



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

34^e JAARGANG | december 2012 | NUMMER 6



De geneeskrachtige werking van werk



Tweede carrière topsporters



Van goud naar geld

→ Op zoek naar 500
inclusieve
ondernemingen

→ Modernisering ziektewet

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

BESTEL DE GRATIS BROCHURE!

Bestel de brochure makkelijk online via opleidingenhrm.nl

2013

Een greep uit ons aanbod:

Gezond leidinggeven

Goed voorbereid op de werkkostenregeling

Social media inzetten voor HR en or

Risicoloos contracteren van een zzp'er

Tot elkaar veroordeeld?!

Opleidingen

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN | PERSONEELSMANAGEMENT | MEDEZEGGENSCHAP

www.opleidingenhrm.nl

PW | De Gids

OR informatie

arbo»

Kijk voor het actuele aanbod op
www.opleidingenhrm.nl
of scan de QR code



5 vragen

Wat neemt arbeidsdeskundige Willemina van de Werken (36), arbeidsdeskundige bij Koninklijke Visio, mee naar een onbewoond eiland? Kijk op pagina 28

Colofon

34e jaargang nummer 6
december 2012

AD Visie is een uitgave van Vakmedianet. 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, Peter Passenier (Schrijven met Beloftes), Anjo van Soest

Eindredactie: → Diederik Wieman (Oblov Media)

Technische eindredactie: → Sweeping Maytree

Fotografie: → Shutterstock, Diederik Wieman

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

Drukwerk: → Koninklijke van Gorcum, Assen

Uitgever: → Marie-Noëlle Lim

Advertenties

Vakmedianet, Postbus 4, 2400 MA Alphen aan den Rijn

Advertentieacquisitie: Yvonne Bánsági

Telefoon: 0172-466621

E-mail: ybansagi@vakmedianet-alphen.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.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

HOI
2012
PRINT



6

Coverstory

Geneeskrachtige werking van werk

Onderzoek toont aan dat werk essentieel is voor je identiteit en je sociale status. Werken zijn mede daardoor gezonder dan werklozen, zowel lichamelijk als geestelijk. Maar, zo waarschuwt de kersverse hoogleraar Arbeids- en bedrijfsgeneeskunde Carel Hulshof: niet iedere baan is even geneeskrachtig.



10

Achtergrond

Van goud naar geld

Na hun sportcarrière staan veel topsporters met lege handen. Niet iedere werkgever is geïnteresseerd in medailles, de meesten hechten aan opleiding en werkervaring. Gelukkig is er hulp, van onder anderen Mikkel Hofstee.

En verder...

Wetenschappelijk: Leer- en Innovatieplatform SMZ UWV	14
Actueel: Veranderingen Ziektewet	20
Actueel: Verslag NVvA Congres	22
Actueel: De normaalste zaak	26
Juridisch: Deskundigenoordeel is geen advies	30

De rubriek Nachtwerk besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen die 's nachts werken. Aflevering 2: de bloemenveiling. Wat gebeurt er tussen 17:00 en 04:30 uur bij FloraHolland? 18





Maatwerk

Werk. Hoe komt een ex-topsporter aan het werk? Kun je van werk genezen? Of word je van werk juist ziek? Hoe staat het met ons preventiebeleid? Of doen we daar niet meer aan in Nederland? Wat is leuk werk? En wat is stom werk? Is er werk voor een beter welbevinden? Iedereen aan het werk? Een topsporter werkt in zijn rusttijd. Een werknemer rust na het werken. Werk aan de winkel. Krijg je nou wel of geen stress van laaggeschoold werk? Wanneer moet je vakantie nemen van je werk? En hoe vaak? En hoe lang?

Werkstress of stress werkt? Uitgewerkt. Stoppen met werken of doorwerken? Instant health shock of geleidelijke toename van de gezondheid bij werkenden? Werkscan: dat zou iedereen moeten doen. Werkwillend. Passend werk. Geschikt werk. Nachtwerk. Werk in wisselende diensten. Werkprestatiemeter. Functioneren in het werk. Netwerken of net werken? Wat werkt wel en wat werkt werkelijk niet? Werkzaam. Wat is nou werkbaar? Wanneer ben je nou overwerkt? Wat is de relatie tussen overwerk en overwerkt?

Een AD visie vol onderzoeken, uitslagen en stellingnames over werk. Interessante kost. En toch blijkt steeds dat de uitslag van willekeurig welk onderzoek weer uitzonderingen kent en lang niet voor de hele doelgroep, laat staan voor iedereen geldt. Als arbeidsdeskundigen zijn wij voortdurend aan het werk in dit krachtenveld. Wij hebben vaker te maken met de uitzonderingen dan met de regels.

Ons vak is groot geworden door ons vermogen praktische oplossingen te bedenken, onconventioneel te denken. De verdergaande professionalisering van het vak van arbeidsdeskundige is voor het hebben van een stem in het werkveld van arbeid en gezondheid noodzakelijk. Deze professionalisering dient ons idealiter in het creatief blijven uitvoeren van ons vak.

Mijn lievelings'werk'woord blijft dan ook: MAATWERK.

Charlotte Boersma

Digiprofiel

Wat is er op het internet over u te vinden? Een groot deel van werkzoekend Nederland kan deze vraag niet beantwoorden – ook niet vlak voor een sollicitatiegesprek. **42%** van hen zegt dit nooit uit te zoeken, en **35%** doet dit soms. Daarnaast checkt **59%** nooit welke foto's er van hem of haar op internet te vinden zijn. **25%** besteedt tussen de **15** en **30** minuten aan voorbereiding en **23%** ruimt er **1** tot **2** uur voor in. Bron: Unique.



Workaholisme

Workaholisme leidt tot gezondheidsproblemen en verminderd levensgeluk. Aan de andere kant leidt bevologenheid tot meer gezondheid, meer levensgeluk en betere prestaties. Dit blijkt uit onderzoek door de Universiteit van Tokyo en prof. dr. Wilmar Schaufeli, hoogleraar Arbeids- en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht. Het verschil tussen workaholisme en bevologenheid zit in de motivatie; de workaholic werkt vanuit een obsessieve drang en de bevolegen werknemer vanuit een intrinsieke motivatie.

HYPNOSE TEGEN OPVLIEGERS

Voor vrouwen met opvliegers bestaat er nu wellicht een nieuwe therapie: hypnose. Dat is de conclusie van onderzoek van twee Amerikaanse universiteiten. Onderzoekers brachten vrouwen in trance en lieten hen beelden visualiseren van koelte, een veilige plek en ontspanning. Het is voor het eerst dat een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep naar deze techniek is uitgevoerd. De resultaten zijn gepubliceerd in de online versie van het tijdschrift Menopause.

FITTE NACHTDIENSTEN

Wie werkt in de nachtdienst, kan nu gratis een boekje aanvragen om die nacht goed door te komen. Hij heet 'Goede nacht' en bevat informatie, recepten en tips. Zo krijgen nachtwerkers advies over aangepaste voeding, waardoor de vermoeidheid tijdens de nachtdienst tot meer dan een kwart kan verminderen. Een belangrijke tip is dat nachtwerkers zo veel mogelijk moeten vasthouden aan een drie-maaltijdenstructuur om het lichaam zo snel mogelijk aan de nachtdienst te laten wennen.

De tips zijn voortgekomen uit onderzoek en uit het proefproject 'Optimalisatie van nachtarbeid', dat in opdracht van de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) onder andere in Medisch Centrum Alkmaar heeft plaatsgevonden. Het natuurlijke bioritme van het lichaam raakt door de andere werk- en rusttijden van de nachtarbeid ontregeld. Bij nachtdiensten moeten mensen werken tijdens de natuurlijke slaaperperiode waarbij ze fysiek en mentaal in de ruststand staan. Vervolgens slapen ze overdag, als het lichaam eigenlijk weer in actie komt. Chronische verstoring van het natuurlijke bioritme leidt tot vermoeidheid en kan op den duur specifieke gezondheidsklachten veroorzaken. 'Goede nacht' is kosteloos te downloaden of aan te vragen via www.staz.nl. Op die site staat overigens nog meer informatie en bruikbare tips over nachtarbeid.



WERKDRUK VERHOOGT KANS OP HARTINFARCT

Werknemers die stress zeggen te ervaren door hun werk, hebben 23% meer kans op een hartinfarct. Dit blijkt uit een onderzoek onder bijna 200.000 werkenden uit zeven Europese lidstaten, waarvan het Nederlandse deel is uitgevoerd door TNO. Werkdruk werd daarbij gedefinieerd als de combinatie van veel taakeisen en weinig regelruimte.

Voor het onderzoek zijn de werkenden in de periode van 1985 tot 2006 7,5 jaar gevolgd. Zij waren afkomstig uit België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Zwitserland, Groot-Brittannië en Nederland.

Het hogere risico van 23% als gevolg van werkdruk staat los van het effect van andere risico's zoals leeftijd, geslacht, sociaaleconomische status en leefstijl. De auteurs verwachten dat preventie van werkdruk hart- en vaatziekten kan voorkomen, maar dat het effect kleiner is dan bij de aanpak van meer bekende risico's zoals roken en weinig lichaamsbeweging.

WERKNEMERS VEELEISEND

Waarom zoeken werknemers een nieuwe baan? Uitzendorganisatie Unique hield een onderzoek onder 3000 werknemers en kwam met de volgende redenen:

- De organisatiecultuur is niet passend (50%).
- De inhoud van de functie sluit niet aan (35%).
- De reisafstand is te lang (29%).
- De doorgroeimogelijkheden zijn beperkt (28%).
- Het salaris is te laag (26%).

Deze resultaten komen voort uit het kandidatenonderzoek van Unique. Dit is een onderdeel van de MKB Marktmonitor 2012, het grootste onderzoek onder MKB'ers in Nederland, voor het vierde jaar uitgevoerd door Unique en TNO. Voor dit onderzoek wordt nu het veldwerk verricht. De resultaten worden in een onderzoeksrapport samengevat, dat begin 2013 verschijnt. Volgens Raymond Puts, algemeen directeur van Unique, laten deze resultaten zien dat werknemers zich niet laten terugschrikken door economisch lastige tijden. "Wanneer de organisatiecultuur niet aansluit, gaan werknemers op zoek naar iets anders."

De geneeskrachtige werking van werk

Is werk alleen geschikt voor gezonde mensen? Of verbeter je die gezondheid juist door een baan te vinden? Wetenschappers neigen naar dit laatste. Maar let op: niet iedere baan is even geneeskrachtig.

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Toen Carel Hulshof klein was, ging hij vaak op bezoek bij zijn opa. Die had namelijk een houtzagerij, met zagen die werden aangedreven door een grote stoommachine. Heel spannend, maar ook een beetje griezelig. "Als de bel voor de schaft werd geluid, kwamen al die bonken van kerels hun boterham eten.

En als je wat beter naar hun handen keek, zag je dat er nogal wat vingers ontbraken. Arbeidsongevallen kwamen in die tijd nogal eens voor. Mijn neef kon smakelijk vertellen over de afhandeling van zo'n incident: de teamleider gooide de afgezaagde vingers gewoon de oven in."

Vakantie

Werken is dus gezond, maar datzelfde geldt voor vakantie. Dat bleek uit het proefschrift 'How do vacations affect workers' health and well-being?' van de psycholoog Jessica de Bloom. Zij volgde een aantal wintersporters en inderdaad zag zij een stijging van de gezondheid en het welbevinden. Althans... tijdens de vakantie. Na terugkeer zaten de werknemers weer snel op hun oude niveau.

Toch ziet De Bloom mogelijkheden om langer van het vakantiegevoel te genieten. "Het is belangrijk vakantie te spreiden. Sommige werknemers werken het hele jaar door, en gaan er dan weken tussenuit. Maar Zweedse onderzoekers hebben aangetoond dat dit niet ideaal is. Zij volgden werknemers op een olieplatform, die extreem lange werktijden draaiden. En het bleek dat die mensen niet in staat waren om de vermoeidheid in één vakantieperiode van zich af te schudden. Blijkbaar is ons lichaam niet op zo'n ritme ingesteld."

