



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

38E JAARGANG | OKTOBER 2016 | NUMMER 5



SOLK

Ziek zonder ziekte



Nieuwe leidraad:

Praten over **SUÏCIDE**

→ Veilig omgaan met gegevens

→ Overzicht
AD promovendi

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Arbeidsdeskundige worden, maar geen bachelor-opleiding?

Capabel biedt het kortste traject.

Na een capaciteitentest en de pre-masteropleiding, behaal je in 18 maanden je Master SZ èn een erkend arbeidsdeskundig diploma.



Capabel *Hogeschool*

Eerste in sociaal en zorg

Wil je meer weten? Kijk dan op www.capabelhogeschool.nl

6 vragen

Wat boeit Ed Sijtsma (UWV) aan het arbeidsdeskundig vak?

Kijk op pagina 28

Colofon

38e jaargang nummer 5
Oktober 2016

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofredacteur: → Geert Beckers

Redactie → Irma van den Berg, Rekha van Dis, Annet de Grunt Ted Ineke, Agnes Kroes, Anjo van Soest, Diederik Wieman (Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee: → Hans van der Holst (UWV SMZ), Hans Klip (Hans Klip Tekst), Peter Passenier (Schrijven met belof-tes) en Diede Wieman

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → De Beeldredactie, Shutterstock

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie, Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Media Innovation Group

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres:

Oblomov Media
Kerkpad Zuidzijde 22-c
3764 AR Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

MOS, Postbus 1058, 3860 RH Nijkerk
Advertentieacquisitie: Jan van de Vis
Telefoon: 033-247 34 00
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.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

advisie | INHOUD

Coverstory

Ziek zonder ziekte



Serieuze lichamelijke klachten zonder duidelijke medische oorzaak leiden geregeld tot hoofdpijndossiers op het werk. De arbeidsdeskundige kan een belangrijke positieve rol spelen. De basis voor een goede relatie met de werknemer is vertrouwen en vooral duidelijkheid.

6

Praten over suïcide

Bijna iedere arbeidsdeskundige heeft ze weleens in de spreekkamer gehad: cliënten met zelfmoordgedachten. Een regelmatig voorkomend probleem dus, maar dat betekent niet dat iedereen er gemakkelijk over praat. Daarom ligt er nu een leidraad voor de arbeidsdeskundige.



11

En verder...

AD-promovendi presenteren zich	14
Veilig omgaan met gegevens	20
Serie: Rapporteren en argumenten	24
Juridisch	30



De rubriek 'Zwaar werk' besteedt in woord, maar vooral in beeld, aandacht aan mensen met een zwaar beroep.

Aflevering 5: Living statue,
John Hoogenboom

18



Lijstjes

Onlangs las ik in de Metro dat mijn stad Amsterdam op plek 11 staat op een lijst met de meest aantrekkelijke woonsteden in de wereld. Dat was goed nieuws tussen de stroom negatieve berichten die dagelijks voorbij komen. Omdat ik gek ben op lijstjes, ben ik gaan onderzoeken of ons land ook op andere gebieden in 2016 hoog scoort. En wat blijkt, wij doen het bij veel onderwerpen goed. Zo dalen volgens het CBS al jaren de criminaliteitscijfers. Wij staan op plek 20 van de veiligste landen ter wereld. Op het gebied van onderwijs behoren wij tot de 8 beste landen. Op een lijstje met de gelukkigste landen staan wij op nummer 7, tussen Nieuw Zeeland en Canada. Ik ga nog even door: wij staan op plek 8 van de meest gezonde landen. En als het om persvrijheid gaat, staan wij achter Finland zelfs op nummer 2. We zijn ook een van de rijkste landen ter wereld (plek 9). Alleen zijn wij gekelder als voetballand, maar daar hebben we het hier wijselijk niet over.

Als we alle factoren bij elkaar optellen, dan blijkt volgens de Verenigde Naties dat Nederland in de top 5 staat van de beste landen om in te wonen. En toch is er heel veel onvrede in ons land. Populisten maken dankbaar gebruik van de negatieve sentimenten en krijgen veel aanhang. Hoe kan het dat mensen die objectief gezien het goed hebben, zich toch ongelukkig en onveilig voelen en geen vertrouwen in de samenleving hebben? Dit is iets om serieus bij stil te staan. Dergelijke gevoelens kun je niet zo maar wegwuiven met de opmerking dat ze niet moeten klagen en dat 'in veel andere landen de omstandigheden veel slechter zijn.'

In de dagelijkse praktijk krijgen arbeidsdeskundigen ook te maken met mensen die ogenschijnlijk gezond zijn, maar toch kampen met ernstige klachten. Gelukkig is hier veel onderzoek naar gedaan en zijn er methodieken ontwikkeld om deze mensen adequaat te begeleiden. De coverstory is geweid aan mensen die somatisch onvoldoende verklaarde lichamelijke klachten (SOLK) hebben.

Geert Beckers

Druk

Zeker **4 op de 10 (44%)** ZZP'ers werkt zo'n **8 tot 10 uur** per dag. Bovendien is **43,7%** van hen ook **6 tot 7 dagen** per week actief voor het bedrijf. Ondanks de drukke werkweek zitten ZZP'ers vol energie. Vrije tijd is belangrijk, bijvoorbeeld om te besteden met vrienden en/of familie (**91,8%**) of om te gaan sporten (**68,7%**). Vrouwen werken als ZZP'er iets minder vaak meer dan 40 uur per week (**48,1%**) dan mannen doen (**60,4%**). Daar staat wel tegenover dat **70,7%** van de vrouwen nog een huishouden te onderhouden heeft in de vrije tijd, bij de mannen ligt dit aantal minder hoog (**43%**).

(Bron: ZZP Barometer)

Bijsluiter: De Ergonomiegids

Deze maand treft u als commerciële bijlage de Ergonomiegids aan bij AD Visie. Samensteller Health2Work meldde zich naar aanleiding van het NVvA congres over voorzieningen met de vraag of meesturen van het boek mogelijk was. Er worden vaker bijsluiters meegestuurd met AD Visie, maar nooit eerder een naslagwerk van deze omvang. We verwachten dat (een deel) van de lezers van AD Visie interesse heeft voor het boek. Wij hebben als redactie van de AD Visie geen inhoudelijke bemoeienis met het boek. In de lezersenquête, zullen we deze actie evalueren en bekijken of dit voor herhaling vatbaar is.

Miljoenen voor laaggeletterden

Wie de taal niet goed beheerst kan een risico op de werkvloer zijn. Er kan van alles gebeuren wanneer veiligheidsvoorschriften, instructies of gebruiksaanwijzingen niet worden gelezen en opgevolgd. Bovendien zijn laaggeletterden door hun beperkte taalvaardigheid minder productief en hebben ze minder doorgroeimogelijkheden.

Mede hierom steekt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen vijf miljoen euro in lokale en regionale initiatieven om laaggeletterdheid te bestrijden en in taalscholing voor laagtaalvaardige werknemers. Laagdrempelige initiatieven kunnen maximaal € 50.000 subsidie krijgen mits het concrete activiteiten betreft die laag-

geletterdheid voorkomen of tegengaan. Voorwaarde voor subsidie is dat de indiener een derde van het aangevraagde bedrag zelf inlegt. Om dat meer dan de helft van de laaggeletterden in Nederland werk heeft, kunnen ook werkgevers aanspraak maken op maximaal € 50.000 subsidie voor taaltrajecten.

Beeldbank autisme

Leo Kannerhuis Nederland heeft een beeldbank opgezet waarin videomateriaal te vinden is over het onderwerp autisme. De beeldbank is opgesplitst in drie categorieën: kinderen, jongeren en volwassenen. Iedere categorie is vervolgens opgedeeld in thema's als behandeling, onderwijs, vriendschap en relaties, werk en stage.

Meer informatie via www.autismebeeldbank.nl.



Beschut werk: wettelijk verplicht

Gemeenten worden volgend jaar verplicht om mensen die niet in een gewone werkomgeving kunnen werken beschut werk aan te bieden. Sinds de invoering van de Participatiewet krijgen gemeenten geld voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden op de arbeidsmarkt kunnen participeren. Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat het aantal gerealiseerde beschutte werkplekken in gemeenten ver achterblijft bij de verwachtingen. In een brief aan de Tweede Kamer kondigde de staatssecretaris voor de zomer daarom aan gemeenten wettelijk te gaan verplichten beschut werk te organiseren. Daarbij krijgen mensen de mogelijkheid om zelf een advies beschut werk bij UWV aan te vragen.



Kitchen Impossible

Op 30 november gaat bij Net5 'Kitchen Impossible' van start. In de serie stoomt topkok Robert Kranenburg acht stagiaires met een lichamelijke of geestelijke beperking klaar voor een baan in de horeca. De stagiaires hebben verschillende beperkingen zoals Gilles de la Tourette, doofheid of het Syndroom van Down. In vier weken geeft Kranenburg hen de vaardigheden, de ervaring en het vertrouwen dat ze nodig hebben om een baan te krijgen in een van de zwaarste branches. MEE NL en zorgorganisatie Philadelphia werken aan het programma mee.

Werkhervatting van grote waarde bij SOLK

ZIEK zonder ziekte

Serieuze lichamelijke klachten zonder duidelijke medische oorzaak leiden geregeld tot hoofdpijn-dossiers op het werk. De arbeidsdeskundige kan een belangrijke positieve rol spelen. De basis voor een goede relatie met de werknemer is vertrouwen en vooral duidelijkheid.

TEKST | Hans Klip

Is iemand chronisch vermoeid of heeft hij veel pijn zonder dat de huisarts een aandoening kan vinden? Dan hebben we het over somatisch onvoldoende verklaarde lichamelijke klachten (SOLK). Er is becijferd dat 13 procent van de Nederlanders langer dan een half jaar zo'n klacht heeft. In de standaard van het Nederlands Huisartsen Genootschap is deze definitie opgenomen: er is sprake van SOLK als lichamelijke klachten langer dan enkele weken duren en als er bij adequaat medisch onderzoek geen aandoening is gevonden die de klachten voldoende verklaart.

Zorgvuldig

Volgens de in SOLK gespecialiseerde psychologe Astrid te Koppele stellen huisartsen zeer zorgvuldig vast of mensen hiervan last hebben. "Zij sluiten alle andere

mogelijkheden uit: eerst een lichamelijke aandoening, daarna psychiatrische aandoeningen en tot slot somatoforme stoornissen. Pas als deze niet of onvoldoende

iemands lichamelijke klachten verklaren, spreken we van SOLK. Dit zorgt dikwijls voor frequent en langdurig verzuim.”

Dat het om een zeer serieus probleem gaat, beaamt Rob Hoedeman, bedrijfsarts bij ArboNed. “De re-integratie van een werknemer duurt bij SOLK langer dan bij andere klachten. Ik heb hiernaar promotieonderzoek gedaan. Daaruit blijkt dat 15 procent van de werknemers die langdurig verzuimen, 78 dagen langer verzuimt door onverklaarde lichamelijke klachten.” Werknemers met zulke klachten lopen relatief veel risico om niet terug te keren in de eigen functie, stelt zelfstandig arbeidsdeskundige en therapeute Margreeth Bakx. “Ook kunnen zij een tweedespoortraject bij een andere werkgever vaak niet volbrengen. De werknemers krijgen zo een flinke achterstand op de arbeidsmarkt.”

Jan Verhoeven, directeur van het in werkhervatting gespecialiseerde bureau Condite, vertelt dat SOLK niet iets specifiek voor westerse landen is. “SOLK komt in alle culturen veel voor, ook in niet-westerse culturen. Maar het verschilt wel sterk hoe daarmee wordt omgegaan. In ons land is het medische model leidend. De houding is: laat uitzoeken waar je klachten vandaan komen en doe het rustig aan zolang het probleem nog niet is opgelost. De behandeling is sterk gericht op het wegnemen van klachten. Dat werkt contraproductief.”

Rampdenken

Is het verdwijnen van klachten bij SOLK een voorwaarde voor de hervatting van het functioneren? Dan werkt dat volgens Verhoeven vaak invaliderend. “Werkhervatting is dan ook veelal een belangrijke voorwaarde voor het terugdringen van beperkingen. Wij weten niet precies wat de oorzaken van SOLK zijn, maar we weten wel wat eraan gedaan kan worden. Functioneer zo gewoon mogelijk! Overbelasting kan klachten verergeren maar onderbelasting ook. Wat iemand wil doen ondanks zijn klachten, moet voorop staan.”

Te Koppele valt hem bij. “Mensen die ik behandel, lijden vaak aan rampdenken: werken is nu schadelijk voor mij. Het heeft juist een positief effect wanneer je je leuke werk blijft doen.” Volgens Jerry Spanjer, verzekeringsarts en docent bij UWV, komt het in de praktijk nog niet zo vaak voor dat iemand doorgaat en daarbij de pijn accepteert. “Rust roest, weten we van andere lichamelijke klachten. Dat principe blijkt bij SOLK nog niet helemaal ingeburgerd.”

