

Positieve bedrijfsgezondheidszorg (positive occupational health). Een nieuw domein voor de moderne bedrijfsarts?

Willem van Rhenen, Wilmar Schaufeli

De bedrijfsgeneeskunde heeft zich vanaf het begin altijd tot doel gesteld om de arbeidsomstandigheden van de werknemer te verbeteren.¹ Ging het aanvankelijk om het bestrijden van excessen, zoals kinderarbeid, al snel werd de sociale hygiëne onder de arbeiders de focus van de pioniers in de bedrijfsgezondheidszorg, zoals bij Heijermans en Coronel. In de jaren 60 van de vorige eeuw kwam daar meer aandacht voor de ergonomie en de psychologische invloed van het werk op de gezondheid bij. Met de Wet terugdringing ziekteverzuim (1994) kwam de nadruk vooral te liggen op het reduceren van verzuim. Nederland was volgens Lubbers ziek en de introductie van een eigen risicoperiode voor werkgevers tijdens ziekteverzuim en daarmee de opkomst van de commerciële arbo-diensten was een feit.

De genoemde aandachtsvelden voor de bedrijfsgezondheidszorg zijn niet zonder succes gebleven. De arbeidsomstandigheden zijn in Nederland 'goed' te noemen en ook het verzuim lijkt binnen de meeste bedrijven op orde. Een goed moment dus om na te denken over wat wij de 'positieve bedrijfsgezondheidszorg' zouden willen noemen. Een nieuw domein dat ons vakgebied kan versterken.

Deze positieve bedrijfsgezondheidszorg is een afgeleide van de door Martin Seligman geïntro-

SAMENVATTING

De bedrijfsgezondheidszorg heeft zich ontwikkeld van een vak waarin de bedrijfsarts bezig was met het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het reduceren van arbeidsrisico's, naar een vak waarin de relatie arbeid en gezondheid centraal is komen te staan. Sinds de jaren 90 is daar verzuimbegeleiding bijgekomen. Nu de arbeidsomstandigheden en het verzuim in Nederland redelijk op orde lijken, is het tijd om na te denken over een nieuwe benadering door de bedrijfsarts van organisaties en hun werknemers.

Uitgangspunt hierbij zou de 'positieve bedrijfsgezondheidszorg' kunnen zijn, waarin onder andere het Job Demands-Resources model wordt gebruikt. In dit model staan niet alleen stressoren ('demands') centraal, maar ook de (bufferende werking van) energiebronnen ('job resources'). Verder onderzoek in het veld van de bedrijfsgezondheidszorg is echter noodzakelijk om de positieve resultaten van deze positieve aanpak te bevestigen.

duceerde 'positieve psychologie'.² Seligman, voormalig voorzitter van the American Psychological Association, omschreef dit als volgt '*Positive Psychology is the scientific study of optimal human functioning. It aims to discover and promote the factors that allow individuals and communities to thrive*'. Deze visie is gebaseerd op de aanname – waar overigens ook empirische evidentie voor is – dat mensen een betekenisvol en voldaan leven willen leiden, waarbij zij het beste van zichzelf willen ontwikkelen. Hiermee verschoof het accent van onderzoek van bijvoorbeeld negatieve emoties naar positieve emoties en van negatieve persoonskenmerken naar meer positieve persoonskenmerken.

Met het nieuwe begrip 'amplitie'³ is deze positieve benadering van psychologische processen en uitkomsten doorgetrokken naar de arbeids- en gezondheidspsychologie ('positive occupational health psychology'). Amplitie is afkomstig van het Latijnse woord 'amplio', dat 'versterken', 'vergroten' en 'vermeerderen' betekent. Bij amplitie gaat het om positieve op versterking gerichte interventies, en hoe die zich verhouden tot reeds bestaande (preventieve) interventies. Naast alle gevaren en bedreigingen vanuit het werk, worden nu ook de positieve effecten van het werk

Prof.dr. W. van Rhenen is chief medical officer bij ArboNed en hoogleraar aan de Nyenrode Business Universiteit, cluster Human.

Prof.dr. W.B. Schaufeli is senior adviseur Schouten en Nelissen en hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie, Universiteit Utrecht.

