



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

33^e JAARGANG | juli 2011 | NUMMER 3



Nachtwerk!

Zoals het klokje 's nachts tikt...

Social media

Niet wachten

gewoon beginnen



→ Met handen, hart en
ziel De muskusrattenvanger

→ Inzicht geven in complexe
materie Arbeidsdeskundige en personenschade

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Wat heeft Petra een werkgever te bieden?

Werken in de kinderopvang ging gewoon niet meer. Ik was constant moe en had overal pijn. We dachten eerst dat het psychisch was. Ik had net een scheiding achter de rug. Maar uiteindelijk bleek het reuma. Daar schrok ik wel van, die crèche was alles voor me. Maar ja, wat nu? De verzekeringsarts van UWV vond dat ik nog best kon werken. Maar dan in een baan waarin ik niet zo veel hoefde te tillen. Ik heb vervolgens zelf een nieuwe baan gevonden. Bij een callcenter. Of ik de kinderen mis? Ach, nu zorg ik goed voor mijn collega's.

Petra is ondanks haar beperking weer aan het werk. Het verhaal van Petra staat niet op zichzelf. UWV geeft dit jaar aan 100.000 mensen met een arbeidsbeperking een deskundige sociaal-medische beoordeling en een advies. Hiermee kunnen zij aan het werk blijven of nieuw werk vinden dat past bij hun mogelijkheden.

Hoe UWV re-integratie voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk maakt, leest u op uwv.nl/mogelijkheden. Hier vindt u verhalen van klanten en specialisten van UWV en werkgevers.



5 vragen

aan Marcel Vrijbergen, UWV-arbeidsdeskundige, gespecialiseerd in re-integratie van mensen zonder werkgever 27

Colofon

33e jaargang nummer 3
Juli 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: → Charlotte Boersma

Redactie: → Geert Beckers, Ted Ineke, Richard Kieft, Bets van Leeuwenkamp, 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 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



6

Coverstory

Nachtwerk!

In tal van beroepen komt nachtwerk voor. Psycholoog en consultant Alexander van Eekelen weet wat de gevolgen zijn voor het gestel en hoe mensen veiliger en gezonder door de nacht komen.

Personenschade en arbeidsdeskundigen

In opdracht van het AKC is TNO een onderzoek gestart naar arbeidsdeskundig handelen bij het inschatten van verlies van arbeidsvermogen bij personenschade.

14



Gert Jan Wijnhuizen

En verder...

Oude en vergeten beroepen in beeld

18

Actueel: OLI's geeft blinden zicht op werk

20

Achtergrond: congres social media

24

“Ik geef geen oordeel. Ik moet alleen de feiten op een rij zetten, zodat beide partijen die bij hun overleg betrekken.” Arbeidsdeskundige Wil van Gelderen is gespecialiseerd in personenschade en re-integratie na letsel 10





Nachtbraken

Nachtwerkers, ploegendiensten, onregelmatigheid; het heeft nogal wat voeten in aarde als het arbeidspatroon afwijkt van de gebruikelijke negen-tot-vijf dagen.

In een ver verleden had ik een vriend die als bijbaan in zijn studententijd op de vrachtwagen reed. Zo rond een uur of drie 's nachts stond hij op, om met een volgeladen wagen met vlees half Nederland door te rijden. De supermarkten moesten voor opening voorzien zijn van verse waar en konden volgens het contract de oude, niet verkochte lading als retouren mee terug geven. Ik betichtte mijn vriend regelmatig van sloom en slaperig gedrag, waarop hij verklaarde dat dit absoluut te maken had met zijn onregelmatige, zware studentenbaan. Ik geloofde er niets van; elke student kon immers nachtbraken, dus dat werk van hem zou ook wel meevallen. Zo besloten we dat ik maar eens een keer mee moest met het vleesvervoer. Om tien uur 's avonds keek ik met grote ogen hoe een geheel bruin brood werd belegd met vleeswaren. Volgens hem had je namelijk meer honger als je 's nachts werkte.

De wekker om drie uur was nog tot daar aan toe. Vanaf het moment echter dat we met een volgeladen wagen van Noord-Holland naar Zeeland afreisden begon het knikkebollen. Nog geen vijf minuten hield ik het vol om geconcentreerd naar de weg te kijken. De ene boterham na de andere schoof ik naar binnen, tezamen met driekwart liter koffie, maar ook dat maakte mij niet tot een frisse, opgewekte rijder. In tegenstelling tot de bestuurder; die werd met de kilometer monterder, vroeg nu en dan opgewekt: "Gaaf het nog een beetje?" en gaf tot twee keer toe – uit zichzelf – aan dat rijder zijn een stuk vermoeiender was dan zelf de auto besturen. Dat laatste beaamde ik schaaftig dankbaar. Voor de veiligheid op de Nederlandse wegen ben ik blij dat we nog niet aan taakroulatie deden.

Charlotte Boersma

65% van de Nederlandse werknemers vindt zichzelf beter geschikt voor het werk van de baas dan de baas zelf. **28%** vindt de baas compleet incapabel voor zijn baan. Dit blijkt uit een poll van Monsterboard.nl. In Engeland zijn ze het minst over de baas te spreken, daar denkt **71%** het werk zelf beter te kunnen en vindt **41%** dat de capaciteiten van de baas volledig ontoereikend zijn.

Voorlichting voor nachtwerkers

FNV Bondgenoten wil voorlichting over slaap geven aan mensen die in ploegdienst werken. De vakbond ziet dat als een belangrijke taak. Veel mensen die overdag slapen omdat ze 's nachts moeten werken, hebben daar problemen mee. Bijvoorbeeld omdat ze slapen in een slecht geblindeerde slaapkamer. Volgens de bond zijn werknemers met slaapproblemen niet alleen ongezond bezig, maar hebben ze ook een lagere productiviteit.

FNV VOOR WAARSCHUWING OP MOBIELTJES

GSM-fabrikanten moeten verplicht worden te waarschuwen voor de mogelijke risico's van mobiel bellen. Dat stelt de FNV naar aanleiding van een rapport van de Wereldgezondheidsorganisatie. Volgens de WHO vergroot mobiel bellen mogelijk de kans op bepaalde soorten hersenkanker. Waarschuwend teksten moeten er volgens de vakcentrale toe leiden dat mensen veel bewuster met mogelijke risico's omgaan.



WAJONG'ERS GEDUPEERD

Als de jobcoaching binnen drie jaar wordt beëindigd, zullen werkgevers zich genoodzaakt zien Wajong'ers te ontslaan. Dit blijkt uit een enquête van Boaborea onder werkgevers die Wajong'ers in dienst hebben. De aanspraak op het voorzieningenbudget is de afgelopen jaren gestegen. De oorzaak daarvan is een groeiend aantal Wajong'ers dat op de reguliere arbeidsmarkt werkt maar vanwege hun beperking wel begeleiding nodig heeft. Het ministerie van SZW wil deze stijging een halt toe roepen. Daarom zal UWV vanaf 1 juli de inzet van jobcoaching beperken tot een periode van drie jaar bij een werkgever. Een deel van de Wajong'ers heeft echter na die termijn nog steeds ondersteuning nodig. Als die vervalt, kunnen zij onvoldoende functioneren en zal een groot deel van hen worden ontslagen, zo blijkt uit de enquête.

HULPVRAAG HULPVERLENERS

Tientallen hulpverleners rond het schietdrama in winkelcentrum De Ridderhof in Alphen aan den Rijn, hebben in de afgelopen maanden hulp gevraagd bij de verwerking. Dat heeft de politie bevestigd. In totaal waren op de dag zelf 250 politiemensen bij het incident betrokken. De dagen erna waren dat er nog eens 250 extra. Tientallen van hen zijn doorverwezen naar een arts of psycholoog. Ook verpleegkundigen en ambulancechauffeurs kwamen in geestelijke nood.

Jeugdzorg, het AWBZ-onderdeel begeleiding én Werken naar vermogen. Gemeenten willen er niet aan onder de **huidige voorwaarden**. Tijdens de algemene ledenvergadering van de Vereniging van Nederlands Gemeenten (VNG), stemde **86,6% voor het bestuursakkoord**, met uitzondering van de paragraaf **Werk naar vermogen**. Het onderwerp werk komt volgens de VNG voor verantwoordelijkheid van het Rijk. Maar de VNG zal daarbij een heel **actieve lobby** voeren richting kabinet en Tweede Kamer met als doel een **beter resultaat** op het sociale terrein.

RESULTAAT WGA MOET BETER



Verzekeraars, re-integratiebedrijven en arbeidsdeskundigen slaan de handen ineen om betere resultaten te bereiken bij de uitvoering van de WGA. In een gezamenlijk protocol willen betrokken partijen helder maken op welke dienstverlening werkgevers en uitkeringsgerechtigden aanspraak kunnen maken. De nieuwe aanpak volgt het voorbeeld van de wettelijke eisen en private afspraken die gelden tijdens de eerste twee ziektejaren. Want volgens diverse evaluatierapporten, waaronder de recente WIA-evaluatie, is dat pakket afspraken zeer succesvol. Maar op dit moment is voor de WGA veel minder vastgelegd.

Zoals het klokje 's nachts tikt...

FNV Bondgenoten gaat voorlichting geven aan mensen die ploegendienst draaien. Veel van hen moeten 's nachts werken – en dus slapen ze overdag. En dat is niet erg gezond. Wat kunnen zij doen om de negatieve effecten zoveel mogelijk te ondervangen? Over alertheidshorloges en ploegendienstbrillen.

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Erwin van Zandvoord, beleidsmedewerker bij FNV Bondgenoten, ziet het nachtdienstprobleem de komende jaren alleen maar groter worden. Door de vergrijzing. "We krijgen te maken met meer 45-plussers en juist voor hen vormen nachtdiensten een serieus obsta-

kel. Hoe ouder ze worden, hoe lichter hun slaap, en daardoor liggen ze overdag vaak wakker. Daar komt nog eens bij dat die mensen vaak hun hele leven 's nachts hebben gewerkt, en dus is hun bioritme onherstelbaar verstoord. Zelfs als ze weer terug zouden gaan naar de dagdienst, biedt dat geen soelaas."

PLOEGENDIENSTBRIL

Moet de werkgever 's nachts daglichtlampen ophangen? Het lijkt zinvol, want die versterken de alertheid. Maar aan de andere kant: juist die lampen zorgen ervoor dat de melatonineproductie wordt geremd. En melatonine is een hormoon dat onder andere dient als antioxidant: het is 300 keer sterker dan vitamine C.

Om dit dilemma op te lossen, hebben ze in de Verenigde Staten speciale ploegendienstbrillen ontwikkeld. Die filteren een stuk van het blauw uit het licht, zodat je het beste uit twee werelden overhoudt. Je vergroot de energie van een medewerker, maar zonder verstoring van de basale ritmiek.

Maar ook zonder de vergrijzing zou de FNV in actie komen. Want nachtwerkers lopen sowieso risico's – ongeacht hun leeftijd. 'Als jij een paar nachten achter elkaar door bent gegaan, ga je fouten maken', zegt Van Zandvoord. 'Niet alleen op het werk, maar ook wanneer je na afloop naar huis rijdt. Je hebt dan een 57 procent grotere kans om achter het stuur in slaap te vallen. En dan heb ik het niet eens over de effecten op lange termijn. Veel nachtwerkers ontwikkelen darmklachten, of kwalen als overgewicht en diabetes-2. Bovendien hebben ze veertig procent meer kans op hart- en vaatziekten.