Bakx benadert SOLK als een ‘functionele overlevings-



GZ-psychologe Astrid te Koppele heeft de eigen praktijk Working Solutions in Utrecht. Zij verzorgt samen met Hoedeman de training ‘SOLK en aanpak somatisatie’ bij NSPOH en is docent bij de opleiding Master Fysiotherapie van Hogeschool Utrecht.



Jan Verhoeven is zowel psycholoog als fysio- en manueel therapeut. Hij is eigenaar en directeur van Condite. Dit landelijk werkende bureau is gespecialiseerd in de begeleiding van langdurig zieke werknemers naar werkhervatting.



Jerry Spanjer is verzekeringsarts, onderzoeker en docent bij UWV. Hij geeft de helft van zijn tijd les aan verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen over onder meer de beoordeling van SOLK.

strategie’. De vaak onbewuste patronen en strategieën om met kleine en grote gebeurtenissen in het leven om te gaan, werken niet meer. “Juist het functioneren op het werk brengt belemmeringen aan het licht”, zegt Bakx. “Dat levert nuttige leermomenten op. Daarom is de terugkeer naar werk van grote therapeutische waarde. Dan moet wel de nadruk liggen op wat iemand kan en zijn kerncompetenties en valkuilen.” Bakx past een zeer laagdrempelige en praktische behandeling van SOLK toe. “Ik ben erg van simpel. Dat geeft mijn cliënten veel motivatie om aan zichzelf te werken.”

Te Koppele vindt dat de beleving van de werknemer het uitgangspunt voor een behandelaar moet zijn. Zij noemt dat ‘niet invullen voor een ander’, ludiek afgekort als NIVEA. “Het is heel simpel: je kunt geen gedachten lezen. Stel samen realistische doelen op en stimuleer de assertiviteit van de werknemer. Je moet zowel naast als boven de werknemer staan. De kunst is om beide te integreren in je eigen werkwijze.” Te Koppele hanteert SCEGS als aanpak. Deze letters staan voor somatisch, cognities, emoties, gedrag en sociaal. “SCEGS wordt gebruikt door huisartsen, bedrijfsartsen en fysiotherapeuten. Het is een heel goed model om naast de patiënt te staan en de klachten te analyseren. Je stelt iemand allerlei vragen. Bijvoorbeeld bij cognities: wat is de ergste diagnose waar u bang voor bent? Of bij sociaal: hoe reageren uw leidinggevende en collega’s?”

Judo

In juni hield Te Koppele een presentatie tijdens een speciale bijeenkomst over SOLK van de regio West van de NVvA. Zij merkte dat arbeidsdeskundigen behoefte hebben aan meer tools bij SOLK. “Het uitsluiten van de medische diagnose is voor hen een lastig punt. Zij vonden SCEGS een heel mooie manier om daarmee om te gaan. De begeleiding bij SOLK beschouw ik een beetje als judo. Je moet meeveren en geruststellen, anders ben je iemand zo kwijt.”

Volgens Hoedeman is het SCEGS-model een goede methode om de vertaalslag naar een re-integratieplan te maken. Hij noemt ook het principe van ‘stepped care’. “Doe de interventie die het meest effectief zal zijn. Start met een behandeling die het minst intensief is. Werkt dit niet, dan ga je een stap hoger en kom je bij een multidisciplinaire behandeling terecht.”

Wanneer Bakx bij de intake een cliënt interviewt, gebruikt ze meestal het psychologisch re-integratiemo-





“Het doel is dat iemand 24/7 anders met zijn probleem omgaat”

del van Lancée. Zij maakt daarnaast een analyse op basis van SCEGS. “Hiermee breng ik praktisch in kaart wat de klachten en problemen zijn en wat de kern is waarom iemand uitvalt. Je kunt als arbeidsdeskundige deze analyse opstellen, als je daarvoor training hebt gehad.”

Stapsgewijs

Bij Condite duurt een traject in de begeleiding naar werkherhating ongeveer vier à vijf maanden. Het traject bestaat uit twee intakegesprekken, zes begeleidingsgesprekken en coaching per mail en telefoon. Jan Verhoeven licht toe: “Het doel is dat iemand 24/7 anders met zijn probleem omgaat. De cliënt krijgt heel veel informatie en tips over onder andere meer bewegen, leren ontspannen, anders slapen en de beste opbouw van zijn werkzaamheden. Het principe is ‘graded activity’.

Stapsgewijs wordt de belasting opgevoerd. Wij laten iemand met rustige werkzaamheden beginnen maar adviseren wel om later echt fysiek actief te zijn, ook al doet dat veel pijn. We vertellen ook eerlijk: ga ervan uit dat je klachten eerst zullen toenemen.”

Hoe reageren leidinggevenden en collega's eigenlijk op een medewerker met 'vage' lichamelijke klachten? “Leidinggevenden worstelen er vaak mee”, zegt Verhoeven. “En bij collega's zijn er gechargeerd gesteld twee groepen. Volgens de ene moet de werknemer een schop onder zijn kont krijgen. Deze groep vindt het vervolgens prima als hij niet op zijn werk terugkeert. De andere groep stimuleert de medewerker juist in het vermijden van pijn.”

Hoedeman uit zich in voorzichtiger bewoordingen. Volgens hem moet de bedrijfsarts de leidinggevende goed voorlichten en geen overdreven verwachtingen over het herstel wekken. “Je moet vroeg beginnen met het



De
kennis
over

**SOLK
schiet
te kort**

meenemen van de leidinggevenden. Meestal valt hun reactie wel mee. Zij hebben vaak een goede intuïtie, al weten ze misschien niet precies wat er aan de hand is.”

Urenbeperking

Spanjer heeft recent de beoordeling van de urenbeperking bij SOLK onderzocht. Volgens hem zijn er grote verschillen tussen verzekeringsartsen. “De arbeidsdeskundigen krijgen wel te maken met de gevolgen ervan. Bijvoorbeeld als de verzekeringsarts oordeelt dat iemand de hele dag kan werken, maar dit in de praktijk door SOLK gerelateerde problemen een illusie is. Dat aspect mag je niet meenemen bij de WIA-beoordeling, maar is wel een groot probleem voor re-integratie. Uit onderzoek blijkt dat de meeste mensen met SOLK niet hele dagen kunnen werken.”

Communicatie

Voor een zo snel mogelijke behandeling van een werknemer is het essentieel dat de bedrijfsarts de poort bemant, aldus Te Koppele. “De verzuimcoördinator van de arbodienst is niet de juiste persoon. De werknemer zal vanwege het medische beroepsgeheim veel meer

In Nederland heeft **13%** van de bevolking langer dan een half jaar last van SOLK

aan de bedrijfsarts vertellen. De bedrijfsarts kan ook aan de leidinggevende de ernst van de klacht duidelijk maken. Communicatie is zo belangrijk!”

Rob Hoedeman noemt de samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige als een aandachtspunt. “Ik werk veel samen met arbeidsdeskundigen. We vullen elkaar goed aan. Ik begeleid als bedrijfsarts het proces, terwijl de arbeidsdeskundige de vertaalslag naar een terugkeerplan met passende arbeid maakt. Zeker bij SOLK is het zaak dat alle kanten goed worden gedekt. De arbeidsdeskundige heeft een beter beeld van hoe het er op de werkvloer uit ziet dan ik.” Hoedeman wijst er nog op dat de diagnose SOLK eigenlijk nooit in een WIA-dossier voorkomt. “Daarom is het belangrijk om het SOLK-patroon en een bestaand ziektebeeld grondig te motiveren. Je moet goed laten zien waarom dit een blijvende beperking oplevert. Dan accepteert UWV het.”

Sleutelwoord

Communicatie is een woord dat ook Margreeth Bakx benadrukt. Volgens haar heeft de rol van de arbeidsdeskundige een meerwaarde, omdat deze handreikingen kan bieden aan werkgever en werknemer. “Communicatie is hierbij het sleutelwoord. Ga de dialoog aan met alle partijen. De basis voor een goede relatie tussen werknemer en arbeidsdeskundige is vertrouwen en vooral duidelijkheid, zonder dat de arbeidsdeskundige zijn zakelijke afstand verliest of in de rol van therapeut valt.” Voor de arbeidsdeskundige die zich met re-integratie bezighoudt, heeft Bakx deze tips: “Luister goed naar metaforen die iemand gebruikt of stel specifieke vragen over hoe iemand bepaalde situaties heeft ervaren. Vraag hoe iemand over klachten denkt. Wees hierbij niet bang om ook naar emoties te vragen.”

Participatiegericht

Spanjer geeft veel les aan arbeidsdeskundigen van UWV over het onderwerp: hoe voer je een goed gesprek met een cliënt over SOLK? Hij vertelt dan over het participatiegericht interview. “Je brengt hierbij waardevrij alles in kaart. Het gesprek gaat absoluut niet over ziektes. Je moet als arbeidsdeskundige niet denken in klachten,



Margreeth Bakx heeft als behandelster 25 jaar ervaring in de eerstelijnszorg. In 2015 heeft zij de opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. Bakx wil een brug slaan tussen enerzijds de medische en paramedische wereld en anderzijds de zakelijke dienstverlening.



Rob Hoedeman werkt al ruim 22 jaar als bedrijfsarts bij ArboNed. Hij is in 2010 gepromoveerd op het onderwerp van SOLK en verzuim aan de Rijksuniversiteit Groningen. Rob Hoedeman is medeopsteller van de multidisciplinaire richtlijn over SOLK.

maar in beperkingen. Vraag bijvoorbeeld aan de cliënt: je kunt nog maar twee kilo tillen, wat voor werk kun je dan nog doen?”

Het is belangrijk dat de arbeidsdeskundige helemaal openstaat voor de cliënt, voegt Spanjer eraan toe. “Laat hem heel uitgebreid over zijn beperkingen vertellen. Kom pas op het eind met de vraag: wat zijn je mogelijkheden?”

Waardevol

Onderschat niet wat voor een belangrijke rol de arbeidsdeskundige kan spelen, stelt Jan Verhoeven. “De vraag is: hoe kun je zo’n grensverleggende aanpak kiezen dat de beperkingen die iemand ervaart, verdwijnen? Helaas heeft de arbeidsdeskundige weinig of geen mogelijkheden voor overleg met de huisarts en therapeut. Veel meer afstemming is wenselijk. Ook schiet de kennis van arbeidsdeskundigen over SOLK tekort. Dat geldt echter ook voor veel huisartsen en psychiaters. Overigens kunnen arbeidsdeskundigen gewoon overleggen met (bedrijfs)artsen en therapeuten, zolang dit niet in strijd is met het medisch beroepsgeheim.” Astrid te Koppele vindt het arbeidsdeskundig onderzoek na een jaar ziekte van cruciaal belang. “Dat voorkomt dat iemand blijft aanmodderen. De vraag is: wat is nu haalbaar? Heel waardevol!”

MEER WETEN?

Een goed startpunt zijn twee belangrijke richtlijnen in Nederland: de multidisciplinaire richtlijn Somatisch onvoldoende verklaarde lichamelijke klachten en somatoforme stoornissen (uitgegeven door het Trimbos-instituut) en de standaard Somatisch onvoldoende verklaarde lichamelijke klachten van het Nederlands Huisartsen Genootschap.

Interessante websites zijn:

- www.solk.nl
- www.thuisarts.nl
- www.mensense.nl/solk.html



NAH

reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: www.nah-reintegratie.nl

e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517

NIEUW



NEWTRAL 2

ERGONOMISCHE MUIS

*"Een betere manier
van werken"*

Ergonomische RSI Preventie Muis:

- met afneembare pols- en handpalm ondersteuning;
- voorkomt polskrommingen;
- verlaagt de spierspanning;
- is ook geschikt voor precisiewerk;
- is wetenschappelijk onderzocht.



De Newtral 2 is verkrijgbaar in de
maten Small / Medium
en Large, bedraad en draadloos.

Probeer nu 15 dagen gratis
en ervaar het verschil.

TEST & match[®]

www.backshop.nl

BACKSHOP™

ENJOY ERGONOMICS

010 - 470 26 11 • info@backshop.nl
Vareseweg 43 • 3047 AT Rotterdam



REGIE OP GELDSTROMEN
SOCIALE ZEKERHEID

geaccrediteerd
door Hobéon

Regie op Verzuim:

dé studie voor
arbeidsdeskundigen

Met Regie op Verzuim krijgt u in relatief korte
tijd inzicht in de geldstromen sociale zekerheid.
Uniek is de uitgebreide behandeling van alle
financieel-juridische aspecten die bij verzuim
en arbeidsongeschiktheid een rol spelen.
Deze kennis is niet alleen belangrijk voor de
werkgever, maar zeker ook voor de werknemer.