Aan de andere kant, volgens De Bloom moet je je vakantiedagen ook niet te veel versnipperen. "Want uit mijn onderzoek bleek dat mensen een tijdje nodig hadden voor het opbouwen van het maximale vakantiegevoel. Ze voelden zich direct op de eerste dagen al veel beter, maar de piek bereikten ze pas op dag acht."

Oké, een aantal vakantieperiodes van acht dagen dus? Ook dat is misschien te simpel. "Die piek van acht dagen, die constateerden we bij mensen die een vakantie hielden van drie weken. Met andere woorden, op dag acht hadden ze nog bijna twee weken voor de boeg, en dat zal zeker aan het positieve gevoel hebben bijgedragen. Ik zou zelf kiezen voor een lange vakantie en een aantal kortere per jaar. Het voordeel is dat je bij terugkeer altijd iets hebt om weer naar uit te kijken."



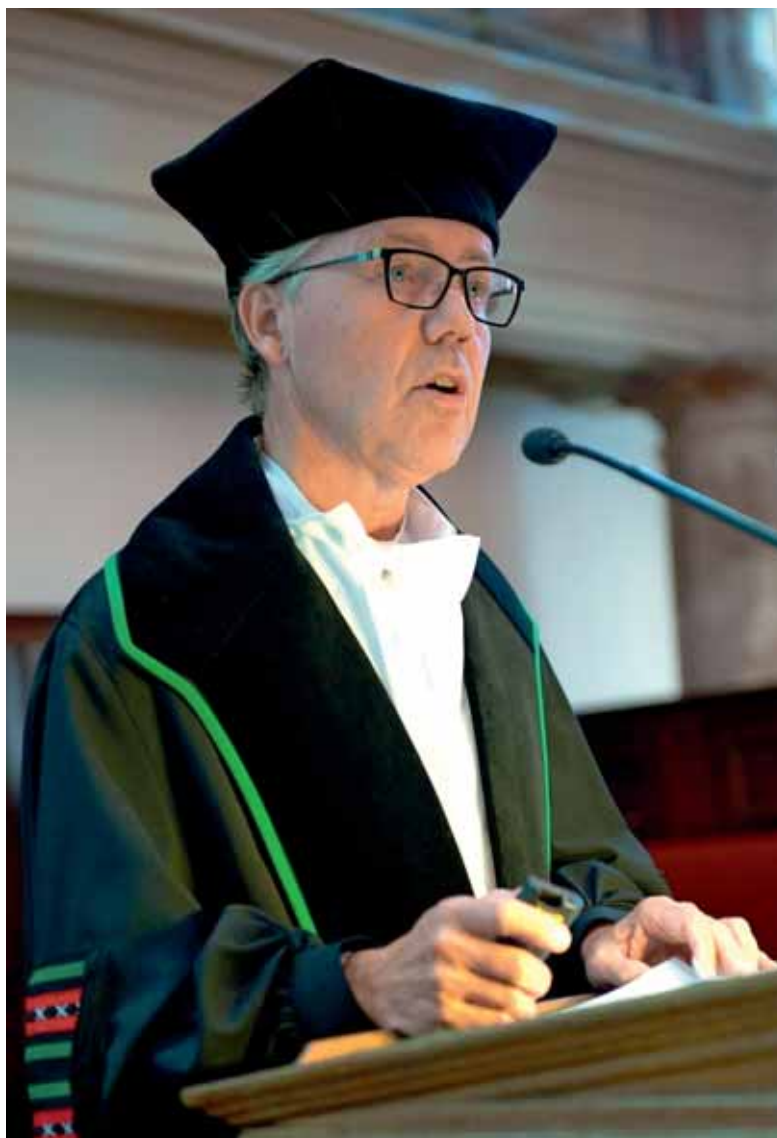
'Blijven zagen'. Dat is de titel van de oratie die Hulshof op 11 oktober uitsprak bij het accepteren van de leerstoel Arbeids- en bedrijfsgeneeskunde bij het AMC in Amsterdam. Maar die naam is volgens hem niet alleen ingegeven door nostalgie. "In België heeft 'zagen' ook de betekenis van 'zeuren' of 'aandacht vragen'. Bijvoorbeeld zeuren over goede arbeidsomstandigheden of aandacht vragen voor implementatie van richtlijnen. Je zou kunnen zeggen dat dat een onderdeel is van mijn werk: zagen."

Maar voor hij hiermee begint, eerst iets positiefs. Want in zijn oratie benadrukte Hulshof dat werk leidt tot een betere gezondheid. "Dat zag je bijvoorbeeld in een Engelse Reviewstudie uit 2006 van Gordon Waddell en Kim Burton. Die hebben zich verdiept in de literatuur, en zij constateerden dat werk essentieel is voor je identiteit en je sociale status. Werkenden zijn mede daardoor gezonder dan werklozen, zowel lichamelijk als geestelijk."

Komt dit omdat werk zo gezond is, of niet werken zo ongezond? Door beide, zegt Hulshof. "Als mensen tegen hun wil thuis zitten, door werkloosheid of ziekte, zie je dat hun mentale gezondheid sterk afneemt. Ze verliezen hun dagstructuur, hun sociale netwerk, en ze missen de positieve feedback. En het allerbelangrijkst: werk gaf hun altijd een doel in het leven, en dat zijn ze nu kwijt. Vaak zie je dan ook dat hun levensstijl verslechtert. Mensen gaan meer roken en meer drinken, niet alleen om negatieve gevoelens te dempen, maar ook simpelweg omdat ze meer tijd hebben."

Gezondheidsprogramma

Dat was ook de bevinding van Merel Schuring, onderzoeker aan het Erasmus MC. In 2010 verdiepte zij zich, in het kader van haar promotieonderzoek, in de gezondheid van duizend werkloze Rotterdammers. Die kregen van de gemeente een bewegingsprogramma van drie maanden aangeboden, en aansluitend daarop een re-integratietraject van zes maanden. Die procedure verliep niet erg geolied, herinnert Schuring zich. "Veel van die mensen hebben dat re-integratie traject nooit doorlopen. Na het gezondheidsprogramma werden ze uitgesloten van verdere deelname omdat ze bijvoorbeeld een te grote taalachterstand hadden. En of dat gezondheidsprogramma überhaupt effect heeft gehad, blijft de vraag. Wij hebben twee metingen verricht: één aan het begin van het traject, en één na zes maanden. En toen



Carel Hulshof

was er van eventuele positieve effecten in ieder geval niets meer te zien."

Maar Schuring ontdekte wel iets anders. "Een aantal cliënten heeft tijdens die zes maanden werk gevonden. En van hen verbeterde de gezondheid wél. Naar welke



Werkscan

Een hulpmiddel voor arbeidsdeskundigen om werkzoekenden aan een passende baan te krijgen is de 'Scan werkvermogen werkzoekenden'. Hij is in opdracht van het AKC ontwikkeld door het Leidse onderzoeksbureau AStri in samenwerking met het Erasmus MC, en geeft inzicht in factoren die van invloed zijn op het werkzoekgedrag en werkvermogen van werkzoekenden. De Scan stimuleert eigen verantwoordelijkheid van werkzoekenden, en zet hen aan tot het opvolgen van geformuleerde acties (zie het artikel in AD Visie nummer 5/oktober 2012).

schaal je ook keek – lichamelijke of geestelijke gezondheid, de mate waarin ze sociaal functioneerden – ze scoorden aanmerkelijk hoger. Oké, ik moet daar bij zeggen dat juist die mensen al gezonder waren aan het begin van het traject. Maar die gezondheid nam na hun indiensttreding aanmerkelijk toe.”

Hoe lang moet iemand werken om die gezondheidswinst te behalen? Dat is iets wat Schuring op dit moment nog niet kan zeggen. “Nogmaals, wij hebben metingen verricht aan het begin van het traject en na zes maanden. En we wisten niet wanneer die mensen hun baan hadden gevonden. Daardoor weten we ook niet of de gezondheid van werkenden langzaam toeneemt, of dat er sprake is van een ‘instant health shock’. Maar dat hopen we in de toekomst uit te zoeken. We beschikken over een Europese databank van 896.350 personen, en onze statistische analysemethoden worden steeds geavanceerder.”

Slecht werk

Werken maakt dus gelukkig, en thuiszitten ongelukkig. Althans... dat is de hoofdregel. Hulshof ziet ook uitzonderingen. “Ik ken een Franse cohortstudie naar gepensioneerden. Ook deze mensen missen natuurlijk de structuur en de sociale contacten van het werk, maar bij sommigen zag je ook een grote opluchting. En dat waren juist degenen die de laatste jaren te kampen hadden gehad met een extreem hoge werkdruk. Dat beeld zie je bevestigd in een recent Australisch onderzoek. De onderzoekers zagen grote gezondheidsvoordelen bij werkenden, maar ze maakten een uitzondering voor de zogenoemde poorest jobs: de banen met hoge werkdruk, lage autonomie en slechte psychosociale omstandigheden. Werk dat totaal niet past bij de opleiding, werk met veel onveilige situaties. Dat soort banen leidde eerder tot méér klachten.” Dat is dus een belangrijke kanttekening. Een die steeds vetter moet worden afgedrukt. Want Hulshof zag de laatste vijftien jaar twee ontwikkelingen die hem zorgen baarden.

Allereerst was daar een verschuiving van preventief beleid naar eenzijdige aandacht voor verzuimbegeleiding. “Vroeger investeerden sommige werkgevers tijd en geld in pago’s en toegespitste medische keuringen, nu zijn die een zeldzaam verschijnsel geworden. Tegelijkertijd zie je een overheid die nauwelijks meer handhaaft.” Daarnaast krijgt preventie ook steeds meer een incidenteel karakter. “Dat zie je alleen al aan de termen”, zegt Hulshof. “Vroeger had je bedrijfsgezondheidszorg, nu ar-



Merel Schuring

bodienstverlening. Maar het is niet alleen een naamkwestie: drie jaar geleden bedroeg het totale budget 1,3 miljard, nu 700 miljoen. En voor verzuim hanteren sommige bedrijven nu het zogenaamde ‘eigenregiemodel’. Een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige wordt daarbij nogal eens ingeschakeld in een laat stadium, soms zelfs vlak voor de verplichte melding aan het UWV.”

Is dat erg? Ja, vindt Hulshof. “Stel, jij hebt rugklachten of je bent depressief. Dan zal de werkgever in zo’n eigenregiemodel niet zo snel meer advies vragen aan een expert. In plaats daarvan ben je overgeleverd aan leken, aan casemanagers, soms zelfs aan externe casemanagers van een of ander bedrijf dat zich niet aan de privacyregels houdt, zoals je zag in de Zembla-documentaire ‘De verzuimpolitie’. En dat werkt contraproductief, want juist mensen met rugklachten en psychische problemen zijn gebaat bij continuïteit in de behandeling en begeleiding. Wij hebben daar onderzoek naar gedaan.”

Arbeidsdeskundigen

Hoe kan een arbeidsdeskundige helpen om het werk wél gezond te houden? “Allereerst”, zegt Hulshof, “moet je niet denken dat je het af kan zonder bedrijfsarts. Ik hoor wel eens suggereren dat uitgevallen medewerkers beter direct kunnen worden doorgestuurd naar de arbeidsdeskundige zonder dat de bedrijfsarts eraan te pas komt. Dat zou helpen tegen de medicalisering.

Maar dat lijkt me een drogredenering. Om goed te kunnen demedicaliseren heb je medische kennis nodig. Juist de bedrijfsarts kan uitsluiten dat er werkelijk iets medisch aan de hand is, en de werknemer ervan overtuigen dat alles lichamelijk in orde is. Daarmee wil ik overigens niet zeggen dat de bedrijfsarts al die uitgevallen werknemers moet zien. Dat is in veel gevallen helemaal niet nodig. Veel klachten en problemen lossen vanzelf op of kunnen door de werknemer en werkgever zelf aangepakt worden.”

