwbouwwoningen. Vader en zoon zetten een familietraditie voort. We treffen ze bij het vernieuwen van een hooibergdak, achter een boerderij. "Mijn opa nam het bedrijf van zijn neef over. Dan praat je over honderdvijftig jaar geleden." Ries vertegenwoordigt de derde generatie rietdekkers en hoopt stiekem



dat ook een van zijn kinderen voor dit mooie vak zal gaan. "De oudste zoon is nu 14 jaar, we zullen het zien..." Zelf begon hij op zijn negentiende, nadat hij baantjes als betonvlechter en tapijtlegger had en in militaire dienst was geweest. "Maar vanaf mijn dertiende hielp ik natuurlijk al wel mee in het bedrijf. Met riet maaien bijvoorbeeld, want we hebben twee hectare eigen riet." Een paar weken per jaar, meestal in de maanden januari en februari, zijn Ries en Leo van Zanten, die ieder hun eigen eenmanszaak hebben, druk met de rietoogst en worden er weinig daken gedekt. Maar ze zijn het hele jaar door buiten. Behalve als het regent, want je kunt niet met nat riet werken. "Dat buiten werken is wat ik er leuk aan vindt. En het ondernemen natuurlijk. Plus dat je iets maakt. Je werk is in feite je reclame. Iedereen die langsrijdt ziet een mooi rieten dak dat door ons is gemaakt..."

Fysiek is het zwaar werk beaamt Ries. Veel klimmen, bukken en dezelfde bewegingen maken. Ook kou is een factor. Maar gevraagd naar typische beroepsziekten antwoordt hij laconiek: "Vaak loop je klachten heel ergens anders op. Tijdens sporten of zo." Toch hebben vader en zoon beiden een arbeidsongeschiktheidsverzekering. "Ik had een tijdje geleden een slijmbeursontsteking door het voetballen. Dan ben je blij dat je een verzekering hebt, want als ik naar me knieën keek deed het al pijn."

Een rieten dak kan worden gelegd op een traditionele sporenkap met panlatten, of op (geïsoleerd) plaatmateriaal, zoals bij veel nieuwbouwhuizen gebeurt. Als deze basis goed is, kan een rietdekker circa acht vierkante meter per dag dekken. Moderne hulpmiddelen maken dat mogelijk. Ries van Zanten: "Vergeleken met vroeger is er natuurlijk veel verbeterd. We hebben nu goede steigers en liften om het riet naar boven te krijgen. Vroeger ging dat allemaal op je rug. En het gereedschap is lichter en beter. Dat was allemaal van hout, nu van aluminium." Ook de kleding is comfortabel en goed isolerend. "En ik draag een broek met beschermende knielappen." Dan lachend: "Niet alleen op het werk trouwens, maar ook thuis. Dat is handig voor als ik met de jongens aan het stoeien ben." ←



Beter zoeken op internet

# Vind de speld in de hooiberg

Arbeidsdeskundigen moeten meer evidence based gaan werken, en goed zoeken op internet hoort daarbij. Maar vind je wel precies wat je zoekt? En zijn de zoekresultaten betrouwbaar? Het AKC is initiatiefnemer van de cursus Zoeken met PubMed. Tips om de speld in de hooiberg te vinden.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

**S**tel, een arbeidsdeskundige zoekt op internet informatie over kanker. Dan zal hij dit woord waarschijnlijk intypen in Google. Is dat een verstandig idee? Nee, vindt Hans Duin, docent aan de opleiding Evidence Informed Practice van de NSPOH. "Als je dat doet, krijg je 32 miljoen hits, en daar zit van alles tussen. Ook de oudere artikelen en teksten die maar zijdelings over kanker gaan. Ja zelfs Haagse scheldwoorden."

Natuurlijk, zegt Duin: daar is wel wat op te verzinnen. "Als je bijvoorbeeld geavanceerd zoekt, kun je Google zo instellen dat de term 'kanker' moet terugkomen in de titel. Ook kun je alleen zoeken op treffers van bijvoorbeeld na het jaar 2000. Dat maakt de treffers relevanter en actueler."

Maar volgens Duin zijn daarmee niet alle problemen uit de wereld. "In veel teksten komt het woord 'kanker' niet voor, maar heeft men het over 'tumoren' of 'carcinoemen'. Alles bij elkaar zijn er zo'n 26 synoniemen, en het is ondoenlijk om die allemaal in te typen. Het probleem is dat Google niet zo'n goede zoekmachine is. Hij lijkt een beetje op een blinde archivaris die door de verschillende gangetjes sloft."

## PubMed

Andere programma's hanteren vaak wél een brede blik. Duin's favoriet is de medische zoekmachine PubMed. "Die heeft een speciale afdeling met synoniemen van