CORRESPONDENTIEADRES

E-mail:
Willem.van.Rhenen@arboned.nl

**POSITIEVE BEDRIJFS-
GEZONDHEIDSZORG,
JD-R-MODEL,
BELASTING-
BELASTBAARHEID,
HEALTH IMPAIRMENT,
MOTIVATIONEEL
PROCES.**

bekeken. Bovendien krijgen ook interventies die tot doel hebben om het welbevinden van de werknemers te *bevorderen* extra aandacht. Deze beweging, simpel verwoord als ‘van nul naar plus’ (waar curatie betekent van min naar nul en preventie betekent het handhaven op de nul) wint in de arbeids- en organisatiepsychologie sedert de millenniumwisseling aan terrein.

In analogie met deze beweging zou je kunnen zeggen: ‘Positive *occupational* health is the scientific study of optimal *employee* functioning. It aims to discover and promote the factors that allow *employees* and *organizations* to thrive.’ Doel van de bedrijfsgezondheidszorg is dan niet meer alleen om de negatieve aspecten van werk te verminderen of te voorkomen, maar om de kennis over de positieve aspecten van het werk te onderzoeken en praktisch toe te passen.⁴ Ook blijken positieve kenmerken van werknemers zelf een positief effect te hebben op hun prestaties op de werkplek.⁵

VAN PREVENTIE NAAR AMPLITIE

Arbeidsongeschiktheid kost organisaties, bedrijven en maatschappij heel veel geld. Dit besef is eigenlijk pas gedurende de jaren 90 van de vorige eeuw goed doorgedrongen tot de politiek en de bedrijfsgezondheidszorg.⁶ In Nederland naderde het aantal WAO'ers de magische grens van 1 miljoen.⁷ Daarmee kwam de betaalbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel onder druk te staan. De overheid heeft ingegrepen met wetgeving die directe gevolgen had voor de bedrijfsgezondheidszorg. Zo heeft de Wet terugdringing ziekteverzuim (1994) ervoor gezorgd dat men zich veel nadrukkelijker is gaan richten op tertiaire pre-

ventie: zieke en arbeidsongeschikte werknemers op een goede en snelle manier terugleiden naar het werk. Tertiaire preventie is bedoeld om schadelijke gevolgen van problemen, stoornissen en aandoeningen te beperken. Maar ook de secundaire en primaire preventie komen in deze tijd scherper voor het voetlicht.⁸ Zo verplichtte het Arbeidsomstandighedenbesluit uit 1997 werkgevers om regelmatig een risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) uit te voeren (art. 5.3) en het werk zodanig te organiseren dat dit geen gevaar met zich mee kan brengen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer (art. 5.2). De RIE is een typisch voorbeeld van secundaire preventie waarbij men problemen zo snel als mogelijk wil opsporen om verergering van de situatie te voorkomen. Bij primaire preventie probeert men het probleem juist te voorkomen. Maar zelfs bij de primaire preventie is het geen hoofddoel om de werknemer of de organisatie in zijn kracht te krijgen. Preventie probeert te voorkomen dat er schadelijke of negatieve gevolgen ontstaan. Het op zoek gaan naar factoren en processen die de werknemer en organisatie een stapje vooruit helpen – amplitie – is dan ook een nieuw domein. Deze aandacht voor de mogelijke invloed van positieve psychologische processen op het functioneren van werknemers⁹ heeft geresulteerd in onder andere het Job Demands-Resources model (JD-R-model).¹⁰

HET JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL ALS OPVOLGER VAN HET BELASTING-BELASTBAARHEIDSMODEL?

In 1990 hebben Van Dijk et al.¹¹ een laatste versie gepubliceerd van het model belasting-belastbaarheid, dat tot op heden als basisschema voor de bedrijfsgezondheidszorg functioneert. Het klassieke model, door Burger in 1959 geïntroduceerd,¹² was vooral binnen een ergonomisch kader gepositioneerd en richtte zich in eerste instantie met name op de functionele en energetische belasting van de werknemer. Aan de hand van het model konden uitspraken worden gedaan over de al dan niet adequate (ergonomische) taakbelasting van individuele werknemers. Begrippen zoals mentale belasting en verwerkingsvermogen zijn daar later aan toegevoegd. Eind jaren 80 bleek het klassieke model een te krap keurslijf voor de bedrijfsgezondheidszorg. Allereerst bleek de vooral kwantitatieve benadering van het model niet realistisch. Niet alle belangrijke aspecten waren namelijk te vangen in maat en getal. Een fraai voorbeeld is de individuele gevoeligheid voor gehoorschade als gevolg van blootstelling aan lawaai. Daarnaast ontpop-