Waar worden al die klachten door veroorzaakt? Volgens psycholoog en consultant Alexander van Eekelen van Circadian Netherlands worden we geleid door een biologische klok. Of liever gezegd: door meerdere biologische klokken, in ieder orgaan van ons lichaam. “Je nieren, je darmen, je alvleesklier, je lever – die gaan ‘s nachts allemaal op de waakvlam. En dus kunnen ze hun functies minder goed vervullen. Neem je lever, die weet zich geen raad met het vet dat binnenkomt; dat wordt dus opgeslagen, of omgezet tot slechte vorm van cholesterol. Of neem de alvleesklier. Die slaagt er niet goed

Je nieren, je darmen, je alvleesklier, je lever – die gaan ‘s nachts allemaal op de waakvlam

in om de suikerspiegel in je lichaam op peil te houden. Daardoor loop je een groter risico op diabetes type 2, vooral doordat je lichaam door slaapgebrek resistent wordt voor eigen insuline.”

Want dat slaapgebrek is voor nachtwerkers een groot probleem. “Die mensen slapen overdag, maar het lichaam heeft dan vastgesteld dat het licht is. En dus wordt het hele systeem aangezwengeld. Voeg daarbij de fysiologische stress die de medewerkers de vorige nacht hebben opgebouwd, en je komt automatisch uit op slaapstoornissen. Die mensen halen per nacht gemiddeld niet meer dan vierenhalf a vijf uur slaap.”

Vijf niveaus

Wat kunnen arbeidsdeskundigen werkgevers adviseren? Volgens Van Eekelen pakt een goed ploegendienstbeleid de problemen aan op vijf niveaus.

1. Zorg voor een proportionele bezetting. “Zeker in ploegendiensten is het belangrijk dat mensen hun werk kunnen doen zonder stress of overwerk. Dat kan alleen als je voldoende mensen inzet.”
2. Kijk kritisch naar het rooster. De pijn zit vooral in de nachtdiensten. Een alternatief is 12-uursdiensten inbouwen in het rooster, waarmee je het aantal nachtdiensten kan verminderen.



Alexander van Eekelen

Nachtdienst

Volgens de nieuwe vereenvoudigde Arbeids-tijdenwet is een nachtdienst een dienst waarin meer dan 1 uur gewerkt wordt tussen 00.00 en 06.00 uur.



NOOR KEULEN (27), ARTS-ASSISTENT CHIRURGIE



“De ochtend na mijn laatste nachtdienst bel ik meestal mijn vriendinnen. Maar als ik dan met hen op een terrasje zit, krijg ik spijt. Pas dan voel ik hoe moe ik ben.

Gelukkig ben ik eraan gewend. Zo eens in de acht weken draai ik zes nachtdiensten achter elkaar. Normaal lopen die van 21.00 uur tot 9.00 uur de volgende ochtend. Alleen in het weekeinde zijn ze langer: van 19.00 uur tot 10.00 uur. Vijftien uur achter elkaar dus.

Natuurlijk, die eerste nachten moet ik er weer even inkomen. Maar na een dag of drie begint mijn dagnachtritme zich om te keren. Ook slaag ik er steeds beter in om overdag in slaap te komen. Ik heb zo’n masker dat je over je ogen kunt doen – een keer meegenomen uit een vliegtuig. Dat werkt erg goed. Alles bij elkaar bevalt het me wel. Het is ’s nachts lekker rustig en je hebt tijd om zaken af te handelen waar je overdag niet aan toekomt. Bovendien heb je na die zes nachtdiensten een volle week vrij.”

3. Licht de medewerker goed voor. “Dan heb je het bijvoorbeeld over voedsel. Niet te vet, niet te veel koolhydraten. En: alcohol is geen goed slaapmiddel.”
4. Besteed aandacht aan de werkomgeving. Als die lawaaiig is, of te koud warm, kan dit de vermoeidheid verergeren. Let bovendien op innovatieve producten zoals een speciale nachtdienstbril. Die filtert het aanwezige licht en bevordert daarmee de alertheid (zie kader).
5. Meet de vermoeidheid die overblijft. “In sommige beroepen is het heel belangrijk om te weten wanneer de alertheid onder een bepaald niveau duikt. Denk maar aan verpleegkundigen die medicijnen

moeten toedienen. Op dit moment wordt er software ontwikkeld waarbij je in beeld kunt brengen op welk tijdstip en bij welke taken die vermoeidheid optreedt.”

Wie op die bovengenoemde software niet kan wachten, kan volgens Van Zandvoord ook teruggrijpen op simpeler hulpmiddelen. “Er zijn er meerdere. Je kunt de alertheid bijvoorbeeld testen door mensen een simpel computerspel te laten spelen. Je laat ze klikken als ze een lichtje zien in de rechterhelft van een beeldscherm – en niet in de linker. Of nog eenvoudiger: je geeft ze een speciaal ontwikkeld horloge dat de polsbewegingen meet. Hoe hoger het aantal bewegingen, hoe hoger ook je alertheidsniveau. En natuurlijk hoe zijn er ook meerdere apps voor de iPhone. Leg je toestel op het dashboard van je auto en het houdt dat in de gaten hoeveel je slingert. Of leg het onder je hoofdkussen. Dat stelt het aan de hand van je bewegingen vast wanneer het de beste tijd is om je te wekken.”

Powernaps

Komt uit bovenstaande metingen naar voren dat de werknemer in een dip zit, dan valt dat wellicht op te lossen door regelmatige powernaps. Recent onderzoek van de Universiteit van Californië toonde aan dat een dutje van twintig minuten net zo goed werkt voor het prestatievermogen als het drinken van een sterke kop koffie. En voor wie nu opmerkt dat die laatste optie minder tijd kost: cafeïne kent ook nadelen. Zo wordt het werkgeheugen er juist trager van. Powernaps kennen dat bezwaar niet.

Een werkgever die dit wil invoeren moet volgens Van Zandvoord wel voldoen aan drie voorwaarden. “Uiteraard moet je zorgen voor een plek waar mensen zich kunnen terugtrekken. Daarnaast moeten de werkzaamheden worden overgenomen door een collega, en – heel belangrijk – die moet er ook voor zorgen dat de slapende werknemer op tijd wordt gewekt. Want als iemand langer dan 20 of 30 minuten onder zeil gaat, komt hij in de diepe slaap terecht. En als je hem dan wekt, kan het een paar uur duren voor hij weer scherp is.”



CONNY PASSENIER (52), PURSER BIJ MARTINAIR

Wetgeving

In hoeverre kunnen arbeidsdeskundigen met bovenstaande risico's rekening houden? Volgens Eddy Cohen, die zich bij het UWV bezighoudt met de beoordeling van werknemersverzekeringen, gebeurt de risico-inschatting in de eerste plaats door de verzekeringsarts. "Die kijkt of



Eddy Cohen

iemand bepaalde kwalen heeft waarmee hij niet de nachtdienst in kan. Daarbij kun je denken aan ernstige stressklachten, manisch depressieve psychose of suikerziekte."

Ook de wet legt beperkingen op. "De Arbeidstijdenwet stelt regels als het gaat om jeugdigen en zwangere vrouwen", zegt Cohen. "En het Schattingsbesluit Arbeidsongeschiktheidswetten zegt dat van mensen alleen nachtdienst gevergd kan worden als ze bij hun vorige baan óók in de nachtdienst hebben gewerkt. Als jij altijd een baan hebt gehad van negen tot vijf, zal deze

functie ook niet worden gebruikt voor een theoretische schatting."

Een gezond ploegendienstrooster bestaat niet

Tenminste, als dat nachtwerk in de nieuwe baan structureel is. "Zolang het aantal nachtdiensten beperkt blijft tot vier per jaar, mag het wél", zegt Cohen. "Je moet dan denken aan mensen die eens op een beurs staan. Die moeten af een toe iets afmaken, op de dag voordat de zaak opengaat. En dat gebeurt meestal 's nachts."

Links

<http://www.fontaine.com/nachtwerk.html>

<http://www.snelafvallenmetdieet.nl/sonja-bakker/sonja-bakker-maakt-corus-ploegendienstkookboek/>
www.allesoveronregelmatigwerken.nl ←



"Als ik op Aruba land, is het voor mijn gevoel een uur of tien 's avonds. Maar daar is het natuurlijk zes uur vroeger, en dus zit iedereen nog in de zon. Wat doe je dan? Je gaat borrelen, met sushi erbij. Maar als het dan écht tien uur 's avonds is, stort je in.

Gelukkig kan ik tegenwoordig wel langer doorslapen. Vroeger werd ik zo om vijf uur wakker – en dan duurt het nog lang tot het ontbijt. Nu slaap ik vaak tot een uur of acht.

Erger is de terugreis. Die begint om 20.00 uur de volgende dag, wanneer het voor mijn gevoel al midden in de nacht is. In het begin valt het wel mee: dan ben je druk bezig met de passagiers. Maar als dan de lichten uitgaan en iedereen slaapt... Gelukkig zijn er af en toe stoelen over waar je een power nap kunt doen. Maar niet te lang, want je moet regelmatig met een blaadje sap langs de passagiers die nog wakker zijn. Mijn oplossing? Tegenwoordig ga ik voorslapen, voor de terugreis begint dus. Dat is echt mijn redding."

Letselschade arbeidsdeskundige Wil van Gelderen:

“Bij mijn oordeel me tot de feiten”

Wil van Gelderen werkt bij Heling & Partners en houdt zich onder andere bezig met letselschade. Daarbij krijgt ze te maken met verschillende opdrachtgevers: zowel verzekeraars als advocaten – en dan ook nog eens tegelijkertijd. Hoe weet ze in dat krachtenveld haar koers vast te houden?

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Een jonge landbouwkundige uit Rusland zoekt hier een baan op hbo-niveau, maar dat lukt niet. Om toch aan de slag te blijven, accepteert ze een lbo-functie als plantenstekker. Van daaruit kan ze doorgroeien, is haar bedoeling, maar het loopt anders. Buiten haar schuld krijgt ze een ernstig auto-ongeval. Daar houdt ze zo veel klachten aan over dat ze haar oude functie niet meer kan vervullen.

Dit zijn de letselschadezaken waarvoor arbeidsdeskundige Wil van Gelderen van Heling & Partners regelmatig wordt ingeschakeld. En wel door twee verschillende opdrachtgevers. Zij werkt namelijk tegelijkertijd voor de

advocaat van de gedupeerde en voor de verzekeraar van degene die het ongeval heeft veroorzaakt.

Interessant natuurlijk, want die twee hebben vaak tegengestelde belangen. “Zo wilde de verzekeraar dat die Russische landbouwkundige op lbo-niveau ging solliciteren”, zegt Van Gelderen. “Want ze moest alles doen om weer aan het werk te komen. Maar de advocaat zei natuurlijk dat je dat niet in redelijkheid van haar kon verwachten: de baan als plantenstekker was immers alleen een opstapje geweest. Daar komt nog eens bij dat hbo-functies over het algemeen minder belastend zijn voor je nek.”