Wel zouden arbeidsdeskundigen een rol kunnen spelen bij de preventie van beroepsziekten of arbeidsgebonden aandoeningen. Sterker nog: Hulshof vindt dat zij op dit punt de nodige expertise zouden moeten hebben. “Ik heb eens iemand ontmoet die in het magazijn werkte, en last kreeg van zijn rug. Wat deed zijn werkgever? Die zette hem op een vorkheftruck. Dat is een lekker ontspannen baantje, dacht hij, want die man kan gewoon de hele dag een beetje rondrijden, en hij hoeft niet zelf meer te tillen. Maar wat hij vergat is dat je in zo’n heftruck de hele dag bent blootgesteld aan trillingen en schokken. Als er iets slecht is voor je rug, is het wel dat.”

Ook ziet Hulshof een belangrijke arbeidsdeskundige rol bij de begeleiding van mensen met chronische ziekten zoals ernstige astma of kanker. “Ook voor hen blijkt werk erg positief. En nog belangrijker: je ziet vaak dat deze mensen ook weer aan het werk willen. Het helpt



hen om zichzelf niet alleen als patiënten te zien, en door het werk kunnen ze de therapie ook beter verdragen. Maar het is natuurlijk aan de arbeidsdeskundige om te kijken in hoeverre hun wensen ook realistisch zijn. In hoeverre hun functie moet worden aangepast, bijvoorbeeld door te sleutelen aan de taken, of te minderen op het aantal uren.”

Volgens Schuring toont haar onderzoek aan dat arbeidsdeskundigen nog meer nadruk moeten leggen op werkhervatting. “Vroeger dachten we dat iemand helemaal gezond moest zijn voor hij weer aan het werk kon. Maar het is eerder andersom. Juist door het vinden van een baan, zullen de klachten in veel gevallen verminderen.” ←

Overscholing

Luidt de conclusie van dit artikel dus dat werklozen koste wat het kost aan het werk moeten? Ook als dat werk onder hun niveau ligt? Toch niet, want onderzoek van de Gentse hoogleraar sociologie Piet Bracke plaatst daar vraagtekens bij.

Hij heeft zich verdiept in de gegevens van de Europese Social Survey onder 19.375 mannen en vrouwen in 25 Europese landen. En daarin stuitte hij op negatieve effecten van de zogenoemde ‘overscholing’.

Voor een goed begrip: een hoge opleiding helpt psychische klachten buiten de deur te houden. Iedere tien jaar scholing zorgt ervoor dat iemand een punt lager scoort op een schaal waarin 0 staat voor volmaakt gelukkig en 10 voor ernstig depressief. Het verschil tussen alleen lagere school en een universitaire studie bedraagt zelfs anderhalve punt.

Er is echter één maar. “Je ziet dat een hoge-

re opleiding de kansen op psychische klachten vermindert”, zegt Bracke, ‘maar dat geldt enkel tot een zeker punt. Het verschil tussen alleen lagere school en voortgezet onderwijs, is veel groter dan tussen voortgezet onderwijs en een universitaire studie. Met andere woorden: het effect van scholing neemt op een gegeven moment af.”

De oorzaak? Die bovengenoemde overscholing. “Het aantal hooggeschoolden is de laatste jaren enorm gestegen”, zegt Bracke. “Maar de arbeidsmarkt houdt geen gelijke tred. En dus zijn die hooggeschoolden gedwongen onder hun niveau te gaan werken. Dan zijn ze weliswaar nog steeds mentaal sterker dan laaggeschoolden. Ze zijn mondiger, en ze kunnen gemakkelijker over hun problemen praten. Maar ze zijn aanzienlijk minder weerbaar dan hun studiegenoten met een functie op hun eigen niveau.”

Het verrassende was dat dit geldt voor alle

hoogopgeleiden. En dat er geen verschil bestaat tussen branches. “Dat is een tegenwerping die ik vaak heb gehoord”, zegt Bracke. “Mensen gaan er soms vanuit dat het overscholingseffect alleen terugkomt in de zogenaamde zachte sectoren. In de zorg bijvoorbeeld. Maar nee, uit ons onderzoek blijkt dat iedereen onder overscholing lijdt: ook de econoom met een functie die eigenlijk is bedoeld voor een boekhouder.”

Toch is er één groep waarvoor bovenstaande conclusies niet gelden: mensen tussen de 25 en 35. Logisch, vindt Bracke. ‘Kijk, als jij net een academische opleiding hebt afgerond, krijg je niet meteen een topfunctie aangeboden. En dus accepteren veel jonge instromers tijdelijk een baan onder hun niveau. En dan zie je dat hun mentale gezondheid daar niet onder lijdt. Want die mensen weten dat ze in de toekomst wel zullen doorgroeien, dat ze niet voor niets hebben gestudeerd.’

Opleiding en training

Bent u arbeidsdeskundige en zoekt u bij- en nascholing?

Kies dan voor de NSPOH

Een greep uit het programma van 2013:

Adviseren en veranderen

1, 8 en 15 februari, 8, 15 en 22 maart, Utrecht

Autisme en werk

21 maart, Utrecht

Fysieke belasting en advisering voor arbeidsdeskundigen

25 maart, Amsterdam

Ontwikkelen van integraal gezondheidsmanagement (IGM)

5, 12, 19 en 26 april en 17 mei, Utrecht

NIEUW

SOLK en somatoforme stoornissen; beoordelen en begeleiden

8 april, Utrecht

Professional als coach

10 en 24 april, Utrecht

NIEUW

Onderbouwen en onderzoeken

24 en 31 mei, 7 en 21 juni, Utrecht

Schrijfvaardigheid en argumentatie

6 en 20 juni en 4 juli, Utrecht

Metten van werkvermogen

2 oktober, Utrecht

Training motiverend re-integreren

4 en 18 november, Utrecht

Meer informatie? Ga voor het volledige aanbod naar www.nspoh.nl of vraag de brochure aan. U kunt ook contact opnemen met de NSPOH, telefoon **020 - 409 70 00** of e-mail info@nspoh.nl.

NSPOH



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

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

BESTEL DE GRATIS BROCHURE!

Bestel de brochure makkelijk online!



Kijk voor het actuele aanbod op www.opleidingenhrm.nl of scan de QR code



Samsom Formulieren en Opbergssystemen

Snel en efficiënt uw informatie bij de hand:

- Samsom HanGlij-mappen en binnenmappen
- Samsom Superfile mappen, PZ-file, Medisch Dossier
- Archiefdozen en -boxen
- Personeelsformulieren
- Vakantie- en absentieadministratie

Direct bestellen zonder administratie- en verzendkosten via de shop:

www.samsom.nl/formulieren

Samsom Formulieren en Opbergssystemen is een onderdeel van

 **Kluwer**
a Wolters Kluwer business

De tweede carrière van topsporters:

Van goud naar geld

Topsporters mogen dan vele successen behalen, na hun carrière staan ze vaak met lege handen. Want niet iedere werkgever is geïnteresseerd in medailles, de meesten hechten aan opleiding en werkervaring. Hoe kun je hen toch overtuigen een ex-sporter in dienst te nemen? Of misschien nog beter: hoe kun je sporters al tijdens hun loopbaan met de arbeidsmarkt laten kennismaken?

TEKST **Peter Passenier** | Schrijven met beloftes

Sinds Pieter van den Hoogenband zijn carrière heeft beëindigd, geeft hij regelmatig lezingen. En dan vertelt hij over zijn jaren als topsporter, en hoe simpel het leven toen was. "Vanaf mijn 18de jaar heb ik maar één ding bereikt: ik ben 0,4 seconden sneller gaan zwemmen."

Zelfspot natuurlijk. Maar Mikkell Hofstee van Lifeguard begeleidt ex-sporters in een maatschappelijke carrière, en van hen hoort hij vaak hetzelfde verhaal – maar dan met een bittere ondertoon. "Die mensen hebben dikwijls weinig zelfvertrouwen. Zeker als ze niet al te veel opleiding hebben gehad, vinden ze zichzelf maar een domme sporter."

Het valt wel te begrijpen, want ex-sporters betreden een wereld die zij niet goed kennen. En die veel ingewikkelder is dan de hunne. "Bij topsport heb je een duidelijk doel", zegt Hofstee. "Ik ga goud winnen op de Olympische Spelen. En alles wat daarbij niet past, moet wijken: de studie, de feestjes en zelfs de familie. Ik ken de iemand die tijdens een trainingsprogramma een tante verloor. Hij kwam nog net opdagen op de begrafenis, maar verder was er voor rouw geen plaats."

En als dat doel wegvalt, lijkt het leven leeg. "Je moet je eens voorstellen dat het hoogtepunt van je leven op je 24ste ligt", zegt Hofstee. "Dat dit hoogtepunt bovendien

veel hoger ligt dan alles wat je ooit nog zal bereiken. Daarbij is het leven ook nog eens veel ingewikkelder geworden, want met een baan of een gezin moet je meerdere ballen in de lucht houden. En je speelt met andere spelregels: een werkgever is meestal niet van je prestaties onder de indruk."

Zichzelf verbeteren

Ten onrechte, zegt Hofstee. Want topsporters beschikken volgens hem over eigenschappen waar het be- →



Mikkell Hofstee

Bram Ronnes

Tot 2009 was Bram Ronnes beachvolleyballer. Hij was Nederlands Kampioen in 2005, behaalde goud op de European Tour in 2007 en kwalificeerde zich in 2008 zelfs voor de Olympische Spelen in Peking. "Dat stoppen vond ik best lastig", bekent hij. "Beachvolleybal, daar ben ik goed in, dus voor mijn gevoel stapte ik van een podium af. Ik was bang om op te gaan in de massa, bang ook voor een wereld die ik niet goed kende. Gelukkig had ik tijdens mijn sportcarrière wel een universitaire studie bedrijfscommunicatie kunnen volgen – hoewel ik blij ben dat er in die tijd nog geen sprake was van een langstudeerbeote. En bovendien heb ik twee schooljaren lang voor de klas gestaan. Dat heeft ongetwijfeld geholpen bij mijn persoonlijke ontwikkeling – en indirect dus ook om deze baan te vinden."



drijfsleven juist behoefte aan heeft. "Die mensen kunnen omgaan met teleurstellingen, zij hebben ervaring opgedaan met de pers, en bovendien weten ze hoe het er in het buitenland aan toegaat. Maar het belangrijkste is dat ze beschikken over een stalen discipline en dat ze iedere keer weer bereid zijn om zichzelf te verbeteren. Jammer dat werkgevers dat niet altijd zien."

Want dat is Hofstees ervaring: dat werkgevers sporters te kritisch bejegenen. "Wij kijken hier veel te veel naar diploma's en werkervaring. En die tendens wordt steeds sterker. Veel functies waar je vroeger gewoon mee kon beginnen, daar heb je nu een diploma voor nodig."

Hindernissen

En volgens Annemarie Heuvel, projectleider bij het Servicepunt Topsporters UWV Werkbedrijf, verloopt het opleidingstraject van sporters vaak met hindernissen. "Begrijp me goed: veel van de mensen die wij begeleiden, zijn heel intelligent. Ik was vorige week bij de Universiteit Twente, en daar zie je veel sporters die hun carrière weten te combineren met een universitaire studie. Maar niet alle opleidingen zijn daarvoor even geschikt. Als je filosofie studeert, of kunstgeschiedenis, kun je 's avonds op de hotelkamer nog wel even een boek openslaan. Maar bij een praktijkstudie ligt het anders: daar moet je echt aanwezig zijn. Kijk naar Epke Zonderland. Die is 28, en die heeft vier jaar achterstand opgelopen bij zijn artsopleiding."