**Regie op Verzuim is door Hobéon als
bij- of nascholingsactiviteit gewaardeerd
met zes punten.**

Kijk voor meer informatie op

www.cs-opleidingen.nl

EEN INTERESSANTE CURSUS volgt u bij het Instituut voor Arbeidsrecht & HRM

Onderstaande cursussen zijn
erkend door Hobéon SKO:

-  Zieke werknemer
-  Arbeidsconflicten en ziekte
-  Arbeidsrecht voor artsen en arbeids-
deskundigen
-  Wet Modernisering Ziektewet
-  Ambtenarenrecht voor bedrijfsartsen
en arbeidsdeskundigen

KIJK VOOR MEER INFORMATIE OP
www.instituutvoorarbeidsrecht.nl



INSTITUUT VOOR ARBEIDSRECHT & HRM

F.A. Molijnlaan 131 • 8071 AE Nunspeet • 085 - 1119360

Praten over SUÏCIDE

Bijna iedere arbeidsdeskundige heeft ze weleens in de spreekkamer gehad: cliënten met suïcidale gedachten. Een regelmatig voorkomend probleem dus, maar dat betekent niet dat iedereen er gemakkelijk over praat. Daarom ligt er nu een leidraad.

TEKST | Peter Passenier





Fred Scholte:
"Mensen met een
arbeidsongeschied-
heidsuitkering zijn
een risicogroep"

Het was jaren geleden, maar Fred Scholte kan zich die ene cliënt nog steeds herinneren. "Het was een jongedame van Hindoestaanse afkomst. Ze leed aan rugklachten en wilde daarvoor een Wajong-uitkering – iets waar ze hoogstwaarschijnlijk niet voor in aanmerking kwam. Wat me opviel, was niet haar rug, maar haar gewicht: ze was echt graatmager. Ik kreeg de indruk dat ze bezig was om zichzelf uit te hongeren."

Had Scholte bij haar moeten beginnen over eventuele zelfmoordgedachten? Een gewetensvraag, vindt hij. "Nu zou ik het onderwerp zeker aanroeren. Toen deed ik dat niet, en dat kwam omdat ze erg gesloten was, nauwelijks benaderbaar. Bovendien wist ik niet zoveel van het

onderwerp als nu. Ik zou toen veel aan de leidraad hebben gehad."

Leidraad

De leidraad waar Fred Scholte aan refereert, heeft hij samen met een werkgroep opgesteld en heet 'Wat te doen bij signalen van suïcidaal gedrag?' Een leidraad voor arbeidsdeskundigen en volgens Scholte zelf is het een noodzakelijk document. "Het aantal zelfmoorden in Nederland ligt vele malen hoger dan het aantal verkeersslachtoffers: zo'n 1800 per jaar. Dat zijn er vijf per dag. En bijna tien keer zoveel mensen doen een zelfmoordpoging: 16.000 per jaar. Het tragische is: als je eenmaal een poging hebt gedaan, is de kans op herhaling groot." Er is nog een grote risicogroep: mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. En dus is het geen wonder dat de problematiek regelmatig terugkomt in de spreekkamers van arbeidsdeskundigen. "Leden van onze werkgroep hebben veel van hen geïnterviewd", zegt Scholte. "En bijna allemaal hadden ze wel een cliënt met zelfmoordgedachten gesproken. Ikzelf kan me een opmerking herinneren van een voormalig kamergenoot, ook een arbeidsdeskundige. Die had net een gesprek gehad en ze vertelde me: 'Ik ben benieuwd of ik die over twee weken nog terugzie.'"

Taboe

Maar hier stuiten we op een probleem. Want arbeidsdeskundigen delen die ervaring misschien wel met hun directe kamergenoot, maar niet zo snel met anderen. En belangrijker nog: ze praten er ook niet snel over met de cliënt zelf. "Ik heb meerdere redenen gehoord om er niet over te beginnen", zegt Scholte. "Zo wordt het probleem vaak gebagatelliseerd. Arbeidsdeskundigen zeggen – ten onrechte – dat het niet vaak voorkomt. Anderen vermijden het onderwerp uit angst: het zou de cliënt op ideeën kunnen brengen. Terwijl dit niet waar hoeft te zijn. Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat praten over zelfmoordgedachten de kans dat je ze uitvoert, niet vergroot."

Dan nog, veel arbeidsdeskundigen zullen praten over zelfmoord niet zien als hun taak. "Dat is inderdaad een argument dat ik vaak heb gehoord", zegt Scholte. "Dit is niet aan ons: het is een medisch verhaal. Maar zelfmoordgedachten ontstaan lang niet altijd door medische oorzaken. Vaak gaat het om mensen die in een echtscheiding liggen, die vluchten in alcohol en hun schulden torenhoog zien oplopen. Jij kunt de eerste zijn

LEIDRAAD EN HULPLIJNEN

De leidraad is bestemd voor arbeidsdeskundigen van UWV. Omdat er ook van buitenaf belangstelling is, heeft het Centraal Expertise Centrum de informatie doorgestuurd aan brancheorganisatie OVAL.

De leidraad biedt een lijst van signalen die op suïcidaliteit kunnen duiden. Bijvoorbeeld als de cliënt:

- voortdurend piekert over zijn problemen, vele uren per dag,
- geen doelen meer heeft,
- denkt dat het voor anderen beter is als hij er niet meer is,
- zichzelf verwaarloost,
- slecht slaapt,
- zich isoleert,
- waardevolle bezittingen weggeeft,
- roekeloos gedrag vertoont,
- (bij frequent contact) plotseling wisselt van stemming, bijvoorbeeld van zwaarmoedig naar opgewekt.

Via WWW.113ONLINE.NL en 0900-0113 kunnen mensen met zelfmoordgedachten kosteloos en anoniem praten of chatten met een van de vrijwilligers. Ook kunnen ze kiezen voor een kortdurende onlinetherapie via chat of e-mail bij een psycholoog.

"Die samenwerking tussen vrijwilligers en psychologen is uniek", zegt woordvoerder Anke Wammes. "Onze vrijwilligers hebben allemaal een intensieve training ondergaan, en als ze er tijdens een gesprek niet uitkomen, kunnen ze de hulpvrager altijd doorverbinden met de professionele achterwacht. Ze zullen cliënten ook altijd aanraden om contact op te nemen met de huisarts."

De belangstelling is groot en groeiende. "We krijgen zo'n 20.000 tot 25.000 hulpvragen per jaar", zegt Wammes. "En het aantal mensen dat op onze site de zelftest uitvoert, ligt nog veel hoger. Je ziet bovendien dat deze aantallen nog groeien nadat we aandacht hebben gehad in de media. Dan melden zich ook meer vrijwilligers. Nu al hebben we er zo'n 150."

TABOE

Praten over zelfmoord, het is lastig. En niet alleen voor arbeidsdeskundigen. Vraag het bijvoorbeeld aan Marion Ferber, de oprichter van Programma SuNa bij de GGD, voor suïcidale jongeren tussen 12 en 27 jaar. "Ik heb meegeemaakt dat een zwaar depressieve jongedame een gesprek had met een arts. Die man heeft werkelijk alles benoemd, behalve eventuele zelfmoordgedachten: daar praatte hij omheen. Een collega van hem schoot bij een andere gelegenheid helemaal door naar het andere uiterste. Hij wilde controleren of

ze geprobeerd had haar polsen open te snijden. Ik zat erbij, maar ik was te verbijsterd om iets te zeggen." Zelfs bij psychologen en psychiaters is er af en toe ruimte voor verbetering. "Een van die jongeren zei op een dag tegen me dat haar therapeut haar niet aardig vond. "Want hij kijkt me nooit aan." Wat bleek? Tijdens het gesprek had die man alleen aandacht voor het beeldscherm waar hij zijn gegevens invoerde. Toen ik hem vertelde dat het voor zulke cliënten belangrijk was om af en toe oogcontact te krijgen, was dat voor hem echt... een



eyeopener. Dan vraag ik me af: krijgen ze dat niet bij hun opleiding?"

met wie ze daarover kunnen praten. Nee, je moet niet op de stoel gaan zitten van de therapeut. Maar je kunt mensen wel attenderen op het feit dat ze gebruik kunnen maken van hulpverlening, bijvoorbeeld 1130Online" (zie kader).

Sterker nog, volgens Scholte raken suïcidale gedachten vaak de kern van het arbeidskundige werk. "Sommigen van die cliënten zijn echt de hele dag maar met één ding bezig: die zelfmoordgedachten. Oké, misschien zijn hun klachten niet ernstig genoeg voor een uitkering, maar denk je werkelijk dat die mensen nog bezig zijn met werk zoeken? En denk je dat ze op een eventuele werkplek goed zouden functioneren? Dus je kunt je afvragen of het zinvol is om hen te gaan pushen. Misschien is het beter om ze wat tijd te geven voor henzelf, en ze de weg omhoog te wijzen."

Misbruik

Maar Scholte geeft het toe: sommige cliënten maken hier misbruik van. "Wat doe je als iemand zegt: als u mijn uitkering niet verlengt, maak ik er een einde aan? Dan wordt het lastig, dan moet je afgaan op je gevoel. Is zo iemand oprecht of niet? Als je denkt dat dat niet zo is, ga dan te rade bij de leidraad. Daar staan een paar mogelijke reacties, die je uiteraard kunt omzetten in je eigen woorden. Bijvoorbeeld: 'Ik krijg het gevoel dat u met zelfmoord dreigt om mij onder druk te zetten. Is dat ook zo? Ik vind dat erg onplezierig.'

Het onderwerp wordt vaak uit angst vermeden



ERVARINGSDESKUNDIGE

Daphne, een 25-jarige verpleegkundige: "Zolang als ik het me kan herinneren, waren er thuis problemen. Mijn moeder was aan de drank en mijn vader werkte te hard om oog te hebben voor ons. De verzorging van mijn broertjes, dat was een taak voor mij, en mentaal kon ik dat niet aan. Nee, een zelfmoordpoging heb ik nooit gedaan, maar ik had wel suïcidale gedachten. Regelmatig ging ik midden in de nacht naar het station. Op een dag vroeg een van de docenten of ik even bij haar kwam zitten. Want op school was ik altijd heel extravert en luidruchtig, maar zij keek daar dwars doorheen. Ze vroeg me: 'Daphne, beschadig jij jezelf?' Dat was inderdaad waar: iedere keer als ik in mezelf had gesneden, voelde dat als een soort triomf. Maar mijn grootste angst was altijd dat mensen daar achter zouden komen. Dus toen iemand er opeens naar vroeg, kon ik geen woord uitbrengen. Ik stond op en liep weg. Het heeft heel lang geduurd voor ik mijn verhaal wél kon vertellen. Sterker nog, het duurde een tijdje voor die docent mij kon overhalen om met iemand te gaan praten. En ook tijdens die gesprekken was ik vooral vast van plan om niets los te laten. Pas na een mislukte relatie in het buitenland, zag ik zelf in dat ik hulp moest zoeken.

Nu kan ik open over mijn gevoelens praten. Maar dat komt niet door een therapeut, maar door mijn nieuwe vriend, met wie ik binnenkort ga trouwen."

Promotieplaatsen voor arbeidsdeskundigen:

Vak en wetenschap met elkaar verbinden

Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum maakt onder andere promotieonderzoek mogelijk voor arbeidsdeskundigen. Het is een van de manieren om wetenschappelijke kennis en arbeidsdeskundig handelen met elkaar te verbinden en bewijskracht rondom het vak te ontwikkelen. "Arbeidsdeskundigen die promotieonderzoek doen kunnen vanuit hun eigen praktijk de link leggen met de wetenschap", zegt AKC-directeur Tjeerd Hulsman.

TEKST | Diederik Wieman



Op dit moment zijn er vier arbeidsdeskundigen bezig met hun promotieonderzoek. Drie promotieplaatsen worden mogelijk gemaakt

door het AKC, de vierde door het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde, KCVG.

Tjeerd Hulsman: "De promotieplaatsen zijn een uitgelezen kans om het vak te verbinden met de wetenschap en de wetenschap met

het vak." Een voordeel is dat deze arbeidsdeskundigen voeling hebben met de dagelijkse praktijk. Daarnaast is de verwachting dat zij beter in staat zijn om de opgedane wetenschappelijke kennis naar de praktijk te vertalen. "Het toepassen van richtlijnen en kennis is vaak lastig, omdat de praktijk soms net even anders werkt. Ik verwacht dat de resultaten van hun onderzoek de doelgroep makkelijker zullen bereiken."

PROMOTIEPLAATS HAN

Dit jaar is Shirley Oomens benoemd tot bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Binnen het lectoraat, ingesteld door instituut GAK, is tevens plek voor een promovendus en een ervaren onderzoeker (totaal 1,4 fte). Shirley Oomens zou het mooi vinden als de promotieplaats door een arbeidsdeskundige wordt ingenomen. Werving van onderzoekers zal plaatsvinden in 2017 nadat het onderzoeksprogramma voor het lectoraat afgerond is.