WIL VAN GELDEREN



Paspoort: Wil van Gelderen

Leeftijd: 55

Woonplaats: Midwoud

Woonsituatie: Samenwonend, drie kippen

Werk: Arbeidsdeskundige bij Heling & Partners

beperk ik

Feiten

In zo'n geval is het niet de taak van Van Gelderen om de partijen dichter bij elkaar te brengen. "Ik moet alleen de feiten op een rij zetten, zodat beide partijen die bij hun overleg kunnen betrekken. Wat zijn de beperkingen? Welke belasting brengen mogelijke functies met zich mee? Wat is de situatie op de arbeidsmarkt? Nee, ik geef daarbij geen oordeel. Natuurlijk vind ik het ook prijzenswaardig dat een hbo'er op lbo-niveau aan de slag gaat, en ik vind ook dat zij hiervoor niet gestraft mag worden. Maar bij mijn oordeel beperk ik me tot de feiten."

Met die feiten op tafel is het aan de advocaat en de verzekeraar om een eensluidende vervolgoopdracht te formuleren. "Soms zijn ze daar snel uit. Ze hebben namelijk een gemeenschappelijk belang: de persoon zo veel mogelijk terugbrengen in de oude situatie. Daar vinden ze elkaar. Maar natuurlijk, soms is dat niet mogelijk en soms is er al een hele tijd gebakkeleid over het alternatief. In dat geval moeten ze naar de rechter. Gelukkig gaat dat tegenwoordig gemakkelijker dan vroeger: toen moesten ze de hele zaak voor laten komen, nu kunnen ze zich beperken tot het deelgeschil."

Re-integratie

Ligt er een akkoord voor het plan van aanpak, dan start Van Gelderen het re-integratietraject. Vaak verloopt dat zonder problemen. "Een cliënt werkte als loonwerker in de landbouw, maar hij kreeg een trap van een paard op zijn knie. Dat liep relatief goed af, maar hij had moeite met het klimmen en met het lopen op oneffen grond. Dat is heel vervelend voor iemand die voortdurend over akkers moet banjeren en in en uit de tractor moet. Maar uiteindelijk vonden we een functie als bestuurder in een

kraan. Daar kan hij gewoon over egale grond naartoe lopen, en hij hoeft maar twee keer per dag naar boven en weer naar beneden. En dat alles onder gecontroleerde omstandigheden."

Maar soms ook krijgt ze te maken met cliënten die blijven hangen in een slachtofferrol. "Die mensen blijven roepen dat hun iets is aangedaan. Terecht natuurlijk,

ik begrijp het wel, maar vergeet niet: het ongeval ligt dan al vaak twee of drie jaar achter hen. Dus moet ik uitleggen dat het leven niet maakbaar is, dat je de status quo niet kunt claimen. Als dat niet lukt? Dan moeten ze eerst in een coachingstraject."

Tweede spoor

Als iemand niet terug kan bij de oude werkgever, gaat Van Gelderen op zoek bij andere organisaties. "Nee, wij hebben geen lijst waar ze allemaal opstaan, en ook geen overzicht van alle mogelijke functies. Ik ga samen met de cliënt na waar die eventueel zou willen werken. En samen gaan we die werkgevers bellen. Ik schat dat zo'n 50 à 70 procent van hen hier positief tegenover staat. Ongeveer 10 à 25 procent is uiteindelijk bereid tot een oriënterend gesprek."

Vervolgens is het haar taak om haar cliënt goed op zo'n gesprek voor te bereiden. En daarbij kan ze gebruikmaken van haar ervaringen bij een andere functie. "Tijdens examens voor arbeidsdeskundigen ben ik vaak acteur. Dan speel ik meestal de rol van de verzekerde, maar bij de voorbereiding van mijn cliënten kan ik natuurlijk gemakkelijk switchen naar een rol als werkgever. Zo kan ik ze laten zien welke vragen ze kunnen verwachten." ←

"Soms heb je te maken cliënten die blijven hangen in een slachtofferrol"

Werkverdeling

Van Gelderen schat dat zestig procent van haar tijd opgaat aan re-integratie-inspanningen. Daarnaast besteedt ze twintig procent aan AOV en nog eens twintig procent aan huishoudelijke hulp en regietaken.

Online netwerken voor beginners

Een collega arbeidsdeskundige maakte geen gebruik van de social media. Hij zag het nut er niet van in. Totdat hij ontdekte dat een cliënt via Twitter liet weten hoe zij zijn spreekuur had ervaren. Toen was zijn interesse gewekt en is hij zich gaan verdiepen in de nieuwe vormen van informatiedelen.

TEKST Geert Beckers | UWV Divisie SMZ

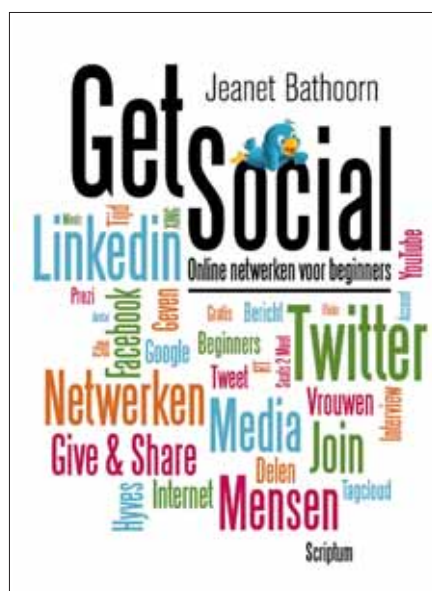
Als je als beginner meer wil weten over de vele mogelijkheden die de social media bieden, kan Jeanet Bathoorn je een eind op weg helpen. In haar prettig vormgegeven boekje *Get Social* geeft zij in sneltreinvaart een overzicht van online sociale netwerken zoals LinkedIn, Twitter en Facebook, maar ook van andere media om informatie te delen zoals Flickr (foto's), Spotify (muziek), Prezi (delen van presentaties) en YouTube (video's). Daarbij geeft zij statistische informatie. Zo wordt er iedere vier minuten honderd uur video op YouTube geüpload. Ook staan er veel praktische tips in het boek zoals: stuur interessante berichten op jouw vakgebied door naar jouw volgers. Maar ook handleidingen (kies de optie "Show My Name and headline" als je echt wilt netwerken) en waarschuwingen: online netwerken kan ten koste gaan van andere werkzaamheden. In kaders laat zij deskundigen aan het woord, maar ook mensen die na lang aarzelen social media zijn gaan gebruiken. Erg nuttig is het hoofdstuk "Handigheidjes bij het online netwerken". Zo leren we dat met Google Documenten gemakkelijk online en crashbestendig documenten gedeeld kunnen worden, dat je via Skype online kunt vergaderen en dat je grote bestanden kunt versturen zonder te e-mailen via Dropbox.

Get Social is interessant voor de arbeidsdeskundige die actief online willen netwerken, maar ook voor degenen die zich alleen willen laten informeren over de mogelijkheden van social media.

<http://www.jeanetbathoorn.nl/>
www.get-social.nl ←

GET SOCIAL ★★★★★☆

Online netwerken voor beginners
 Geschreven door Jeanet Bathoorn
 Uitgeverij Scriptum
 ISBN: 978 90 5594 7423
 174 pagina's € 14,95



LEES OOK:

TWITTEREN OP JE WERK

Huib Koeleman over Twitter als intern communicatiemiddel.

ISBN: 978 90 13 06484 1

€ 24,95



DE MIX VAN MAAT- EN MANTEL-PAKKEN

Inca van Uuden focust op m&v-combinaties die samen succesvol zijn.

ISBN: 978 90 13 08886 1

€ 41,-



Tegenslag en succes



Veertig jaar NVvA. In een serie van vier artikelen kijken we terug op deze periode. Aflevering 2: 1981-1991.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

40 jaar NVvA

Periode
1981-1991

Thema's: Ingrijpen in de WAO, professionalisering van het vak via o.a. SRA

De professionalisering van het vak stond in de periode 1981-1991 nog sterker centraal dan in de eerste tien jaar van het bestaan van de NVvA. Een van de belangrijke opdrachten die de vereniging in die periode krijgt is het opzetten van een zelfstandige arbeidsdeskundige hbo-opleiding. Met de voorbereidingen wordt in 1976 gestart. In de jaren daarna wordt gewerkt aan de mogelijke inhoud en de exameneisen van zo'n opleiding. In 1984 zijn de voorbereidingen zo ver dat het instituut voor hoger beroepsonderwijs in Eindhoven een offerte mag uitbrengen voor een hbo-basisopleiding arbeidsdeskundige. De opleiding kwam er echter niet omdat de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD) besloot de opleiding tot arbeidsdeskundige in eigen hand houden. Als in die tijd de belangrijkste leverancier van cursisten, sloeg de GMD de basis onder een onafhankelijke opleiding weg. De teleurstelling over deze tegenslag was groot. Een tweede opdracht werd wel succesvol afgerond. Hoe kun je waarborgen dat cliënten optimaal worden geholpen? Het vak van arbeidsdeskundige is geen beschermd beroep. Iedereen die wil kan zich arbeidsdeskundige noemen. De wens tot professionalisering en erkenning van het beroep, leidde in 1990 tot de oprichting van de Stichting Register Arbeidsdeskundige. De SRA het bevordert de kwaliteit van het gedrag en de gedragsregels van de arbeidsdes-

kundige. Daarnaast kunnen gekwalificeerde arbeidsdeskundige zich bij de SRA registreren, waarmee zij aangeven volgens de gedragsregels te willen werken. Ook behandelt de stichting klachten over het arbeidsdeskundig handelen.

Nadruk op re-integratie

Parallel aan deze professionaliseringsslag speelde op maatschappelijk gebied ook van alles. De WAO was en bleef in de jaren tachtig een heet hangijzer. De Erasmus Universiteit deed onderzoek en concludeerde dat de WAO een vat vol verborgen werkloosheid was. In een poging de groei van het aantal WAO-gerechtigden en de kosten in de hand te houden, ging de WAO uitkering in 1985 van 80% naar 70,5%. Vanaf de stelselwijziging, twee jaar later, legt de arbeidsdeskundige nog meer de nadruk op re-integratie en het verstrekken van woon- en werkvoorzieningen. Inzetten op werkhervatting betekent immers uitstroom uit WAO. Ondanks alle maatregelen en inspanningen bleef het aantal WAO'ers groeien. Nieuwe wetsvoorstellen in 1991 veroorzaakten bijna een kabinetscrisis, maar de regeringspartijen bereikten overeenstemming wat leidde tot een ingrijpende wijziging van het sociale stelsel.