Daar komt nog eens bij dat topsporters geen ervaring opdoen met de arbeidsmarkt. Ze weten niet goed hoe ze

een cv moeten opstellen, en hun netwerk is niet altijd geschikt om snel aan het werk te komen. "Je kunt het vergelijken met iemand die al 30 jaar bij hetzelfde bedrijf werkt", zegt Heuvel. "Als die op vrijdag te horen krijgt: 'Mijnheer, we gaan het zonder u proberen', weet hij ook nog niet precies wat hij maandag moet doen. Zo iemand wordt opeens uit zijn veilige omgeving gerukt, net als een stoppende sporter."

Actieve sporters

Ex-sporters hebben dus een achterstand in hun opleiding en werkervaring. Daarom ligt het voor de hand om ze tijdens hun carrière al met de arbeidsmarkt in contact te brengen. Dat is precies de taak van Bram Ronnes van 'Goud op de werkvloer' van Randstad. Hij begeleidt actieve sporters naar een bijbaan. En daarbij stuit hij weer op heel andere hindernissen. "Actieve sporters zijn natuurlijk jonger dan die ex-sporters, en daardoor hebben ze ook niet zo'n grote achterstand in opleiding en werkervaring. Ik hoef werkgevers dan ook nooit te overtuigen dat het zinvol is om hen in dienst te nemen. Maar als ik er dan aan toevoeg dat ze twintig weken per jaar in het trainingskamp zitten, en dat ze per week maar vijftien uur beschikbaar zijn, zie je het enthousiasme afnemen. Zeker als ik er dan nog bij zeg dat het voor een roeier handig is als hun kantoor naast de Bosbaan ligt: dan gaat er geen extra reistijd verloren voor de training."

Begeleiding

Wat kunnen arbeidsdeskundigen doen om sporters – actieve en gestopte – te begeleiden? Ronnes pro-



Annemarie Heuvel

Annemarie Heuvel kwam als waterpoloster uit voor Heidelberg, ZCE, ZPB. Bovendien speelde ze acht jaar lang in het Nederlandse team. Daarnaast had ze ook een baan: ze werkte bij een planningsbureau voor 25 servicemonteurs. "Maar", vertelt ze, "dat werk viel steeds moeilijker met het waterpolo te combineren. Op een gegeven moment wilde ik naar een toernooi in Australië, en toen zei mijn werkgever: 'Het is het een of het ander.' Uiteindelijk heb ik gekozen voor mijn werk. En toch... de topsport heeft mij veel gebracht waar ik nog steeds dagelijks van profiteer. Ik heb geleerd samen te werken, door te zetten, te winnen. Maar ook om te verliezen."

beert de functie altijd zo goed mogelijk op maat te krijgen. "Is het bijvoorbeeld mogelijk om thuis te werken? Of op afstand? Een sporter mag dan 25 uur per week trainen, maar daar zitten veel loze momenten tussen, momenten dat hij zijn lichaam juist rust moet gunnen. Dan kan hij best iets achter zijn laptop doen."

Daarnaast valt er volgens hem ook veel te bereiken door een goeie planning. Sporters weten precies wat ze over zes weken gaan doen. Dus een werkgever kan hen plaatsen in die projecten die daarop aansluiten. Want in het ene project heb je misschien te maken met strakke deadlines, maar in het andere moet het werk binnen een half jaar af, en hoeft iemand dus niet continu beschikbaar te zijn."

Heuvel drukt arbeidsdeskundigen op het hart om ex-sporters niet te vergelijken met leeftijdsgenoten. "Wij hadden eens een cliënt, een ex-atleet van rond de dertig, die een baan had gevonden op een accountantskantoor. Dat liep niet lekker. Zijn werkgever vond dat hij meters moest maken, die zag hem als een dertigjarige. Terwijl hij qua werkervaring te vergelijken was met iemand van 23. Om zijn achterstand te compenseren, besloot die man extra hard te werken, maar het was duidelijk dat de baan niet geschikt voor hem was. Daarom hebben wij voor hem bemiddeld, en uiteindelijk is hij aan de slag gegaan als artsbezoeker. Nu wordt er wel rekening gehouden met zijn gebrek aan ervaring. En daardoor functioneert hij veel beter."

Heuvel betwijfelt of iedere arbeidsdeskundige voor deze begeleiding geschikt is. "Je moet niet vergeten dat wij jaren ervaring hebben, en een heel netwerk dat op die sporter aansluit. Bovendien, als je die mensen wilt bemiddelen, moet je ook hun taal spreken, en kunnen denken in kansen en mogelijkheden. Nee, ga er niet vanuit dat je in zo iemand kunt verplaatsen. Die heeft vijftien of twintig jaar lang maar één doel voor ogen gehad, en moet zich nu richten op een heel nieuw leven. Om dat te begrijpen, moet je zoiets zelf hebben doorleefd." ←

Leer- en Innovatie Platform UWV SMZ (LIP) een 'must'

De winstpunten delen

Kennis toegankelijk maken zodat je deze kunt delen. Ontwikkeling van mens en organisatie. Innovatie. Bij UWV Sociaal Medische Zaken (SMZ) is dit jaar het Leer- en Innovatie Platform (LIP) van start gegaan. In LIP komen alle activiteiten samen die zijn gericht op leren, ontwikkelen en innoveren. Medewerkers voeden het platform want bij hen zit de kennis, de ervaring en leven de ideeën.

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

"We zitten in onze organisatie op een goudader van gegevens, kennis en ideeën", stelt Elmer van den Berghaage, directeur Innovatie en Professionalisering UWV SMZ. "Elk district van SMZ heeft zijn eigen LIP en een LIP Kernteam dat inspireert, stimuleert, coördineert en faciliteert. Deze kernteams gaan als gouddelvers al die informatie naar boven halen en verder brengen. Ik ben ervan overtuigd dat dat lukt en dat we daarmee bijdragen aan het leren en innoveren binnen SMZ. Het LIP is een 'must' voor SMZ en van groot belang voor onze organisatie", aldus Van den Berghaage.

Kwaliteit

Marga Oostindie werd dit jaar door SMZ aangetrokken als Landelijk programmacoördinator Leer- en Innovatie Platforms (LIP), of zoals ze het zelf omschrijft: om LIP een 'boost' te geven. "SMZ wil een professionele organi-

satie zijn, een kenniscentrum. Vakontwikkeling en innovatie zijn daar onlosmakelijk mee verbonden. Het is belangrijk continu aan de kwaliteit, de efficiency en effectiviteit van de organisatie te werken. Zeker in deze tijden, waarin we met steeds minder middelen meer moeten doen voor de klant." Aandacht voor werkplezier is

hierbij ook belangrijk. Bezig zijn met vakontwikkeling en betrokkenheid bij het realiseren van de organisatie-doelen kan hieraan bijdragen. Dat komt uiteindelijk ook de kwaliteit van de dienstverlening ten goede. "En dat is waar we op zijn gericht: het realiseren van een kwalitatief goede dienstverlening. Een adequate indicatiestelling en goede begeleiding gericht op terugkeer naar werk."

Volgens Oostindie is de wereld niet meer zo overzichtelijk dat je alles op landelijk niveau kunt bepalen. "LIP is vooral ook bottom-up. Het brengt kennisontwikkeling en innovatie dicht bij de werkvloer. In plaats van dingen op te leggen, maak je kennis en innovatie onderdeel van de organisatie, zodat medewerkers erbij betrokken raken en er actief mee aan de slag gaan. De wereld houdt niet op bij je eigen afdeling of district. Als je een project of onderzoek wilt starten, check je eerst op LIP of er niet elders iets is ontwikkeld."

Geen luxe maar noodzaak

Via het LIP is er blijvend aandacht voor leren, ontwikkelen en innoveren. Dit is volgens UWV SMZ noodzakelijk om drie redenen:

- te blijven voldoen aan de veranderende verwachtingen van opdrachtgevers en klanten;
- de (productie)doelstellingen te blijven halen;
- de kwaliteit van het werk op niveau te houden.

Binnen UWV wordt sinds 2011 over LIP gesproken. Vertegenwoordigers (kwartiermakers) van alle UWV SMZ-districten bogen zich over de vraag of, waarom en hoe het LIP gestalte moest krijgen. De discussies leidden uiteindelijk tot een binnen SMZ gemeenschappelijk gedragen Visie en Kader waarop het management akkoord gaf. Dit jaar staat in het teken van de structurele inbedding en de verdere ontwikkeling van het LIP, dat voor alle UWV SMZ-medewerkers toegankelijk is via intranet en het Sharepoint LIP.

LIP in de praktijk: District Rijnmond

In district Rijnmond is Manager Claim Cor Limbeek kwartiermaker voor LIP. "Bij ons heeft een kerngroep – samengesteld uit alle geledingen van onze organisatie – de structuur van LIP bepaald.



Leer- en Innovatie Platform UWV SMZ

Alle medewerkers kunnen ideeën, wensen of gedachten insturen. De kerngroep bepaalt vervolgens de levensvatbaarheid.

Op deze manier wordt in district Rijnmond LIP voortvarend gevuld. Daarbij heeft de kerngroep een indeling in 'cellen' bedacht. Limbeek: "Dat is de manier waarop wij →

LIP CENTRAAL OP KENNIS- EN INNOVATIEBEURS

Wat:	Kennis- en Innovatiebeurs
Waar:	1931 Congrescentrum Brabanthallen, Den Bosch
Wanneer:	25 januari 2013
Voor wie:	Medewerkers van UWV SMZ

Inspiratie bieden en mensen in beweging krijgen. Dat is het doel van de eerste Kennis- en Innovatiebeurs die op 25 januari in Den Bosch wordt gehouden. Motor achter deze door UWV SMZ georganiseerde inspiratiedag is Ron van der Mijn, stafarbeidsdeskundige bij UWV en lid van het Landelijk Ontwikkelteam LIP.

"Alles draait tijdens deze dag om leren en innoveren", vertelt hij. "We verwachten vierhonderd medewerkers van UWV SMZ, die kunnen kiezen uit verschillende workshops, presentaties van AKC en KCVG, een documentaire en gastsprekers."

Maar geheel conform het principe van LIP kunnen de deelnemers niet alleen kennis halen, maar wordt ook van hen verwacht dat ze kennis inbrengen. "De dag biedt tevens een podium waarop de elf SMZ-districten zich presenteren. Elk district krijgt een uur waarin ze kunnen laten zien wat zij met LIP doen en wat de resultaten van hun innovatieprojecten zijn."



Ron van der Mijn

Vorm

De grondgedachte achter het LIP, kennis toegankelijk maken en delen, krijgt in de praktijk al goed vorm. "Je ziet dat overal in het land ideeën en projecten ontstaan. Het ene district is wat actiever dan het andere, maar het LIP bevat nu al zeker zo'n 150 items. Deze zijn goed gerubriceerd en vindbaar", aldus Van der Mijn. "Het is absoluut niet zoeken naar een speld in een hooiberg."

Op de Kennis- en Innovatiebeurs staan ook het AKC en het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) als belangrijke partners, want het draait uiteindelijk allemaal om een goede uitwisseling van kennis en ondersteuning. "Je kunt LIP zien als een verzameling van goede ideeën. Het AKC en het KCVG kunnen vanuit de praktijk putten en wetenschappelijke onderzoeksthema's aan die ideeën verbinden. Die onderzoeken komen dan uiteindelijk weer terug bij SMZ, dat weer zorgt voor een praktische vertaling naar het primaire proces. Want dat is natuurlijk de essentie: alles staat in het teken van verbetering van onze producten en dienstverlening aan de klant."

het aanpakken, maar ieder district kan zijn eigen toon en kleur aan LIP geven." Iedere cel bevat één onderwerp, idee, onderzoek of probleem dat moet worden opgelost. Op dit moment – eind november – zijn er zes cellen actief. "Eén cel gaat bijvoorbeeld over de medische urenbeperking. Daarmee willen we zorgen voor meer eenduidigheid richting klanten en werkgevers." Een andere cel is weer heel praktisch. Daarin wordt gewerkt aan het ontwikkelen van een sjabloon zodat medewerkers op eenvoudige en eenduidige wijze onderwerpen voor het LIP kunnen indienen.