Sneller en duurzaam aan het werk

Naam: Kor Brongers

Studeerde: A&O sociologie (RUG) en A&O psychologie (OU)

Werkt als: Stafarbeidsdeskundige bij UWV

Promoveert op: Integrale participatierichte dienstverlening voor klanten met meervoudige problematiek aan het UMCG
Promoveert naar verwachting eind 2017

van het UMCG of ik niet door wilde gaan en promoveren. Als het me niet gevraagd was, had ik er zelf misschien niet eens aan gedacht. Haar vraag creëerde een wens bij mij."

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

"Ik heb overlegd met diverse partijen om te kijken welke onderwerpen mij aanspreken en welke binnen het AKC en UWV passen, want het moet wel een win-winsituatie zijn. Het promotieonderzoek bestaat uit meerdere deelprojecten, maar het draait om hoe je mensen met meervoudige problematiek

op een andere manier kunt begeleiden naar re-integratie en participatie. Ik denk dat je daarbij vooral uit moet gaan van de eigen kracht van mensen. Wat kunnen mensen zelf en hoe beleven ze het zelf."

Wat hoop je dat het gaat opleveren?

"Als deelproject heb ik een training ontwikkeld voor arbeidsdeskundigen. Op dit moment loopt een effectstudie waarin wordt vergeleken of door mij getrainde arbeidsdeskundigen op klantniveau andere resultaten boeken dan niet-getrainde arbeidsdeskundigen.



Waarom koos je voor een promotietraject?

"Ik heb mijn studie naast mijn werk gedaan, aan de Open Universiteit. Toen ik afgestudeerd was vroeg Sandra Brouwer

Sancties met leereffect

Naam: Ilonka Eekhoudt

Studeerde: Sociaaleconomische Geschiedenis (Leiden)

Werkt als: Arbeidsdeskundige bezwaar en beroep bij UWV

Promoveert op: Loonsancties en werkgeversgedrag aan Tilburg University

Promoveert naar verwachting in 2018/2019



Waarom koos je voor een promotietraject?

"Om te zien wat ik nog wilde heb ik een sabbatical genomen. Wat zijn mijn dromen, wil ik misschien nog iets heel anders? Ik had in die tijd ook een gesprek met Tjeerd Hulsman over de academisering van het arbeidsdeskundig vak. Toen dacht ik: misschien is dit toch een kans om de stap alsnog te maken. Promoveren was altijd een wens van mij. Een gesprek met Fred Scholte gaf de doorslag."

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

"Ik ben zelf met een promotievoorstel

gekomen. Een onderwerp waar ik in mijn dagelijks werk veel mee te maken heb: loonsancties. Binnen UWV is al veel onderzoek gedaan, maar dat was altijd gericht op het werk van de arbeidsdeskundigen. Er is echter weinig bekend over wat sancties met een werkgever doen. Op hoorzittingen kom ik zoveel emotie, frustratie en boosheid tegen bij werkgevers. Waar zit dat in, waar gaat het mis? Waarom doet een werkgever wat hij doet als het om re-integratie gaat? Is de loonsanctie na de RIV-toets een prikkel die leidt tot re-integratieactiviteiten van de werkgever? Leidt de onderbouwing van de sanctie tot een leereffect bij de werkgever? Dat zijn vragen waarop ik antwoord zoek."

Wat hoop je dat het gaat opleveren?

"Het promotieonderzoek moet leiden tot beter onderbouwde, goed beargumenteerde sancties die op meer begrip van de werkgever kunnen rekenen. Wellicht dat het uitmond in een leidraad."

Wat brengt het jezelf?

"Je haalt je academische vaardigheden weer op en ik vind het leuk om de kennis met collega's te delen op expertmeetings,

congressen of academiseringsdagen. Ik leer er enorm veel van en hoop door kennis uit te dragen het vak een boost te kunnen geven."



Ilonka Eekhoudt

Zou je het anderen aanraden?

"Dat hangt natuurlijk erg van de persoon af. Je moet een academische achtergrond hebben en verder moet je nieuwsgierig zijn, iets heel graag willen weten, doorzettingsvermogen hebben. Steeds die volgende stap willen maken. Voor arbeidsdeskundigen die mee willen werken aan inhoudelijke verdieping van het vak, is het een aanrader."

Ik hoop en verwacht dat het positief werkt op de participatie. Wanneer je uitgaat van de kracht en ideeën van mensen zelf, zijn ze gemotiveerder, gaan ze sneller aan het werk en zal de plaatsing ook duurzamer zijn. Het werk van de arbeidsdeskundige wordt aantrekkelijker. Het is toch leuker om met de dromen en wensen van mensen bezig te zijn dan met boetes en maatregelen?"

Wat brengt de promotie jou persoonlijk?

"Je ontwikkelt je zelf enorm. Naast mijn gewone werk bij UWV ben ik ook projectleider van het promotietraject, moet ik budgetten beheren, gesprekken met managers hebben, onderzoek doen, artikelen schrij-



Kor Brongers

ven, presentaties houden in het Engels. Het is omvangrijk maar je leert er enorm van."

Een aanrader dus?

"Jazeker, maar ik vertel er wel het hele verhaal bij. Dat het af en toe ook bloed, zweet en tranen is. Je moet geen 9-tot-5-mentaliteit hebben en het is niet iets wat je er zo even bij doet. Het is een langdurig traject waarvoor commitment van meerdere jaren noodzakelijk is. Ook is je rol een andere. Als junioronderzoeker ben je niet meer de 'meester' die zelfstandig beslissingen neemt maar weer de 'gezel' die een vak leert."



Wetenschappelijke onderbouwing SMBA

Naam: Johan Sengers

Studeerde: Beleid- en Organisationswetenschappen (Tilburg University)

Werkt als: Arbeidsdeskundige bij het CEC van UWV

Promoveert op: Wetenschappelijke onderbouwing van de SMBA aan het UMCG

Promoveert naar verwachting eind 2018



Waarom koos je voor een promotietraject?

"Ik ben ooit als arbeidsdeskundige begonnen en dacht dat ik wellicht altijd in een latere fase nog iets concreets met mijn opleiding zou kunnen doen. Ook promoveren speelde altijd wel in mijn hoofd. Maar ik had eigenlijk lange tijd genoeg uitdagingen in het arbeidsdeskundige vak. Na verloop van tijd ging ik er toch wat dingen bij zoeken. Dat was ook nu weer het geval en op dat moment zag ik de vacature voorbijkomen."

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

"Het onderwerp was al geformuleerd. UWV heeft vanuit de praktijk de SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen) ontwikkeld. UWV wil heel graag zien hoe daar vanuit wetenschappelijk oogpunt naar gekeken wordt. Is de methode bruikbaar, valide en betrouwbaar?"

Waar sta je nu?

"Ik ben gestart met uitgebreid literatuuronderzoek, met name naar ICF, de basis onder de SMBA-methode. Om de bruikbaarheid te onderzoeken heb ik een vragenlijst uitgezet. Er was al eerder een enquête gehouden, maar alleen onder de deelnemers van de pilot. Sinds 1 januari 2015 wordt de SMBA-methode breed gebruikt en is het interessant om te zien hoe het voor een brede groep werkt. De



Johan Sengers

betrouwbaarheid en validiteit moeten nog worden opgepakt. Tot slot loop ik nog een zijpad: ik wil ook inventariseren hoe in andere landen arbeidsvermogen en de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie worden gemeten."

Wat hoop je dat het gaat opleveren?

"Als de SMBA ook op wetenschappelijke kennis gestoeld is, komt het nog sterker over naar de buitenwereld. Ook hoop ik dat ik kan bijdragen aan de inhoudelijke ontwikkeling van de SMBA. Dit alles zorgt dat we de klanten nog beter kunnen helpen. Daar is het om te doen."

Wat brengt het je zelf?

"Omdat je niet kunt leunen op routine of ervaring, leer je jezelf wel kennen. Je bent constant aan het zoeken en leren zonder zeker te weten of je op het goede spoor zit. Ook moet ik erg wennen aan het feit dat je lange tijd druk bezig bent zonder dat het meteen concreet materiaal oplevert. Aan de andere kant geniet ik van de uitdaging."

Zou je het andere aanraden?

"Je moet zin hebben om je zelf verder te ontwikkelen door je voor een langere

Vraagtekens bij het deskundigenoordeel

Naam: Fred Scholte

Studeerde: Sociologie (Erasmus Universiteit/ Universiteit van Utrecht)

Werkt als: Arbeidsdeskundige SMZ, UWV Den Haag

Promoveert op: het deskundigenoordeel '([On])geschikt voor het eigen werk' aan de Erasmus Universiteit

Promoveert naar verwachting zomer 2017



Waarom koos je voor een promotietraject?

"Als socioloog ben ik gewend te kijken naar de bredere context van iemands handelen. Elk individu maakt deel uit van een sociale context. Die context heeft invloed op wat mensen doen of juist niet doen. In je dagelijks werk als arbeidsdeskundige ben je daar niet zo mee bezig. Daarom leek het mij goed om dat eens in beeld te krijgen; wat is de invloed van de sociale context op het individu als het gaat om gezondheid en werk?"

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

"Aankankelijk wilde ik mijn promotieonderzoek doen over de WIA-keuring. Wat is de achtergrond van de persoon in de spreekkamer? Hoe is het zover gekomen? Het probleem echter, is dat er twee jaar wachttijd zit tussen de eerste ziekteclaim en de claim. Die periode is te lang, het geheugen van de klant is dan al te zeer getekend om een goed en voor onderzoek betrouwbaar beeld te krijgen van de redenen van de uitval destijds. Daarom heb ik gekozen voor onderzoek naar het deskundigenoordeel. Het ligt enigszins in



COLUMN

Arbeidsvreugde

Je hebt weleens van die dagen waarop alles goed gaat. Het zonnetje schijnt, er zijn geen files. Gesprekken met zelfs wat moeilijkere cliënten verlopen in goede harmonie.

Terwijl ik rond het middaguur op een parkeerterrein in het zonnetje een boterhammetje eet, kan mijn dag niet meer stuk en geniet ik ervan om als arbeidsdeskundige werkzaam te zijn. De vrijheid en zelfstandigheid in combinatie met het zakelijk-sociale karakter. Afgezien van bewolking, regen en files verlopen eigenlijk mijn meeste arbeidzame dagen op plezierige wijze. Misschien komt dat omdat ik er altijd naar streef anderen te bejegenen en te behandelen op een wijze waarop ik zelf ook behandeld wens te worden.

Op deze bewuste dag ging ik na het werk nog even de supermarkt in om wat verse ingrediënten te halen voor het avondeten. Ik had meer dan genoeg energie over om het thuisfront een uitgebreide Italiaanse maaltijd voor te zetten.

In de rij voor de kassa zag ik haar meteen zitten. Ontevreden blik, met te lange nagels woest de boodschappen scannend en geen woord tegen de klant. Terwijl ik naar huis liep met het zojuist aangeschafte bedacht ik me dat de factor arbeidsvreugde in ieder geval vandaag voorbijgegaan was aan deze jongedame...

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige

het verlengde, maar zit in ieder geval dichterbij op de eerste ziekte dag."

Wat hoop je te bereiken?

"Dat we op een andere manier naar de klant gaan kijken en ze beter van dienst kunnen zijn. Het deskundigenoordeel wordt meestal door verzeke- ringsartsen gegeven en er zijn maar zelden arbeids- deskundigen bij betrokken. Ik denk dat het belang- rijk is om arbeidsdeskundigen bij vastgelopen re-integratieproces te betrekken. Jaarlijks worden 5000 à 6000 deskundigenoordelen over dit specifieke onderwerp aangevraagd. Bij de groep langdurig zieken waarvoor geen deskundigenoordeel wordt aangevraagd heeft twee derde nog werk. Van de groep waarvoor wel een deskundigenoordeel wordt aangevraagd, zit twee derde na het deskundigenoor- deel zonder werk. Dat strookt natuurlijk niet met de oorspronkelijke intentie. Het moet een extra ronde inluiden waarin je nogmaals kijkt naar de situatie. Ik denk dat de arbeidsdeskundige de effectiviteit van het deskundigenoordeel kan verhogen."

Wat brengt het je zelf?

"Het is goed voor mijn persoonlijke ontwikkeling. Het dwingt me ook om anders te kijken naar het werkveld, naar UWV en de ketenpartners. Aan de andere kant kost het je natuurlijk veel tijd en ener- gie. Ook kan het erg eenzaam zijn. Je neemt voor een deel afstand van je dagelijks werk en je col- lega's. Je raakt daardoor wat geïsoleerd, ook in je privéleven. Niet iedereen volgt je meer of kan je nog volgen. Er haken mensen af. Maar ondanks die nadelen is het voor mij zeer verrijkend."

De rubriek Beroep in Beeld besteedt dit jaar aandacht aan zware beroepen.

De vijfde aflevering: levend standbeeld John Hoogenboom (64)

Werk zonder te bewegen

TEKST | Peter Passenier Foto's | De Beeldredactie

"Toen ik jong was kondigde mijn liefde voor levende standbeelden zich al aan. Op mijn 16de werkte ik als leerling-etaleur bij een warenhuis, en als de etalage klaar was, ging ik tussen de poppen staan. Die verbazing van het publiek, die interactie, dat vond ik toen al leuk.

