

De kern van het arbeidsdeskundige vak is al honderd jaar – want zolang bestaat het vak – het zoeken naar (arbeids)mogelijkheden. Altijd stelt de arbeidsdeskundige zich deze, in essentie positieve, vraag: wat kan de mens nog wel? De arbeidsdeskundige is specialist in mens, werk en inkomen. Hij of zij geeft inzicht in belastbaarheid, beleving en mogelijkheden van mensen in disbalans en weegt deze af tegen de belasting die werk met zich meebrengt. Ook coacht hij of zij mensen bij het bereiken van reële doelen op het gebied van werk en inkomen.

Arbeidsdeskundig beroep

Arbeidsdeskundigen verlenen diensten voor verzekeraars, letselschadebureaus, zelfstandige bureaus, individuele klanten, UWV, re-integratiebedrijven of arbodiensten. Vaak als werknemer, maar ook steeds meer als zelfstandig ondernemer. Ook werken arbeidsdeskundigen in toenemende mate rechtstreeks voor bedrijven. De diensten die arbeidsdeskundigen voor marktpartijen verlenen, worden bepaald door specifieke klantbehoeften. De arbeidsdeskundige heeft hier alle trekken van een moderne professional: een dienstverlener die vanuit duidelijke toegevoegde waarde snel en accuraat inspeelt op de wisselende wensen van de opdrachtgever.

Sleutelspeler bij ziekte, ongeval of gebrek

Arbeidsdeskundigen komen in actie bij mensen die als gevolg van ziekte, ongeval of gebrek uit balans zijn of uit balans dreigen te raken. Hierin is de arbeidsdeskundige expertise uniek en onderscheidend. Het maakt de arbeidsdeskundige tot een onmisbare sleutelspeler bij (dreiging van) ziekte, ongeval of arbeidshandicap. Onmisbaar voor werkgevers en verzekeraars, onmisbaar voor werknemers, werkzoekenden en zelfstandigen.

Een moderne dienstverlener gaat op zoek naar de eigen identiteit. Ook arbeidsdeskundigen staan voor de uitdaging om de eigen kracht, waarden en drijfveren te vertalen in concrete dienstverlening. Transparante producten en diensten met toegevoegde waarde waar de klant behoefte aan heeft en voor wil betalen. Wat levert de arbeidsdeskundige? Op welk aanwijsbaar en meetbaar resultaat kunnen klanten en cliënten rekenen?

Iedere arbeidsdeskundige heeft integrale visie

Resultaten boeken en verwachtingen waarmaken is niet voldoende. De klant van tegenwoordig wil ook weten op welke manier een dienstverlenend professional zijn doelen bereikt. Hoe werkt de arbeidsdeskundige, welke aanpak kunnen klanten en andere belanghebbenden verwachten? Kern van het gedachtegoed is dat de problematiek bij (dreigende) arbeidsongeschiktheid van werkzoekenden en werknemers vaak complex is en bovendien altijd individueel van aard. Doorgaans zijn er meerdere binnen én buiten de persoon gelegen belemmerende factoren. Daarbij is ieder mens uniek in de combinatie van persoonlijke problematiek en individuele beleving.

Iedere arbeidsdeskundige is in staat tot een integrale visie, een weging van individuele mogelijkheden en belemmeringen, rekeninghoudend met de mentale, fysieke, sociale, maatschappelijke, economische en financiële situatie van individuele mensen. Evenwicht tussen belasting en belastbaarheid, tussen inkomensverlies en schadelastbeperking, tussen beloning en voorwaarden. Centrale vraag die de arbeidsdeskundige zich stelt: welke stappen kan het individu zetten om terugkeer naar werk mogelijk te maken? Belangrijker nog: in welke volgorde kunnen stappen het beste worden gezet, uitgaande van iemands mogelijkheden, persoonlijke beleving en inkomenspositie? Vanuit deze integrale aanpak zoekt de arbeidsdeskundige naar oplossingen om het resterende werkvermogen op korte én lange termijn optimaal te benutten. Niet beperkingen, maar individuele mogelijkheden staan hierbij centraal.'

Effecten van arbeidskundig handelen

De NVvA heeft de volgende 'effecten van arbeidskundig handelen' onlangs concreet benoemd:

- Mensen krijgen inzicht in hun beperkingen én mogelijkheden (inzicht);
- Mensen komen weer in hun kracht (empowerment);
- Mensen hernemen bij ziekte, ongeval of handicap de regie op hun eigen leven (empowerment/vitalisering);
- Mensen leren hun werkbelasting in balans te houden met hun belastbaarheid en beleving ('coping', vitalisering);
- Arbeidsorganisaties maken de toekomstige belasting, belastbaarheid en beleving van groepen medewerkers onderdeel van hun strategische personeelsbeleid en kunnen arbeid geschikt maken (strategisch advies, preventief beleid).





professionaliseert

Coach bij re-integratie

In de praktische uitvoering, in het proces van herstel en re-integratie, speelt de arbeidsdeskundige een cruciale rol als coach. Zoals iedere arbeidsdeskundige uit ervaring weet, is re-integratie bij complexe problematiek een ingrijpend proces dat langere tijd in beslag kan nemen. Leren omgaan met tijdelijke beperkingen of met baanverlies kost altijd tijd en energie. De eerste grote stap wordt gezet als de klant zicht krijgt op het eigen verzuimproces en weer durft te gaan denken in oplossingen.

Beoogd eindresultaat van de coaching is dat de klant het werk – hetzij hetzelfde werk, hetzij aangepast of ander werk – optimaal kan hervatten. Om dit te bereiken coacht de arbeidsdeskundige mensen bij het stellen van nieuwe, reële individuele doelen op het gebied van mens, werk en inkomen. Mensen worden tevens versterkt in het re-integratieproces door ze te *empoweren*. De arbeidsdeskundige doet dit door te luisteren, te motiveren, maar ook door mensen te confronteren en een spiegel voor te houden. De arbeidsdeskundige is hierbij adviseur in mogelijkheden, onderhandelaar in oplossingen, aandrager van besluiten. Klanten werken hiermee aan herstel van zelfstandigheid en autonomie en worden (weer) regisseur van hun eigen (re-)integratie.

De arbeidsdeskundige is adviseur in mogelijkheden, onderhandelaar in oplossingen, aandrager van besluiten.

Spin in multidisciplinair web

Als de klant weer zicht heeft op een oplossing en zichzelf nieuwe reële doelen stelt, kan een vervolgstap worden gezet in de coaching en begeleiding. De arbeidsdeskundige kent de weg, weet welke middelen nodig zijn om het re-integratietraject optimaal te laten verlopen. De arbeidsdeskundige kent de expertise van andere specialisten zoals bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, arboprofessionals, psychologen, juristen en bedrijfsmaatschappelijk werkers. Hierdoor kan hij prima beoordelen wanneer hun inzet wenselijk is.

Professionalisering

De afgelopen jaren heeft de beroepsgroep flink geïnvesteerd in professionele ontwikkeling. Om sterk te staan in een domein waarin tal van professionals acteren, is het zaak om de uniciteit en toegevoegde waarde van het vak expliciet te benoemen en met elkaar te delen. Tegelijkertijd is een gedeelde visie op de uitoefening van het vak en de taken en competenties die hierbij horen cruciaal.

De NVvA richt zich met name op de vakinhoudelijke ontwikkeling van het beroep. Naast de beroepsvereniging spannen ook andere partijen zich in om de professionaliteit van het beroep te verbeteren en te waarborgen. Zo toetst en certificeert Hobéon SKO arbeidsdeskundigen op het gebied van beroepsuitoefening, (bij)scholing en onderlinge toetsing. En toetst zij ook de vier basisopleiders van arbeidsdeskundige opleidingen: NIBE-SVV, IVA, Saxion en UWV. De Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) bevordert de kwaliteit van het gedrag en de gedragsvaardigheden van arbeidsdeskundigen. Daarnaast zorgt de SRA voor registratie als arbeidsdeskundige op basis van specifieke kwaliteits-eisen en behandelt het klachten over arbeidsdeskundig handelen. Recentelijk is het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum opgericht. Dit centrum verzamelt, ontwikkelt en »

verspreidt wetenschappelijk onderbouwde kennis in het arbeidsdeskundige vak. Het AKC heeft de opdracht om de kennisontwikkeling van de beroepsgroep aan te jagen, innovatief denken over de inrichting van arbeid te stimuleren en het eigen handelen van de arbeidsdeskundigen verder te professionaliseren.

Beroeps Competentie Dossier

De certificeringseisen zijn wij aan het aanscherpen. Gedrag en gedragsvaardigheden spelen een steeds grotere rol in de dagelijkse praktijk van de arbeidsdeskundige. Deze zijn vastgelegd in het Beroeps Competentie Dossier (BCD). Het BCD legt op hoofdlijnen de taken van een arbeidsdeskundige vast en bepaalt over welke competenties een arbeidsdeskundige moet beschikken om zijn werk goed te kunnen doen. Met het dossier is er een nieuwe, breed gedragen 'meetlat' voor iedereen die wordt opgeleid tot arbeidsdeskundige. Tegelijkertijd geldt het Beroeps Competentie Dossier ook als toetsingskader voor vakmanschap en vakbekwaamheid voor bestaande arbeidsdeskundigen. Arbeidsdeskundigen kunnen bij de hercertificering zelf bepalen welke competenties ze verder willen ontwikkelen. Het Beroeps Competentie dossier wordt hierdoor meteen ook een Persoonlijk Competentie Dossier en initieert de verhoging van het vakmanschap door zelf te werken aan competenties. Samen met een buddy, die de arbeidsdeskundige zelf kiest, worden in één jaar de zes stappen van het PCD doorlopen. De arbeidsdeskundige kiest zelf een competentie waarin hij of zij beter wilt worden, of waarin hij of zij juist wil excelleren.



Keurmerk en klachten

Arbeidsdeskundige is in principe een vrij beroep. Iedereen mag zich arbeidsdeskundige noemen. Certificering en registratie gelden daarom als een kwaliteitskeurmerk. De SRA hanteert specifieke kwaliteitseisen voor registratie als arbeidsdeskundige. Voldoet een persoon aan deze eisen, dan wordt hij op basis van vrijwilligheid opgenomen in het register. De SRA behandelt klachten over arbeidsdeskundig handelen. Klachten worden behandeld door een onafhankelijke Raad van Toezicht die eventueel een sanctie kan opleggen. Niet onbelangrijk: uitspraken van de Raad van Toezicht van SRA worden ook regelmatig gebruikt in civielrechtelijke procedures. Het aantal klachten neemt de laatste jaren geleidelijk toe. Belangrijke verklaring voor deze toename: de veranderende markt en de mondigheid van cliënten.

Nieuwe gedragscode

Op dit moment moderniseren we de bestaande gedragsregels voor arbeidsdeskundigen. Het moet leiden tot een nieuwe gedragscode met ethische uitgangspunten voor het professioneel uitoefenen van het vak. Enkele uitgangspunten zullen zijn:

- De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt te respecteren door hem in zijn waarde te laten en zijn gegevens vertrouwelijk te behandelen. Vanuit de cliënt gezien is dit het recht op een respectvolle behandeling en op vertrouwelijkheid.
- De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt alle relevante informatie te verschaffen die deze nodig heeft om zijn eigen belangen verantwoord te kunnen behartigen.
- De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht zelfkennis te ontwikkelen op basis van zelfreflectie in combinatie met intercollegiaal overleg.
- De arbeidsdeskundige laat zich in het uitvoeren van zijn opdracht leiden door het beginsel van rechtvaardigheid: de tot stand gekomen beslissing moet op basis van redelijkheid en billijkheid te verdedigen zijn.

Meer informatie over de arbeidsdeskundige is te vinden op: www.arbeidsdeskundigen.nl.

Monique Klompé

De auteur is voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

Noot:

Bron: Een typisch Nederlands beroep. Kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid. VOC uitgevers 2009, ISBN: 978-90-79812-03-5.

Kerncompetenties en kerntaken

In het Beroeps Competentie Dossier zijn klantgericht handelen, ethisch & integer handelen, en het ontwikkelen van competenties als algemene competenties vastgelegd.

Kerncompetenties waar iedere gecertificeerde arbeidsdeskundige over beschikt zijn:

- Probleemanalyse
- Samenwerken
- Mondelinge en schriftelijke communicatie
- Besluitvaardigheid
- Organiseren eigen werk
- Ondernemend gedrag

- Klantgerichtheid
- Zelfreflectie
- Integriteit

De kerntaken van de arbeidsdeskundige zijn:

- Acceptatie opdracht
- Analyseren en (be-)oordelen
- Re-integreren
- Rapporteren
- Adviseren
- Onderhouden vakmanschap