Inbedden

Op arbeidsdeskundig gebied zijn drie cellen actief, vertelt Limbeek. Bij één daarvan gaat het ook om het ver-

kleinen van de beoordelingsbandbreedte in re-integratieverlagen. Alhoewel Rijnmond, net als de andere tien districten, enthousiast van start is gegaan,



Marga Oostindie

beseft Limbeek

dat er nog een flinke slag gemaakt moet worden. "Als organisatie komen we op dit gebied van ver. We gaan in feite van staf-gestuurd naar zelfverantwoordelijkheid en dat heeft zijn tijd nodig."

Natuurlijk moet LIP goed in de organisatie zijn ingebed.

"Daarom is het hier ook onderdeel van de HRM-cyclus. Tijdens de gesprekken wordt er gevraagd of je actief bent en LIP of andere middelen gebruikt om te innoveren en te ontwikkelen. LIP sluit wat dat betreft goed aan op certificering van artsen en arbeidsdeskundigen."

Maar bovenal gaat het volgens Limbeek om communiceren: "Hoe kunnen we de winstpunten met elkaar delen."

Wat UWV SMZ met LIP wil bereiken

De kerndoelen van LIP zijn:

- *Vakinhoudelijke ontwikkeling:* Welke kennis heb je nodig om je vak goed uit te oefenen? Welke onderzoeken zijn nodig? Wat kan de organisatie doen aan vakinhoudelijke ontwikkeling of toegepast onderzoek?
- *Innovatie en verbetering van werkprocessen en dienstverlening:* Hoe kan je je werk beter inrichten? Hoe beter samenwerken? Welke bijdrage kan je leveren aan leren en innoveren? Hoe maak je de werkprocessen en dienstverlening klantgericht en efficiënter en effectiever?
- *Persoonlijke-, team- en organisatieontwikkeling:* Hoe kan je je persoonlijk ontwikkelen? Waar kan het team zich verbeteren? Hoe kan de organisatie optimaal inspringen op veranderingen en ontwikkelingen?

Samenwerking met AKC: LIP is tweerichtingsverkeer

UWV SMZ wil een professionele organisatie zijn en erkend worden als het kenniscentrum op het gebied van arbeid en gezondheid. Samen met het Centraal Expertise Centrum (CEC) en Opleidingen vormt LIP in alle districten een landelijk kennisnetwerk. Daarbij wordt weer nauw samengewerkt met het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) en het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC).

"Het is een wisselwerking", zegt programmacoördinator Marga Oostindie hierover: "KCVG en AKC kunnen vakinhoudelijke ondersteuning geven. Maar omgekeerd kunnen deze kenniscentra ook weer gebruik

maken van onderzoeksresultaten of informatie die uit LIP komt."

Enthousiast

Tjeerd Hulsman, programmadirecteur van het AKC is enthousiast over LIP. "Een belangrijke voorwaarde is dat je mensen in beweging krijgt. Maar dat lukt, daarvan ben ik overtuigd op basis van de ervaring met het AKC. De praktijk heeft het al aangetoond. Kijk maar naar het onderzoek naar 'Wajong'ers met Autisme Spectrum Stoornis'. Dit innovatieve kennisproject gestart in Utrecht onder de vleugels van het AKC, begeleid door het UMCG, is door andere UWV-districtskantoren opgepakt en uitgediept. De distric-

ten Assen, Eindhoven, Venlo en Rijnmond hebben aan dat onderzoek hun eigen vraagstellingen gekoppeld en zijn daar, met wetenschappelijke ondersteuning van UMCG via het AKC, verder mee aan de slag gegaan. Deden ze dat omdat het moest? Nee, het werd gedaan omdat de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen graag voor de klant nog betere dienstverlening wilden ontwikkelen. Dat moet je goed faciliteren. Het levert een organisatie op die zich beter kan positioneren en in staat is om met een andere blik naar klanten en doelgroepen te kijken.”

Tweerichtingsverkeer

Via LIP komt ook een informatiestroom richting AKC op gang, zo verwacht Hulsman. “We hebben een directe link met LIP en daardoor inzicht in de vraagstukken die er spelen. Daar kunnen we dan weer rekening mee houden bij het prioriteren van nieuwe onderzoeken. Of we kunnen beschikbare onderzoeksresultaten aandragen. Een mooi voorbeeld is de vraag die tijdens een academiseringsmiddag in district Eindhoven werd gesteld: ‘In hoeverre beïnvloeden loonsancties het gedrag van werkgevers?’ We hebben toevallig net een arbeidsdeskundige die dit onderwerp als thema voor haar promotieonderzoek heeft gekozen. Zo blijkt dat je onderzoek en praktijk heel makkelijk aan elkaar kunt koppelen. Als je maar informatie uitwisselt! En daar is LIP dan natuurlijk een ideaal platform voor.”

Meer

“AKC heeft de afgelopen vier jaar veel onderzoeken laten doen waar arbeidsdeskundigen vakinhoudelijk van kunnen profiteren. Bijvoorbeeld ‘Cultureel competente beroepsuitoefening’ of het onderzoek ‘Van arbeidsgeschied naar Werk’ en niet te vergeten: de Werkscan.” Op organisatorisch vlak zijn er de Leidraad Jobcoach, die inmiddels geïmplementeerd is bij WERKbedrijf UWV, en het Handboek arbeidsanalyse en herontwerp werkprocessen waar WERKbedrijf Limburg mee aan de slag is gegaan. Op het gebied van persoonlijke ontwikkeling biedt het AKC onder meer trainingen onderzoekvaardigheid, kennisdelingvaardigheid, expertmeetings en Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek.

Tot slot concludeert Hulsman dat LIP weliswaar bedoeld is voor medewerkers van UWV SMZ, maar dat uiteindelijk alle arbeidsdeskundigen hiervan kunnen profiteren. “Zeker als kennisvragen leiden tot onderzoeken die het AKC in gang zet. De resultaten daarvan zijn voor alle arbeidsdeskundigen toegankelijk.” ←



COLUMN

Samenwerken

‘Samen werkt’ is de slogan voor het SBI. Het SBI houdt zich bezig met training en advies voor onder meer medezeggenschapsorganen, maar beweegt zich steeds meer in driehoek (1) participatie, (2) arbeidsverhoudingen en (3) sociale innovatie.

Samenwerken in organisaties wordt snel vertaald in samenwerken met collega’s of leidinggevende. Maar ‘samen werkt’ is ook samenwerken aan de klantrelatie en de stakeholderrelatie. Er zijn geen grenzen in een organisatie aan ‘samen werkt’. Een voorbeeld is het regeerakkoord. De gekozen oplossing werkt voor Rutte en Samsom, maar half Nederland staat op z’n kop. ‘Samen werkt’ zal ook in de tijdsgeest van vandaag gezien moeten worden. Iedereen weet dat er iets moet gebeuren. Iedereen snapt dat de sterkste schouders moeten bijdragen. De basis om iets te doen is er! Maar van bovenaf worden beloftes gebroken en komt er een oplossing die én de crisis niet bestrijdt én de gezondheidszorg niet verder helpt: weg basis!

Als dit in organisaties zou gebeuren zou iedere deskundige adviseren om bij een crisis door te pakken: Wees transparant, betrek (alle) mensen erbij, doe nooit valse beloftes, formuleer helder beleid en communicatie is altijd nummer één. Natuurlijk is samenwerken in een organisatie afspraken maken en afspraken maken is geven en nemen. Maar in het vanzelfsprekende ‘natuurlijk’ zit het probleem. Het lijkt in onze ‘natuur’ te zitten om tegenstrijdige dingen te doen. We laten we ons sturen door economische en technologische vragen, maar tegelijkertijd vinden we mensen het belangrijkste kapitaal in de organisatie.

Het SBI kiest met ‘samen werkt’ voor mensen en hun geluk hoe en waar dan ook. Die investering levert technisch en economisch het meeste op. Een tip voor Rutte en Samsom. Start met investeren in geluk, dat deelt makkelijker, dat helpt de gezondheidszorg verder en geeft een beter resultaat. Heus, de economische cijfertjes volgen wel!

Jaap Jongejan

Jaap Jongejan is Algemeen Directeur bij SBI Training & Advies (Landgoed Zonheuvel) en lid van de Raad van Advies van de NVvA

Nachtwerk: FloraHolland, Aalsmeer 00:15 uur

De bloemen- veiling

Ze slapen overdag, eten avondeten als ontbijt. Als de rest van Nederland slaapt, waken zij over onze veiligheid, houden ze bedrijven draaiend, zorgen ze voor onze gezondheid of infrastructuur. Nachtwerkers. In deze serie portretteren we ze. Aflevering 2: bloemenveiling FloraHolland.

TEKST EN FOTO'S **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Aalsmeer, FloraHolland, locatie 048-18 (hoofdaanvoer). Datum: 6 november, tijd: 00:15 uur. Vanaf zijn kantoor op de eerste verdieping kijkt teamleider René Ruiter neer op een deel van de 33.000 vierkante meter ontvangst- en koelruimtes. Elektrische wagens rijden af en aan met lange slierten rolcontainers vol fusten met bloemen. De bloemen worden gelost uit vrachtwagens aan een van de vijftig perrons, gesorteerd en naar de koelcellen gereden. Koelcellen ter grootte van meerde-

re voetbalvelden. Lege rolcontainers en fusten gaan met de vrachtwagen mee terug voor de volgende lading. Ruiter werkt samen met een team van in totaal 40 medewerkers geroutineerd en efficiënt, zodat alles om 04:00 uur klaar staat voor de keurmeesters en de veiling. Vannacht is het rustig, vertelt hij. "Ik schat dat we zo'n 7000 karren binnenkrijgen. Maar als het druk is, bijvoorbeeld voor Valentijnsdag, loopt dat op tot 12.500." Het werk wordt gedaan tussen vier uur 's middags en half





vijf in de ochtend. "Ik ben hier op mijn 17de begonnen en werk nu dertig jaar in de nacht. Ik zou niet anders willen. Het is heerlijk om overdag vrij te zijn. Belangrijk is de regelmaat. Ik ga om vijf uur 's ochtends met oordopjes naar bed. Want je moet wel slapen voordat het huis gaat leven. Om elf, twaalf uur gaat de wekker. 's Middags doe ik boodschappen, haal mijn dochter uit school en kook ik. Avondeten doen we samen, of ik neem het mee naar mijn werk." Wel gaan de tijden ten koste van een uitgebreid sociaal leven. "Met vrij nemen voor verjaardagen ben ik gestopt."

In het team is weinig verloop. Twaalfenhalf jaar geleden is de laatste vaste werknemer aangenomen. Sindsdien zorgen flexwerkers voor extra capaciteit. De gemiddelde leeftijd ligt rond de vijftig en slijtage van het bewegingsapparaat ligt op de loer vanwege het vele duwen en trekken aan de karren. "De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige kijken goed hoe de mensen duurzaam inzetbaar en productief kunnen blijven. Nieuwe gevallen worden snel beoordeeld en behandeld. Op de FML staat dan een beperking met duwen en trekken, waardoor ze gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. We hebben hier echter maar heel weinig vervangend werk, dus dat is best lastig." Ruiter floreert echter bij het avond- en nachtwerk. "Ik voel me goed, ben nooit ziek." Dan lachend: "Ik bewijs het tegendeel van al die wetenschappelijke onderzoeken die zeggen dat nachtwerk ongezond is." ←



Werkgever betaalt 'eigen schade'

Uitzendkrachten, tijdelijke dienstverbanders en WW-gerechtigden die ziek zijn, moeten sneller weer aan het werk. Om de re-integratie van deze 'vangnetters' te bevorderen worden per 1 januari aanpassingen in de Ziektewet doorgevoerd. Werkgevers gaan meer risico dragen, vangnetters worden geprikkeld door aanpassing van de hoogte en duur van de uitkering.

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

De maatregelen die de overheid de afgelopen jaren heeft getroffen om het ziekteverzuim terug te dringen en re-integratie te bevorderen, zijn succesvol geweest. Dankzij onder meer de loondoorbetalingsverplichting (twee jaar), de Wet poortwachter, strengere keuringen en verhoging van de WGA-ondergrens naar 35%, is de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen over de periode 1999-2009 met 71% afgenomen. Dit blijkt uit cijfers van het ministerie van SWZ. Al deze regelingen en prikkels hebben echter weinig tot geen effect gehad op de populatie vangnetters, zo concludeert het ministerie: "Er zijn onevenwichtig veel werknemers met een tijdelijk dienstverband in de WIA en Ziektewet."

Ter illustratie: over de periode 2003-2010 is de WIA-instroom van werknemers met een vast dienstverband gedaald van 45.800 tot 20.000 personen. De instroom van vangnetters ligt in 2010 nog steeds op het hoge niveau van

2003: zij zorgen daardoor inmiddels voor meer dan de helft van de instroom in de Wet WIA, terwijl zij een aanzienlijk kleiner deel van het verzekerdenbestand vormen.

Het ministerie geeft ook mogelijke oorzaken van de problematiek. Vangnetters hebben een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico dan werknemers in vaste dienst. Oorzaken daarvan zijn:

- De afwijkende kenmerken van deze groepen ten opzichte van vaste werknemers (uit dossieronderzoek van UWV blijkt dat iets minder dan de helft (47%) van de vangnetters te maken heeft met psychosociale problemen).
- Het ontbreken van een werkgever waarbij werkherleving of vervangend werk mogelijk is.
- Minder financiële prikkels om het werk te hervatten in vergelijking met werknemers met een vast dienstverband en hun werkgevers.

Aangescherpte re-integratieverplichtingen

De inspanningen gericht op herstel en werkherleving worden in de nieuwe wet aangescherpt. Bij herstel gaat het om de eigen inspanningen, en om het opvolgen van aanwijzingen van de (verzekerings) arts om een bepaalde behandeling te volgen. Werkherleving draait om een breed scala van activiteiten zoals actief meewerken aan sol-

licitatietraining, (bij)scholing, proefplaatsing, praktijkassessment, leerwerktraject of het benutten van hulpmiddelen en werkplekaanpassingen. Ook kan het gaan om het meewerken aan inspanningen die noodzakelijk zijn om meervoudige problematiek (bijvoorbeeld verslaving of schuldenproblematiek) aan te pakken.

Niet voor iedereen

Er zijn twee categorieën vangnetters: zij die geen werkgever (meer) hebben zoals zieke WW-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en zieke werknemers van wie het (bepaalde) dienstverband afloopt tijdens ziekte. De tweede categorie bestaat uit werknemers die wel een werkgever hebben maar een hoog ziekterisico hebben, zoals orgaandonoren en zwangere vrouwen. De aangescherpte Ziektewet is op deze tweede categorie niet van toepassing.

Met de maatregelen die komend jaar ingaan wil de overheid zowel werkgevers als zieke (ex-)werknemers stimuleren om uitkeringssituaties te voorkomen of in ieder geval weer snel in het arbeidsproces te re-integreren. Bovendien worden zieke vangnetters aan het einde van het eerste ziektejaar beoordeeld volgens een nieuw ziekwetecriterium: wie in staat wordt geacht om met algemeen geaccepteerde arbeid meer dan 65% van zijn laatstverdiende loon te verdienen, heeft geen recht meer op een ZW-uitkering. Bij de eerstejaars ziekte-wetbeoordeling wordt dezelfde methodiek toegepast als bij de huidige WIA-beoordeling.

Om ook werkgevers te stimuleren gaan zij vanaf 2014 (afhankelijk van de totale loonsom) een individuele premie betalen. Deze premie wordt vastgesteld op basis van het aantal ZW- en WGA-gevallen dat de werkgever is toe te rekenen, waarbij geen verschil meer is tussen werknemers die vast of tijdelijk aan de slag zijn. Toegerekend



Lodewijk Asscher, minister van SZW

worden alle ZW- en WGA-gevallen wanneer de eerste ziektedag binnen het (bepaalde) dienstverband valt, of binnen vier weken na uitdiensttreding. Werkgevers kunnen bovendien per 2016 kiezen voor eigenrisicodragerschap.

Door de nieuwe maatregelen gaan de tarieven voor het financieren van de WIA en de Ziektewet omhoog en betaalt elke werkgever in feite 'zijn eigen schade'. Het wordt dus voor hen nog belangrijker om aan preventie, (verzuim)begeleiding en re-integratie van werknemers te doen. De expertise van arbeidsdeskundigen en re-integratiespecialisten kan hierbij van grote waarde zijn.

De veranderingen op een rij:

- In plaats van de huidige sectorpremies gaan werkgevers een gedifferentieerde ziekwetepremie betalen. Werkgevers met veel tijdelijke dienstverbanders, zoals supermarkten, uitzendbedrijven, beveiligingsbedrijven, zorginstellingen, enz., gaan hierdoor een fors groter financieel risico lopen.
- Werkgevers kunnen eigenrisicodragers worden voor zowel de Ziektewet als de WGA. Dit kan voor tijdelijk dienstverbanden echter pas vanaf 2016. Tot die tijd is men verplicht bij het UWV verzekerd op basis van een gedifferentieerde premie.
- Vangnetters die ziek uit dienst zijn gaan, recht hebben op een ziekwetuitkering en doorstromen in de WIA, worden meegeteld voor de vaststelling van de gedifferentieerde WGA-premie. In de oude situatie werden alleen vaste dienstverbanders aan de premie toegerekend.
- De maximale termijn van een proefplaatsing (werken met behoud van uitkering als de werkgever de intentie heeft de uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen bij goed functioneren) gaat van drie naar zes maanden.
- Na een jaar ZW-uitkering volgt een beoordeling door UWV. Als de mate van arbeidsongeschiktheid minder dan 35% is, vervalt het recht op ZW-uitkering.
- Er komt een wettelijke basis voor het afsluiten van convenanten tussen UWV en werkgevers voor vangnetters zoals dat nu ook al gebeurt bij Wajong'ers.

‘Iedereen aan het werk???!’ **Memorabel congres** **leidt tot herbezinning**

Met bijna 650 arbeidsdeskundigen trok het NVvA/AKC najaarscongres een recordaantal bezoekers. De grote zaal van stadsschouwburg Orpheus in Apeldoorn was praktisch vol. De arbeidsdeskundigen kwamen af op het uitdagende congressthema ‘Iedereen aan het werk???!’, dat door NVvA-voorzitter Monique Klompé werd ingeleid.

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

Onder de muziek van John Lennon's 'Working class heroes' verschenen mensen in beeld. "Working class heroes, maar wat als zij nu verborgen gebreken hebben?", zo vroeg Monique Klompé zich af. "Wat gebeurt er als ze later reuma krijgen? Of psychische klachten? Of morgen een ernstig ongeluk? Krijgen ze dan het stempel (arbeids)ongeschikt? Of zijn er oplossingen?" Die oplossing ligt voor een groot deel in duurzame, inclusieve arbeidsorganisaties. Bedrijven die mensen vitaliseren, die echt volgens de drie P's van people, planet, profit werken. "Natuurlijk is het nu crisis, maar 'so what'? Het is lonend! Onderzoeken tonen aan dat duurzame organisaties gemiddeld 5% beter presteren en dat de productiviteit van bevlogen mensen hoger ligt." Volgens de NVvA-voorzitter is het zaak om mensen geschikt te maken voor werk, maar ook om werk geschikt maken voor de mens. Ze memoreerde ook dat het nieuwe kabinet bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht wil stellen om een quotum van 5% arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. "Je kunt discussiëren of dit de juiste weg is, maar als arbeidsdeskundige moet je er iets van vinden. Ga het gesprek met werkgevers aan, kijk wat de mogelijkheden zijn. De schatkist van het AKC kan je daar enorm bij helpen." Ze noemde wat dat betreft onder meer het 'Herontwerp van werkprocessen', de Werkscan en de Scan voor werkzoekenden. Tot slot adviseerde ze iedereen de prachtige film 'Intouchables' te kijken. "Die laat heel mooi zien waar het om gaat: zelfregie. Ik ben er voor jou. Maar ik ga je niet helpen, maar je uitdagen (in je werk)."

Arbeidsdeskunde Award voor Elmire Galstaun



De Arbeidsdeskunde Award is dit jaar toegekend aan Elmire Galstaun, arbeidsdeskundige bij de Stichting Speciaal Onderwijs Noord en Midden Limburg. Ze kreeg de award vanwege het feit dat zij de arbeidsdeskunde op een niet alledaagse plek inzet: het voortgezet speciaal onderwijs. Bovendien werkt ze daar samen met een gedragswetenschapper. Elmire krijgt de award op 19 december uitgereikt op de diploma-uitreiking van Scolea, sponsor van de award. Wel op de foto staan Eric Jurriens en Rite Schardijn, die ook voor de award genomineerd waren. Ze worden toegesproken door Hans Lankhaar van Scolea.

Terug naar af?

Dagvoorzitter Karel Bootsman kondigde na Monique Klompé de volgende spreker aan: professor dr. Roland Blonk (TNO en Universiteit Utrecht). Blonk zette de toon door te stellen dat Nederland op het gebied van re-inte-



gratie weer (deels) terug bij af is. Tien, elf jaar werd de WWB door gemeenten deels aanbesteed aan re-integratiebedrijven. "Maar nu komt alles weer terug bij de gemeenten, waar echter geen kennis meer zit op dit gebied. Daar liggen voor arbeidsdeskundigen kansen. Neem die plek in qua kennis en effectiviteit!"

Fundament

Blonk benadrukte overigens dat we maar deels terug bij af zijn, want: "Aan de andere kant heeft TNO de afgelopen jaren instrumenten ontwikkeld om de re-integratie van mensen te bevorderen. Het AKC sluit daar overigens mooi op aan. Zo ontstaat een steeds sterker fundament om mensen in te passen in de arbeidsmarkt." Volgens Blonk zijn daarbij twee zaken van belang. "Je moet over vaardigheden beschikken, maar ook overtuigd zijn van het feit dat je het kan. Het gaat om de drie V's van vertrouwen, vermogen en verplichten. Wat je ziet is dat het accent bij re-integratie vooral op de vaardigheden ligt zo-

als sollicitatie- en assertiviteitstrainingen en te weinig op de drie V's." Reden waarom TNO onder meer kortdurende trainingen ontwikkelde op het gebied van self-efficacy (zelfwerkzaamheid) en probleemoplossend vermogen.

"Van de langdurig werklozen die deze trainingen volgden, was 30% binnen een half jaar aan het werk tegen 12% in de controlegroep."

Blonk stipte ook het 'motivational interviewen' aan, waar veel arbeidsdeskundigen zich momenteel in laten scholen. "Dat zit in dezelfde lijn. Het versterkt het vertrouwen en de self-efficacy van mensen."

Intrinsieke motivatie

Behalve voor de cliënt is ook een belangrijke rol voor de werkgever weggelegd, maar hij gelooft niet in een

"Iedereen aan het werk is een onmogelijke opdracht. Maar ik streef naar een zo klein mogelijke achterban."

Talkshowgast Gerrit van der Meer
(voorzitter Landelijke Cliëntenraad)

Talkshow

Yvette van Woerkom (senior arbeidsdeskundig beleidsmedewerker bij UWV) en dagvoorzitter Karel Bootsman (arbeidsdeskundige bij Tata Steel) ontvingen in hun 'talkshow' Arjan Kapman (programmaraad Divosa), Leo Hartveld (vicevoorzitter FNV), Wim Kooijman (directeur HR KLM & voorzitter NVP) en Gerrit van der Meer (voorzitter Landelijke Cliëntenraad). De heren werden ondervraagd over het congressthema: is er wel werk voor iedereen? Ook het beoogde 5%-quotum kwam aan bod, evenals de benodigde intrinsieke motivatie van werkgevers, de eerlijke verdeling van werk en de Participatiewet. De meest opvallende uitspraken van de talkshowgasten staan verspreid over deze pagina's.