Hierna ging mijn carrière een andere kant op. Ik werd zwemonderwijzer, en daarna opende ik mijn eigen massagestudio. Maar zo'n 17 jaar geleden ben ik gaan kijken bij de Nederlandse kampioenschappen living statues, en toen was ik verkocht. Al die fascinerende koperkleuren en grijstinten. Al die prachtige beelden die niet van echt waren te onderscheiden, die mimiek...

Toen ik net begon als living statue, had ik het natuurlijk moeilijk. Je moet 45 minuten achter elkaar stilstaan, zonder ook maar met je ogen te knipperen. Vervolgens heb je een kwartiertje pauze, en begin je aan de volgende sessie. Maar gelukkig heb ik veel aan mijn kennis als masseur. Ik weet welke spieren ik aan moet spannen, en vooral: welke niet. Dat maakt het veel minder vermoeiend. En na afloop druppel ik wat steriel water in mijn ogen.

Ik ben erg voorzichtig met het aanbrengen van de verf. Nee, ik geloof niet dat die zo schadelijk is voor je gezondheid, maar ik wil natuurlijk vermijden dat ik tijdens een voorstelling sta te hoesten en te proesten. Daarom draag ik bij het verven altijd een overall en een mondkap, en gebruik ik een professioneel spuitpistool. De schmink op het lichaam vormt niet zo'n risico, want de huid onder je kleding kan gewoon ademen. Een enkele keer zie je iemand die helemaal is gebodypaint, maar die gebruikt een speciaal soort verf.

Een paar jaar terug had ik het moeilijk. Ik gaf een voorstelling in Limburg en daar was het op dat moment 38 °C. Daar stond ik dan in mijn matrozenpak, als een zandsculptuur... Overal om me heen kleefde het zand aan me vast en ik zweette natuurlijk als een otter. Na afloop haalde ik uit allebei mijn laarzen ongeveer een petflesje met water.

Maar dat hoort bij het spel. De kunst is om met alle weersomstandigheden te blijven staan, met grote hitte maar ook in de stromende regen. Alleen met onweer ga ik naar binnen, maar dan komt er ook niemand meer kijken.

Soms spreek je collega's die klagen over het publiek. Bijvoorbeeld over mensen die aan hen zitten. Ikzelf krijg daar niet zo vaak mee te maken, en ik moet zeggen: ook die interactie met de omstanders hoort bij het spel. Mensen vertellen je moppen, proberen je aan het lachen te krijgen. Gelukkig lukt dat in mijn geval maar zelden: het ideale levende standbeeld is een grote chagrijn."





Veilig omgaan met gegevens doe je zo!

Uitvoeringsorganisaties en bedrijven hebben doorgaans protocollen en beveiligde ICT-systemen om te voorkomen dat persoonsgegevens en andere vertrouwelijke informatie op straat komen te liggen. Maar door het toenemend aantal thuiswerkers en zelfstandige professionals, is ook de woonkamer, lunchroom of Seats2Meet steeds vaker het 'kantoor' van de arbeidsdeskundige. 10 tips voor veilig omgaan met vertrouwelijke informatie.

TEKST | Diederik Wieman

Banensite Glassdoor mailde nieuwe voorwaarden naar haar gebruikers, maar gebruikte in plaats van de BCC-, de CC-optie. De e-mails werden in batches van 1000 e-mails verstuurd, zodat iedere ontvanger de e-mailadressen van 999 andere gebruikers kon zien. Een werknemer van Vodafone Australië heeft illegaal de sms-berichten en gespreksgegevens van een onderzoeksjournalist bekeken, zo meldt de telecomaانبieder. De journalist in kwestie was bezig met een artikel over een groot datalek bij Vodafone. Op de parkeerplaats van een groot bedrijf werden in een maand tijd 15 verloren USB sticks gevonden. Microsoft signaleert iedere dag opnieuw meer dan tien miljoen gebruiksnaam/wachtwoord-aanvallen. Bijna dagelijks is er wel iets te lezen over datalekken, gehackte computers of smartphones. Arbeidsdeskundigen hebben ook te maken met privacygevoelige gegevens. De inhoudelijke aspecten zijn daarbij meestal wel duidelijk: wat mag je wel en wat mag je niet vragen of rapporteren, hoe verwoord je medische problematiek, hoe ga je om met het medisch beroepsgeheim. En hoe communiceer je die gegevens met klanten, opdrachtgevers of andere belanghebbende partijen? Je kunt daarin niet voorzichtig genoeg zijn. Temeer daar uit jaarlijks onderzoek van de Amerikaanse telecomgigant Verizon blijkt dat menselijke fouten de grootste oorzaak zijn voor het lekken van data. Daarom hier 10 tips voor veilig omgaan met vertrouwelijke informatie.

10 TIPS VOOR VEILIG OMGAAN MET



1 Bell, app en sms versleuteld

Hoe handig het ook lijkt, even een whatsapp'je sturen aan de klant, doe het niet. Weliswaar versleutelt WhatsApp sinds kort alle berichten, maar dat maakt het nog niet veilig genoeg. Nog altijd is de broncode niet beschikbaar waardoor het voor derden niet mogelijk is om de applicatie te controleren op fouten, backdoors en beveiligingsproblemen. Er zijn veiliger alternatieven waarmee gebeld, geappt en ge-sms't kan worden zoals Signal, Silent Phone, Silent Tekst, Chatsecure en Telegram. Nadeel is wel dat ook de ontvanger de applicatie moet hebben gedownload. In de medische hoek zijn ook volledig veilige chat-apps ontwikkeld als alternatief voor WhatsApp: Siilo, MDLinking en Kanta Messenger.



2. Beveilig je e-mail met encryptie

Encryptie is een methode om gegevens te coderen zodat ze onbruikbaar zijn voor derden. Alleen met behulp van de juiste sleutel – een geheim wachtwoord dat uit cijfers, letters en/of speciale tekens bestaat – kunnen de originele gegevens weer worden ontcijferd. Goede (vaak gratis) toepassingen voor de mail zijn: AxCrypt, 7-Zip, AES Crypt, Gpg4win, TrueCrypt. Verder is PGP, Pretty Good Privacy (www.pgpi.org) een bekend alternatief dat onder meer door klokkenluider Edward Snowden werd gebruikt.



3. Gebruik een veilig mailprogramma

Er zijn diverse applicaties die veilig mailen garanderen. De mailprogramma's worden vooral maar niet alleen in de zorg gebruikt. Bekende namen zijn

VERTROUWELIJKE INFORMATIE.

KPN Secure Mail (E-Zorg) en HPE SecureMail. Nieuwkomer op dit gebied is Zivver.



4. Print zo min mogelijk uit

Gevoelige informatie uitprinten is geen goed plan. De papieren komen het op het bureau terecht en wie langsloopt kan het zo (onbedoeld) inzien of meeneemen. Printjes kunnen kwijtraken of niet goed worden vernietigd en weer uit de prullenbak gevist worden. Kortom, houd informatie vooral digitaal.



5. Bewaar alleen informatie die bewaard moet worden

Is een zaak afgesloten en de bewaartermijn verstreken? Delete dan de informatie. Alles wat vernietigd is, kan ook niet in handen van onbevoegden komen. Het zorgt bovendien voor een opgeschoonde computer of laptop.



6. Versleutel data op laptop, computer en telefoon

Bijna alle Apple-computers hebben standaard ondersteuning voor FileVault, een programma dat de harde schijf volledig versleutelt. Voor Windows-computers zijn er twee mogelijkheden: BitLocker, Microsofts eigen oplossing voor versleuteling van de computer en VeraCrypt. Gegevens op de mobiele telefoon worden relatief simpel versleu-

teld. Op Apple-toestellen stel je encryptie in door een pincode te gebruiken. Deze bestaat tegenwoordig uit zes getallen en/of een Touch ID. Ook op Android-toestellen stel je een pincode in. Vervolgens in 'Beveiliging' encryptie aanvinken.



7. Neem een password manager

Er zijn diverse password managers verkrijgbaar. Goede (meestal gratis) apps zijn Dashlane, LastPass, Keeper Password Manager, Sticky Password enzovoort. Ze doen allemaal min of meer hetzelfde: zeer veilige wachtwoorden genereren en zorgen dat je vervolgens automatisch op de sites inlogt. Je hoeft maar één wachtwoord te onthouden: dat van de password manager. Op de iPhone kun je echter ook met een vingerafdruk inloggen op de password manager.



8. Gebruik 2-factorverificatie en authenticator

Google mail, Microsoft Mail, Dropbox en vele andere sites en toepassingen (kijk voor een overzicht op <http://twofactorauth.org>) bieden de gebruikers een twee-factorondersteuning. Naast je gebruikersnaam/wachtwoord is dan een aanvullende code vereist om in te loggen. Deze code wordt via sms verstuurd. Critici zijn tegen het afgeven van hun mobiele nummer aan de sites. En terecht. Gebruik daarom een authentica-

tor voor het ontvangen van de code. Bijvoorbeeld Google Authenticator. Wie toch al jeuk en pukkeltjes krijgt van het machtige Google, kan uitwijken naar Authy, Launchkey of de password managers 1Password of LastPass.



9. Beveilig laptop en telefoon tegen diefstal

Er zijn laptopsloten en digitale antidiefstalprogramma's (tracking van computer). Goede trackingsoftware laat zien waar je apparaat zich bevindt en maakt op afstand zelfs foto's wanneer de laptop of computer een ingebouwde camera heeft. Verder is er een eenvoudige, gratis tool: a.l.a.r.m. Het programma geeft een hard signaal wanneer een dief de netadapter uit het stopcontact haalt terwijl de laptop vergrendeld is (<http://alarm.sourceforge.net>). Mobieltjes beschikken vaak over ingebouwde trackers zoals Zoek mijn iPhone en Android Device Manager. Maar je kunt ook trackingsoftware installeren zoals mSpy, Lost Android, Cerberus anti theft, Prey en Where's My Droid. Niets geïnstalleerd en toch gestolen? Probeer dan 'Plan B', helaas alleen via Google Play (Android).



10. Wees je bewust van de risico's

Thuis of op kantoor achter de laptop en even koffie halen of naar het toilet? Vergrendel altijd de laptop. Thuis kan immers net

de buurman binnenlopen of een kind achter de laptop kruipen. Op het werk lopen collega's in en uit. Zorg om die reden ook voor een clean desk policy: niet alleen na werktijd, maar ook als je even van je werkplek afgaat voor lunch of vergadering. Kopieer geen gegevens naar een usb-stick. Deze raken vaak zoek of slingeren rond zonder dat data gewist zijn. Realiseer je dat Gmail alle metadata leest om – aldus Google – aangepaste zoekresultaten, gepersonaliseerde advertenties en spam- en malware detectie aan te leveren. Weet dat alle berichten aan een Gmail-account worden gelezen, ook als deze via jouw eigen (veilige) mailprogramma worden verzonden. Wellicht overbodig, maar toch: gebruik een goede virusscanner (ook wanneer je een Apple hebt) en klik nooit op vage mails die vragen om inloggegevens, bankgegevens enzovoort. Als je gegevens offline bewaart, doe dat dan op een veilige plek (diefstal, brand enz.). Tot slot: het is een beetje ouderwets en tijdrovend, maar documenten per post aan de klant versturen is een relatief veilige methode!





Iedereen aan de slag

Werken als therapie

Neem nou Bert. Hij zit al bijna een jaar thuis na een ongeval. Hij heeft neklachten, slaapt slecht, piekert, is somber en moe. Diagnose: whiplash. Bert is ervan overtuigd dat hij met deze klachten niet kan werken. Alles is hem teveel. Zijn lontje wordt eerder korter dan langer en spanningen lopen thuis op.

Hij wil wel anders, maar weet niet hoe hij uit deze situatie komt. De rust heeft zijn probleem niet opgelost. Sterker nog, zijn probleem is juist verergerd. De arbeidsdeskundige wil Bert zelf laten werken aan herstel en schakelt Condite in.

Waarom de belastbaarheid van Bert niet toeneemt en wat hij daar zelf aan kan doen, komt centraal te staan. Na een uitgebreide analyse wordt dat helder. We vragen Bert waar hij wil staan over een aantal maanden. Iedere stap die wordt gezet, zal zich nu daar op richten. Bert krijgt inzicht in zijn situatie en gaat gemotiveerd, maar enigszins sceptisch, aan de slag met onze adviezen.

Blokkades voor herstel worden aangepakt. Door twee EMDR-behandelingen is de traumatische ervaring van het ongeval ook

geen belemmerende factor meer. Bert gaat zijn dagindeling en zijn slaapritme veranderen, verbetert zijn conditie en traint niet alleen zijn nek, maar ook zijn brein. Activering volgens tijdcontingente schema's vormt de leidraad in het traject. Hij pakt zowel zijn werk, zijn bezigheden thuis als het sporten weer op.

Wij zien mensen
opbloeien doordat ze
weer gaan
functioneren.