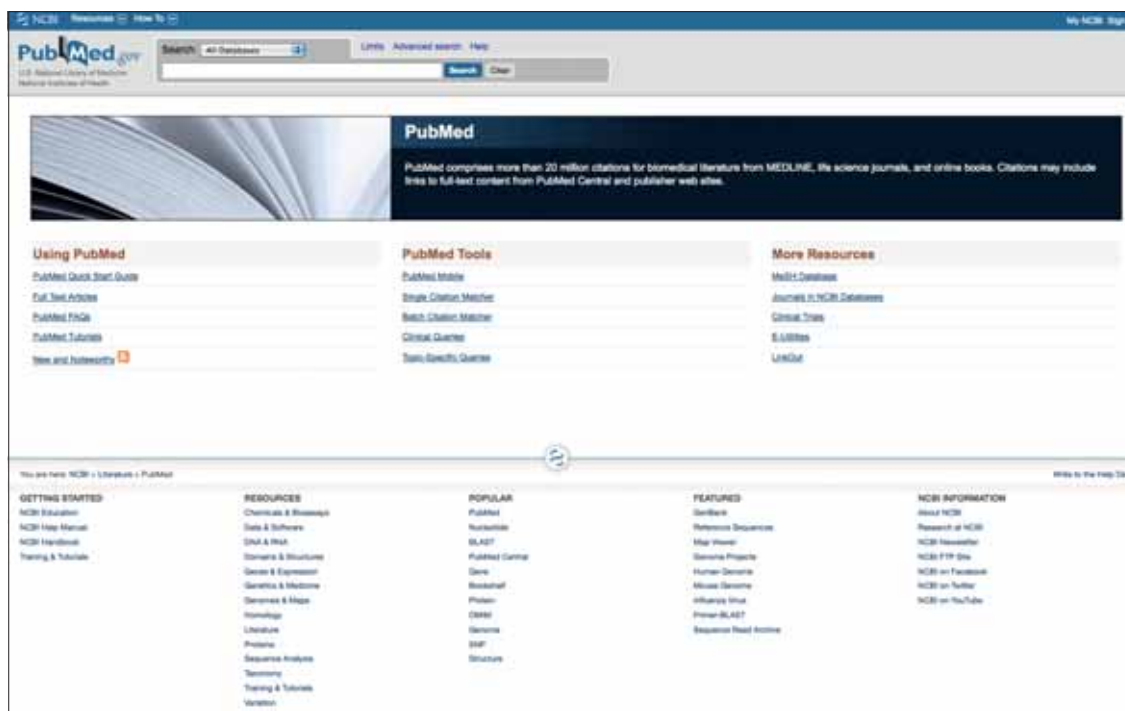
veelgebruikte zoektermen, de zogenoemde MESH bibliotheek. En wat meer is: je komt met PubMed ook op het spoor van Engelse woorden die je misschien niet meteen paraat hebt. Weet jij bijvoorbeeld hoe je 'urenbeperking' vertaalt? Ik ging een beetje zoeken met termen als 'hours' en 'limitations', en kwam toen op de goede term: 'work schedule tolerance'. Met Google was ik daar niet zo snel achter gekomen."

Maar het grootste voordeel van PubMed is dat je er snel mee op het spoor komt van zogenoemde systematische reviews. En volgens Duin zijn die van grote waarde. "Je moet je voorstellen: in sommige vakgebieden verschijnt een stroom aan wetenschappelijke artikelen. Dan is het buitengewoon handig als de best uitgevoerde in één bron zijn samengebracht: in zo'n systematische review dus. Daar komt nog bij dat je daarmee ook in één oogopslag kunt zien wat al die afzonderlijke onderzoeken concluderen. Ook dat is wezenlijke informatie, want als tien onderzoeken allemaal in dezelfde richting wijzen, is het eindresultaat natuurlijk veel betrouwbaarder dan bij een enkelvoudige studie."

Tijdens de cursus merkt Duin regelmatig dat reviews arbeidsdeskundigen de ogen openen. "Je hoort vaak opmerkingen als: 'verrek, ik deed het altijd zo en zo, maar dat blijkt helemaal niet te werken'. Zo heeft de Nederlandse onderzoeker Jos Verbeek, samen met een aantal Finse onderzoekers, het effect bestudeerd van

## Meer informatie

Online cursus Zoeken met PubMed: <http://info.amc.nl/mb/pubmed/>. Aanmelden voor de opleiding Evidence Informed Practice kan via het AKC, [AKC@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:AKC@arbeidsdeskundigen.nl).



interventies die moeten voorkomen dat mensen rugklachten krijgen: van coaches tot tilinstructies. Wat bleek? Geen een van die acties was effectief. Ze waren alleen onderdeel geworden van de dagelijkse praktijk omdat iedereen elkaar nu eenmaal napraat. Als bedrijven die review zouden bestuderen, konden ze veel geld in hun zakken houden.”

### Clinical librarian

Moeten arbeidsdeskundige dus experts worden op het gebied van zoekmachines? Ja en nee, zegt Duin. “Natuurlijk, het is handig als iedereen zelf snel betrouwbare informatie naar boven kan halen. Maar als meerdere mensen op meerdere plaatsen naar hetzelfde zoeken,

leidt dat natuurlijk tot tijdverspilling.

### “Google is niet zo’n goede zoekmachine.”

Daarom kunnen grote organisaties beter gebruikmaken van een clinical

librarian, de moderne variant van de bibliothecaris. Die kun je een opdracht geven in de trant van: ‘helpt EMDR tegen de PTSS?’ En dan krijg je al die resultaten op je bureau, op volgorde van bewijskracht. Ja, ik zou dat eigenlijk niet moeten vertellen”, zegt Duin lachend, “want

het is slecht voor de klandizie van de cursus. Maar aan de andere kant: om te beoordelen of je als arbeidsdeskundige iets hebt aan zo’n onderzoeksresultaat, heb je kennis van de methodiek nodig. En die behandelen we op de cursus.” ←

## BETROUWBAARHEID

Wetenschappelijke resultaten naar boven krijgen is slechts een eerste stap. Een arbeidsdeskundige moet ook nog oordelen of de informatie betrouwbaar is. En helaas: slechts een klein deel van de 20 miljoen wetenschappelijke artikelen is verwerkt in systematische reviews. Toch zijn er volgens Duin een paar methoden om het kaf van het koren te scheiden. “Let op de toevoegingen ‘Cochrane’ of ‘DARE’. Die geven aan dat het onderzoek door een wetenschappelijke kwaliteitszeef is gegaan. Hetzelfde geldt als het is gepubliceerd in een vooraanstaand wetenschappelijk tijdschrift. Maar je kunt ook gebruikmaken van een service van Google: [www.scholar.google.com](http://www.scholar.google.com). Daarmee kun je zien hoe vaak een artikel door andere bronnen is geciteerd, en je kunt die reacties ook bekijken. Dat geeft een goede indruk van de betrouwbaarheid.”