5%-quotum. "Het gaat erom dat werkgevers intrinsiek gemotiveerd zijn, dat ze het zelf willen. Ze willen zwarte cijfers schrijven, zorg daarom dat integratie loont! Daarnaast moeten ze weten hoe ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen inpassen."

Ook hier spelen, net als bij de cliënten, de drie V's een belangrijke rol. "Ondernemers moeten vertrouwen hebben dat het lukt, het vermogen hebben en de vaardigheden. Op dat laatste aspect vinden nog te weinig interventies plaats. Daar ligt een taak voor de arbeidsdeskundige: hoe kun je het werk inrichten, kennis genereren en ontwikkelen?"

Uiteraard moet de arbeidsdeskundige ook bestaande arbeidssituaties koesteren en begeleiden. "Mensen veranderen, worden ouder, werk verandert, de technologie ontwikkelt zich. De fit wordt naar mate de tijd vordert altijd minder. Blijf daarom altijd in gesprek met werknemers over de leuke en minder leuke aspecten van hun werk. Hoe meer je weet hoe beter je de fit kunt maken. Vaak kan dat al met kleine wijzigingen. Een taak ruilen of verrijken, de lasten anders verdelen. Kijk daarbij niet naar één persoon of één taak, maar betrek het op de hele groep. Dat sluit aan op de wens van de ondernemer en je maakt het totale medewerkersbestand beter."

Denk vanuit de ondernemer

Francine Pars, arbeidsdeskundig adviseur bij UWV WERKbedrijf, nam het stokje van Roland Blonk over met een zoektocht naar de sleutel die de poort opent naar de arbeidsmarkt voor de AG-populatie. Welke weg moeten we bewandelen? Wat zijn de succesfactoren? "De plaatsingsresultaten van WERKbedrijf zijn steeds beter, maar desondanks staan er nog steeds veel mensen aan de kant. Hoe

kunnen we de mismatch tussen vraag en aanbod verminderen?" Volgens Pars is een vertrouwensrelatie met werkgevers essentieel. Met één mond praten en werkgevers een vaste contactpersoon geven, bijvoorbeeld. Maar ook verwachtingen managen. "Ontzorgen is

ook belangrijk. Arbeidsdeskundigen komen bij werkgevers over de vloer, zien dingen en kunnen soms acuut een probleem oplossen dat ze signaleren." Volgens Pars, die zelf in een ondernemersgezin opgroeide, moet er meer gedacht worden vanuit de ondernemer en vanuit de kracht van de mens. "Wat heeft de ondernemer nodig om iemand met een beperking aan te nemen? Hoe vindt de begeleiding plaats, wie is er voor die mensen aanwezig? Zijn er mogelijkheden om te leren, wat vooral belangrijk is voor jongeren. Maar we moeten soms ook duidelijk

maken dat niet alle kandidaten volledig aan de vacature-eisen voldoen." Pars erkent dat de huidige profielen wat dat betreft te weinig houvast geven. "We moeten de condities herbenoemen." Er is een plan nodig om de toppers optimaal te laten functioneren, zo stelt ze. "Werkgevers hebben er belang bij dat werknemers plezier in hun werk hebben. Arbeidsdeskundigen kunnen daar veel aan bijdragen. Natuurlijk moeten de mensen het uiteindelijk zelf doen, maar de arbeidsdeskundige kan het verschil maken." ←

"Bij Air France KLM werken 110.000 mensen in allerlei soorten en maten. Wij houden die familie bij elkaar, of ze nu gezond of ziek zijn of zakelijk iets meegemaakt hebben. Er gaat niemand de tent uit zonder mogelijkheid tot herplaatsing."

Talkshowgast Wim Kooijman (directeur HR KLM & voorzitter NVP)

Het NVvA AKC Congres is mede mogelijk gemaakt door:
NVvA, AKC, Saxion, UWV en NSPOH
De AD Award is mede mogelijk gemaakt door: Scolea.





ALV: Leden stemmen over professionalisering 2.0

Heel eerlijk: algemene ledenvergaderingen zijn meestal niet de meest druk bezochte bijeenkomsten. Het bestuur en betrokken leden geven doorgaans acte de présance. Maar de ALV's zijn wel van groot belang, zeker als daar verstrekkende beslissingen genomen moeten worden, zoals dit keer. Inzet: de toekomst van de professionalisering van het vak. Reden waarom het bestuur besloot om na de middagpauze deel 2 van de ledenvergadering te houden, toen alle congresgangers aanwezig waren. "Met ruim 600 leden is dit de drukst bezochte ALV ooit", stelt voorzitter Monique Klompé. "Essentieel ook, want we willen met Professionalisering 2.0 terug naar de leden."

Aanleiding: de afgelopen jaren werd er onder arbeidsdeskundigen levendig gediscussieerd over het Persoonlijk Competentie Dossier (PCD), de certificering en de certificerende en controlerende instanties. Onder deze discussie werd onlangs door de Raad van Accreditatie (RVA) een bom gelegd. "De RVA is van mening dat het door ons ontwikkelde PCD op onderdelen niet voldoende is." Omdat de NVvA slechts tot eind dit jaar tijd krijgt om aanpassingen te doen, moesten tijdens de ledenvergadering knopen doorgehakt worden over de certificering en het PCD. Een aantal besluitvormende stellingen werd in stemming gebracht. Het resultaat: de leden

stemden tegen certificering onder de RVA en tegen het PCD als onderdeel van de certificering. Monique Klompé: "Uit de stemming blijkt duidelijk dat arbeidsdeskundigen wel degelijk voor certificering zijn en voor het continu ontwikkelen van hun competenties, alleen zien ze dat op een andere manier. We zijn als NVvA dus op de goede weg. De leden hebben het bestuur via de stemming mandaat gegeven om richting te geven aan het Curriculum Arbeidsdeskundige Opleiding (CADO) en het Professionaliseren van de beroepsgroep Arbeidsdeskundigen (KSG 1)." ←

"Geld, mogelijkheden en techniek. Alles is er om deze problematiek op te lossen. Maar het probleem is dat we alles tegelijk willen. We mogen niet bezuinigen op de pensioenen, de ziektekosten en we willen het liefst ook nog loonsverhoging. Toch zullen we moeten kiezen!"

Talkshowgast Wim Kooijman (directeur HR KLM & voorzitter NVP)

Betere matching noodzakelijk

Gezocht: 500 inclusieve ondernemingen

Eind september werd 'De Normaalste Zaak' gelanceerd. Doel: minimaal vijfhonderd bedrijven vinden die mensen met een beperking of een andere afstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven. De wil bij bedrijven is er, meent 'kwartiermaker' Bert van Boggelen. Maar zie de mensen maar eens te vinden.

TEKST Diederik Wieman | Oblomov Media

De Normaalste Zaak, een initiatief van MVO Nederland, Start Foundation en werkgeversorganisatie AWWN, beleefde eind september een vliegende start. Het nieuwe netwerk ging van start met zeventig bedrijven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben of willen nemen. Onder hen kleine en middelgrote MKB'ers, maar ook concerns als Ahold, NS, McDonald's en Rabobank Nederland. Met elk bedrijf worden afspraken gemaakt over hun ambities en prestaties. Bij veel van de zeventig bedrijven zijn die afspraken al geëffectueerd, getuige enkele inspirerende voorbeeldfilmpjes op www.denormaalstezaak.nl. Aan het enthousiasme van het bedrijfsleven ligt het dan ook niet, vindt Bert van Boggelen, oud-bestuurder-directeur CNV vakcentrale, die nu samen met Martine Breedveld kwartiermaker is van De Normaalste Zaak. "Je merkt duidelijk dat de samenleving en het bedrijfsleven op dit vlak enorm in beweging zijn. Steeds meer ondernemers vinden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt commercieel interessant en vinden ook dat ze recht hebben op een reguliere werkplek."

Matching hapert

Hij verwacht daarom dat de groep van zeventig bedrijven snel zal uitgroeien tot het streefaantal van vijfhon-

derd. Maar er is wel een belangrijk voorbehoud: de matching moet beter. "Er is nog steeds een enorme kloof tussen wat werkgevers willen en uitvoeringsinstanties bieden. Bedrijven die aan de slag willen, kunnen de juiste mensen vaak niet vinden in de kaartenbakken van UWV, gemeenten of re-integratiebureaus." Volgens Van Boggelen ontbreekt die informatie om privacyredenen of is gewoonweg niet bij de instanties bekend wat de mensen die ze in hun systeem hebben precies willen en kunnen.

Hij stelt dat vier tot zestien procent van de Nederlandse bedrijven geïnteresseerd is in mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. "Maar een groot deel van hen geeft het op, omdat ze niet door het systeem heenkomen. Logisch, want wil je normale arbeidsverhoudingen, dan moet je als werkgever – ook bij mensen met een beperking – kunnen selecteren op kwaliteiten en motivatie. Als uitkeringsinstanties en gemeenten bedrijven goed zouden bedienen, zou het arbeidsparticipatievraagstuk een stuk kleiner zijn."

In de etalage

Bruno Bruins, UWV raad van bestuursvoorzitter erkent het probleem. Binnen nu en drie jaar wil zijn organisatie

Boek

Kijk op www.stempelgeschicht.nl voor het gelijknamige boek met 60 visies op werk voor iedereen.

10.000 Wajong'ers aan het werk hebben. Tijdens de presentatie van het boek 'Stempel (on)Geschikt', op 16 oktober zei hij: "Onze eerste opgave is werkgevers goed te informeren over Wajong-kandidaten. Over wie hebben we het? Wat willen en kunnen ze? Welke interesses en welke beperkingen zijn er?" Volgens Bruins gaat de taskforce om 10.000 Wajong'ers aan het werk te helpen niet op de solotoer: "We zoeken samenwerking met uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, scholen en gemeenten." Bruins stelt dat UWV aan het eind van dit jaar in ieder van de dertig arbeidsregio's ten minste tweehonderd Wajong'ers goed kent, zodat ze die op een juiste manier 'in de etalage' kunnen zetten. "We gaan dus voor ten minste zesduizend Wajong'ers reclame maken. Wajong'ers die graag willen werken en voor wie de arbeidsmarkt van nu een faire kans biedt."

Van Boggelen vindt het een stap in de goede richting, maar ondertussen zal ook De Normaalste Zaak blijven werken aan het wegnemen van drempels die arbeidsparticipatie in de weg staan. "We zijn daarin niet kieskeurig." Zo gaat het platform met alle aanwezige kennis langs bedrijven om ze te interesseren. Werkgeversvereniging AWWN buigt zich over de vraag hoe werkgevers hun cao-afspraken over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen invullen. En met gemeenten gaat De Normaalste Zaak in gesprek over *social return*, oftewel de verplichting aan opdrachtnemers om kwetsbare groepen bij de uitvoering van verleende opdrachten te betrekken.

Olietanker

Uiteraard wordt ook de landelijke overheid op de hoogte gehouden van de obstakels en de vorderingen. Daar wordt ook nadrukkelijk om gevraagd, zo bleek tijdens de lancering van De Normaalste Zaak. Bernard ter Haar, directeur-generaal Participatie en Inkomenswaarborg van het ministerie van SZW riep op om de overheid signalen te blijven geven wanneer dingen niet goed lopen. Veel werkgevers storen zich bijvoorbeeld aan de enorme papierwinkel waarmee ze geconfronteerd worden als ze iemand met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen. Ter Haar: "De neuzen bij de werkgevers staan in een goede richting. Maar het systeem is een soort olietanker die slechts langzaam draait. De Normaalste Zaak kan helpen om die tanker de goede kant op te krijgen." ←

Regeerakkoord: 5%-quotum

Het nieuwe kabinet wil vanaf 2015 in zes jaar toewerken naar een verplicht quotum van 5% aan arbeidsgehandicapten dat een groot bedrijf in dienst moet hebben. Goede zaak? Bert van Boggelen gelooft niet in een verplichting, want: "Het werkt alleen als ondernemers zelf gemotiveerd zijn. Bedrijven die dat niet zijn, kopen het af of zetten arbeidsgehandicapten in een hoekje neer. Positief is dat deze maatregel de druk op de aanbiedende instanties verhoogt om goed hun bestand in kaart te brengen."