Toewerken naar haalbare doelen staat centraal. De arbeidsdeskundige stemt dat met de werkgever af. Na enkele maanden is Bert weer halve dagen aan de slag. Zijn zelfvertrouwen groeit en hij weet dat volledige werkhervatting haalbaar is. Hij realiseert zich nu dat de opbouw van

functioneren, de voorwaarde is voor het terugdringen van zijn problemen.

Dit is zomaar een voorbeeld van een traject dat dit jaar met succes is afgesloten. Mensen die lang hebben gezocht naar behandelingen die hun klachten wegnemen, krijgen bij ons zelf de verantwoordelijkheid voor herstel. Dan is iedereen aan de slag met hetzelfde doel: uit de ziekterol komen en weer deel uit maken van hun (werk)omgeving. Wij zien mensen opbloeien doordat ze weer gaan functioneren. En hier halen wij dan onze energie uit.



Voor inspirerende artikelen: www.condite.nl/kennisbank

Met ruim 15 jaar ervaring en een team van gespecialiseerde professionals, dragen wij onze visie met enthousiasme en overtuiging uit. Wij delen onze kennis rondom ziekteverzuim graag. Niet alleen in de begeleidingstrajecten, maar ook in cursussen. Naast open cursussen, geven wij veel incompanytrainingen op maat. Wetenschappelijk onderbouwd en altijd volgens de laatste inzichten. Wilt u ook meedelen in onze kennis? Ga naar www.condite.nl voor informatie over onze begeleidingstrajecten naar werkhervatting en open cursussen. Wilt u een training op maat? Neemt u gerust contact met ons op.

Najaarscongres: Arbeidsdeskundige Collegetour 'Part II'

Na het succes van de eerste editie vindt ook het najaarscongres van de NVvA plaats in de vorm van een Arbeidsdeskundige Collegetour. Op 15 november 2016 organiseren AKC en NVvA het evenement waar arbeidsdeskundigen volop inspiratie kunnen opdoen uit de wetenschap op het terrein van preventie, arbo en re-integratie.

De opzet van Collegetour is in grote lijnen ongewijzigd. Wel is ten opzichte van de vorige editie het aantal inleiders beperkt tot vijf (zie kader), zodat de congresgangers zoveel mogelijk verschillende parallelsessies kunnen bijwonen. Tussen het eerste blok parallelsessies (ochtend) en het middagblok gebeurt ook van alles. Zo wordt de lunch gecombineerd met het 'Maatschappelijk project duurzaam werk'. Met dit project viert de NVvA het feit dat zij dit jaar 45 jaar bestaat en het arbeidsdeskundig vak 105 jaar. In al deze jaren is het arbeidsdeskundig vakmanschap ingezet voor het herstellen en behouden van de juiste balans tussen de belasting en belastbaarheid van de werkende mens. Het opgebouwde arbeidsdeskundig vakmanschap van de NVvA en het AKC gaan we nu inzetten om een extra bijdrage te leveren aan het duurzaam maken van de inclusieve matching. Een maatschappelijk gewaardeerd verjaarscadeau van onze beroepsgroep aan Nederland! Via dit project willen we laten zien hoe het effectief inzetten van arbeidsdeskundig vakmanschap leidt tot duurzame plaatsingen. De aanpak wordt onderbouwd met wetenschappelijk onderzoek. We gaan enkele honderden mensen met een grotere

arbeidsbeperking via dit project aan het werk helpen. Op 15 november starten we met de plaatsing van de eerste 45 mensen.

AD Award

Verder wordt ook de AD Award 2016 uitgereikt en kunnen de bezoekers zich voor, tijdens en na het congres oriënteren op de sponsormarkt. Uiteraard is er voorafgaand aan het congres weer de Algemene Ledenvergadering. Plaats van handeling, net als vorig jaar, Cinemec Congrescentrum in Ede. Aanmelden kan met een druk op de knop via www.arbeidsdeskundigen.nl. Het congres is goed voor maximaal 2 PE punten.



Vijf inleiders met interessante thema's

Nieuwe kansen voor arbeidsdeskundigen?!

Dr. Shirley Oomens, Lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool Arnhem en Nijmegen

Sturen op zelfsturing: Hoe stimuleer je werk zoekgedrag en werkherhvatting

Prof. dr. Roland Blomk, bijzonder hoogle-
raar Arbeidsparticipatie, Universiteit
Utrecht en Principal Scientist bij TNO

Reken je rijk: wat zijn de maatschap- pelijke kosten en baten van re-integra- tie?

Prof. dr. Alex Burdorf Hoogleraar deter-
minanten van volksgezondheid aan
Erasmus MC in Rotterdam

In passend werk aan de slag

Prof. dr. Sandra Brouwer, Hoogleraar
Sociale Geneeskunde, in het bijzonder
arbeidsparticipatie en re-integratie van
kwetsbare groepen (UMCG)

Mensgerichte robotisering. Hoe doen we dat?

Prof. dr. Michiel de Looze, hoogleraar
faculteit der gedrags- en bewegingswe-
tenschappen VU Amsterdam en Project-
begeleider Kwaliteit van Leven| Arbeid
- TNO

ARGUMENTEREN EN RAPPORTEREN AFLEVERING 5:

Drs. Margriet de Groot, neerlandica bij Boertien Vergouwen Overduin en José van Assem, opleider arbeidsdeskundige bij UWV, geven samen al zo'n tien jaar schrijftraining aan arbeidsdeskundigen. Dit jaar behandelen ze in elke AD Visie een onderwerp.



Margriet de Groot



José van Assem

Wat voor schrijver ben jij?

Een lezer van onze artikelen vroeg ons: 'Rapporteren kost mij veel tijd. Hebben jullie hier misschien ook tips voor?' Jazeker: Het is handig om erachter te komen hoe het schrijfproces bij jou werkt, en of jouw manier van rapporteren wel efficiënt is. Om je dit te helpen achterhalen, maak je hieronder kennis met de meest voorkomende typen schrijvers: wat doen ze vóór en tijdens het schrijven, wat zijn hier de voor- en nadelen van en wat zijn de gouden tips?

De breier

De breier gaat achter de computer zitten en schrijft direct op wat er in hem opkomt. Tijdens het rapporteren krijgt hij allerlei ideeën. Hij schrijft achter elkaar door: na de ene zin komt vanzelf de volgende. Meestal is het ook voor hem een verrassing hoe de tekst zal eindigen: 'Al schrijvende kom ik tot mijn conclusie.'

Voordeel

De breier krijgt erg snel tekst op papier. Hij laat zich niet afleiden door slechte formuleringen of vreemde wendingen. Breien is een prima manier om snel een eerste versie van je rapport te schrijven.

Nadeel

De kans is groot dat lezers 'breierteksten' niet begrijpen. Omdat de breier alles wat hem te binnen schiet op papier zet, kan je rapport een doolhof van feiten, beschouwingen, conclusies, uitweidingen en afdwalingen worden.

Tip

Schrijf je alles direct op en vind je dat de ideale schrijfaanpak? Bedenk dan dat je

daarna nog heel wat knip-en-plakwerk moet verrichten. Zorg er eerst voor dat je duidelijk voor ogen hebt wat je wilt vertellen en in welke globale volgorde je dat wilt doen. Ga pas daarna naar hartenlust breien. Vergeet ook niet om daarna deze 'eerste versie' na te lezen en te herschrijven met de lezer in gedachten.

De deleter

Bij de deleter duurt het heel lang voordat hij tevreden is over een zin. Soms heeft hij zijn halve scherm volgeschreven maar wist hij toch alles weer, omdat hij het niet goed genoeg vindt. Hij maakt uitbundig gebruik van de delete- en de backspacetoets.

Voordeel

De rapporten van de deleter zijn meestal goed geformuleerd.

Nadeel

De deleter kan na dagen schrijven het gevoel hebben dat hij nog niets gedaan heeft. Hij gooit immers alles weg wat hij nog niet goed vindt. Ook kan de deleter gefrustreerd raken als de 'perfecte zin' uitblijft. Alles bij elkaar genomen kost rapporteren de deleter bijzonder veel tijd.

Tip

Lukt het niet om die ene goede zin te formuleren? Bedenk dan dat rapporteren een proces is waar 'in één keer goed' meestal een illusie is. Voeg 'eerste versie schrijven als een breier' eens in je schrijfaanpak in: gewoon achter elkaar doorschrijven zonder te luisteren naar die kritische stem die zegt dat het in één keer goed moet zijn.

De hergebruiker

De hergebruiker neemt als uitgangspunt een bestaand rapport. Hij knipt daaruit passages die hij kan gebruiken en plakt ze in de tekst waarmee hij bezig is. Met een paar drukken op de knop oogt dit knip-en-plakwerk alsof de tekst vers van de pers is.

Voordeel

De hergebruiker heeft zijn rapporten vaak zeer snel klaar.

Nadeel

Een hergebruikt rapport, waar je nieuwe gegevens invoegt, moet zeer nauwkeurig gereviseerd worden. Anders hangt zo'n rapport als los zand aan elkaar. En als een rapport is samengesteld uit verschillende bestaande rapporten, is de kans groot dat het verschillende schrijfstijlen door elkaar bevat.

Tip

Grijp je voor je rapport vaak naar al bestaande voorbeelden? Lees je rapport dan altijd kritisch na op samenhang, stijl en toon. En gebruik zoek-en-vervang voor namen die je gebruikt, want niets is erger dan dat je een naam vergeet te wijzigen...

De koffiedrinker

De koffiedrinker stelt het rapporteren uit en zoekt steeds naar uitvluchten, zoals zijn bureau opruimen, eerst wat telefoontjes afhandelen, bij een collega langsgaan of nog even een kop koffie halen. Niet alleen vóór, ook tijdens het rapporteren kent de koffiedrinker momenten waarop hij zich graag laat afleiden. Soms komt hij bij een kop koffie weer op een goed idee, maar dat is lang niet altijd het geval.

Voordeel

Tijdens het opruimen van het bureau en het koffiedrinken kan de koffiedrinker goed nadenken over wat hij precies wil zeggen. Hij begint dus goed voorbereid aan zijn rapport.

Nadeel

Door het uitstellen levert de koffiedrinker zijn rapport vaak te laat in. Bovendien heeft hij vaak tevergeefs gewacht op inspiratie en creativiteit. Zoals wel gezegd wordt: schrijven is 99% transpiratie en 1% inspiratie.

Tip

Vind je het moeilijk om met rapporteren te beginnen? Het kan dan helpen als je het schrijven opdeelt in verschillende behapbare deelfasen:
1. Dwing jezelf allereerst om precies vast te

stellen wat je hoofdboodschap en het doel van je rapport is en wie precies je lezer(s) is/zijn.

2. Maak vervolgens een lijstje met steekwoorden: welke informatie is relevant, zodat jij met jouw hoofdboodschap je doel bereikt bij je lezer(s)?

3. Schrijf deze steekwoorden daarna aan elkaar alsof je tegen je lezer(s) praat: dit is je eerste versie.

4. Deze eerste versie kun je vervolgens herschrijven tot eindversie (qua toon, stijl en formulering).

5. Tot slot bepaal je de meest doeltreffende lay-out van je rapport (opmaak, kopjes, tabellen, plaatjes enz.).

De schaker

Elk van de schrijverstypen heeft zijn voors en zijn tegens. Behalve het type 'de schaker': de schaker past alle voordelen van de verschillende schrijverstypen toe. Daarbij onderscheidt hij duidelijk de vijf hierboven genoemde schrijffasen. Hij begint altijd met fase 1 en de volgorde waarin hij fases 2-5 doorloopt, maakt niet uit. Wel het feit dat hij altijd álle fasen doorloopt én dat hij steeds heel duidelijk maar met één fase tegelijk bezig is. Tussen deze fasen 'schaakt' hij: hij wisselt ze steeds heel bewust af en focust op één fase, waardoor hij zo min mogelijk energie verspilt. Multitasken tijdens het schrijven bestaat namelijk niet.



Taalconsult: in de volgende editie van AD Visie staat alweer ons laatste artikel over rapporteren. We bieden onszelf aan: Mail ons een tekst naar josevanasseml@kpnplanet.nl en wij kiezen mooie voorbeelden uit om te herschrijven voor ons laatste artikel.

Wat werkt waar wanneer voor wie?

AKC Rondetafel Werkdiner over re-integratie tweede spoor

In een recente brief heeft minister Asscher (SZW) gehint op aanpassingen bij re-integratie tweede spoor. Wellicht vervalt de plicht om medewerkers te begeleiden naar ander werk als de toegevoegde waarde onvoldoende duidelijk is. Tijdens het AKC Werkdiner op 7 juni bogen experts zich over het roemruchte tweede spoor. Is het een dood spoor zoals sommigen beweren? Of is er vooral veel negatieve beeldvorming? Hoe kunnen we de uitvoering van dergelijke re-integratie überhaupt verbeteren?

Tekst Tjeerd Hulsman | AKC

Het komt tijdens het werkdiner meermalen terug, als breed gedeelde constatering: 'Poortwachter' is een groot succes. Er is de afgelopen jaren met dank aan deze wet een verschuiving ontstaan van arbeidsonge-

schiktheid naar arbeidsparticipatie. De Wvp heeft veel gebracht, zowel voor re-integratie eerste spoor (eigen werkgever) als re-integratie tweede spoor (andere werkgever, andere baan). De praktijk laat zien

dat werkgevers en werknemers, soms geholpen door externe dienstverleners, de meeste problemen op het gebied van verzuim- en re-integratie samen oplossen. Of, zoals Ron van der Mijn, hoofd Centraal Expertisecentrum UWV en voorzitter van de landelijke Loonsanctiecommissie, het formuleert: "Alleen het topje van de ijsberg komt bij het UWV terecht, als alle betrokkenen geen weg meer zien om op eigen kracht iemand terug te laten keren in het arbeidsproces."

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap blijken een solide basis voor re-integratie anno 2016. Sleutelvraag bij het

Acht tips

Na de aftrap van Tjeerd Hulsman neemt het gesprek in de loop van de avond telkens nieuwe wendingen. Met altijd optimale uitvoering en optimale re-integratie als rode draad. De experts komen in de loop van het werkdiner tot deze acht tips.

1. Geef werkgevers en professionals concrete handvatten

Ragna van Hummel is directeur van Re-turn: "Geef professionals en werkgevers meer concrete handvatten wanneer ze wel of niet re-integratie tweede spoor moeten inzetten. Daarbij zou het ook beter zijn als er meer ruimte komt voor creatieve oplossingen. De werkgever kan nu voor zijn gevoel vaak alleen maar terugvallen op het proces zoals dat is voorgeschreven."

Willemie de Hoop (NVvA, De Hoop Arbeid en Advies) onderschrijft de oproep: "Praktische uitleg over re-integratie is en blijft belangrijk. Werkgevers en werknemers vinden het lastig om het goed te doen." Freek van Dijk, beleidsmedewerker UWV, begrijpt de wens, maar geeft ook tegengas. "De angst regeert bij werkgevers. De vraag zou niet moeten zijn 'heb ik wel genoeg gedaan?', maar: 'heb ik het goede gedaan?' Als je als werkgever dat laatste als uitgangspunt neemt, volg je haast vanzelf de juiste route, zonder boete."

2. Haal obstakels weg

Wilma Roskam (OVAL, Power4People) "Het zou de kansen op re-integratie tweede spoor enorm vergroten als de no-risk polis in

ere wordt hersteld, zodat werkgevers gevrijwaard zijn van de financiële risico's bij ziekte. Wat ook niet helpt is dat je sinds de modernisering van de Ziektewet mensen niet meer kunt herplaatsen op tijdelijke contracten. Dat zijn concrete obstakels voor ons als professionals."

3. Onderschatten en overschatten

Grote bedrijven hebben veel meer mogelijkheden voor re-integratie? Niet altijd, weet Jan Mathies, senior adviseur juridische zaken bij werkgeversorganisatie AWWN. "Neem Albert Heijn, de meeste winkels hebben vaak maar vier functies. Bij het gemiddelde filiaal is herplaatsing nauwelijks mogelijk."

Volgens Wilma Roskam worden de mogelijkheden die kleinere bedrijven hebben juist weer onderschat. "Bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeraars handelen daar vaak snel en adequaat."

4. Laat de huiver voor het tweede spoor los.

Er is volgens Jan Mathies huiver voor het tweede spoor, ook bij grotere bedrijven. "De wet geeft duidelijk aan dat ook werknemers zich volop moeten inzetten. Maar werkgevers hebben soms moeite om werknemers mee te krijgen, bijvoorbeeld als ze niet in een

gesprek is dan ook: hoe behouden we het succes van Poortwachter? Maar ook: hoe komen we tot praktische oplossingen voor de rafelranden bij deze wet? Want onbedoelde effecten zijn er ook bij Poortwach-

ter, met name bij het tweede spoor. Zo zetten werkgevers het tweede spoor soms te snel en soms te laat in of wordt het alleen gebruikt om het risico van loonsanc-

De praktijk van re-integratie tweede spoor is hoe dan ook weerbarstig. Michiel Reneman, hoogleraar revalidatiegeneeskunde bij UMCG, opperde het al bij een eerder Werkdiner: het tweede spoor is een dood spoor! Tjeerd Hulsman wil niet zover gaan. Wel voert hij enkele casussen op die laten zien dat re-integratie tweede spoor in de praktijk soms lastig te hanteren is. "Al het redelijke in het werk stellen. Dat is de uitdaging waar werkgevers en werknemers voor staan als mensen uitvallen. Natuurlijk zijn er handvatten maar ook daarmee is het voor werkgever, werknemer en dienstverlener lang niet altijd eenvoudig om het goede te doen. In de praktijk spelen er vele dilemma's. Werkgevers vinden het lastig om in te schatten of ze voldoende doen, of ze het goede doen en of ze de goede dingen goed doen."



andere stad of een ander dorp willen gaan werken. Er is zowel bij werknemers als bij werkgevers schroom om bij re-integratie de grens op te zoeken. Het kan goed zijn dat mogelijkheden hierdoor onbenut blijven."

5. Kies voor preventie

Ernst Jurgens is bedrijfsarts bij KLM Health Services. Re-integratie tweede spoor kan soms een uitweg zijn, maar preventie is in de praktijk altijd beter en goedkoper, weet hij uit de praktijk. "Zet als het even kan in op preventie. Wacht niet tot mensen door hun hoeven zakken. Dan is het eigenlijk al te laat."

6. Zorg & Werk verbinden

Ragna van Hummel: "Nog steeds is de volgorde bij ziekte vaak: eerst werken aan herstel, pas daarna komt eventueel re-integratie in beeld. Zo denkt en werkt vrijwel iedereen in de zorg. Maar het gebeurt ook de werkvloer. Als iemand ziek wordt en bijvoorbeeld kanker krijgt is de neiging groot om de factor 'werk' maar even te laten voor wat die is. Gelukkig begrijpen steeds meer professionals dat arbeid ook medicijn kan zijn." Ernst Jurgens, bestuurslid NVAB, denkt dat bedrijfsartsen een verbindende, communicatieve rol moeten spelen in dit proces van ontschotting.

7. Investeer in onderzoek

Werk is na gezondheid de op een na belangrijkste geluksfactor voor

mensen. Dat zien we niet terug in de onderzoeksbudgetten, stelt hoogleraar Determinanten van Volksgezondheid Lex Burdorf vast. "Er gaan honderden miljoenen naar onderzoek in de zorg. Dat is heel vaak onderzoek naar evidence based handelen: wat werkt wel, wat werkt niet en waarom werkt iets wel of niet? Waarom is er niet ook veel meer onderzoek naar wat werkt bij werk?" Gerrit van der Meer, voorzitter van de Landelijke Cliëntenraad. "We moeten redeneren vanuit de cliënt, niet vanuit het systeem en vanuit de regels. De mens moet centraal staan. Er is meer nodig om preventie en re-integratie naar een volgend niveau te tillen. Dat begint met meer kennis over evidence based handelen."

8. Stel de juiste onderzoeksvragen

Iedereen is het erover dat er niet zoiets is zoals één methode. Er zijn geen magische oplossingen. Het onderzoek zou zich daarom niet moeten richten op het effect van losse interventies, maar zich moeten concentreren op de vraag: wat werkt waar wanneer voor wie? Lex Burdorf: "De vraag naar personalised medicine wordt steeds vaker gesteld in de zorg. Dat zou ook moeten gebeuren bij de factor arbeid. We moeten kijken naar heel de mens. Iemand is tegelijkertijd werknemer, patiënt, vader, voetballer. Als we beter weten wat werkzame elementen zijn bij re-integratie kunnen professionals dergelijke kennis gericht gaan benutten. Zo ontstaat echt maatwerk, zo staat evidence based vakmanschap."

6

vragen aan



Ed Sijsma (62), arbeidsdeskundige Wajong en Voorzieningen bij UWV

1 Waarom koos je voor het vak arbeidsdeskundige?

"Ik kom uit de metaal en had daar verschillende functies. Als leidinggevende had ik steeds meer het gevoel dat ik over de mensen heen vloog en dat ik niet genoeg op hun persoonlijke situatie kon ingaan. Nu ik arbeidsdeskundige ben, kan ik wat betekenen voor mensen met een beperking zoals jongehandicapten. In het andere deel van mijn werk kan ik me richten op optimale werkvoorziening voor onze klanten. Ik ga elke dag met plezier naar mijn werk."

2 Waar krijg je energie van?

"Als ik een jongehandicapte geplaatst heb naar werk waar hij het naar zijn zin heeft en ook duurzaam kan blijven. Daarnaast word ik gelukkig als ik een werkvoorziening voor iemand met een beperking kan realiseren, en dan met name de technisch ingewikkelde voorzieningen."

3 Voor wie of wat heb je bewondering?

"Voor mensen als Martin Luther King en Mandela die voor gelijkheid streden. Deze mensen hebben hun leven opgeofferd om het probleem zichtbaar te maken voor de buitenwereld."

4 Welke tips heb je voor collega-arbeidsdeskundigen?

"Blijf jezelf en probeer het speelveld dat je tijdens de opleiding krijgt op te rekken naar de mens en niet naar de regels die men je oplegt. Leer ook de signalen van de klanten op te pakken, ook al lijken ze in jouw ogen onbelangrijk. Er zit altijd een verhaal achter! Als laatste; laat je niet leiden door de waan van de dag zoals het vullen van systemen. De klant komt daardoor steeds verder van je af te staan."

5 Wat zou je nooit een tweede keer doen?

"Het leven is een leerschool. Alles wat je doet zorgt voor verrijking. Ook uit de vervelende momenten kun je iets positief halen."

6 Aan wie zou je de volgende 6 vragen stellen?

"Aan mijn collega Inge Weusthof waar ik veel mee samenwerk. Ze is een no-nonsenstype en staat voor de klant."



het ADnetwerk



Trending Topics

* Het was tijdens de zomermaanden nog een beetje rustig op de LinkedIn ADNetwerk, maar desondanks worden er altijd interessante vragen gesteld aan collega's. Rob Bosma (arbeidsdeskundige bij Arbo Unie) bijvoorbeeld, vroeg zich af hoe het ook al weer zit met de vaststelling van de maatman bij een claim op de WIA vanuit een WSW dienstverband. Drie arbeidsdeskundigen uit het ADNetwerk reageerden op zijn vraag.

* Arbeidsdeskundig verzuimregisseur Jessica van der Zwan wilde even bij haar vakgenoten checken of een werkgever mag registreren dat een medewerker lichamelijke of psychische klachten heeft. Vier arbeidsdeskundigen bevestigden haar mening dat dit inderdaad niet is toegestaan. Chris Depmann vraagt zich daarbij af waarom de werkgever niet globaal zou mogen weten wat er aan de hand is. 'Wij laten ons als arbeidsdeskundigen wel af en toe heel ver in de hoek zetten. Wellicht is het tijd voor wat tegengas.'



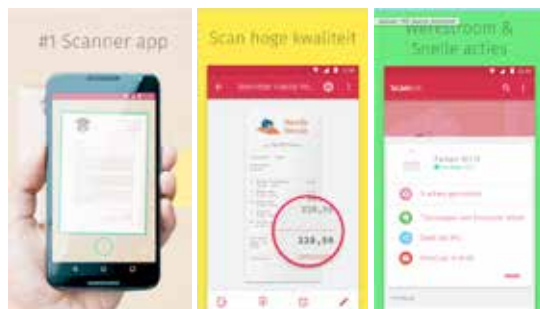
AppSoluut

Naam App: Scanbot

Prijs: gratis

Voor: Android (GooglePlay)

Scanbot is een Android-app die rekeningen, notities en al het ander papierwerk in een handomdraai inscant. De app scant de documenten in kwaliteit van minimaal 200 dpi en slaat ze vervolgens op als PDF. Daarnaast is er een uitgebreide cloudintegratie aanwezig met diensten als Google Drive, Box, Dropbox, Evernote en OneDrive. Ook kun je via de app kleurcorrecties toepassen.





KIND VAN DE VERZORGINGS-STAAT

★★★★☆

Auteur: Rob van Essen (1963)

Uitgever: Atlas Contact, Amsterdam

ISBN 9789025446994

192 pagina's

Prijs: € 19,99 of

€ 14,99 (e-book)

Kind van de verzorgingsstaat

Kind van de verzorgingsstaat is geen alledaagse autobiografie met een gebruikelijke opsomming van herinneringen en ontboezemingen. Wat dit boek zo bijzonder maakt is dat de persoonlijke zoektocht in het leven van de auteur zich afspeelt in een uitzonderlijke tijd die een belangrijke stempel heeft gedrukt op onze samenleving: de periode van de naoorlogse verzorgingsstaat in Nederland.

Tal van facetten passeren de revue. De invloed van de kerk, waardoor bij veel gezinnen de tv op zolder stond, de ontwikkeling van de woningbouw en de liefde voor Godfried Bomans en Simon Carmiggelt. Maar ook de jaren tachtig met zijn krakersrellen, de betoging tegen de kruisraketten en zijn subculturen van punkers en new wavers met hun doemmuziek. Al lezende wordt steeds duidelijker dat de persoon Rob van Essen voor een belangrijk deel is gevormd doordat hij een kind is van de verzorgingsstaat. Een staat waarin hij geen enkele verantwoordelijkheid kreeg opgelegd. Hij verliet zonder diploma de middelbare school, bij de plaatselijke kruidenier nam hij ontslag en kreeg een uitkering, hij verhuisde naar Amsterdam en kreeg daar zonder enige tegenprestatie weer een uitkering, wonen deed hij in een kraakpand, solliciteren hoefde niet, want het waren immers de uitzichtloze jaren tachtig. De dagen werden gesleten met het maken van spandoeken voor vage demonstraties. Studeren met een beurs deed hij ook. Wisselen van studie met behoud van de beurs was geen

probleem. En hij hoefde niet binnen vier jaar af te studeren.

Waarom staat deze recensie in AD Visie? Omdat het een mooi beeld schetst van een periode waarin het werkveld van arbeidsdeskundige geleidelijk veranderde. Tot ver in de jaren tachtig werden werknemers vrij eenvoudig afgekeurd, een WAO liep zonder verplichtingen door tot aan het pensioen. Op zoek naar werk hoefde niet, daar moest de overheid maar voor zorgen. En werkgevers hoefden ook niks. De loonkosten van een zieke werknemer werden immers gecompenseerd door een ziektewetuitkering ("hij zit in de Ziekte-wet" is nog steeds een begrip). Inmiddels weten we wel beter. De verzorgingsstaat is overgegaan in de participatiemaatschappij. Het vangnet is danig gekrompen en iedereen moet steeds meer zijn eigen boontjes zien te doppen. Kind van de verzorgingsstaat is een prachtig boek waarin een unieke periode wordt beschreven, zeker voor degenen die begin jaren zestig zijn geboren.

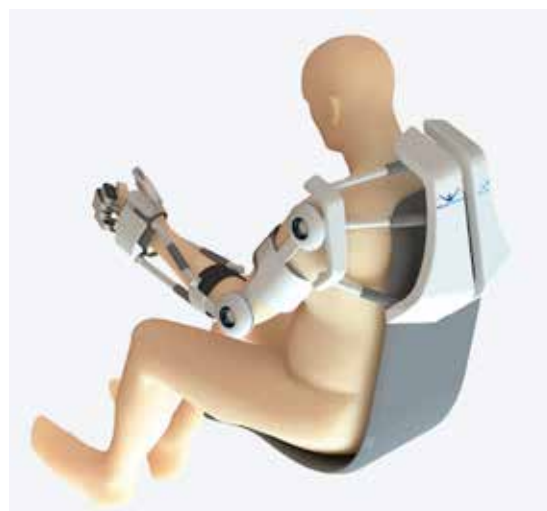
Geert Beckers



Baanbrekend

Hulp na beroerte

De Nederlandse startup Adjuro Motion (afgestudeerde TU Delft-studenten) ontwikkelde de M-Brace. Het gaat hier om een robotische brace die ingezet kan worden bij de revalidatie van hersenbloedingslachtoffers. De M-brace maakt thuis revalideren mogelijk terwijl de revalidatiearts of fysiotherapeut op afstand kan monitoren. Volgens de makers is revalideren in de eerste zes maanden na de beroerte cruciaal. De M-Brace maakt dat patiënten intensiever kunnen oefenen terwijl door zorg op afstand op behandelkosten wordt bespaard. www.adjuvomotion.com



Nieuw Inkoopkader



De raamovereenkomsten die in het verleden zijn gegend op basis van de aanbestedingen ZW/AG en Wajong, Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO) en de Sociale Activering (SA), zijn ingaande 1 juli 2016 beëindigd. Vanaf 1 juli 2016 worden nieuwe opdrachten voor de dienstverlening verstrekt op grond van Raamovereenkomsten, afgesloten op basis van een nieuw Inkoopkader.

TEKST Hans van der Holst | UWV SMZ

Het nieuwe Inkoopkader bestaat uit een tweetal diensten, die bestemd zijn voor de ZW-populatie en de AG-populatie van het WERKbedrijf, namelijk: 'Werkfit maken' en 'Naar werk'.

De re-integratiedienst 'Werkfit maken'

De re-integratiedienst 'Werkfit maken' wordt ingezet om personen zodanig te versterken dat zij na het succesvol beëindigen van deze inzet geschikt zijn om het werk te hervatten. Deze werkhervatting kan eventueel vooraf worden gegaan door een scholing, als deze geïndiceerd is. Als gevolg van de inzet van de re-integratiedienst 'Werkfit maken' ondervindt de persoon geen belemmeringen meer in de persoonlijke of leef sfeer die hem hinderen om aan het werk te gaan.

Deze dienst bestaat uit een drietal hoofdactiviteiten, te weten:

- versterken van de werknemersvaardigheden;
- verbeteren van de persoonlijke effectiviteit;
- arbeidsmarktpositie in beeld brengen.

Werknemersvaardigheden

Het versterken van werknemersvaardigheden wordt ingezet voor personen die al wat langer uit het arbeidsproces zijn. Het is bedoeld om onder andere een arbeidsritme

op te laten bouwen, te leren onder leiding en toezicht te werken en te leren taken en opdrachten (zelfstandig) uit te voeren.

Persoonlijke effectiviteit

Bij deze activiteit wordt geleerd de fysieke en psychische weerbaarheid te verhogen. Als gevolg daarvan zal de persoonlijke effectiviteit verbeteren. Het heeft een activerende werking. De persoon leert om te gaan met zijn belemmeringen.

Arbeidsmarktpositie

Hierbij wordt de persoon ondersteund bij het verkrijgen van een realistische kijk op zijn capaciteiten en vaardigheden in relatie tot de arbeidsmarkt.

Resultaat

Het eindresultaat van 'Werkfit maken' is dat de persoon het werk kan hervatten.

De re-integratiedienst 'Naar werk'

Onder de re-integratiedienst 'Naar werk' vallen alle activiteiten die nodig zijn om een persoon het werk te laten hervatten en ten minste zodanig lang aan het werk te houden dat van een plaatsing kan worden gesproken.

Het is gericht op de concrete werkhervatting in loon- of inkomensvormende arbeid.

Resultaat

Het eindresultaat van 'Naar werk' is een plaatsing in een dienstbetrekking of als zelfstandig ondernemer. Er is sprake van een plaatsing als de werkhervatting ten minste 3 aaneengesloten maanden heeft geduurd.

Begeleidingsuren per re-integratiedienst

De maximale duur van een re-integratiedienst is:

- 'Werkfit maken' maximaal 40 uur
- 'Naar werk' maximaal 25 uur.

Maximale generale en individuele doorlooptijd

Voor beide re-integratiediensten geldt een maximale doorlooptijd.

Het re-integratiebedrijf moet individueel maatwerk bieden. Dit maatwerk komt ook tot uitdrukking in de doorlooptijd van de re-integratiedienst die per persoon kan verschillen.

De maximale doorlooptijd is:

voor 'Werkfit maken' maximaal 6 maanden voor de ZW-vangnetters en 18 maanden voor de AG-populatie van het WERKbedrijf; voor 'Naar werk' maximaal 6 maanden voor de ZW-vangnetters en 9 maanden voor de AG-populatie van het WERKbedrijf.

Waarom een aansprakelijkheidsverzekering voor u als zelfstandige arbeidsdeskundige?

Wat behelst aansprakelijkheid voor de arbeidsdeskundige?

Er zijn een 2 soorten aansprakelijkheid die relevant zijn voor zelfstandige arbeidsdeskundigen:

- 1) **bedrijfsaansprakelijkheid (AVB)**
- 2) **beroepsaansprakelijkheid (BAV)**

1) AansprakelijkheidsVerzekering Bedrijven (AVB) dekt materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden; U beschadigt een computer (zaken) van uw opdrachtgever. Een klant valt en loopt daardoor letsel op.

Uit jurisprudentie blijkt dat u als werkgever op grond van 'goed werkgeverschap' aansprakelijk kan zijn voor schade die een medewerker oploopt. Dit noemt men werkgeversaansprakelijkheid, ook wel Artikel 7:611 BW 'Goed werkgeverschap'.

2) Beroeps AansprakelijkheidsVerzekering (BAV) dekt financiële schade die u als professional in de uitoefening van uw werkzaamheden veroorzaakt. Denk hierbij aan het geven van verkeerd advies. Uw opdrachtgever claimt financiële schade te hebben geleden. In dit geval is er geen sprake van schade aan personen of zaken.



Cover-arbeidsdeskundige biedt een combinatie van bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheid. Inclusief werkgevers-aansprakelijkheid (Art. 7:611 BW).

De verzekering is uitsluitend beschikbaar voor NVvA leden en is ontwikkeld voor en door arbeidsdeskundigen. U kunt vertrouwen op passende verzekeringsvoorwaarden tegen een aantrekkelijke premie. NVvA leden profiteren van aanzienlijke korting.



Bijzondere verzekeringsvoorwaarden NVvA

Veel arbeidsdeskundigen geven aan dat zij een veelzijdige praktijk vervullen. Dat maakt het werk juist zo boeiend. Opdrachten kunnen enorm variëren:

- individuele begeleiding naar ander werkgever
- advisering en aanvragen subsidies
- vaststelling loonwaarde bij herplaatsing
- werkplekonderzoek en herstelcoaching
- maar ook (loopbaan)coaching en training
- in sommige gevallen noemt men case-management en mediation.

De meeste verzekeringsvoorwaarden hanteren een nauw begrip van de Arbeidsdeskundige. Dat betekent dat u voor sommige werkzaamheden niet verzekerd bent. Kijk daarom goed naar de hoedanigheidsomschrijving in de polisvoorwaarden.

Kijk ook eens op www.cover-arbeidsdeskundige.nl. Bereken hier vrijblijvend en transparant uw premie. Cover-arbeidsdeskundige is een initiatief van Multimediair BV. Professionals zoals u. Multimediair is gespecialiseerd in verzekeringen voor arbeidsdeskundigen, mediators, loopbaancoaches, case-managers en trainers.



Optimea levert maatwerk en onafhankelijk advies op het gebied van arbeidsdeskundige en medische expertise. We werken voor grote(re) opdrachtgevers in heel Nederland. Wegens verdere uitbreiding zoeken we in de regio Zuid-Oost Nederland een fulltime (40 uur)

Ervaren Arbeidsdeskundige m/v

Uw werkzaamheden

Als register en SKO-gecertificeerd arbeidsdeskundige adviseert en ondersteunt u cliënten en opdrachtgevers bij vraagstukken op het gebied van arbeidsongeschiktheid. U brengt de problematiek in kaart en adviseert vanuit arbeidskundig oogpunt omtrent de inzetbaarheid, beperkingen en mogelijkheden van de cliënt. U adviseert op basis van gedegen arbeidskundige onderzoeken uitgedrukt in professionele rapporten. Eventueel adviseert u ook over de noodzaak van voorzieningen en stelt u een re-integratieadvies op. Daarnaast geeft u voorlichting omtrent toepassing en gebruik van hulpmiddelen bij het handhaven van de veiligheid en gezondheid op de werkplek.

Kennis, ervaring en talent

U hebt een voltooide, erkende post HBO opleiding tot arbeidsdeskundige. Uiteraard hebt u een registratie SRA en certificatie SKO/Hobson. U beschikt over de vereiste kennis van CBBS methodiek en de sociale wet- en regelgeving. Daarnaast hebt u kennis van de arbeidsmarkt en van interventie en re-integratiemogelijkheden.

Verder beschikt u over een uitstekende schriftelijke en mondelinge uitdrukingsvaardigheid, bent u in

staat om tot op het hoogste niveau in een organisatie te adviseren en (her)kent u de diverse doelgroepen en kunt u daar ook mee omgaan. U bent accuraat, actief, positief ingesteld, enthousiast en u kunt sturend en bemiddelend optreden. Er wordt een beroep gedaan op zelfstandigheid, planning en time management. U woont in de regio Zuid-Oost Nederland, u bent in het bezit van een rijbewijs en eigen vervoer en u bent bereid te reizen.

Wat biedt Optimea?

Een afwisselende zelfstandige werkkring in een klein team. De werksfeer is prettig en professioneel. U krijgt de kans tot maximale ontplooiing. De arbeidsvoorwaarden zijn in overeenstemming met de zwaarte van de functie en zijn zeker marktconform.

Reageer

Spreekt de vacature u aan en voldoet u aan de gestelde eisen?

Stuur dan uw gemotiveerde sollicitatie met uitgebreid cv en een voorbeeldrapportage uiterlijk 11 november 2016 per e-mail naar info@optimea.nl