---

# NVvA 40 jaar jong!

## Congres “Onderweg naar...” op 24 november a.s.

**“Morgen is alles anders...!” riepen de arbeidsdeskundigen van de NVvA in juni 2010 in Almere. Het werd een boeiend congres waarbij vertrokken werd vanuit een houtskoolschets zoals die in een bijeenkomst van het Convent in 2009 was neergezet.**

Na een dag met elkaar in dialoog te zijn geweest kwamen de arbeidsdeskundigen op die mooie dag in Almere tot drie stippen aan de horizon:

1. We moeten wat doen met de interne en externe marketing van ons vak.
2. Er moet stroomlijning komen van NVvA, AKC en SRA waarbij het persoonlijk competentiedossier (PCD) de verbinding kan bieden.
3. We willen meer aandacht geven aan duurzame inzetbaarheid voor de BV Nederland en willen daar een instrument voor ontwikkelen.

Welnu, inmiddels zijn wij verder gegaan.

In het laatste novembercongres van 2010 gaf het AKC antwoord op de eerste stip en liet zien wat de wetenschap het arbeidsdeskundig werkveld heeft kunnen bieden; leidraden werden gepresenteerd en de verdere uitwerking van het PCD kwam in beeld.

Ondertussen is er in het afgelopen jaar een verdere samenwerking gerealiseerd tussen NVvA, AKC en SRA, waarvan de ontwikkeling goed zichtbaar is geworden. Duurzame inzetbaarheid is nu verder aandachtspunt bij een onderzoeksopdracht voor het AKC om de Werkscan (voorspelling van de belastbaarheid in arbeid over vijf

jaar) te realiseren.

Nu het vandaag ‘Morgen’ is, blijkt er inderdaad veel veranderd; de tijd staat zeker niet stil.

Op 8 mei a.s. is het 40 jaar geleden dat de NVvA werd opgericht. Dit lustrumjaar wordt gevierd tijdens een feestelijk congres op 24 november a.s. dat gehouden zal worden in Orpheus te Apeldoorn.

Naast stilstaan bij hoe het was (want dat is leuk en dan weet je weer waar we vandaan komen...) hebben we het vooral over het nu en over de ontwikkeling in het vak. We laten ons internationaal de spiegel voor houden, zoomen in op de aanpak van het verder betrekken van chronisch zieken bij arbeid en kijken naar het werken met competenties.

Dat doen we op een luchtige interactieve manier, waarbij wij de deelnemers actief betrekken. We zorgen voor boeiende sprekers die wat te melden hebben. We kijken actief in de keuken bij de arbeidsdeskundigen in hun diverse werksituaties.

Het wordt een feestcongres met stevige inhoud, dat is zeker, want het AKC doet ook mee, maar er is ook veel ruimte voor plezier, ontmoeting en een walking diner met muziek. ←

## Problemen rond certificering

Wij zijn ons ervan bewust dat onder de gecertificeerde leden van de NVvA problemen zijn met de wijze van afhandeling van de certificering door HSKO. De NVvA is samen met HSKO druk bezig om de problemen in kaart te brengen en naar adequate oplossingen te zoeken.

Wij willen u verzoeken om uw op- en aanmerkingen over de huidige dienstverlening die u naar HSKO (info-sko@hobeeon.nl) stuurt ook in CC aan het secretariaat van de NVvA (nvva@arbeidsdeskundigen.nl) te doen toekomen, zodat wij samen met het HSKO kunnen zorgen dat problemen snel worden opgelost.

## Afsluiting boekjaar 2010 NVvA: inkomsten en uitgaven in evenwicht

**Recent is het boekjaar van de NVvA 2010 afgesloten. Nu alle posten die betrekking hebben op dit jaar binnen zijn, kan de balans opgemaakt worden. We hebben het jaar afgesloten met een bescheiden positief resultaat.**

De accountant is inmiddels langs geweest en binnenkort zal de kascommissie ook een bezoek afleggen en de boeken controleren. De aanwezige reserve bij het

begin van 2010 is dus intact gebleven. Voor 2011 zal het bestuur erop toezien dat de NVvA een in alle opzichten, en ook in financiële zin, gezonde vereniging blijft. Voor nadere informatie verwijs ik graag naar de stukken behorend bij de komende ALV die op korte termijn aan de leden van de NVvA zullen worden toegezonden.