Zeventig werkgevers hebben hun handtekening gezet onder De Normaalste Zaak



5



vragen aan

Willemien van de Werken

Arbeidsdeskundige bij Koninklijke Visio, expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen

1 Wat neem je altijd mee naar je werk?

"Een heldere bril, zodat ik met een open blik naar de vraagstukken van mensen met een visuele beperking én hun werkgevers kan kijken. Dat is nodig om te voorkomen dat je je laat leiden door de oogaandoening, in plaats van door de mens. Wat iemand kan, hangt immers van meer af dan het gezichtsvermogen."

2 Wie of wat zou je meenemen naar een onbewoond eiland?

"Mag ik niet naar een bewoond eiland? Nee? Dan neem ik naar een onbewoond eiland een volle E-reader en mijn hardloopschoenen mee. Want ik voel me lekkerder als ik regelmatig sport."

3 Waar krijg je energie van?

"Dat iemand met een visuele beperking werk kan (blijven) doen waar zijn hart ligt. Als ik daar als arbeidsdeskundige een bijdrage aan kan leveren ben ik helemaal in mijn element."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Wees nieuwsgierig en vraag door tot je de kern van het probleem te pakken hebt. Pas dan kun je doelgericht op zoek naar een oplossing."

5 Wat koop je voor je laatste 100 euro?

"Boodschappen op de markt. Daarmee ga ik uitgebreid koken en tafelen met vrienden."



Trending topics



Discussie gemist? Doe ook mee aan meningsuitwisseling en het delen van kennis. In november waren op LinkedIn/ADnetwerk o.a. de volgende onderwerpen aan de orde:

- Joop Kijvekamp (Humanability) zwengelt de discussie aan in hoeverre een arbeidsdeskundige ook daadwerkelijk vlieguren moet maken. Dit naar aanleiding van het NVvA-ledenonderzoek. 'Zou u willen vliegen met een piloot die al jaren geen vlieguren heeft gemaakt of zich laten opereren door een chirurg die al jaren niet meer opereert?' Hij vindt het fundamenteel onjuist wanneer een arbeidsdeskundige niet meer achter zijn of haar bureau vandaan komt.
- Verder vragen diverse arbeidsdeskundigen via LinkedIn collega's om advies in lastige beoordelingskwesaties. Goed om te zien dat volop op deze oproepen wordt gereageerd! *

GA NU NAAR WWW.LINKEDIN.NL, LOG IN OF MELD JE AAN VOOR AD NETWERK.

AppSoluut

Naam App: Think Free

Prijs: Gratis

Voor: iPhone, iPad, Android, Windows Phone



Bewaar, bewerk en deel je documenten eenvoudig met Think Free. De app opent Microsoft Office-documenten, pdf's, beelden en andere documenten en slaat ze ook weer op. Wie een gratis account aanmaakt krijgt van Think Free bovendien 1 gigabyte opslag in 'the cloud' zodat je vanaf iedere (werk)plek altijd bij je documenten en bestanden kunt komen.



MACHT DER GEWOONTE

★★★★★

Geschreven door Charles
Duhigg
Ambo

ISBN: 978 90 263 2303

381 pagina's, € 24,95

Macht der Gewoonte

Veel meer dan we denken worden we beïnvloed door gewoontes. Duhigg laat zien hoe je ze kunt veranderen.

Wie al die mensen om hem heen toch waren... Eugene Pauly kon het zich niet herinneren. En dat terwijl hij die mensen toch regelmatig had gesproken – en hij zelfs met een van hen was getrouwd. Jaren daarvoor had een virus een deel van zijn hersenen met chirurgische precisie weggegeten. Zijn geheugen was vernietigd. Of toch niet? Op een dag was Pauly onvindbaar. Toen zijn vrouw even niet oplette, was hij de straat opgelopen, de stad in. Maar tot haar verbazing keerde hij ook weer terug. Hij bleek dezelfde wandeling te hebben gemaakt als hij altijd met haar deed. Zonder dat hij die ooit in zijn geheugen had kunnen

opslaan.

Hoe dat kon? Pauly werd gedreven door gewoontes.

En hij niet alleen. Onze gewoontes liggen diep opgeslagen in onze reptielenhersenen en beïnvloeden daar ons handelen. Of we het iedere morgen op een drinken zetten of juist gaan hardlopen, of we in bed blijven liggen of juist enthousiast gaan netwerken. Anonieme alcoholisten maken gebruik van onze gewoontes – en casino's ook.

Duhigg laat zien hoe gewoontes tot stand komen. En hoe je ze kunt veranderen. Een boek voor iedereen die het leven om wil gooien – dat van zichzelf of anderen. *



Baanbrekend



Verlamd zijn en toch weer zelf kunnen lopen?

Het exoskelet van de Israëlische fabrikant Argo Medical maakt dit wonder mogelijk. De Rewalk™ bestaat uit een soort harnas dat met banden om het lichaam en de benen wordt gesespt, en twee robotbenen met elektromotoren ter hoogte van heup-, knie- en enkelgewrichten. Bewegingssensoren bij het middel en de voetzolen signaleren de kleinste veranderingen in de lichaamsbalans. Wel heeft de gebruiker ondersteuning van krukken nodig. Kosten? Ruim een halve ton, maar verwacht wordt dat die prijs bij serieproductie zal dalen. Werkt het? Jazeker. De accu levert stroom voor acht uur lopen.

Heeft u ook een opvallend product gezien waardoor mensen arbeidsgeschikt worden of blijven? Tip de redactie: advise@arbeidsdeskundigen.nl *

Deskundigenoordeel is geen advies



UWV heeft onder andere de taak deskundigenoordelen te geven. Zowel de werkgever als de werknemer kan een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen. Wat zijn de mogelijkheden?

TEKST Hans van der Hols | SMZ UWV

Er zijn vier soorten deskundigenoordelen:

1. Deskundigenoordeel over (on)geschiktheid tot werken
2. Deskundigenoordeel over passende arbeid
3. Deskundigenoordeel over re-integratie-inspanningen van de werkgever
4. Deskundigenoordeel over re-integratie-inspanningen van de werknemer

Geen advies

Een deskundigenoordeel geeft niet aan welke (nieuwe) initiatieven moeten worden ondernomen, want dat zou neerkomen op advisering. Een deskundigenoordeel – dat inhoudelijk onderbouwd moet zijn en waarbij is aangegeven op welke ervaringen in het onderzoek/oordeelsvorming het oordeel is gebaseerd – kan werkgever en werknemer wel inzicht bieden in de adequaatheid van de aanpak tot dan toe.

Afwijzen aanvraag

In aantal situaties wordt geen deskundigenoordeel afgegeven:

- De maximale termijn van vijf jaar na beëindigen van de loondoorbetalingsverplichting is verstreken. Dit is de termijn waarbinnen de werknemer zijn loonvordering jegens de werkgever geldend kan maken.
- Als de werknemer niet wil meewerken aan het onderzoek (bij aanvraag door de werkgever) en deze medewerking noodzakelijk is.
- Er is geen geschil over de (on)geschiktheid tot werken en/of over de betaling van loon/

bezoldiging tijdens ziekte (alleen bij deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken).

- Als de werkgever een werknemer een andere functie aanbiedt, terwijl er van ziekte voor de oorspronkelijke functie geen sprake is.
- De werknemer valt onder het vangnet ZW (alleen bij deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken).
- De werkgever is eigenrisicodragers ZW (alleen bij deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken).
- De aanvraag heeft betrekking op een periode of datum waarover de werkgever geen (verlengde) loondoorbetalingsverplichting heeft of geen eigenrisicodragers meer is. De aanvraag van het deskundigenoordeel kan plaatsvinden tijdens het dienstverband, maar ook daarna. Dus ook ná voltooiing van de wachttijd WIA.
- Het betreft een herhaalde aanvraag voor een deskundigenoordeel waarbij geen nieuwe informatie beschikbaar is.
- De deskundige kan geen uitspraak doen in verband met het tijdsverloop.
- De werknemer heeft een aanvraag WIA ingediend (alleen bij deskundigenoordeel beoordeling re-integratie-inspanningen).

De weigering tot het uitbrengen van een deskundigenoordeel kan niet worden aangemerkt als een beslissing waartegen bezwaar kan worden aangetekend.

Er zijn geen rechtsgevolgen.

Het deskundigenoordeel dient er vooral toe om een eventuele stagnatie in het re-integratieproces te doorbreken.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel vlak voor de WIA-aanvraag is niet altijd zinvol. Naarmate de periode tussen het deskundigenoordeel en de WIA-aanvraag korter is, kan het deskundigenoordeel minder invloed hebben op het re-integratieresultaat.

Gegevens bij aanvraag

Voor het aanvragen van een deskundigenoordeel is een (niet verplicht) formulier beschikbaar. Gaat het om de geschiktheid voor het eigen of voor ander passend werk, dan is het noodzakelijk dat een beschrijving van dat werk bij de aanvraag wordt bijgevoegd. Betreft het deskundigenoordeel de re-integratie-inspanningen van de werkgever of de werknemer, dan moeten kopieën van relevante stukken over het re-integratieproces worden meegezonden. Waaronder een oordeel of advies van de arbodienst dat betrekking heeft op de actuele stand van zaken. Een deskundigenoordeel moet snel worden afgegeven. Zijn er onvolgende gegevens verstrekt, dan wordt gevraagd deze binnen één week aan te vullen. Komen deze niet binnen, en is er geen reden om de termijn te verlengen, dan wordt geen deskundigenoordeel afgegeven. Een deskundigenoordeel is niet kosteloos. Degene die het aanvraagt, betaalt een bijdrage van € 50. ←



INSPIRATIEMIDDAG

Over Duurzame Inzetbaarheid

Leer van de oplossingen van andere organisaties

DONDERDAG 7 FEBRUARI 2013
LANDGOED ZONHEUVEL IN DOORN

Van valkuil naar oplossing en succes:

- Zet plannen om in een actief en succesvol DI-beleid
- Krijg inspiratie op het gebied van gezond werken: vitaliteit, bevlogenheid
- Verhoog de productiviteit van medewerkers uit alle generaties en levensfasen

- Praktijkcases uit diverse sectoren o.a. de Zorg, Onderwijs & Overheid
- Recente wetenschappelijke inzichten rond vitaliteit, bevlogenheid, werkvermogen en energiebronnen
- Handvatten om het vergroten van inzetbaarheid (vitale, energieke en zelfbewuste medewerkers) te faciliteren

Met meer
personen
inschrijven is
KORTING!

MEURS 

TOWERS WATSON 

365

YACHT



WWW.OVERDI.NL/CONGRES

Vakmedianet[®]
informatieplatforms voor professionals

Alle bagage om **effectief aan de slag te gaan met preventie** in uw organisatie



Bent u aangesteld als preventiemedewerker? Dan zijn deze opleidingen uw uitgelezen kans om een expert te worden!

U doet niet alleen alle noodzakelijke kennis op, maar gaat tegelijkertijd aan de slag met het oefenen van de vaardigheden die u nodig heeft.

Alle bagage om effectief aan de slag te gaan met preventie in uw organisatie.

KIES UIT DE VOLGENDE OPLEIDINGEN

- > **Basiscursus preventiemedewerker**
effectief aan de slag met preventie in uw organisatie
- > **Praktijkopleiding preventiemedewerker**
met de juiste kennis en vaardigheden nog beter in uw functie
- > **Bijscholing preventiemedewerker**
verbeter uw eigen aanpak
- > **POWER preventiemedewerker 1**
sneller en slimmer werken
- > **POWER preventiemedewerker 2**
vergoet uw daadkracht en zichtbaarheid

Meer informatie en inschrijven op:

www.arbo-online.nl/opleidingen/preventie

arbo