- I De huidige bedrijfsgezondheidszorg is te veel gericht op damage control en riskmanagement.
- I In het huidige tijdsgewricht is meer aandacht nodig voor het in de kracht zetten van de werknemer en de organisatie.
- I Het Job Demands-Resources model is een goede opvolger van het belasting-belastbaarheidsmodel en biedt mogelijkheden om werknemer en organisatie niet alleen vanuit ‘demands’ te benaderen maar ook vanuit ‘resources’.
- I Energiebronnen in het werk maken werknemers bevlogen.
- I Bevlogen werknemers hebben een betere (kwalitatieve, financiële en verzuim-) performance dan werknemers die dat niet zijn.

ten zich diverse concurrerende modellen die een geheel andere benadering van de relatie tussen mens en werksituatie beschreven. De verschillende stressmodellen, zoals het Job Demand Control model van Karasek (1979), zijn daar een voorbeeld van. Uiteindelijk gingen verscheidene termen door elkaar lopen. Sommige auteurs gebruikten de term belasting als synoniem voor 'uitwendige belasting', terwijl andere auteurs juist refereerden aan de 'functionele belasting'.

Voldoende argumenten dus om een nieuw model voor te stellen. Kernbegrippen in dat nieuwere model werden 'belastende factoren', 'regelmogelijkheden', 'verwerkingsvermogen', 'belastingsverschijnselen' en 'belastingsgevolgen'. Het nieuwe model had als voordeel dat het veel specifiekere determinanten (belastende factoren i.p.v. belasting) en gevolgen (verschijnselen en gevolgen) kon benoemen. Met name dit laatste maakte het onderscheid tussen korte- en langetermijneffecten inzichtelijk.

Toch is met dit model de nadruk op de negatieve aspecten van het werk blijven bestaan en de manier waarop iemand hier het beste mee kan omgaan. Dit doet echter afbreuk aan het idee dat werk ook een bron van welbevinden en ontplooiing kan zijn. Werk is niet alleen essentieel voor het inkomen, het biedt mogelijkheden voor ontwikkeling en geeft zin aan het leven.¹³

Het is dan ook geen toeval dat kort na de oproep van Seligman om meer aandacht te besteden aan de positieve psychologie, het Job Demands-Resources model is ontwikkeld.^{10,14} Vernieuwend in dit model is het feit dat werkfactoren in twee categorieën worden onderverdeeld, die ieder een eigen specifiek effect op welbevinden en arbeidsprestatie hebben: stressoren ('job demands') en energiebronnen ('job resources'). Voorbeelden van stressoren zijn werkdruk, geestelijke belasting, ruzies op het werk, die in het model van Van Dijk ook wel 'belastende factoren' worden genoemd. Wanneer deze stressoren zich langdurig voordoen en er onvoldoende mogelijkheden zijn tot herstel, ontstaat er een aantasting van de energiereserves met uitputting (burn-out) en/of fysieke klachten tot gevolg. In het JD-R-model wordt dit ook wel het 'health impairment proces' genoemd.

Daarnaast kent het JD-R-model ook een motivationeel proces. Dit veronderstelt dat de aanwezigheid van energiebronnen, zoals sociale steun, taakvariatie, autonomie en feedback, vanwege hun intrinsiek motivationele kwaliteiten zal leiden tot bevolegenheid (work engagement). Daarbij

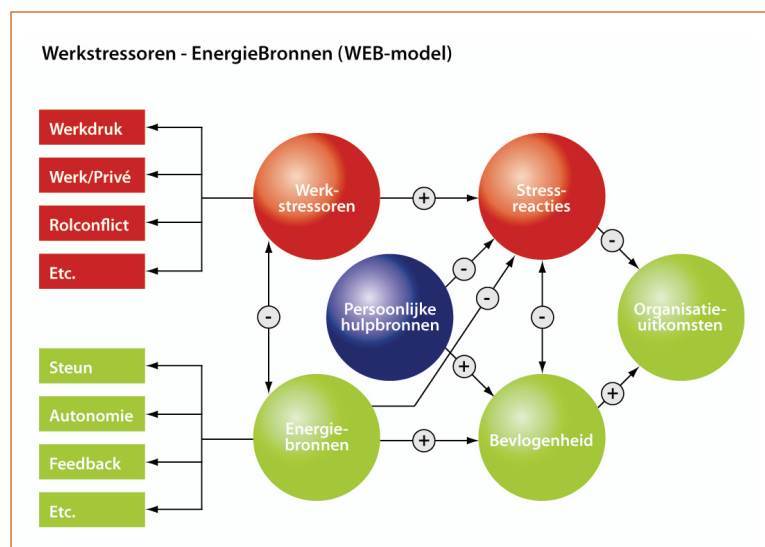
wordt bevolegenheid omschreven als 'een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie'.¹⁵ Hierbij wordt **Vitaliteit** gekenmerkt door een hoog energieniveau waardoor men zich fit voelt, beschikt over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. **Toewijding** heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk roept gevoelens van trots en enthousiasme op. **Absorptie**, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze opgaan in het werk, waarbij het moeilijk is om er zich los van te maken.¹⁶