Namens het bestuur,  
*Richard Heling, penningmeester*

## Leidraad verzuim wordt steeds meer gebruikt

**De reacties op de leidraad verzuim zijn positief; steeds meer arbeidsdeskundigen gebruiken de leidraad. Wel krijgen we de vraag waar de printknop zit, om de leidraad als geheel uit te printen. Dat kan momenteel niet.**

Doel is om de leidraad actueel te houden en ook bij te werken, op basis van reacties en suggesties. Daarom is ook voor een online gebruik van de leidraad gekozen. Voor de leidraad verzuim is aan alle opleiders gevraagd

of ze de leidraad willen meenemen in de ontwikkeling van de AD-opleiding. Drie opleiders hebben daarop positief gereageerd. Vorig jaar is ook de Vereniging van Register Casemanagers en de Bedrijfsartsen een toelichting aangeboden op de leidraad. Eind van dit jaar, afhankelijk van budget en mogelijkheden, zal het gebruik van de leidraad ook voorgelegd worden in een questback enquête aan de leden. Verder loopt het project 'leidraad bevorderen en optimaliseren van arbeidsparticipatie' voorspoedig.





Medische gegevens in de rapportage

# Privacy

## blijft een gevoelig onderwerp

TEKST Peter Passenier | Kluwer

Welke medische gegevens mogen arbeidsdeskundigen in hun rapportage zetten? Kunnen ze bijvoorbeeld spreken van knieklachten, of moeten ze zich beperken tot de vaststelling dat de werknemer alleen in staat is tot 'kniebesparende activiteiten'? In dit artikel de juridische visie van Erik-Jan Wervelman, een van de auteurs van de gedragscode voor arbeidsdeskundigen.

Een zieke werkneemster vertelt haar arbeidsdeskundige dat ze lijdt aan een bepaalde aandoening. Dit is een belangrijke bekentenis, want het gaat om een klacht die haar werkvermogen zeker kan beïnvloeden. De arbeidsdeskundige verwerkt deze dan ook in zijn rapportage aan de werkgever. Of liever gezegd: hij vermeldt dat er sprake is van een aandoening die van invloed zou kunnen zijn op de beroepsuitoefening. Maar ook die subtiele omschrijving gaat de cliënt te ver. De arbeidsdeskundige heeft ten onrechte haar medische gegevens openbaar gemaakt, vindt ze. En dus stapt ze naar de Raad van Toezicht van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA). Maar daar vindt ze geen open oor. In zijn uitspraak van 22 januari 2010 wees de raad erop dat de cliënt ervan op de hoogte was dat de arbeidsdeskundige werkte aan een rapportage aan de werkgever. Bovendien had ze niet expliciet vermeld dat haar aandoening niet mocht worden opgenomen. Logisch dus dat dit in dit geval wel gebeurde. Goed, in dit geval kwam de arbeidsdeskundige er heelduids van af. Maar dat geeft geen garanties voor de toekomst. Erik-Jan Wervelman, advocaat bij KBS Advocaten in Utrecht en voorzitter van de Raad van Toezicht van de SRA: "Het gebeurt regelmatig dat er discussie plaatsvindt over wat de arbeidsdeskundigen aan informatie in een rapportage mogen zetten. Niet iedereen blijkt op de hoogte van de regels."

### Die regels lijken ook behoorlijk ingewikkeld.

"Welnee, je moet als arbeidsdeskundige rekening houden met één simpele hoofdregel: je geeft die informatie vrij die je nodig hebt om goed te kunnen rapporteren. In de meeste gevallen zal de medisch adviseur je de beperkingen aanreiken die de cliënt parten spelen.

Maar als hij meer medische informatie vrijgeeft, en als je als arbeidsdeskundige besluit om dat te gebruiken, dan moet je dat kunnen rechtvaardigen."

**Maar stel: ik ben cliënt en ik heb RSI-klachten. Dan moet u daar als arbeidsdeskundige dus een beetje omheen gaan zitten draaien.**

"Dan gaat u ervan uit dat de arbeidsdeskundige een diagnose moet kunnen stellen, maar dat is helemaal zijn taak niet. Dat is ook niet nodig voor zijn werkzaamheden. In zijn rapportage moet hij duidelijk maken tot welke uitval de door de medisch adviseur geconstateerde beperkingen leiden. Bijvoorbeeld, wat voor werk de cliënt met inachtneming daarvan nog kan verrichten of hoelang de cliënt nog kan typen, en welke hulpmiddelen er eventueel nodig zijn."

### Is alles dus te vatten in vaste regels?

"Dat ook weer niet; er zullen altijd twijfelgevallen blijven bestaan. Want wanneer mag de arbeidsdeskundige bepaalde gegevens precies vermelden? Als hij kan argumenteren dat die vermelding noodzakelijkerwijs voortvloeit uit zijn taak. En dat is iets wat die arbeidsdeskundige steeds weer opnieuw zelf zal moeten afwegen. Het verschilt namelijk per opdracht."

### Per opdracht?

"Stel dat je als arbeidsdeskundige te maken krijgt met een cliënt die zijn vrouw heeft vermoord. Oké, dat is geen medisch detail, maar het valt net zo goed onder de Wet bescherming persoonsgegevens, en dus is de vraag of je het mag verwerken in je rapportage. En het antwoord is: dat is afhankelijk van de opdracht. Als het gaat over een aanvraag voor een verzekering, dan lijkt

## Nieuw ziektebeeld

Soms loopt het traject medisch adviseur, arbeidsdeskundige, werkgever niet zo netjes lineair. Wervelman: "Je zit als arbeidsdeskundige bij de cliënt, met je Functionele Mogelijkheden Lijst, en het blijkt opeens dat hij recent een hersenbloeding heeft gehad. Een compleet nieuwe ziektebeeld, waarvan de (mogelijke) beperkingen nog niet uit de medische rapportage blijken. Dan kun je dus niet verder. Je moet dan terug naar de medisch adviseur en zeggen dat er een nieuw ziektebeeld is ontstaan dat mogelijk relevant is voor de beoordeling. Nee, tegen de werkgever laat je het woord 'hersenbloeding' dan natuurlijk niet vallen. Die meld je alleen dat je even niet verder kunt, omdat je nader overleg wilt met de medisch adviseur."