Bronnen: 'Een typisch Nederlands Beroep', archief NRC ←

Inzicht geven in complexe materie

Arbeidsdeskundige

In opdracht van het AKC is TNO een onderzoek gestart naar arbeidskundig handelen bij het inschatten van verlies van arbeidsvermogen bij personenschade. Inzicht in methoden en werkwijzen van deze arbeidsdeskundigen zou van invloed kunnen zijn op de toekomst van de arbeidsdeskundigen zelf.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Personenschade is een specifieke tak van sport in het arbeidsdeskundig veld. Het is een complexe materie, met name als het gaat om zaken met betrekking tot de wettelijke aansprakelijkheid (WA). Onderzoeker Gert Jan Wijlhuizen van TNO: "De werkzaamheden van de arbeidsdeskundige bij personenschade kunnen betrekking hebben op arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) of WA. Bij AOV is het vaak wat eenduidiger.

De nadruk ligt daar meestal op de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Complexer wordt het bij de wettelijke aansprakelijkheid. Hier gaat het niet alleen om het vaststellen van de belasting en de belastbaarheid, maar ook om verlies van (toekomstig) inkomen, carrièreperspectief en om de vraag wat het slachtoffer nog wel in om of het huis kan doen. Aan dit alles moeten deskundigen ver-

RICHARD HELING

Functie: directeur Heling & Partners

Lid begeleidingscommissie van het TNO-project

"Driekwart tot 80% van ons werk bestaat uit personenschade. We doen veel onderzoek naar verlies van arbeidsvermogen. Maar het inschatten van bijvoorbeeld de hypothetische carrière is wetenschappelijk gezien nergens op gebaseerd. De arbeidsdeskundige kan een rol spelen maar er is geen specifieke opleiding op dat gebied voor hen. De drempel voor het inschakelen van rechtshulp is laag: de meeste Nederlanders hebben wel een rechtsbijstandsverzekering, dus rechtshulp is op het moment dat je iets overkomt beschikbaar, zonder additionele directe kosten. Mensen leggen gemakkelijker een claim neer. Maar hoe groot is die schade en wat moet daar tegenover staan? Ik wil graag weten hoe arbeidsdeskundigen dat doen. En ik hoop daarom dat uit het onderzoek minimaal een beschrijving van de praktijk komt en op zijn best een bepaalde systematiek. Dat je kunt zien waarom er op een bepaalde manier gehandeld is. Vervolgens kun je dan bepalen of dat een goede methodiek is geweest. Ik vind dat belangrijk om uit te zoeken. Maatschappelijk gezien staan schadeclaims bij letselschade niet goed in de spotlights. Er spelen allerlei factoren mee: bemiddelaars die op geld uit zijn, verzekeraars die niet uit willen betalen en de overdreven claimcultuur die uit Amerika overwaait. Waar we naar op zoek zijn, is een manier om goed duidelijk te krijgen hoe je alles in beeld krijgt. Ik vind het goed dat het AKC ook aan het thema personenschade aandacht besteedt. We moeten bij alle belangengroeperingen onder de aandacht blijven: verzekeraars, werkgevers, werknemers. De toenemende juridisering van de maatschappij zorgt ervoor dat dit soort werkzaamheden niet gaat afnemen."



en personenschade

volgens een prijskaartje zien te hangen.” De belangen zijn dus groot en de beslissingen hebben verstrekkende gevolgen voor de persoon in kwestie. “Complex is het ook omdat meerdere partijen een rol in het proces van personenschade spelen. Artsen, verzekeringsartsen, verzekeringsmaatschappijen, advocaten, arbeidsdeskundigen enzovoort.” Volgens Wijlhuizen krijgen arbeidsdeskundigen zeer uiteenlopende rollen toebedeeld. “In het eerste deel van het onderzoek worden die rollen geïnventariseerd. Ook gaan we samen met de arbeidsdeskundigen bekijken wat voor methodieken ze gebruiken en waar mogelijkheden zijn voor verbetering.”

Onderbouwen

Over het belang van het onderzoek zegt Wijlhuizen: “De arbeidsdeskundige wordt vaak geconfronteerd met vraagstellingen die buiten hun eigen vakgebied vallen. Maar er wordt wel van hen verwacht dat ze goed rap-

Arbeidsdeskundigen krijgen zeer uiteenlopende rollen toebedeeld

porteren en antwoord geven op die vragen.” Personenschade is volgens de onderzoeker een aparte wereld. “Je hebt te maken met twee belangen. Het belang van de partij die moet uitkeren en het belang van de partij die wil ontvangen. Er ontstaat vaak een soort van spanning tussen die twee belangen. Van de ingeschakelde deskundigen wordt verwacht dat zij een streep trekken, een beslissing nemen. Maar het valt niet mee om die beslissing

OVER HET ONDERZOEK

Hoofdvraagstelling:

Op welke wijze kunnen arbeidsdeskundigen verantwoord (wetenschappelijk, gebaseerd op consensus/best practices) een inschatting maken van het verlies aan arbeidsvermogen op het gebied van loonvormende arbeid, huishoudelijke arbeid en zelfwerkzaamheid in het kader van WA-verzekering?

Opzet:

Om deze vraagstelling te kunnen beantwoorden is het allereerst wenselijk om inzicht te verkrijgen welke afbakening in de praktijk feitelijk plaatsvindt bij het huidige arbeidsdeskundig handelen bij het inschatten van verlies van arbeidsvermogen bij personenschade. De vraagstelling is welke groepen van gehanteerde methoden kunnen worden onderscheiden? In het verlengde daarvan zal de vraag worden beantwoord op welke wijze aan de procedure/inhoud van de arbeidsdeskundige werkzaamheden vorm wordt gegeven. Het onderzoek kent drie fases:

- Inventariseren van methodieken, vaststellen van evidentie
- Vaststellen van te prefereren methoden, wenselijkheid van nader onderzoek
- Disseminatie van resultaten

Het onderzoek zal naar verwachting in het najaar zijn afgerond.



JOOP SCHROK

Naam: Joop Schrok

Functie: directeur Expertise Human Capital

Lid begeleidingscommissie van het TNO-project



"Ik vraag me af of de gemiddelde arbeidsdeskundige in staat is om deze uiterst gecompliceerde vragen met een economische inhoud te beantwoorden. Het gaat om de kennis, vaardigheden en competenties van de arbeidsdeskundige die het onderzoek uitvoert. Ons bedrijf heeft ervoor gekozen om geen claimbeoordelingen te doen. Er komt veel bij kijken om bijvoorbeeld de behoefte aan huishoudelijk werk en zelfwerkzaamheid in en om het huis te bepalen. Is het wel valide wat je verklaart? Er zijn zoveel subjectieve elementen. Nog ingewikkelder wordt het wanneer je ook het carrièreperspectief en gemis aan toekomstig inkomen erbij moet betrekken. Het is voor een groot deel hypothetisch. Je probeert het met statistische gegevens te onderbouwen en dat gaat bij een multinational met een cao, salarisgebouw en functiebeschrijvingen een stuk makkelijker dan wanneer je met een zelfstandige of MKB'er te maken hebt. Waar haal je dan je informatie vandaan? En hoe beoordeel je die informatie? Zeker is dat de uitkomsten voor een deel subjectief zijn, al doe je nog zo je best. Het risico is dat de ene of de andere partij het niet met je eens is en in het vervolg geen gebruik meer van je diensten wil maken. Dat kan ertoe leiden dat er nog maar weinig arbeidsdeskundigen of bureaus geaccepteerd worden om dergelijke onderzoeken te verrichten. Daardoor worden de doorlooptijden van dergelijke onderzoeken ook langer en dat is niet in het belang van het slachtoffer. Het zou daarom mooi zijn wanneer alle arbeidsdeskundigen hetzelfde instrument en dezelfde methode gebruiken om antwoord te geven op de in dergelijke onderzoeken gestelde vragen. Als je met dezelfde instrumenten en methoden werkt, zullen er ook min of meer dezelfde uitkomsten en minder discussie over die uitkomsten zijn. Het maakt dan niet meer uit wie het onderzoek uitvoert. De methodieken en instrumenten zijn dan gelijk. Als een kennisbank of protocol ontwikkeld en geaccepteerd wordt, dan overweeg ik om ook dergelijke onderzoeken uit te gaan voeren."

FREEK SCHULTZ

Naam: Freek Schultz

Functie: directeur Pals Groep

Lid begeleidingscommissie van het TNO-project



"Er is weinig toetsingskader voor arbeidsdeskundig onderzoek in het algemeen en bij letsel-schade al helemaal niet. Er is geen leidraad hoe het onderzoek moet gebeuren en er is geen kwaliteitstoetsing. Daar kan dit project kan bijdragen: wat voor vragen komen er op ons af en hoe gaan we daarmee om, met name rondom het verlies van arbeidsvermogen. Ik denk best dat er veel dezelfde ideeën zijn, maar die zijn nog niet geïnventariseerd. Kwaliteitsprotocollering zal het werk een stuk makkelijker maken en ook de toetsing ervan.

De beoordeling van schadezaken kan op meerdere manieren plaatsvinden, met name als het om zelfstandigenschades gaat. De schade is dan niet 'simpelweg' te bepalen door een vergelijking van het aantal uren arbeid in de situatie het ongeval weggedacht, en het aantal werkelijk gewerkte uren na het ongeval. Daar komt bij dat de deskundige een grote mate van vrijheid heeft voor wat betreft de wijze waarop hij of zij het onderzoek inricht. Enige voorwaarde is dat het onderzoek onpartijdig en naar beste weten wordt volbracht en dat het gemotiveerd is. De wet geeft - en dat is ook wel begrijpelijk - geen aanknopingspunten voor de vraag hoe een arbeidsdeskundige bij de beoordeling van verlies van verdienvermogen zou moeten opereren, behalve in wel heel algemene termen."



COLUMN

altijd even goed te onderbouwen, terwijl het essentieel is dat je voor iedereen helderheid en duidelijkheid verschaft." Maar juist dat is lastig omdat er nu eenmaal geen richtlijnen of protocollen zijn die arbeidsdeskundigen kunnen volgen.

Overigens vindt Wijlhuizen niet dat je alles moet dichttimmeren met regels, want: "Er is in de praktijk ook ruimte nodig voor onderhandeling. Bovendien leidt het opstellen van regels tot generalisatie. De een krijgt dan net iets meer, de andere juist net iets minder dan hij nodig heeft. Je kunt de belangen dan niet op maat behartigen."

Het onderzoek dat TNO doet voor het AKC is in eerste instantie puur een inventarisatie van de werkzaamheden en de gehanteerde methoden met aan het eind een conclusie welke zaken mogelijk voor verbetering vatbaar zijn. "Het zou natuurlijk wel mooi zijn als we als vervolg op dit onderzoek bepaalde richtlijnen kunnen ontwikkelen."

Veldonderzoek

Het onderzoek zelf vindt plaats in nauwe samenwerking met arbeidsdeskundigen. "Dan krijg je het beste inzicht in de rol die ze spelen en de knelpunten die er zijn." Naast dit veldonderzoek is de Hogeschool Arnhem Nijmegen door TNO ingeschakeld voor literatuuronderzoek. Zij gaan kijken wat er over de rol van arbeidsdeskundigen bij personenschade is geschreven en gepubliceerd en wat er in de opleidingen wordt meegegeven op dat terrein. Verder wordt in samenwerking met de Academy of Swiss Insurance Medicine van de University Hospital of Basel ook gekeken naar wat er internationaal is gepubliceerd aan richtlijnen en normen. "Na deze fase gaan we in gesprek met omliggende expertises, want de arbeidsdeskundige is slechts een schakel van de keten."

Gert Jan Wijlhuizen verwacht het krachtenveld goed in beeld te kunnen brengen en de complexiteit van de vragen boven tafel te krijgen. "Ik hoop ook dat dit beeld suggesties en mogelijkheden oplevert. Mogelijkheden om zaken te verbeteren. Het mooie van dit onderzoek is dat het tot stand komt in nauwe samenwerking met het arbeidsdeskundig veld. Je kunt dus meteen draagvlak meten voor eventuele oplossingen en verbeteringen." ←

"All the help we can get"

"So, you need all the help you can get", knikte de buitenlandse collega begrijpend. Ik had hem uitgelegd hoe ingewikkeld het werk wordt voor veel sociale diensten. En daarmee ook voor onze klanten. Want wat doet het met je, wanneer de financiële situatie van je dienst ronduit nijpend wordt? Wanneer je je gedwongen voelt tot snijden in voorzieningen die je noodzakelijk vindt? En wanneer je ziet dat zelfs dat niet genoeg is? Het gedoe rondom het bestuursakkoord komt dus niet uit de lucht vallen. Maar ook mij viel de heftigheid vies tegen: we mogen straks mensen helpen met een derde van het budget. En daarnaast ontwikkelt de sociale werkvoorziening zich door rijksbezuinigingen tot een zwart gat, waarin al je geld kan verdwijnen. Dus het is begrijpelijk dat gemeenten onder deze condities geen akkoord wilden.

Hoe nu verder? Polderen. Want we hebben hetzelfde belang: zo veel mogelijk mensen moeten aan het werk. De vraag is: hoe? Om te beginnen door scherper te worden op het resultaat van onze inspanningen. We moeten precies weten welke interventies hoog renderen. Ik hoop dat we daarbij kunnen blijven rekenen op de professionaliteit van arbeidsdeskundigen. Inderdaad: 'We need all the help we can get.'

Een lichtpuntje in bange tijden is de Wet werken naar vermogen. De wet ligt nu nog op de tekentafel, maar ze bevat de kans om fundamenteel anders aan te kijken tegen uitkeringen. Ze zijn de brug tussen wat je zelf kunt verdienen en wat je nodig hebt om van te leven. Zo kunnen we er voor zorgen dat honderdduizenden mensen die voor hun werkgever het wettelijk minimumloon niet kunnen terugverdienen, toch werken. We moeten het doen. Voor mensen die er niet voor hebben gekozen om onze klant te worden. Ze zijn, nu meer dan ooit, afhankelijk van onze professionaliteit. We moeten, juist nu, resultaten laten zien. We moeten dingen anders doen, nieuwe verbanden leggen, samenwerken met nieuwe partners, binnen en buiten de gemeente. We hebben hulp nodig. Maar we zijn vastbesloten. Want als wij het niet doen, wie dan wel?

René Paas

Voorzitter Divosa, de vereniging van managers van sociale diensten



De muskusrattenbestrijder

Met handen, hart en ziel

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 er in tot uitdrukking komen. Een nieuwe serie in AD Visie. Aflevering 2: de muskusrattenbestrijder.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

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

Een koude wind waait over het poldergebied tussen Montfoort en Benschop. In een van de weilanden staat een blauw-wit-rode wagen geparkeerd. Ernaast wacht Evert van Vlaanderen ons op. Groene bodywarmer, lange handschoenen, lieslaarzen, polsstok in de hand. Uit zijn rugzak – gevuld met klemmen en een groot Rockwoolmes – steekt een bundel vrolijk oranje gekleurde markeringsvlaggetjes. We gaan op muskusrattenjacht.

“Trappers zijn we”, vertelt hij, “we zijn goed in speuren. Tachtig procent van ons werk bestaat uit kijken wat er aan de hand is.” Een pootafdrukje in de klei, ‘haksel’ of ‘knarspels’ (restjes van opgevreten planten) die in het water drijven, gangenstelsels, vlak onder de waterspiegel. Eén klein keuteltje onder een dun ijslaagje kan voldoende zijn: hier zitten nog steeds muskusratten. Ze horen thuis in Noord-Amerika, maar het Hollands polderlandschap is voor de beestjes een eldorado. Veel

water, een overvloed aan plantaardig voedsel, geen natuurlijke vijanden. Per stuk kunnen ze een kuub aarde per jaar verplaatsen. Wat dat met de slootranden doet kan Evert op verschillende plekken in het weiland laten zien. "Het zou niet voor het eerst zijn dat er een boer met trekker en al de sloot in kantelt." Nog ernstiger is het wanneer ze de waterkeringen ondermijnen. "Als wij niets doen, staat half Nederland binnen vijf jaar onder water."

Dertig jaar ervaring heeft Evert. Hij wordt als specialist gezien. "Kijk, als er een paar duizend muskusratten in een vanggebied zitten, kan – met een klein beetje uitleg – iedereen ze vangen. Maar die laatste paar hè, dáár gaat het om. *The finishing touch*. Dat is mijn specialiteit." Of je veel of weinig vangt: zwaar is het. Dagelijks legt de bestrijder tientallen kilometers langs de waterkant af. In het water wordt hij in de modder vastgezogen wat eruit klauteren extra lastig maakt. Vochtige omstandigheden, het jaar rond buiten. Ook als het regent, sneeuwt of vriest. Ziektes die op de loer liggen: Lyme (teken), Weil (besmet water van urine van bruine ratten) en Modderkoorts, een lichtere variant van de ziekte van Weil. Gewrichtsklachten. Maar er wordt veel gedaan om de mensen gezond aan het werk te houden. Lichtere, geïsoleerde thermolaarzen met een goed voetbed, beter isolerende kleding, een quad voor bestrijders die even wat slechter ter been zijn. Ook gaat er soms een ergonoom mee het veld in om tips te geven en kunnen oudere bestrijders doorstromen naar andere functies. Maar Evert vindt zijn baan allerm minst belastend. Hij geniet van zijn dagelijkse werk in de vrije natuur. Aan het eind van de dag loopt hij met drie dode muskusratten tevreden terug naar zijn wagen: "Een moer en twee rammetjes. Ik weet bijna zeker dat deze hier de laatste waren..." ←

Muskusratten

Door strategisch en efficiënt werken is de populatie in vier jaar tijd met 75% afgenomen, maar er worden er in midden Nederland nog altijd zo'n 15.000 per jaar gevangen. De prognose voor 2011 is een verdere daling naar iets onder de 10.000.

Met dank aan: Muskusrattenbestrijding Midden-Nederland. www.destichtserijnlanden.nl



OLI's geeft blinden zicht op werk

Aan de muur hangt werk van de kunstuitleen. Schilderijen met reliëf en ander werk waar iets te voelen valt. "Ik heb speciaal geselecteerd op kunst die aangeraakt mag worden", vertelt Latifa Aboutaleb. Ze is de motor achter OLI's, een callcenter voor mensen met een visuele beperking.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Behalve de voelbare kunst aan de muur, vinden we ook twintig lege werkplekken in het gloednieuwe callcenter in Rotterdam. "Er wordt nog flink getest om de speciale spraak- en vergrotingssoftware werkbaar te krijgen", zegt Michel van Lookeren die als arbeidsdeskundige betrokken is bij het project. Het is maar een van de vele problemen waar Latifa Aboutaleb tegenaan liep bij de realisatie van het callcenter. En dat terwijl ze beschikt over zowel ervaring als doorzettingsvermogen. Sinds 2008 runt ze onder de naam Scienter een commercieel detacheringbureau. Maar ze wilde ook iets betekenen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. "De gemeente wilde echter niet samenwerken met een commerciële onderneming, dus heb ik een stichting opgericht. Werken & Zo." De stichting deed verschillende projecten, onder meer met niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers). Maar ze weet nu al dat OLI's het project is dat het meest blijft hangen. "Je hebt hier enorm veel discipline en volhardendheid voor nodig. Er zijn heel veel instanties die zich bekommeren om blinden en slechtzienden, maar er wordt veel in belangen, strategieën en eilandjes gedacht. Ik kon er bijvoorbeeld niet eens achter komen hoeveel blinden er eigenlijk zijn in Rotterdam. Ook andere beoogde partners en instanties moesten overtuigd worden; ze vonden de materie ingewikkeld, of de doelgroep te risicovol." Haar taak in het geheel was om dingen mogelijk te maken, mensen en partijen bij elkaar te brengen. "Ik wil en kan zoiets nooit

in mijn eentje. Zet mij maar neer op plekken waar chaos heerst of waar dingen zogenaamd niet kunnen. Daar ben ik op mijn best", zegt Latifa lachend.

Mogelijkheden

Het idee voor OLI's kreeg Latifa in haar directe omgeving. Haar voormalig buurmeisje, goede vriendin Olivia en naamgeefster van het callcenter, werd op 22-jarige leeftijd geconfronteerd met de ziekte glaucoom. "Van de ene op de andere dag werd alles zwart", vertelt Olivia. Ik werkte in de zorg en in de supermarkt, maar medicijnen uitdelen en prijzen lezen bij de kassa gaat lastig als je niet ziet. Op mijn 23e werd ik daarom afgekeurd, maar ik dacht: ik ben nog zo jong, wat moet ik met een uitkering? Ik ben naar Visio Het Loo Erf geweest, waar je cursussen mobiliteit krijgt, sport en ook leert omgaan met computers. Die computercursus vond ik leuk, dus ik dacht: misschien kan ik daar iets mee gaan doen." Bellen en computers, dat zijn zaken waar blinden en slechtzienden vaak mee uit de voeten kunnen. Latifa Aboutaleb: "Zo ontstond langzaam het idee voor een callcenter. Olivia zegt altijd: 'zonder mij was OLI's er niet geweest'. Maar ik had liever gehad dat er geen OLI's was en jij goed kon zien..."

Voordeel

Ondertussen kan Olivia niet wachten tot ze aan de slag gaat bij OLI's: leuk en nuttig werk doen en zelf weer een

Info

Meer informatie over OLI's? Stichting Werk & Zo: 06 - 272 678 12



Latifa Aboutaleb (links) en Olivia

inkomen verdienen, dat is het doel waarnaar ze streeft. Het feit dat zij tussen andere blinden en slechtzienden komt te werken vindt ze niet erg. "Nee, ik vind het super geweldig, het is zelfs een voordeel. Als je teruggaat naar de gewone maatschappij gaan mensen toch weer vragen: kun je dit, kun je dat? Wat zie je wel, wat zie je niet? En dan moet je weer aan wildvreemden over je ziekte gaan vertellen."

Latifa Aboutaleb heeft als initiatiefneemster alle partijen bij elkaar gebracht en dat heeft geleid tot OLI's callcenter. Een van de partijen die zij inschakelde was Obol, het arbeidsdeskundig adviesbureau van Michel van Lookeren. "Ik had iemand nodig die goed ingevoerd is in blindenland", vertelt ze. Michel van Lookeren is zelf vanaf zijn geboorte blind en heeft al veel visueel gehandicapten naar werk begeleid. "Het blijft altijd moeilijk om deze mensen te plaatsen", vertelt hij. "Werkgevers lijken vooral geïnteresseerd in wat ze niet kunnen, in plaats van wat ze wel kunnen. Omgekeerd vragen blinden zich af wat ze willen. De eisen die ze stellen zijn

vaak best hoog. Hoe dat komt? Ik vind dat jeugdblinden enorm gepamperd worden. Maar dat is mijn mening hoor", zegt hij lachend. "Niet iedereen neemt mij dat in dank af. Ik merk ook dat blinden vaak opzien tegen de arbeidsmarkt. Je ziet ze van vervolgopleiding tot vervolgopleiding gaan, bang om de stap naar de maatschappij en werk te maken."

Die stap kunnen ze bij OLI's zetten. "Maar", zo benadrukt Latifa Aboutaleb, "Het is hier gewoon werken hoor, het is een commercieel bedrijf, zonder subsidies (de opstartkosten werden bijeengebracht door diverse stichtingen en fondsen –red.). Blind zijn is geen kwalificatie op zich, je moet ook over de juiste eigenschappen beschikken om op een callcenter te werken. Bij sollicitatiegesprekken worden ze net zo behandeld als zienden. We zijn ook geen eindstation voor medewerkers. We willen echt fungeren als opstap, zodat mensen makkelijker doorstromen naar andere bedrijven." Iedereen mag overigens solliciteren op een functie bij OLI's callcenter. Blinden hebben weliswaar voorrang, maar open blijvende plekken worden opgevuld met andere mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Aanpassingen

Michel van Lookeren heeft zich onder meer gebogen over de aanpassingen die nodig zijn om blinden en slechtzienden te kunnen laten werken. De computers zijn voorzien van spraak- en vergrotingssoftware en sommige computers zijn uitgerust met een braille leesregel, een speciaal toetsenbord voor blinden. Verder hoeft de inrichting weinig aanpassing vertelt hij. "Ja, je moet niet te veel plantenbakken overal neerzetten, dat is onhandig."

Wel belangrijk is dat de locatie goed bereikbaar is voor blinden en slechtzienden. Dus niet te ver van het station en via een veilig af te leggen traject. Van Lookeren: "Op weg hier naartoe ligt een heel druk kruispunt waarvan de stoplichten niet waren uitgerust met een tikstelsysteem. Ik ben echt wel wat gewend, maar ik vond dat moeilijk oversteken. Ik heb toen binnen zeer korte tijd kunnen regelen dat de stoplichten werden aangepast." Latifa Aboutaleb: "En de stoep was ongelijk, daar heb ik ook wat van gezegd bij de gemeente. Nu krijgen we een hele nieuwe straat", lacht ze. Michel van Lookeren: "Soms helpt een achternaam om gesloten deuren iets sneller te openen..." ←

Verenigd over de RIV-beoordeling

“Een mooie en unieke gebeurtenis.” Dat zijn de openingswoorden gesproken op een themabijeenkomst over de beoordeling van het re-integratieverslag. Onder de vlag van de NVvA; georganiseerd door het platform UWV, regio Noord-Oost en het platform Zelfstandigen. Meer dan honderd arbeidsdeskundigen hadden een zinvolle én gezellige discussieavond.

UWV heeft alle richtlijnen voor de RIV-beoordeling nauwkeurig beschreven. Kijk op www.uwv.nl/Werkgevers/downloads/beoordelingskader_poortwachter.aspx

Het symposium, gehouden in Steenwijk, is de tweede uit een serie van drie. Eind vorig jaar was de aftrap in regio Midden/West, later in 2011 is regio Zuid aan de beurt. Het doel, aldus Jan Wieman, voorzitter van het platform UWV: UWV en niet-UWV arbeidsdeskundigen met elkaar in contact brengen en laten discussiëren over de beoordeling van het re-integratieverslag. Iets wat, zoals verschillende sprekers benadrukken, tien jaar geleden niet mogelijk zou zijn geweest. Maar de verschillende bloedgroepen onder de arbeidsdeskundigen laten vanavond zien dat ze prima door één deur kunnen. Van een ‘wij’- en ‘zij’-gevoel is tijdens de discussies nauwelijks sprake. Een gezonde wederzijdse nieuwsgierigheid overheerst.

Stand van zaken

Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter (2002) moeten aan het eind van twee jaar ziekteverzuim de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer getoetst worden ten behoeve van een WAO (nu WIA)-aanvraag. Als die inspanningen onvoldoende zijn,

volgt een loonsanctie van maximaal een jaar. Het re-integratieverslag (RIV) wordt daarbij beoordeeld door arbeidsdeskundigen van UWV. Een paar cijfers: de inschatting is dat bij ongeveer de helft van de ingediende aanvragen een externe arbeidsdeskundige is betrokken. Ruim tien procent van de aanvragen leidt tot een sanctie. Sinds 2006 (invoering van de WIA) zijn ongeveer 6000 sancties opgelegd. Werkgevers, vaak ondersteund door een (niet UWV-)arbeidsdeskundige, willen daarom eerder weten of zij voldoende inspanningen hebben geleverd. Dit kan via het aanvragen van een deskundigenoordeel bij UWV. De laatste jaren is er dan ook sprake van een forse toename van dit soort aanvragen. Genoeg stof aldus voor een discussie.

De aftrap

Dagvoorzitter Karel Bootsman neemt het stokje over met de introductie van de forumleden. Naast Henk van Ringen zijn dat Kees van de Velde (voormalig stafarbeidsdeskundige UWV Den Haag) en Ben van Minnen →

Lustrumcongres 24 november

Leer van gisteren, handel nu, kies voor morgen

De NVvA is al veertig jaar de beroepsvereniging voor professionalisering en profilering van het arbeidsdeskundige vak. Waar komen we vandaan, waar staan we nu en waar gaan we naar toe zijn vragen die we op een prikkelende manier met elkaar gaan beantwoorden. Het wordt een feestcongres met stevige inhoud samen met het AKC. Een tipje van het programma! Lex Burdorf is een van de keynote sprekers en zal ons de achtergron-

den en uitdagingen van werkvermogen voorhouden. Lex Burdorf is hoogleraar Determinanten van Volksgezondheid bij ‘zijn’ afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg (MGZ) Erasmus Universiteit te Rotterdam. Hij doet nu mee in het onderzoek naar de werk-scan dat AKC uitvoert.

Het congres zal plaatsvinden in middag en avond in Orpheus in Apeldoorn. Blok 24 november alvast uw agenda en reserveer een plaats via de site. Vol=vol.

De stellingen

Stelling 1. De externe AD en de UWV AD hebben niets met elkaar te maken

Stelling 2. De uitkomst van de RIV-toets is onvoorspelbaar

Stelling 3. De UWV-arbeidsdeskundige kijkt alleen naar het werknemersperspectief

Stelling 4. De externe arbeidsdeskundige dient het belang van de werkgever

(P&O advies en ontslagcommissie UWV). Daarna gaan de deelnemende arbeidsdeskundigen uiteen in acht groepen. Iedere groep zal één van in totaal vier stellingen (zie kader) behandelen in een discussiesessie van een uur. Twee groepen per stelling dus. De forumleden lopen tijdens de discussiesessie rond tussen de verschillende groepen en zijn beschikbaar voor vragen.

Verenigd draagvlak

Bootsman en regiovoorzitter Bentum sluiten de avond na ruim een uur plenaire discussie af. Na een dank-

woord aan de forumleden en alle andere aanwezigen, onderstrepen ze nog eens dat de winst van de bijeenkomst vooral zit in de gezamenlijke bespreking van een voorheen heikel onderwerp. UWV en externe arbeidsdeskundigen hebben in verschillende samenstellingen uitgebreid met elkaar gesproken en een kijkje in elkaars keuken kunnen nemen. Op die manier ontstaat meer wederzijds begrip en meer gevoel voor een gezamenlijk doel. En dat is alleen maar goed voor het draagvlak van de NVvA en de positie van de arbeidsdeskundige in het algemeen. ←

Gefeliciteerd NVvA...

Arbeidsdeskundigen zetten samen met mensen nieuwe punten op de horizon. Bij nieuwe doelen, nieuwe wegen en nieuwe beweging. Daar waar beweging ontstaat, komt ENERGIE vrij!!!!!! Is dat geen mooie functie in de mensenwereld??

Yvonne van Haaster

40 jaar NVvA, een jonge vereniging met toch al heel veel ervaring. Wie jeugd en wijsheid verenigt, kan veel betekenen!

Marieke Thoomes

De arbeidsdeskundigen maken door hun deskundige benadering al vele jaren door hun actieve inbreng en intensieve begeleiding en inschakeling van derden indien dit nodig was, energie vrij uit al die mensen die even dachten dat de batterij helemaal leeg was! Deze mensen bleken daarna prima in staat hun batterij zelfstandig bij te laden, het gereedschap daarvoor was

Feliciteer jouw beroepsvereniging en win een vervendag voor 2 personen in de sauna. Dat was de opdracht die stond op de uitnodiging voor het jubileumcongres. Hieronder vier vermeldenswaardige felicitaties. De winnares van het sauna-arrangement is Loes Bernaert-Hillen.

hun aangereikt door de arbeidsdeskundige, lid van de NVvA. NVvA blijf ons als arbeidsdeskundigen de volgende decennia inspireren en de vereniging profileren!

Ton Heuvink

De energie die het vak van arbeidsdeskundige vrijmaakt komt voort uit de altijd veranderende omstandigheden waarin het vak mag worden uitgeoefend. Arbeid en arbeidsmarkt veranderen van karakter. Dat heeft zijn invloed op de klant, opdrachtgever, werkgever en de arbeidsdeskundige zelf. Het brede karakter van ons vak maakt dat je als een dynamo werkt. Soms ben je de batterij voor je klant.

Loes Bernaert-Hillen

Social media

Niet wachten, gewoon beginnen

Tijdelijk of onvermijdelijk? Dat was de centrale vraag tijdens het congres over social media dat NSPOH samen met de GGD Nederland in Amersfoort organiseerde. Een vraag die veel mensen bezig houdt, want de zaal zat bomvol deelnemers werkzaam in de publieke gezondheid, arbodienstverlening en sociale zekerheid.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Wat moeten we met LinkedIn, Twitter, YouTube, Facebook? Of liever gezegd: moeten we wat met al die sociale media? Ieder bedrijf, organisatie of professional vraagt zich het wel eens af. Ook arbeidsdeskundigen. De sprekers tijdens het congres waren opvallend eensgezind; "Social media are here to stay". Natuurlijk kun je denken, ach dat Twitter, dat gaat alweer voorbij, maar daar zal ongetwijfeld weer iets anders voor in de plaats komen. Lucien Engelen, directeur van het Radboud Reshape & Innovation Center: "De halfwaardetijd van sommige social media is soms een jaar. Maar als er iets verdwijnt, komt er iets anders voor in de plaats. Daarom moet je ook niet wachten, maar gewoon beginnen." Volgens Engelen hebben we er met social media honderdduizenden journalisten bij gekregen. Voormalig staatssecretaris Jack de Vries weet daarover mee te praten: "500.000 mensen in Nederland zitten op Twitter. In feite zijn dat 500.000 journalisten. Ik kan op Twitter precies terugzien wat ik de hele dag doe..." Alles wordt bepaald door social media, vindt De Vries. "Het publiek bepaalt en dwingt jou om te reageren. Je moet er niet zien te komen, je moet op social media zijn!" Engelen is het met hem eens. "Bedenk dat de doelgroep er al is en dat ze al over je praten. Als jij niet interacteert, dan heb je de slag verloren." Immers, zodra een cliënt de spreekkamer uit is, staat er al een bericht op Twitter. Via de smartphone of thuis achter de computer wordt ook nog even Facebook bijgewerkt, zodat alle vrienden, familie en bekenden weten hoe het gesprek met de arbeidsdeskundige of de jobcoach verliep.