Het model veronderstelt dus een direct effect van energiebronnen op de bevolegenheid van de werknemer. Daarnaast zijn energiebronnen en stressoren negatief gerelateerd. Wanneer de stressoren hoog zijn zullen er weinig energiebronnen aanwezig zijn, en vice versa (zie figuur 1). Bovendien kunnen de energiebronnen de negatieve invloed van stressoren op burn-out bufferen en daarmee de negatieve uitkomsten compenseren. Omdat het een heuristisch model is, variëren de stressoren en energiebronnen per specifieke werksituatie. Dit heeft als voordeel dat het voor vrijwel elke organisatie en doelgroep inzetbaar is.

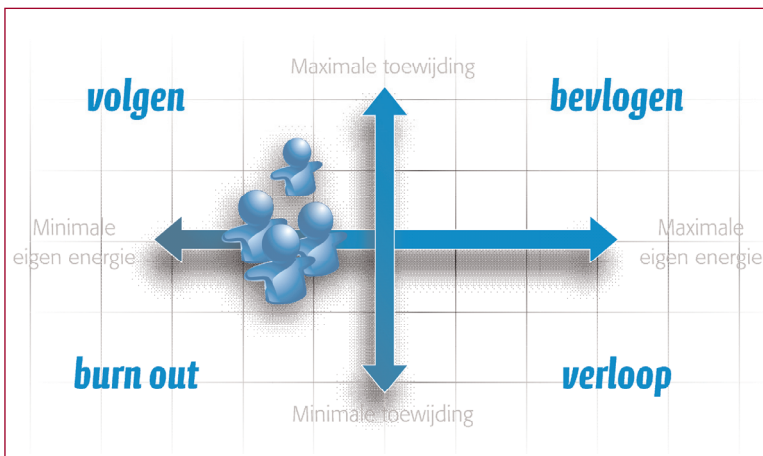
BEVOLOGEN WERKNEMERS HET KERNBEGRIIP VAN DE KOMENDE TIJD?

Als energiebronnen een positief effect hebben op de bevolegenheid van de werknemer, is de vervolgvraag natuurlijk welke voordelen dit met zich meebrengt.

Een bevolegen werknemer is te herkennen aan het hoge energieniveau en de trots op en toewijding aan het werk (figuur 2). Bakker¹⁷ beschrijft waar-



Figuur 1. Het Job Demands-Resources model.



Figuur 2. De bevlogen werknemer; energiek en toegewijd.

om bevlogen werknemers beter presteren dan werknemers die dat niet zijn. Allereerst ervaren bevlogen werknemers vaker positieve emoties zoals blijdschap, geluk en enthousiasme. Deze positieve emoties helpen een werknemer om beter te leren en beter en sneller allerlei vaardigheden te ontwikkelen, en dit hangt op zijn beurt weer samen met een betere prestatie.¹⁸ Daarnaast ervaren bevlogen werknemers een betere psychische en fysieke gezondheid. Bij een goede mentale en fysieke gesteldheid is een werknemer beter in staat om te voldoen aan de gestelde werkdelen en werkeisen die een organisatie stelt. Verder organiseren bevlogen werknemers hun eigen energiebronnen in het werk. Ook hier geldt dat werknemers hierdoor makkelijker voldoen aan de verwachtingen van de organisatie.¹⁹ Tot slot dragen bevlogen medewerkers hun bevologenheid over op andere medewerkers. Door deze 'besmettelijkheid' ligt het voor de hand dat de gezamenlijke arbeidsprestatie verbetert.