## ANDERE UITSPRAKEN

De Raad van Toezicht van de SRA spreekt zich wel vaker uit over privacyzaken. Vorig jaar werd er bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige in de beklaagdenbank geplaatst omdat hij in het bezit was gekomen van een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) zonder dat de cliënt daarvoor toestemming had verleend. Bovendien zou de FML verouderde informatie bevatten.

Beide argumenten veegde de Raad van tafel. “Indien de werkgever zich bij de verplichting tot re-integratie laat adviseren en bijstaan door een arbeidsdeskundige, zal ook de laatstgenoemde kennis moeten hebben van de bij de werknemer aanwezige fysieke en psychische beperkingen om gedurende een hele dag te functioneren. De door de bedrijfsarts opgestelde FML verschaft de arbeidsdeskundige die kennis”, luidde het argument. Van veroudering was volgens de Raad geen sprake, want op het moment dat de arbeidsdeskundige de FML onder ogen kreeg, was die een maand oud.

Vorig jaar zagen we ook een uitspraak van het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg. Dat boog zich over een tuchtklacht tegen een medisch adviseur die een integraal medisch dossier aan de arbeidsdeskundige had overhandigd. Hier ging wél iets fout, vond het college. Sterker nog: dit is in strijd met de Beroepscode voor Geneeskundig Adviseurs werkzaam voor Verzekeringsmaatschappijen (GAV). Die code bepaalt immers dat de medisch adviseur een geheimhoudingsplicht tegenover derden heeft als het gaat om medische gegevens.

Daar moeten we wel bij zeggen dat die plicht vanwege zijn taak wel begrensd is. De medisch adviseur mag zonder toestemming van betrokkene wel die medische gegevens verstrekken die naar zijn oordeel nodig zijn voor de beoordeling van de claim. Anders kan de arbeidsdeskundige immers niet aan de slag.

zo’n moord me relevant, want het zegt iets over de moraliteit van de aspirant-verzekeringnemer. Maar als het je taak is om de huishoudelijke hulpbehoefte te berekenen, doet het niet ter zake en moet je het buiten beschouwing laten.”

### **Blijft de vraag waarom dan toch soms fout gaat.**

“Voor een deel komt dat ook door de informatie die arbeidsdeskundigen aangereikt krijgen van de medisch adviseur. Soms gaat het om een heel medisch dossier. Als je als arbeidsdeskundige niet medisch bent geschoold, is het lastig om daar die gegevens uit te filteren die relevant zijn voor je opdracht.”

### **“Niet iedereen blijkt op de hoogte van de regels”**

### **Wat moet je als arbeidsdeskundige in zo’n geval doen?**

“Als je je voldoende in staat acht om uit die informatie zelf de beperkingen te kunnen halen, dan kan je aan de slag. Maar in de meeste gevallen is er dan maar één denkbare oplossing: het dossier retour sturen, met een briefje bij: “Bedankt hiervoor, maar ik ontbeer de medische kennis, dus ik zie graag een uiteenzetting van de beperkingen tegemoet.”

### **Tot slot: sommigen arbeidsdeskundigen menen dat ze zelfs geen medische details in hun rapportage mogen zetten als de cliënt daarop aandringt.**

“Dat is echt onzin. Als de cliënt toestemming geeft, mag je de gegevens bekendmaken. Sterker nog: als je die dan niet in je rapportage vermeldt, terwijl de cliënt daar wel op aandringt, kan het maar zo zijn dat je je werk om die reden niet goed doet.” ←

# 5 vragen aan Judith Lussing

Judith Lussing heeft jarenlang gewerkt bij UWV, en is nu zelfstandig arbeidsdeskundige bij Add Move Arbeidsdeskundig Advies. Ze adviseert werkgevers en werknemers in de eerste twee ziektejaren. Een breed werkterrein dus, met één specialisme: de dove werknemer.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

## Wat is je visie op het vak, nu en over vijf jaar?

“De laatste jaren schakelen werkgevers een arbeidsdeskundige eerder in. Vroeger had ik vaak van die zaken waarin ik moest redden wat er te redden viel, bijvoorbeeld omdat werkgevers twee jaar lang te weinig hadden gedaan aan de re-integratie. Nu merk je dat je al wordt gebeld op het moment dat de medewerker dreigt uit te vallen. Sterker nog: die medewerker heeft zich vaak zelf al gemeld op het preventief spreekuur van de bedrijfsarts. Die bedrijfsarts rapporteert vervolgens met toestemming van betrokkene aan werkgever, en die zet ten slotte de opdracht uit bij arbeidsdeskundige.”

## Waar ligt bij je werkzaamheden het accent?

“Het grootste deel van mijn werktijd gaat nog altijd op aan advisering rondom verzuim en re-integratie, en aan het vastleggen van mijn adviezen in rapportages. Andere zaken kosten mij juist minder tijd; bijvoorbeeld als ik moet adviseren over de regelgeving en de voorzieningen van het UWV. Dat soort dingen weet ik vaak uit mijn hoofd.”