Facebook

Na Google.com en Google.nl is Facebook de best bezochte site van Nederland. Wereldwijd telt Facebook 90 miljoen gebruikers.

Meer

Duidelijk werd ook tijdens het congres dat social media meer zijn dan fenomenen als Facebook, Twitter en Hyves. Zo introduceert het Universitair Medisch Centrum St. Radboud Face Talk, een social medium waarin artsen online met patiënten kunnen overleggen. De gespreksdeelnemers kunnen elkaar via de webcam zien, tegelijkertijd worden (röntgen)foto's of filmpjes in het beeldscherm getoond. Reuze handig voor patiënten die anders een lange afstand zouden moeten afleggen voor een kort gesprek. Patiënten kunnen het Face Talk-gesprek nadien herhalen, bijvoorbeeld samen met de partner of het gezin. "Belangrijk, want onderzoek toont aan dat patiënten slechts 20% van het gesprek met de arts onthouden", aldus Engelen. De toepassing is ook heel goed toepasbaar in andere sectoren waar intensieve gesprekken tussen cliënten en professionals plaatsvinden.

Invoeren

Social media integreren in de bedrijfsvoering is niet eenvoudig, zegt onderzoeker, schrijver en trainer Ben Tiggelaar. Wil je social media introduceren in je organisatie, ga dan geen draagvlak zoeken bij de innovators, de mensen die altijd vooraan staan als het gaat om nieuwe snufjes en technieken. "Zij hebben altijd commentaar, vinden dat Twitter alweer uit is, overschreeuwen alles. Ze zijn net als een raket: in het begin hebben ze heel veel power, maar daarna is het snel afgelopen. Zoek dus de juiste groep voor support." ←



Spreekuur via Facebook

Hartpatiënten kunnen dankzij de Nederlandse Hartstichting al regelmatig spreekuur houden met cardiologen via Facebook.

De billen bloot

Besef dat alles wat je op social media zet publiek is. Informatie en foto's gepubliceerd op Facebook, Hyves of Twitter blijven je voor eeuwig achtervolgen. Alle informatie raakt jezelf en de organisatie waar je voor werkt.

Drang

Mensen hebben een autonome drang tot capaciteitsvulling. Die capaciteitsvulling geldt ook voor mediagebruik. Als er iets nieuws is, gaan mensen er ook mee aan de slag.

Mobiel online

Mobiel internet groeit acht keer zo snel dan gewoon internet. In 2013 zullen meer mensen via smartphones toegang tot internet hebben dan via een vaste verbinding. Zorg dus dat je website geschikt is om gezien te worden op smartphones.

Zilversurfers

Zijn social media iets van de jeugd? Niet dus. De gebruikersgroep die het snelst groeit op internet zijn vijftigplussers. In jargon worden ze Zilversurfers genoemd.

Vraagtekens

53% van de werknemers weet niet wat ze aan moeten met social media.

Niet alleen zoeken...

Google is meer dan een zoeksite. Via Google Docs kun je bijvoorbeeld online documenten met elkaar delen of gezamenlijk in hetzelfde document werken, agenda's bijhouden of laten invullen. Websites maak je snel en eenvoudig via Google Sites. En via Google Reader volg je mensen, nieuws en nieuws feeds die jou interesseren.

Diepzeeduiken op internet

Coosto.nl monitort social media waaronder Twitter, blogs, fora en Hyves. Meer dan 300.000 bronnen worden dagelijks bezocht en geïndexeerd. Coosto geeft razendsnel een overzichtelijk antwoord op de vragen: wie, wat, waar en wanneer?

www.yammer.com

Twitteren in de besloten omgeving van het bedrijf waar je werkt oftewel private social company network. Alleen toegankelijk/zichtbaar voor mensen met een e-mailadres van het bedrijf.

www.slideshare.net

Waarom opnieuw het wiel uitvinden? Down- en upload powerpoints, video's, documenten of andere presentaties via slideshare.

www.scoop.it

Je eigen nieuws plaatsen, interessante websites verzamelen en publiceren.



DE BELANGRIJKSTE SOCIALE NETWERKEN OP EEN RIJ

- Hyves (social netwerk, 8 miljoen leden, afnemend)
- Facebook (vriendennetwerk, 3,5 miljoen leden, snel groeiend)
- MySpace (vriendennetwerk, met name populair in de muzikscene. 500.000 leden)
- Netlog (vriendennetwerk. Groot in Europa, Nederland telt 1,5 miljoen gebruikers)
- LinkedIn (zakelijk netwerk, snelst groeiende site in Nederland, nu bijna 1 miljoen gebruikers)
- Flickr (sociale fotosite, wereldwijd 2 miljard foto's online)
- YouTube (sociale videosite. 48 uur nieuwe video's per minuut)
- Twitter (Microblog via sms, instant messaging of e-mail. 500.000 gebruikers in Nederland)
- Picasa (Googlefunctie om foto's te bewerken en te delen met vrienden)

Master of Occupational Health

Nieuw! Start in september 2011

Unieke kans voor ambitieuze professionals
in arbeid en gezondheid



Werken vanuit 'the big five' van de nieuwe Master of Occupational Health

1. **Multidisciplinair:**
vakoverstijgend samenwerken gericht op complexe vraagstukken
2. **Evidence-based:**
goed onderbouwd en gericht op effectiviteit
3. **Adviesvaardig:**
klanttevredenheid en gericht op resultaat
4. **Beleidsinnoverend:**
vernieuwend en gericht op de toekomst
5. **Realiserend:**
praktische impact en gericht op co-creatie

Voor wie? (Aankomend) adviseurs, projectleiders, beleidsmedewerkers en andere professionals die werken in het brede veld van arbeid en gezondheid. U hebt een HBO of academisch werk- en denkniveau en een aantal jaren werkervaring.

Concrete resultaten U leert over duurzame inzetbaarheid, integraal gezondheidsmanagement en andere vormen van occupational health. U formuleert en onderzoekt complexe en interdisciplinaire vraagstellingen. U adviseert op niveau en draagt bij aan visie, beleid en (verander-)strategie, gericht op het beschermen en bevorderen van gezondheid, veiligheid en welzijn van werknemers. U draagt succesvol bij aan het ontwikkelen en implementeren van oplossingen en verbeterstrategieën.

Deeltijd in twee jaar Met coaching, adviesproject, keuze-onderwijs en onderzoekslijn. Modulen kunt u ook los volgen.

Interesse? Download de brochure en het inschrijfformulier vanaf www.nspoh.nl/moh. Voor meer info belt u de NSPOH: 020 - 409 70 00.

NSPOH



Academisch Medisch Centrum
Universiteit van Amsterdam



De NSPOH is hét opleidingsinstituut op het snijvlak van maatschappij, arbeid en gezondheid. Onze onderwijsprogramma's slaan een brug tussen beleid, onderzoek en praktijk.
De NSPOH werkt samen met AMC – UvA in de Academische Opleidingswerkplaats AMC/NSPOH. Andere samenwerkingspartners zijn o.a. Erasmus MC, VU MC, UMCG, TNO en RIVM.

arbo»

Arboprofessionals bereiken?



Adverteer in het vakblad Arbo.

» Contact

Yvonne Bánsági
T: 0172 - 46 66 21
M: 06 - 510 985 14
E: ybansagi@kluwer.nl
W: www.kluwermedia.nl



18 en 19 april 2012
AHOY - Rotterdam

5 vragen aan Marcel Vrijbergen

Marcel Vrijbergen houdt zich bij het UWV bezig met de re-integratie van mensen zonder werkgever in het kader van de Ziektewet. Het gaat in de meeste gevallen om werknemers die op grond van ziekte of gebrek arbeidsongeschikt blijven voor hun eigen werk. Hij kijkt wat ze nodig hebben om te kunnen re-integreren op de arbeidsmarkt en zet eventueel een interventie of re-integratietraject in. Vervolgens houdt hij de vinger aan de pols.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

Wat vind je van het persoonlijk competentiedossier (PCD)?

"Het is een goede ontwikkeling. We hebben te maken met snelle veranderingen in de markt en de wetgeving, dus moet je aandacht besteden aan je professionele ontwikkeling. Competenties horen daarbij. Helaas leef je ook bij de waan van de dag, en dus krijgen juist die competenties vaak te weinig aandacht. Als je niet uitkijkt, beperk je je tot het bij elkaar sprokkelen van voldoende punten om geregistreerd te blijven. De methodiek van het PCD dwingt je om meer structuur aan te brengen."

Wat zijn volgens jou de belangrijkste competenties?

"De probleemanalyse en de besluitvorming. Met de eerste maak je als het ware een röntgenfoto van de cliënten. Je voelt niet alleen

een oordeel over hun huidige beperkingen, maar ook over de impact van die beperkingen in hun laatste functie. Daarbij moet je tevens kijken naar de sociale context: leeftijd, opleidingsniveau, sociale omstandigheden, schuldenproblematiek, enzovoort. En wat de besluitvorming betreft: uiteindelijk beslis je of iemand geschikt is voor het eigen werk. Weliswaar gebeurt dat meestal in overleg met de klant, maar toch, het kan zijn leven flink overhoop halen."

Aan welke competenties heb je al gewerkt?

"De organisatie van mijn werk. Wij hebben, vooral tegenwoordig, altijd meerdere dossiers tegelijk lopen en die moeten uiteraard vóór een bepaalde tijd zijn afgerond. Ik heb nogal eens de neiging om mezelf te verliezen in een ervan en daarmee mijn eigen prioriteiten te stellen. Maar natuurlijk is het belangrijk om de afgesproken, gemeenschappelijke doelstellingen niet uit het oog te verliezen."

Hoe heb je dat aangepakt?

"Mijn buddy is tegengesteld aan mij. Dat is niet gemakkelijk, maar wel een voorwaarde om te leren en je te ontwikkelen. We zijn nog niet zo lang bezig en het is dus wat vroeg om resultaten te benoemen. We waren vooral gericht op het in kaart brengen van prioriteiten en de diversiteit in werkaanbod. Waarbij duidelijk wordt dat er tegenwoordig erg veel prioriteiten worden opgelegd."

Wat heeft het persoonlijk competentie dossier je gebracht?

"Meer reflectie. Vroeger stond ik niet zo vaak stil bij mijn functioneren. Nu word ik gedwongen om dat wel te doen, door die buddy maar ook doordat we het PCD één keer per maand bespreken in onze onderlinge toetsingsgroep." ←



Voorspellen van werkvermogen en productiviteit

Feiten en fabels

Ruim zestig arbeidsdeskundigen zijn op 7 juni aanwezig bij het eerste arbeidsdeskundige college. Zij worden in drie uur tijd door de wetenschap bijgepraat op een voor hun relevant thema. Verslag van een interessant en boeiend eerste college.