Pas de laatste jaren wordt de aanname van een betere arbeidsprestatie bij medewerkers met een hoge bevologenheidscore onderbouwd met wetenschappelijke studies. Halbesleben en Wheeler²⁰ en Schaufeli et al.²¹ beschrijven de positieve relaties met in-role en extra-role prestatie. Harter et al.²² legt een duidelijke relatie tussen bevologenheid en 'business unit performance' en Salanova²³ laat in haar studie onder klanten van restaurants en hotels een duidelijk positief verband zien met klanttevredenheid. Xanthopoulou et al.²⁴ toont bij een studie in een fastfoodketen aan dat bevologenheid voorspellend is voor de dagelijkse (financiële) omzet. Tot slot laat een studie van Schaufeli et al.²⁵ zien dat het ziekteverzuim zowel qua duur als frequentie afnemen bij een toename in bevologenheid. Dit geheel overziend kunnen we dus conclude-

ren dat er op dit moment al redelijk wat aanwijzingen zijn voor een positief verband tussen bevologenheid en arbeidsprestatie, zelfs als het gaat om parameters zoals financiën en ziekteverzuim.

WELKE IMPLICATIES HEEFT HET JD-R-MODEL OP HET HANDELEN VAN DE BEDRIJFSARTS

De bedrijfsarts die werknemers benadert vanuit het JD-R-model, zal een brede visie hebben op de werknemer en de organisatie. Was hij gewend om vooral vanuit klachten en preventie te redeneren en op zoek te gaan naar de bijbehorende stressoren om die waar mogelijk te reduceren, nu zal er meer aandacht moeten zijn voor het positieve functioneren (bevologenheid) en de daarmee samenhangende energiebronnen. Vermoeidheid en de daarmee gerelateerde stress van de individuele werknemer wordt dan niet meer alleen opgelost met stressmanagement,²⁶ maar zal gelinkt moeten worden aan het gebrek aan energiebronnen voor de werknemer. Een licht depressieve werknemer zal dan niet meer met pillen op de been worden geholpen maar de vraag dient zich aan of het werk de laatste tijd überhaupt nog energie geeft of dat het alleen maar energie kost. Met een dergelijke benadering komen ook de wettelijke onderwerpen voor de psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk) wat ons betreft in een ander licht te staan. Seksuele intimidatie en pesten zouden geherformuleerd dienen te worden in termen van respect. Respect door werknemers in de organisatie is door een werkgever makkelijker vorm te geven dan het reduceren van intimidaties, agressie en pesten. Op analoge wijze zou werkdruk geherformuleerd kunnen worden als gebrek aan sociale steun. Veel werk is eigenlijk nooit het probleem, vooral in deze tijd van recessie, maar het wegvallen van sociale steun van collegae of leidinggevende. Werkgevers aanmoedigen om dit (weer) verder op te bouwen kan op meer begrip rekenen dan het aloude advies om de werkdruk te reduceren door minder werk aan te bieden.

BESCHOUWING

Het JD-R-model is ontwikkeld en getest in de arbeids- en organisatiepsychologie. Hoewel het plausibel lijkt dat de uitkomsten ook relevant zijn voor het vakgebied van de bedrijfsgezondheidszorg, zal dit toch verder onderzocht moeten worden.

Doel is om de bedrijfsarts naast de traditionele visie op de verslechtering van de gezondheid ook

een instrument in handen te geven, waarmee hij de positieve, motivationele aspecten in het werk beter kan uitdiepen en hierin kan adviseren. Hiermee krijgt de bedrijfsarts aan het begin van de 21e eeuw een extra profilering die hem kan helpen om werkgevers en werknemers meer in hun kracht te krijgen.