## Waar haal je de informatie vandaan?

“Het meeste vind ik toch op internet. Ik zoek daar regelmatig als ik met mijn werk op onbekend terrein kom, bijvoorbeeld als ik moet uitpluizen hoe je een heftruck-

stuur aanpast. Daarnaast zit ik ook in twee onderlinge toetsingsgroepen en ik heb een netwerk van collega-arbeidsdeskundigen waar ik regelmatig contact mee heb. Laatst kreeg ik bijvoorbeeld te maken met jonge oorlogsveteranen. Toen heb ik contact gezocht met een stichting die daarin is gespecialiseerd (Stichting De Basis in Doorn, red.) en met een collega-arbeidsdeskundige die er meer van wist.”

## Wat vind je van de ontwikkeling van de kennisbank?

“Het is heel belangrijk om correcte informatie bij elkaar te brengen en die kennis zit zeker in de beroepsgroep. Ik weet bijvoorbeeld veel van de begeleiding van doven en van het aanvragen van voorzieningen bij het UWV, en zo heeft iedereen zijn specialiteit. Maar realiseer je wel dat inzichten veranderen. Het is dus van groot belang om de informatie actueel te houden zodra die kennisbank er is.”

## Hoe ontwikkel je je in je vak?

“Vooral door de praktijk. Laatst had ik bijvoorbeeld een project in de procesindustrie. Daar was ik nooit geweest en dus moest ik de gang van zaken daar helemaal leren kennen – inclusief alle afkortingen. Dat doe ik vooral door goed te luisteren en door de hiaten op te zoeken op internet. Maar ook door het lezen van vakbladen en nieuwsbrieven en het volgen van bijeenkomsten van de NVvA.” ←

Aan de slag

# Bouwstenen voor kennisimplementatie

**Arbeidsdeskundigen hebben in 2009 en 2010 enthousiast deelgenomen aan de onderzoeken van het AKC. Belangrijk is dat de ontwikkelde kennis bijdraagt aan een effectievere inzet van de kennis en deskundigheid van de arbeidsdeskundigen. Een moeilijke stap. Voor het implementeren van kennis in het professionele handelen bestaat namelijk nog geen kant-en-klaar recept.**

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

Het AKC werkt langs verschillende lijnen aan het implementeren en leren gebruiken van beschikbare kennis en investeert in de ontwikkeling van hieraan gerelateerde vaardigheden bij arbeidsdeskundigheden. In 2011 ontplooit het AKC daarom zeven activiteiten gericht op de implementatie van kennis en het scheppen van benodigde randvoorwaarden. Het AKC nodigt alle arbeidsdeskundigen uit om dit jaar aan minimaal een van deze activiteiten deel te nemen. Het AKC is immers een organisatie van, voor en door arbeidsdeskundigen.

## 1 Vaardigheden voor kennisexploratie

Arbeidsdeskundigen moeten beschikken over persoonlijke vaardigheden om de juiste kennis te kunnen vinden en te beoordelen op hun (wetenschappelijke) waarde. Dit vormt de basis voor evidence based werken. Het AKC heeft dan ook in samenwerking met de Netherlands School for Occupational and Public Health de cursus Evidence Informed Practice (de arbeidsdeskundige variant van Evidence Based Medicine) ontwikkeld. Na afloop van deze cursus:

- kennen de deelnemers de basisprincipes van evidence based werken;
- kunnen de deelnemers gebruikmaken van de belangrijkste digitale informatiebronnen en zoekmethoden voor het evidence based werken;
- kunnen de deelnemers onderzoeksvragen formuleren op basis van de eigen praktijk en gericht naar een antwoord zoeken;
- zijn de deelnemers op de hoogte van de kenmerken van de vier basistypen van wetenschappelijk onderzoek;
- kunnen de deelnemers gebruikmaken van hulpmiddelen om wetenschappelijke informatie te waarderen.

De deelnemers uit de twee cursussen die tot nu toe zijn georganiseerd, zijn zeer enthousiast:

*'Ik werd direct nieuwsgierig! De basisgedachte spreekt me aan. En EIP bleek meteen al toegevoegde waarde te hebben. De vraag uit een onderhanden zaak kon ik dan ook snel oplossen!' Joep Hoefnagels, ITEB schadeservices BV*

## 2 Vaardigheden voor het verrichten van onderzoek

Binnen de onderzoeken van het AKC kunnen arbeidsdeskundigen als junior onderzoeker participeren in het onderzoeksprogramma. Dit biedt arbeidsdeskundigen de gelegenheid om onder leiding van een professioneel onderzoeksteam mee te werken aan het wetenschappelijk beantwoorden van een arbeidsdeskundig kennisvraagstuk. Sylvia IJzerdraad (UWV) en Roelien Poelman (UWV) doen inmiddels als junior onderzoeker mee. Daarnaast is het mogelijk om binnen het onderzoeksprogramma van het AKC een promotieonderzoek te starten. Fred Scholten (UWV) is hier al een klein jaar mee bezig. Vier andere arbeidsdeskundigen hebben inmiddels ook interesse getoond.

