



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 2.700 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.

Wijziging Arbo-wet met oog op versterken van arbodienstverlening

Oplossing van verzuim ligt niet in zorg maar in werk *Inrichting wet kan beter*

Doel van de regeling

Met de wijziging van de Arbo-wet beoogt de regering de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf, en de positie van de bedrijfsarts te versterken. Het is een deel van een bredere aanpak waarbij de regering beoogt "met vooral stimulerende maatregelen" om de bedrijfsgezondheidszorg en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking te verbeteren. De vraag is of het zo echt lukt. Wij menen dat het beter kan.

Duurzame inzetbaarheid als vertrekpunt

Iedereen kan duurzaam werken tot pensioen. Mensen kunnen overbelast raken of iets oplopen waardoor zij uitvallen. Werkgevers en werknemers - of liever werkenden - hebben in het kader van employabilitybeleid een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Daarom moet allereerst in het Burgerlijk Wetboek deze verantwoordelijkheid in de begrippen 'goed werkgeverschap' en 'goed werknemerschap' of 'goed werkschap' worden vastgelegd. En vervolgens is het ook aan de overheid om dit te stimuleren met preventie waarvoor wij een praktisch voorstel hebben.

Preventie

Wacht niet tot ziekmelding. 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 verzuim en arbeidsongeschiktheid voorkomen. Neem in de wet het recht van werkenden op om minimaal éénmaal per jaar het werkvermogen te scannen om zo optimaal gebruik te kunnen blijven maken van werkvermogen. 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 werkende gaat zelf via een scan (Werkscan of andere gevalideerde scan) na hoe het staat met zijn gezondheid, motivatie, balans met privé en ontwikkeling in relatie tot zijn werk(gever). De uitkomst van de Werkscan bespreekt de werkende met een arbeidsdeskundige of andere professional en vanuit dat gesprek kunnen acties komen die de werkende zelf kan gaan doen c.q. waarbij de werkende om ondersteuning vraagt bij de werkgever.

De Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen, het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum en wetenschappers hebben de Werkscan ontwikkeld, gevalideerd en geëvalueerd.

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 analyse vroeg in het proces, nog voordat de werknemer verzuimt, kan op tijd worden bijgesteld op mogelijkheden en beter functioneren. En wordt zo verzuim voorkomen.

Preventiemedewerker

Wij zien in organisaties dat de rol van de preventiemedewerker versterkt kan worden. De nieuwe regeling voorziet daarin, maar kan nog sterker. De preventiemedewerker moet over voldoende deskundigheid beschikken om de taken uit te kunnen voeren. Deskundigheidsbevordering vanuit verschillende kennisgebieden waaronder die van arbeidsdeskundige is één element om aan te bieden. Bij de uitvoering van de taken kan de preventiemedewerker ook weer gebruik maken van specifieke deskundigheid per aandachtgebied. Ook hier is de arbeidsdeskundige één van deze deskundigen.

Benutbare werkmogelijkheden bij ziekte

Wij zien in onze praktijk dat bij ziekmelding er vaak ten onrechte een oorzaak wordt gezocht in medische klachten. Die klachten verergeren vaak als gevolg van het niet meer werken. Werkgever en werknemer hebben er groot belang bij dat de werknemer zo snel en goed mogelijk weer terugkeert op het werk. Ziekte en werken sluiten elkaar niet uit. Sterker nog, werk is vaak een goed medicijn. Essentieel zijn daarbij benutbare mogelijkheden van de persoon in kwestie. 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 plaatst de verschillende gehanteerde begrippen (passende arbeid, gangbare arbeid, geaccepteerde arbeid) in de juiste context. De rol van de arbeidsdeskundige is daarbij het bekijken van benutbare mogelijkheden: vanuit beperkingen kijken naar wat iemand nog wel kan.

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 werkende ondanks zijn klachten nog wel kan. Van belang is ook om niet alleen te denken in procedures en schrijven van werkinstructies. Demedicaliseren is heel goed als de werkende daarbij ook betrokken wordt en het niet opgelegd krijgt. Het is namelijk ook het gedrag van de werkende zelf en de beïnvloedende factoren vanuit andere disciplines die ervoor zorgen dat het gedrag in stand gehouden wordt of verergerd. De oorzaak van het gedrag is van belang! Wat maakt dat een werkende zijn werkzaamheden nu of op termijn mogelijk niet kan verrichten en welke persoonlijke factoren spelen daarbij een rol en hoe kan een werknemer dit zelf veranderen met steun van derden? De vraag aan en van de werkende staat centraal.

Geschikt maken van werk

Een andere oplossing is het geschikt maken van werk. De vraag is dan niet meer: voldoet deze persoon aan het functieprofiel? Maar: welke taken kan deze (potentiële) werkende of kunnen groepen werkenden uitvoeren? Hoe kan ik mijn organisatie zo inrichten dat werk geschikt is om uit te voeren door deze werkenden? Het werkt alleen als werkgevers ook een goed aanbod krijgen van arbeidsgehandicapten 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 hebben ontwikkeld en die op verschillende plaatsen wordt ingezet.

Multidisciplinaire samenwerking

In de eerste lijn zijn in onze optiek de leidinggevende van de werkgever en de werkende primair verantwoordelijk voor een oplossing in preventie en verzuim. Uitgangspunt bij (dreigende) uitval zou naar onze mening moeten zijn om zo spoedig mogelijk te komen tot het benutten van het op dat moment nog wel aanwezige werkvermogen van de werkende. Die eerste screening zou naar onze mening kunnen gebeuren door de werkende en de leidinggevende samen daarbij gecoacht door een arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige denkt vanuit zijn deskundigheid altijd in arbeidsmogelijkheden. Vanuit de screening wordt duidelijk of er sprake is van medische factoren die belemmerend (kunnen) zijn voor het werkvermogen en waar de bedrijfsarts over moet adviseren. Na advisering door de bedrijfsarts kunnen vervolgspraken over het benutten van werkvermogen worden gemaakt door werkende en leidinggevende en gecoacht door de arbeidsdeskundige worden vastgelegd (tijdgericht en planmatig). De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige werken nauw samen, waarbij beide deskundigen vanuit de eigen expertise hun rol hebben. Bijvoorbeeld in de afstemming wie het werkplek onderzoek uitvoert. Wij kennen daarvan in onze praktijk goede voorbeelden:

Bij Flora Holland heeft de werkgever ervoor gekozen leidinggevenden in de eerste lijn te laten coachen door een verzuimcoach (arbo-verpleegkundige). De leidinggevende kan vervolgens direct een Bedrijfsmaatschappelijk werker of bedrijfsfysiotherapeut inschakelen bij kort verzuim. De arbodienst (tandem bedrijfsarts-arbeidsdeskundige) wordt ingeschakeld als de leidinggevende een heldere vraag heeft in de tweede lijn.

Bij taxibedrijf ETS is het Plan voor werk en leven doorgevoerd. Daarin staan alle meewerkende disciplines als preventiemedewerker, belastbaarheidsmanager en arbeidsdeskundige ten dienste van de medewerker met de vraag: Wat kan jij er aan doen om vitaal je pensioen te halen? Hoe kan jij ervoor zorgen dat je weer gaat werken? Wat heb jij daarbij nodig? De arbodienst (tandem bedrijfsarts-arbeidsdeskundige) wordt ingeschakeld als de werkende een helder doel heeft waarmee hij naar de arbodienst gaat.

En de gemeente Den Haag heeft haar verzuim aanzienlijk gereduceerd door de arbeidsdeskundige als inzetbaarheidscoach van de leidinggevende te laten optreden. De hele organisatie rondom verzuim en het beleid is in nauw overleg tussen directie, HR en OR tot stand gekomen. Na vijf dagen heeft de coach contact met de leidinggevende. En het gesprek met de bedrijfsarts in tweede lijn wordt door leidinggevende en werkende gezamenlijk voorbereid met een heldere vraagstelling.

Wij zien dat inzet van de arbeidsdeskundige vroeg in het proces bij (potentieel) langdurig verzuim veel toegevoegde waarde heeft. En dan duiden wij op een inzet in de eerste weken en maanden en niet pas na een half jaar of een jaar. Dat maakt dat al vroeg in het proces niet alleen de oorzaak en de problemen aan de orde komen, maar ook naar oplossingen in werk wordt gezocht, al dan niet in het eerste of tweede spoor. RSG Enkhuizen heeft met deze aanpak in 2009 de Kroon op het Werkprijs gewonnen

Specialisme in werkvermogen

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. De arbeidsdeskundige brengt mogelijkheden in werk in kaart. 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 werkende 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 werkende 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.