LITERATUUR

1. Spreuwers D. Van fabrieksdokter tot arbo-arts: De geschiedenis van de bedrijfsgezondheidszorg in Nederland. *Groniek* 2000; 33: 203-212.
2. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *Am Psychol* 2000; 55(1): 5-14.
3. Ouweneel E, Schaufeli WB, Le Blanc P. Van preventie naar amplitie: interventies voor optimaal functioneren. *Gedrag Organ* 2009; 22: 118-135.
4. Linley PA, Joseph S, Harrington S, Wood AM. Positive psychology: Past, present and (possible) future. *J Posit Psychol* 2006; 1: 3-16.
5. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *J Manage* 2007; 33: 321-349.
6. Kankaanpää E, Suhonen A, Valtonen H. Promoting prevention with economic arguments – The case of Finnish occupational health services. *BMC Publ Health* 2008; 8: 130.
7. Ridder N de. Wetgeving arbeidsongeschiktheid en reïntegratie: handleiding voor de praktijk. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2004.
8. European Agency for Safety and Health at Work. Economic impact of occupational safety and health in the member states of the European union. Bilbao: EU-OSHA, 1998.
9. Schaufeli WB, Bakker A. Werk en welbevinding. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag Organ* 2001; 5: 229-253.
10. Schaufeli WB, Bakker AB. Bevlagenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag Organ* 2004; 17: 89-112.
11. Dijk FJH van, Dormolen M van, Kompier MAJ, Meijman TF. Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *Tijdschr Soc Geneesk* 1990; 68: 3-10.
12. Burger GCE. De betekenis van kwantitatieve meting en functionele beoordeling van arbeidsbelasting en belastbaarheid voor de praktische bedrijfsarts. *Tijdschr Soc Geneesk* 1959, 37: 377-384.
13. Walburg JA. Mentaal vermogen. Investeren in geluk. Amsterdam: Nieuw Amsterdam, 2008.
14. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *J Appl Psychol* 2001; 86: 499-512.
15. Schaufeli WB, Bakker AB. Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag Organ* 2001; 14: 229-253.
16. Schaufeli WB, Dijkstra P. Bevlagen aan het werk. Zaltbommel: Thema; 2010.
17. Bakker AB. Building engagement in the workplace. In: Burke RJ, Cooper CL (red.), *The peak performing organization*. London: Routledge, 2009, pp. 50-72.
18. Fredrickson BL. Positive emotions and upward spirals in organizations. In: Cameron K, Dutton J, Quinn R (red.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003, pp. 163-175.
19. Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art. *J Manage Psychol* 2007; 22: 309-328.
20. Halbesleben JRB, Wheeler AR. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work Stress* 2008; 22: 242-256.
21. Schaufeli WB, Taris TW, Bakker AB. Dr Jeckyll or Mr Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In: Burke RJ (red.), *Research companion to working time and work addiction*. Cheltenham Glos: Edward Elgar, 2006.
22. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *J Appl Psychol* 2002; 87: 268-279.
23. Salanova M, Agut S, Peiro JM. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *J Appl Psychol* 2005; 90: 1217-1227.
24. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *J Organ Occup Psychol* 2009; 82: 183-200.
25. Schaufeli WB, Bakker AB, Rhenen W van. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *J Organ Behav* 2009, 30: 893-917.
26. Rhenen W van. From stress to engagement. Proefschrift, 2008.

NIEUWS

Arbeidsmarktbeleid

Op 30 september 2010 promoveerde Egbert Jongen aan de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Vrije Universiteit Amsterdam op het proefschrift 'Modelling the impact of labour market policies in the Netherlands'. Nederland scoort sinds het midden van de jaren 90 internationaal gezien goed met een laag niveau van werkloosheid, hoewel een deel wellicht verborgen zit in de regelingen voor arbeidsongeschiktheid en vroegpensioen. Als gekeken wordt naar de stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt, ontstaat een ander beeld. De stromen tussen werk en werkloosheid behoren tot de laagste in de OESO. Dit houdt vermoedelijk verband met de relatief genereuze uitkering tijdens werkloosheid in Nederland, en de stringente ontslagbescherming bij vaste contracten. De relatief hoge uitkeringen verlagen de uitstroom uit de werk-

loosheid, en de stringente ontslagbescherming verlaagt zowel de uitstroom als de instroom. Daarnaast blijken de relatief hoge uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid in Nederland niet samen te gaan met een hoge uitstroom uit de werkloosheid. Een versoering van de WW-uitkering leidt via een lagere werkloosheid tot meer productie. Gunstig, maar de versoering leidt ook tot een groter inkomensverschil tussen werkenden en werklozen. Dit is ongunstig, want een werkloze waardeert een extra euro meer dan een werkende. Uit het onderzoek van Egbert Jongen blijkt dat bij het huidige niveau van de WW-uitkering de beide genoemde factoren in welvaartstermen ongeveer met elkaar in evenwicht zijn. Niet veranderen dus, is zijn advies.

Bron: *Vrije Universiteit Amsterdam, persbericht 28 september 2010*