## 3 Instrumenten voor het verspreiden van best practices

In opdracht van de NVvA ontwikkelt het AKC arbeidsdeskundige leidraden die bijdragen aan een meer eenduidige uitvoering van arbeidsdeskundige opdrachten. Deze leidraden bieden arbeidsdeskundigen handvatten voor (procesmatig) handelen en het maken van inhoudelijke afwegingen ter onderbouwing van advisering, coaching of beoordeling. De leidraden bevatten aanbevelingen voor het formuleren van een probleemstelling en het beschrijven van rele-



vante aspecten en het beoogde doel. Waar zinvol is dit aangevuld met praktische informatie. Arbeidsdeskundigen kunnen in de leidraad het gewenste handelen en aanvullende praktische informatie vinden. Zo weten ze precies aan welke voorwaarden hun handelen moet voldoen. Hiermee is de eenheid van beroepsuitoefening geborgd en wordt het arbeidsdeskundige beroep geprofessionaliseerd. De leidraden zijn niet alleen gericht op arbeidsdeskundigen. Ook opdrachtgevers, werkgevers, werknemers en andere professionals kunnen er hun voordeel mee doen. De leidraden worden gepubliceerd op de website van het AKC.

Daarnaast heeft het AKC door TNO een methode laten ontwikkelen om Onderlinge Toetsingsgroepen op een gesystematiseerde en geprotocolleerde wijze arbeidsdeskundige casuïstiek te laten beschrijven. Deze arbeidsdeskundige casuïstiekbeschrijvingsmethode omvat ook een expertmodel voor commentaar en suggesties, als aanvulling op de casuïstiekbeschrijving. De casuïstiek wordt gepubliceerd op de AKC-website en is zodoende beschikbaar voor de hele beroepsgroep.

#### 4 Bijscholing en nascholing

Het AKC biedt de onderzoeks- en kennisresultaten aan via nascholing en bijscholing. Arbeidsdeskundigen kunnen zo kennis nemen van de nieuwste wetenschappelijke inzichten in hun vakgebied. Rechtstreeks vanuit het AKC, via de arbeidsdeskundige collegereeks of de vijf EIP-cursussen in 2011, maar ook via de werkgevers van arbeidsdeskundigen, die de producten van het AKC zelf kunnen implementeren.

#### 5 Vaktraining

Daar waar mogelijk vraagt het AKC aan de onderzoekers om concrete producten af te leveren in de vorm van handboeken, trainingsgidsen en handleidingen. Zo kunnen bijvoorbeeld nieuwe modules worden toegevoegd aan de vakopleiding tot arbeidsdeskundige. Ook kan door middel van methodecertificatie meer zicht worden gekregen op de kennisbasis van de individuele arbeidsdeskundige. In 2011 wil het AKC samen met het UWV een vakopleidingsmodule introduceren op basis van de "Handleiding Innovatief Bedrijfsprocesherontwerp" van de Universiteit van Maastricht.

#### 6 Arbeidsdeskundige Kennisbank

Ontsluiting van de (basis) body of knowledge op een toegankelijke, efficiënte en effectieve wijze is voor arbeidsdeskundigen in de private en de publieke sfeer belangrijk. Het geeft hun de mogelijkheid om hun beroep adequaat en volgens de laatste inzichten uit te oefenen. Het doel is de ontwikkeling van een Arbeidsdeskundige Kennisbank: een breed gewaardeerde vindplaats van gevalideerde arbeidsdeskundige kennis. Daarmee kunnen arbeidsdeskundigen op basis van best practices en aanwezige bewijsvoering hun vak uitoefenen. Het is en blijft een noodzakelijke randvoorwaarde om kennis voor iedereen beschikbaar te maken.

#### 7 AD-collegereeks

Het AKC gaat voor de implementatie van kennis en onderzoeksresultaten ook een AD-collegereeks opstarten. Deze colleges worden gegeven door hoogleraren en hoofddocenten. In elk college komen twee personen aan het woord, die allebei anderhalf uur spreken, inclusief discussie. Bijkomsten starten om 16.00 uur (ontvangst vanaf 15.30 uur) en eindigen om 19.30 uur (dus file vermijgend). Mogelijke thema's voor 2011 zijn:

- Innovatief bedrijfsprocesherontwerp: Fred Zijlstra.
- Project Opstap: Allard van der Beek/Han Annema (tevens samenwerking met KCVG).
- Onderkant van de arbeidsmarkt: Roland Blomk.
- Werkscan: Monique Frings-Dresen/Lex Burdorf/Beate van der Heijden.
- Evidence Informed Practice: Frank van Dijk.
- Effectiviteit van interventies, een blik over de grenzen: Rienk Prins/Sandra Brouwer.

#### Tot slot

Het bestuur van het AKC gaat ervan uit dat dit kenniscafetariamodel alle arbeidsdeskundigen gaat helpen bij het onderhoud van hun Persoonlijk Competentie Dossier. ←

# Re-integratie tweede spoor



**Ongeschikt voor eigen werk bij de eigen werkgever en geen mogelijkheden voor herplaatsing. In dit soort situaties komt altijd de vraag aan de orde: wanneer treedt spoor 2 in werking, oftewel begeleiding naar ander werk bij een andere werkgever?**

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV

## Werkgever verantwoordelijk voor eerste en tweede spoor

De werkgever is gedurende de (verlengde) loondoorbetalingsperiode verantwoordelijk voor re-integratie eerste en tweede spoor. Na afloop van de loondoorbetalingsperiode is hij alleen verantwoordelijk voor re-integratie eerste spoor en UWV het tweede spoor. Tenzij de werkgever gekozen heeft om het eigen risico te dragen, dan blijft hij gedurende tien jaar ook verantwoordelijk voor het tweede spoor, zelfs wanneer het dienstverband verbroken wordt. Het tweede spoor betreft re-integratie bij een andere werkgever. Bij grote concerns kan sprake zijn van verschillende bedrijfsonderdelen die juridisch als aparte werkgevers worden beschouwd. Hervat een werknemer in een ander bedrijfsonderdeel dan is er sprake van geslaagde re-integratie tweede spoor. Heeft hij alleen binnen het concern naar herplaatsingsmogelijkheden gezocht, dan hoeft dit niet altijd adequaat te zijn. Al naar gelang de omstandigheden zal hij zich ook moeten richten naar mogelijkheden buiten het concern.

## Tweede spoor bij de eerste-jaarsevaluatie

De werkgever zal moeten starten met spoor 2 zodra de noodzaak zich voordoet, doch

uiterlijk bij de eerstejaarsevaluatie als de re-integratie in het eigen bedrijf nog geen resultaten heeft opgeleverd. Laat hij dat ten onrechte na, dan zal het tweedespoortraject tijdens de loonsanctie geheel moeten worden afgerond.

## Start tweede spoor pas mogelijk in loop tweede ziektejaar

Het bovenstaande geldt niet als pas later met de re-integratie kon worden begonnen, bijvoorbeeld omdat de werknemer daarvoor geen arbeidsmogelijkheden had.

De re-integratie tweede spoor moet wel worden opgestart. Wordt dit nagelaten, dan is een loonsanctie aan de orde. In zo'n geval mag de werkgever volstaan met de start van een traject en financiering van de daarmee gemoeide kosten.

## Wanneer is re-integratie tweede spoor adequaat?

De werkgever moet zelf bepalen welke re-integratie-inspanningen in het tweede spoor nodig zijn; een interventie of een bepaalde training en soms is een heel begeleidingstraject noodzakelijk. In elk geval moet het traject duidelijk in het verlengde liggen van het plan van aanpak. De werkgever is niet verplicht om een re-integratiebedrijf in te huren. Hij kan zelf het nodige

doen, met behulp van zijn bedrijfsarts of arbodienst. Maar als dat geen resultaten oplevert, mag wel van hem worden gevraagd om andere deskundigen in te huren. Dat is zeker het geval wanneer er een begeleidingstraject nodig is. Daarbij moet hij de vinger aan de pols houden, want hij blijft verantwoordelijk voor de ingehuurde deskundigen.

## Hoe lang moet werkgever spoor 2 blijven proberen?

De werkgever zal, als spoor 2 aan de orde is, minstens één adequate interventie of adequaat traject moeten proberen. Lukt dat niet, dan zullen de probleemanalyse en het plan van aanpak moeten worden bijgesteld. Blijkt daaruit dat, gelet op de beperkingen, leeftijd en ervaring enzovoort een tweede traject niet zinvol is, dan houdt de re-integratieverantwoordelijkheid van de werkgever wat dit betreft op. Een werkgever hoeft niet te zoeken naar WSW-werk. In zo'n geval is immers sprake van marginale mogelijkheden die niet in het vrije bedrijf te verzilveren zijn.

Moet spoor 2 worden ingezet in het kader van een loonsanctie, dan kan worden volstaan met één adequaat traject. ←



# NU AAN DE SLAG MET DUURZAME INZETBAARHEID

21 JUNI 2011, AMERSFOORT

IEDEREEN OP DE JUISTE PLEK

## SUMMERCOURSE

INSPIRATIEDAG voor HR-professionals, arbodeskundigen en or-leden

### Plenaire sessies

Duurzame inzetbaarheid in context  
Duurzame inzetbaarheid en de gevolgen voor de organisatie  
Werkvermogen en de Work Ability Index  
Presteren op topniveau

### Parallele sessies

1. Energymanagement: nice to have or a must have?
2. De impact van de in-, door- en uistroom van de medewerkers
3. Werken in een nieuw jasje
4. Werken aan fysiek en mentaal vermogen
5. Tool: de duurzame inzetbaarheid organisatiescan
6. Aan de slag met het Huis van Werkvermogen en de WAI
7. De voordelen van Preventief Medisch Onderzoek
8. Yoga in bedrijf

Een krappe arbeidsmarkt, de grote (inter)nationale concurrentie, ontgroening en vergrijzing en technologische ontwikkelingen dwingen u om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Hoe houdt u uw medewerkers productief, gemotiveerd en gezond?

Leer hoe u de continuïteit van uw organisatie kunt waarborgen. En welke rol u als HR-professional, arbodeskundige en or-lid in dit proces kunt vervullen. Kom naar de summercourse Nu aan de slag met duurzame inzetbaarheid.

**KOM MET UW COLLEGA('S) EN  
PROFITEER VAN DE COLLEGAKORTING!**

Inschrijven? [www.kluwer.nl/duurzameinzetbaarheid](http://www.kluwer.nl/duurzameinzetbaarheid)

Lees hier ook het laatste nieuws, artikelen en whitepapers over duurzame inzetbaarheid

# SAFETY & *Fashion* @WORK

**18 & 19 APRIL 2012  
AHoy ROTTERDAM**

**[www.safetyandfashionatwork.nl](http://www.safetyandfashionatwork.nl)**



Schrijf u  
nu in voor  
de gratis  
nieuwsbrief

**PBM's en Corporate Fashion  
komen bij elkaar tijdens één  
event.**

- ➔ Ga naar de site en volg de ontwikkelingen op het gebied van veilig en herkenbaar werken
- ➔ In één keer op de hoogte van alle trends en innovaties
- ➔ Bestel gratis het Safety & Fashion @ work Magazine



## NOTEER ALVAST IN UW AGENDA!

Dit evenement wordt georganiseerd door: