



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen. Zij zorgen voor een onafhankelijke, professionele, weging van belasting en belastbaarheid. Arbeidsdeskundigen sturen vooral op wat mensen nog wel kunnen en wat arbeidsmogelijkheden zijn.

De NVvA vertegenwoordigt 2.400 arbeidsdeskundigen. Kennis en kunde zijn gezekerd in certificering en registratie. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, een initiatief van NVvA en UWV, doet onderzoek naar de effectiviteit van preventie, participatie, belastbaarheid voor, door en met arbeidsdeskundigen.

Duurzame inzetbaarheid: een kwestie van preventie, participatie en belastbaarheid

Iedereen die kan werken in Nederland hebben we hard nodig. Duurzame inzetbaarheid van werkenden is dus steeds belangrijker in verband met vergrijzing en ontgroening. En voor wie niet werkt is een duurzame plaats op de arbeidsmarkt ook essentieel. Het streven van het kabinet is dan ook om alle mensen, jong en oud, in Nederland geboren of van ver komend, met en zonder beperking, als volwaardig burger te laten participeren.

Het sociaal akkoord stelt dat werkgevers en werknemers in het kader van employabilitybeleid een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid hebben voor duurzame inzetbaarheid. Sociale partners zijn er daarom voorstander van dat in het BW deze uitbreiding wordt vastgelegd in de begrippen 'goed werkgeverschap' en 'goed werknemerschap'. Wij onderschrijven deze visie en hebben uw voorgangers daarover al eerder geadviseerd. Wij doen zes aanbevelingen in het kader van **duurzame inzetbaarheid**:

- 1. WerkScan als investering in duurzame inzetbaarheid**
- 2. Demedicaliseer problematisch verzuim**
- 3. Passende arbeid in plaats van ziekmelden**
- 4. Maak een signaal duurzame inzetbaarheid**
- 5. Maak werk geschikt voor mensen**
- 6. Maak de arbeidsdeskundige kerndeskundige**

Wij willen u deze aanbevelingen graag in een gesprek verder toelichten. Daarvoor dragen wij alvast de volgende toelichting aan.

1. WerkScan als investering in duurzame inzetbaarheid

Een blijvende match tussen belasting en belastbaarheid is winst voor alle partijen: het individu zelf, voor de werkgever en voor de maatschappij als geheel. We kunnen arbeidsongeschiktheid en verzuim voorkomen door iedereen - dus ook al op jonge leeftijd - die wil, kan en moet werken elke drie jaar een WerkScan aan te bieden. Zo faciliteren we mensen om ook voor de langere termijn te reflecteren, actief te blijven werken aan de eigen match tussen belasting en belastbaarheid. De WerkScan is ontwikkeld door de NVvA in samenwerking met AKC en wetenschappers. Hiermee reflecteren mensen op zaken als: Hoe sta ik in mijn werk, hoe staat het mijn belastbaarheid? Is het wellicht tijd om na te denken over nieuwe taken, een andere functie of zelfs een heel andere loopbaan? Deze methodiek is mede gebaseerd op al langer bestaande gevalideerde methoden en concepten zoals het vaststellen van werkvermogen met de Work Ability Index, de matching van belasting en belastbaarheid door arbeidsdeskundigen en de stimulerende werking van een coaching gesprek (Motivational Interviewing, evidence based) gericht op zelfregie en eigen verantwoordelijkheid. Veranker het wettelijk recht van een werkende op de WerkScan en stimuleer het gebruik voor iedere (potentiële) werkende zoals ook gesteld door Stichting van de Arbeid (2009, Beleidsagenda 2020) en de SER (21 december 2012).

2. Demedicaliseer problematisch verzuim

Heel vaak is niet ziekte de oorzaak van de ziekmelding, maar spelen heel andere factoren een rol. Dat vraagt bij problematisch verzuim (vanuit ICF) om een brede analyse van mens, werk en omgeving en een kijk op oplossingen in plaats van beperkingen. We stellen daarom een vast en vroeg overlegmoment voor tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige bij de probleemanalyse, zodat er een medisch/arbeidskundige analyse uitgevoerd kan worden. Daarbij moet de focus zijn gericht op wat de werknemer ondanks zijn klachten nog wel kan. De arbeidsdeskundige is bij uitstek de expert in het wegen en spiegelen van mogelijkheden en competenties van mens en werk. De inzet van de arbeidsdeskundige in een vroeg moment in het proces van verzuim kan ook een deel van het tekort aan bedrijfsartsen in de toekomst helpen oplossen. In die zin onderschrijven wij het advies van de SER.

3. Passende arbeid in plaats van ziekmelden

Werkgever en werknemer hebben er groot belang bij dat de werknemer zo snel en adequaat mogelijk weer terugkeert op de werkvloer. Ziekte en werken sluiten elkaar niet uit. In plaats van BW 629 (loondoorbetaling) moet in onze optiek dus BW 658-660 (passende arbeid) centraal komen te staan. De NVvA heeft het initiatief genomen met verschillende beroepsgroepen een multidisciplinaire handleiding te maken die duidelijkheid schept in het begrip passende arbeid. De handleiding zal de verschillende gehanteerde begrippen (passende arbeid, gangbare arbeid, geaccepteerde arbeid) behandelen en deze in de juiste context plaatsen. Wij vragen u de totstandkoming van deze handleiding te ondersteunen.

4. Maak een signaal duurzame inzetbaarheid

Het proces Poortwachter begint nu bij verzuim. Wij stellen voor dit proces eerder te laten beginnen, als de werknemer daartoe zelf het initiatief kan nemen. De werknemer kan tijdelijk zijn bedongen arbeid niet uitvoeren, omdat hij minder functioneert dan voorheen. Daar kunnen allerlei oorzaken aan ten grondslag liggen. Door een multi factoriële probleemanalyse vroeg in het proces, nog voordat de werknemer verzuimt, kan op tijd worden bijgesteld op mogelijkheden en beter functioneren. En wordt zo verzuim voorkomen.

Van claimmelding (BW 629) naar signaleringsmelding Duurzame Inzetbaarheid



5. Geschikt maken van werk

Het streven is om zo veel mogelijk mensen te laten participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit vraagt een omschakeling in het denken van werkgevers o.a. ook aangegeven in het Sociaal Akkoord. De vraag is dan niet meer: voldoet deze kandidaat aan het functieprofiel? Maar: welke taken kan deze potentiële werknemer of kunnen groepen werknemers uitvoeren? Hoe kan ik mijn organisatie zo inrichten dat werk geschikt is om uit te voeren door deze potentiële werknemers? Het werkt alleen als werkgevers ook een goed aanbod krijgen van arbeidsgehandicapte werkzoekenden en de juiste faciliteiten en ondersteuning in de match mens en werk. Het werkt ook alleen als werkgevers niet alleen de bereidheid, maar ook de instrumenten in handen krijgen om werk geschikt te maken door aanpassing van werkprocessen etc. Een goed voorbeeld is de methodiek aanpassing werkprocessen die arbeidsdeskundigen en wetenschappers in het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) hebben ontwikkeld en die op verschillende plaatsen wordt ingezet.



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

6. Maak de arbeidsdeskundige kerndeskundige

Erken de arbeidsdeskundige als kerndeskundige in het vaststellen van passende arbeid en loonwaarde in de Arbowet. Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen. Arbeidsdeskundigen wegen belasting, belastbaarheid en beleving van mens en werk en zijn of haar gehele context en coachen op het behalen van reële doelen in werk en inkomen. Arbeidsdeskundigen onderhouden hun vakmanschap en laten hun gedrag toetsen.

Professionalisering is gezekerd in certificering en registratie. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum ontwikkelt kennis op een stelselmatige manier. De arbeidsdeskundige is als onafhankelijke deskundige in staat om de regels op hoofdlijnen toe te passen op individuele werkomstandigheden. Wat voor de één goed kan werken, kan voor een andere werknemer volledig ongeschikt zijn. Extra regels werken dan niet. Juist de beoordeling van de onafhankelijke arbeidsdeskundige kan in het belang van beide partijen, en gericht op duurzame arbeidsparticipatie, zowel werknemer als werkgever van advies voorzien, bij het inrichten van passend werk, waar dan ook. Op de thuiswerkplek, onderweg, bij de klant of op het bedrijf.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.arbeidsdeskundigen.nl.