TEKST Tjeerd Hulsman | Programmadirecteur AKC

Tijdens het eerste arbeidsdeskundige college voeren drie personen het woord: dr. Bart de Zwart, adjunct-directeur van Astri en project-leider van het Werkscanproject van NVvA/AKC, prof. dr. Lex Burdorf, hoogleraar Determinanten van volksgezondheid aan het Erasmus MC te Rotterdam en prof. dr. Monique Frings-Dresen, hoogleraar op het gebied van het ontstaan en preventie van arbeidsgebonden aandoeningen bij het Coronel Instituut (AMC Amsterdam). Zij slagen er gedrieën in om de aanwezigen op een zeer levendige en onderbouwde manier aan het denken te zetten over de begrippen duurzaamheid en inzetbaarheid.

Werkscan

Bart de Zwart heeft het in zijn presentatie over de aanpak van het Werkscanproject. Deze aanpak wordt door Lex Burdorf en Monique Frings-Dresen op hoofdlijnen ondersteund. De wetenschappers zijn het erover eens dat dit project, dat door het AKC wordt ontwikkeld in opdracht van de NVvA, een schot in de roos is. De zoektocht naar de juiste manier om mogelijke risicofactoren voor duurzame inzetbaarheid te screenen, is echter nog lang niet afgelopen.

“Het college was heel boeiend. Vooral het onderzoek van Lex Burdorf sprak me erg aan. Ik heb wel drie A4'tjes volgeschreven. De discussie heb ik helaas niet meegemaakt, omdat ik eerder weg moest. Maar ik vermoed dat er wel flink is gediscussieerd. De volgende keer ben ik er zeker weer bij!”

Zelfbedieningsmodel

Lex Burdorf trakteert de aanwezigen op een soort zelfbedieningsmodel, dat hij zelf ‘afhaalboodschappen’ noemt. Bedoeling is dat deze boodschappen de aanwezigen aan het denken zetten:

Leidt een slechtere gezondheid tot werkloos worden?	JA
Is een slechte gezondheid een barrière om werk te vinden?	JA
Leidt werkloos worden tot een slechtere gezondheid?	JA
Leidt werkherhervatting tot een betere gezondheid?	JA

Burdorf sluit zijn presentatie af met enkele uitdagingen voor de verdere ontwikkeling van de Werkscan:

1. bestaande instrumenten moeten worden gecombineerd en verbeterd;
2. het is belangrijk om de performance te evalueren bij het gebruik bij re-integratie van werklozen en arbeidsongeschikten;
3. het huidige instrumenten (sterk gericht op gezondheid) moet worden uitgebreid met gedragscomponenten (motivatie, attitude, etc.), competenties en de arbeidssituatie;
4. de waarde van het instrument ligt in de kwaliteit en de context van de toepassing.

Duurzame inzetbaarheid

Monique Frings-Dresen stelt allereerst de vraag of er wel consensus is over de manier waarop verschillende professionals en klantgroepen het begrip “duurzame inzetbaarheid” invullen. Onderzoek laat namelijk zien dat dit zeer uiteenloopt. Frings-Dresen onderstreept nog eens het belang van de Werkscan als een instrument

Grote sociale ongelijkheid in gezondheid

→ Verschil in levensverwachting lager en hoger opgeleiden: 6 à 7 jaar

→ Verschil in gezonde jaren lager en hoger opgeleiden: 16 tot 19 jaar

Consequenties voor werkende bevolking

→ Hoger opgeleide werknemers zullen geen noemenswaardige gezondheidsproblemen tegenkomen voor ze 65 jaar zijn (gemiddeld!)

→ Lager opgeleide werknemers zullen gedurende zo'n 13 jaar gezondheidsproblemen tegenkomen voor ze 65 jaar zijn (gemiddeld!)

Vergrijzing in diverse sectoren

→ Vooral problematisch in sectoren met relatief veel lager opgeleiden

om verder invulling te geven aan het begrip “duurzame inzetbaarheid” Haar conclusies luiden:

- duurzame inzetbaarheid is een speerpunt voor de komende periode;
- het operationaliseren van het begrip duurzame inzetbaarheid is van belang;
- duurzame inzetbaarheid is meer dan alleen werkvermogen;
- het doorlopend monitoren van duurzame inzetbaarheid is belangrijk;
- het is belangrijk om de rol van de leidinggevende/werkgever te vergroten als het gaat om duurzame inzetbaarheid;
- zorg voor onderzoek naar de implementatie en evalueer het proces van de toepassing van de Werkscan.

“Ik vond het heel informatief en inspirerend. En dus ook voor herhaling vatbaar! De Werkscan is gewoon een goed idee!”

Arbeid als medicijn

Het college wordt afgesloten door Bets van Leeuwenkamp, bestuurslid van de NVvA en portefeuillehouder Werkscan. Van Leeuwenkamp doet een oproep om mee te doen aan de implementatie van de Werkscan. Daarnaast stelt ze dat “als arbeid zo’n mooi medicijn is, dit medicijn in de handen moet liggen van de werknemer”. De Werkscan kan daar volgens haar een mooie bijdrage aan leveren. Personen die zich willen aanmelden voor het verder uitwerken en uittesten van de Werkscan in het najaar van 2011, kunnen een e-mail sturen naar NVvA@arbeidsdeskundigen.nl of akc@arbeidsdeskundigen.nl.



Aanrader

De arbeidsdeskundige collegereeks is een aanrader voor arbeidsdeskundigen. Dat is ook gebleken uit de bijdragen van de drie wetenschappers tijdens dit eerste college. Het eerstvolgende college vindt plaats in september. En ook in december wordt er nog een college georganiseerd. Meer informatie is te vinden op de website van het AKC: www.arbeidsdeskundigen.nl/AKC. ←

“Ik heb er veel van geleerd. Sowieso is het goed om zoveel informatie overzichtelijk gepresenteerd te krijgen. Het was bovendien erg fijn dat de achtergrond van bepaalde dingen nog eens goed werd uitgelegd:

- **werkvermogen voorspelt langdurige arbeidsongeschiktheid en niet zozeer het kort verzuim;**
- **mensen met veel regelmogelijkheden in het werk hebben een hoger werkvermogen;**
- **er is extra interactie tussen én weinig regelmogelijkheden én gezondheidsklachten;**
- **de fysieke eisen van het werk zijn minder reden tot het verlagen van het werkvermogen dan psychische eisen;**
- **er zijn meer factoren dan werkvermogen alleen: competenties, organisatie, cultuur.”**

Gezondheid en arbeidsparticipatie zijn onderling sterk verbonden. De wisselwerking tussen gezondheid en arbeidsparticipatie hangt sterk af van het opleidingsniveau.

1. Arbeidsomstandigheden en leefstijl beïnvloeden werkvermogen.
2. Gezondheid is een belangrijke determinant van werkvermogen (maar: is onderdeel van WIA-instrument).
3. Slechter werkvermogen voorspelt arbeidsongeschiktheid.
4. Slechter werkvermogen voorspelt vooral langer durend verzuim (werkvermogen voorspelt verzuim beter dan alle andere factoren).
5. Slechter werkvermogen leidt tot productiviteitsverlies tijdens werk.
6. Het instrument WAI voorspelt niet feilloos.

Bevredigend re-integratieresultaat ten tijde van poortwachtertoets



Door UWV kan bij de toetsing van het re-integratieverslag een loonsanctie worden opgelegd als er geen bevredigend re-integratieresultaat is na 104 weken. De vraag blijft altijd: wanneer is er sprake van een bevredigend resultaat?

TEKST Hans van der Holst | AG Claim UWV

Op grond van het beoordelingskader poortwachter is sprake van een bevredigend re-integratieresultaat in de volgende situaties:

1. Structurele werkhervatting die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden.
2. Structurele werkhervatting met loonwaarde van ten minste 65% van het oude loon, mits de werknemer bij zijn werkgever geen andere hervattingmogelijkheden heeft gesignaleerd die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden.

Een andere mogelijkheid is een detachering bij een andere werkgever met uitzicht op een (vast) dienstverband. Ook in die situatie moet worden voldaan aan een van de hierboven genoemde voorwaarden.

Met structureel wordt in het beoordelingskader bedoeld op een functie waarin de werknemer ook na afloop van de verplichte loondoorbetalingperiode kan blijven werken. Een en ander moet wel hard kunnen worden gemaakt en onderbouwd met concrete documentatie, zoals werkomschrijving, salaris, arbeidscontract enzovoort.

Bij een bevredigend re-integratieresultaat wordt niet meer getoetst of alle voorschriften en processtappen zijn gevolgd.

Bij een werkhervatting als bedoeld onder 1 wordt niet alleen gekeken naar het aantal

uren, maar ook naar de loonwaarde. Een werkhervatting conform het oorspronkelijke aantal uren voor slechts 50% van het oude loon sluit niet aan bij de resterende functionele mogelijkheden. Bij een werkhervatting zal dus ook de loonwaarde moeten worden meegewogen. Er wordt

als richtsnoer gehanteerd een loonwaarde van ten minste 70% van het oude loon.

Bevredigend resultaat na herstel tekortkomingen

Uiteraard gelden ook hier de bovengenoemde criteria van het beoordelingskader poortwachter. Maar er zijn nog de volgende criteria aan toegevoegd:

3. Afgerond adequaat (= een traject dat aansluit op het opgestelde plan van aanpak dat weer een logisch gevolg is van de opgestelde probleemanalyse) re-integratietraject in het tweede spoor (op een daadwerkelijke plaatsing heeft de werkgever immers geen invloed).
4. Start tweedespoortraject en financiering van de daarmee gemoeide kosten als het traject niet vóór einde wachttijd kan worden afgerond en de werkgever redelijkerwijs de re-integratie tweede spoor niet eerder kon starten.

Extra reden voor beëindiging loonsanctie

De werkgever kan ook om beëindiging van de loonsanctie verzoeken als de werknemer voor een periode van ten minste drie maanden geen mogelijkheden tot werken heeft.

Toekomst mag soms meespelen

Voor de beoordeling van het behaalde re-integratieresultaat wordt uitgegaan van de situatie ten tijde van de opstelling van het re-integratieverslag. Is op dat moment nog geen sprake van een bevredigend resultaat, maar blijkt uit aanvullende informatie dat dat zeer binnenkort wel het geval zal zijn, dan wordt er geen loonsanctie opgelegd. Er wordt wel bij de werkgever en/of werknemer gecheckt of het verwachte resultaat reëel en structureel is. Dit moet met concrete documentatie worden onderbouwd.

Niet meewerken werknemer

Als de werkgever een loonsanctie heeft gekregen omdat hij geen druk op de werknemer heeft uitgeoefend, zal hij tijdens de loonsanctieperiode het loon moeten inhouden. Blijft de werknemer inactief, dan heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemer te ontslaan. Het opzegverbod is dan niet van toepassing. ←



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!

SAFETY & *Fashion* @WORK

**18 & 19 APRIL 2012
AHoy ROTTERDAM**

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: