

Toekomstbestendige arbeidsdeskundige

Naar de toekomst dromen

EEN VERKENNING NAAR DE TOEKOMST
VAN HET ARBEIDSDESKUNDIG VAK

Naar de toekomst dromen

Auteur

Marianne Holleman

Met dank aan de NVvA voor het beschikbaar stellen van materiaal dat is verzameld in het kader van het jubileumjaar, gesprekken met stakeholders i.v.m. de strategie van het AKC en aan de arbeidsdeskundigen van de verschillende platforms, de redactie van AD Visie, de groep jonge arbeidsdeskundigen (deels in opleiding) en de opleiders.

© maart 2022



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Inhoud

Voorwoord	5
Samenvatting	7
1 Inleiding	11
2 Verschillende zienswijzen en ontwikkelingen	12
3 Hoe kijken arbeidsdeskundigen zelf naar de vakontwikkeling en wat is hun droom?	26
4 Samenwerkende professionals	36
5 Opleiden van arbeidsdeskundigen voor de toekomst	38
6 Bronnen	41

Voorwoord

Dit rapport is de weerslag van een verkenning naar de arbeidsdeskundige praktijk van de toekomst.

De vraag naar hoe de toekomst eruitziet en welk effect dit heeft op het arbeidsdeskundig vak is natuurlijk breed en complex. Zowel de domeinen waar arbeidsdeskundigen werkzaam zijn als de toekomst is veelvormig. Beelden vertrekken vanuit het nu; de toekomst is moeilijk te voorspellen. Wel kunnen op basis van deze verkenning verschillende toekomstscenario's worden uitgewerkt. Zodat de beroepsvereniging en beroepsgroep tijd krijgen om na te denken hoe zij in verschillende scenario's succesvol kunnen zijn en hierop actie kunnen ondernemen. Deze verkenning vormt de start van dat proces.

Door deze verkenning, die ik met veel plezier heb gedaan, is het zicht op de ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de arbeidsdeskundige duidelijker geworden. Het resultaat is een weergave van belangrijke elementen van de verandering van het vak en wat dit van de arbeidsdeskundige vraagt. Dit is vaker benoemd en bevestigd in documenten en rapporten.

De gesprekken met de arbeidsdeskundigen zelf vond ik heel waardevol. Zij ervaren de veranderingen direct in de praktijk en spelen hierop in. Tegelijkertijd zien zij ook de complexiteit van de veranderingen die hen uitdagen zich te vormen naar een nieuwe toekomst.

Aan dit rapport is geen (expert)mening van het AKC toegevoegd. Desondanks is er altijd een risico van kleuring of bias. Dit risico is zo veel mogelijk beperkt door in de gesprekken met de arbeidsdeskundigen en opleiders dezelfde vragen te stellen en een bevestiging te vragen van het verslag dat ik van de gesprekken heb gemaakt. De gedeelde mening uit deze gesprekken is niet getoetst op feitelijkheid. De teksten in deze verkenning zijn een door mij gekozen selectie van relevante informatie uit onder meer rapporten, webinars, podcasts en verslagen. Daarnaast heb ik de samenvatting van dit paper gemaakt. Ook hierin schuilt het risico van bias.

Ik hoop dat deze verkenning de beroepsvereniging aanleiding geeft om verder in gesprek te gaan met de beroepsgroep. En dat ze zicht geeft op de mogelijke toekomstscenario's die richting geven aan beleid en activiteiten.

Marianne Holleman
Directeur AKC

Samenvatting

Dit paper is een verkenning aan de hand van de vraag:

‘Hoe ontwikkelt het werkveld zich in de toekomst en welke ontwikkeling vraagt dit van de arbeidsdeskundige van de toekomst?’

Een selectie uit de vele rapporten over de veranderingen in arbeid en op de arbeidsmarkt laat zien dat mensen die willen en kunnen werken steeds meer worden uitgedaagd hierin een actieve rol te pakken. Dit geldt ook voor de arbeidsorganisaties. Zij kunnen aanpassingen doen en technologie hierbij benutten.

Deze rapporten benoemen het belang van preventief en vroegtijdig ondersteuning bieden. Die ondersteuning zou moeten vertrekken vanuit de behoefte van de persoon en de aanwezige en te ontwikkelen skills. Op basis daarvan moet maatwerk geboden worden.

Technologische veranderingen, andere arbeidsvormen en andere preferenties geven nieuwe mogelijkheden en arbeidsrisico's. Dit vraagt om een aangepast stelsel en snel en adequaat inspelen: waar nodig een helpende hand bieden aan werkgever, werknemer én zzp'er.

Er is een gedeelde mening onder experts dat het vakgebied in de kern niet verandert. Beoordeling en begeleiding van het individu en de werkgever blijven in de kern gelijk. Arbeidsdeskundigen adviseren gericht op de balans tussen belasting en belastbaarheid. Belastbaarheid kan echter enorm veranderen door een veranderende context. Dit geldt ook voor de belasting in werk bij alle veranderingen en nieuwe technieken.

Het vak vraagt van de arbeidsdeskundige (nu en in de toekomst) zicht op ontwikkeling in werk en wat dit vraagt van de mens in dat werk. Een juist oordeel vormen en mensen in balans met hun vermogen laten werken is essentieel. Dit is niet anders dan nu of in het verleden. Verschil is wel dat de context complexer is geworden en steeds aan verandering onderhevig. Daarom moet de ontwikkeling van de belastbaarheid steeds gevolgd worden: 'maak een film in plaats van een foto'.¹

¹ T. Thissen

De experts zien, deels afhankelijk van het domein waarin de arbeidsdeskundigen werkzaam zijn, diverse ontwikkelingen die invloed hebben op het vak en op de vaardigheden die de arbeidsdeskundige moet (blijven) ontwikkelen. Een belangrijke rode draad is vroegtijdige betrokkenheid bij verzuim en bij vraagstukken die spelen, zodat de arbeidsdeskundige preventief een bijdrage kan leveren. Dit vraagt van de arbeidsdeskundige een sterke adviesrol naar de werkgever, gericht op inclusief ondernemen, organisatieaspecten, preventie en de financiële vertaalslag van arbeidsdeskundige inzet versus verzuimkosten. Voorts komt nadrukkelijk het invulling geven aan mensenwerk naar voren: maatwerk, rechtvaardig, behoefte aan begeleidingstijd om echt een ondersteunende rol te kunnen bieden.

Daarnaast signaleren experts dat technologische ontwikkelingen deels kunnen leiden tot overname van taken van de arbeidsdeskundige.

Experts noemen verschillende kennis en vaardigheden die belangrijk zijn voor arbeidsdeskundigen. Zij zouden hierover moeten beschikken en zich er verder in ontwikkelen:

- juridische kennis;
- morele besluitvorming;
- adviesvaardigheden;
- analytische en onderzoeksvaardigheden;
- communicatieve vaardigheden;
- digitale vaardigheden;
- flexibiliteit;
- samenwerkingsvaardigheden.

Overall komt het belang van de professionele identiteit van de arbeidsdeskundige terug.

De sterk in ontwikkeling zijnde context vraagt volgens de experts van arbeidsdeskundigen nu en in de toekomst om:

- de veranderingen in de context van het beroep (arbeidsmarkt, technologie, en dergelijke) continu bij te houden;
- te reflecteren op de ontwikkelingen en deze te vertalen naar het eigen handelen;
- uit routines te stappen: niet per definitie doen wat je altijd deed en te blijven leren;

- de mogelijkheden die technologische ontwikkelingen bieden te benutten;
- innovatief te denken en een creatieve aanpak te kiezen buiten gebaande paden;
- de mogelijkheden en behoeften van mensen te herkennen, door het waarderen van de skills die zij hebben en kunnen ontwikkelen;
- de ontwikkeling in belasting en belastbaarheid bij de werkende/werkzoekende te blijven volgen;
- organisaties te begeleiden bij noodzakelijke veranderingen;
- mensen te begeleiden bij het omgaan met veranderingen;
- organisaties te inspireren en adviseren om te anticiperen en om in te zetten op preventie.

De arbeidsdeskundige zelf heeft eveneens een beeld en een droom van de toekomst van het vak. Van de arbeidsdeskundigen is 37,5 procent tussen de zestien en dertig jaar werkzaam als arbeidsdeskundige. De leeftijdsopbouw binnen de beroepsgroep is niet evenwichtig. Binnen vijf jaar stroomt een vijfde van de arbeidsdeskundigen uit en in de komende twintig jaar zal circa 80 procent van alle arbeidsdeskundigen uitstromen in verband met pensionering. Een uitdaging voor de beroepsgroep is om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe instroom van arbeidsdeskundigen.

Arbeidsdeskundigen zijn werkzaam in AOV & letsel, bij het UWV (SMZ, Werkbedrijf en Bezwaar & Beroep) en in het sociaal domein. Ze werken ook bij arbodiensten, grote bedrijven, als zelfstandige of via een (arbeidsdeskundig)bureau met focus op de eerste twee jaar verzuim (Wet verbetering poortwachter, WVP). Afhankelijk van het domein waarin ze werkzaam zijn, noemen arbeidsdeskundigen verschillende toekomstbeelden. Als rode draad komt vanuit alle domeinen een aantal elementen naar voren:

- Toename van complexiteit.
- Het belang van multidisciplinaire en onderlinge samenwerking.
- De wens om preventief en vroegtijdig een bijdrage te leveren.
- Het bieden van maatwerk.
- De werkgever als focus nemen van advisering en aanpassing van de werksituatie.
- Als professional positie innemen en uitdragen van de arbeidsdeskundige expertise.
- Technologische ontwikkelingen die impact hebben op het werk en in de toekomst gevolgen hebben voor welke taken (nog) door de arbeidsdeskundige worden uitgevoerd.

De arbeidsdeskundige werkt samen in een netwerk van professionals. Dit vraagt erom de arbeidsdeskundige expertise duidelijk te laten zien, de expertise van andere professionals te kennen en actief in te zetten op samenwerking.

De opleiders van arbeidsdeskundigen signaleren vergelijkbare ontwikkelingen. Zij zien het belang om de genoemde kennis en vaardigheden aan te bieden in de opleiding. En zijn voorstander van een brede basisopleiding met specialisaties die daarna gevolgd kunnen worden. Hierbij geldt een nadrukkelijke behoefte aan vertaling naar de toepassingspraktijk.

Hoe nu verder?

Verschillende perspectieven geven invulling aan de arbeidsdeskundige van de toekomst. Hoe het eruit gaat zien, is grotendeels afhankelijk van de rol die de arbeidsdeskundige zichzelf toe-eigent. Je maakt je eigen werkelijkheid. De oproep aan de beroepsgroep is dan ook om zelf de toekomst te vormen.

Wat duidelijk naar voren komt, is dat dit van de arbeidsdeskundigen vraagt om te blijven leren en ontwikkelen. En dat het zinvol is om te investeren in de professionele identiteit van de arbeidsdeskundige.

Het advies aan de NVvA als beroepsvereniging is om aan de hand van deze verkenning nader in gesprek te gaan met de beroepsgroep:

- Bespreek deze bevindingen met de beroepsgroep.
- Welke scenario's geven richting aan de activiteiten voor de komende tijd?
- Met welke kansen en uitdagingen wil de beroepsgroep aan de slag?
- Welke behoefte is er aan verdieping/verdergaand onderzoek gericht op toekomstbestendige beroepsuitoefening?

Voor iedere arbeidsdeskundige is het zinvol om te reflecteren op deze inzichten:

- Wat betekent dit voor jezelf en wat ga je doen?

1 Inleiding

De Nederlandse Vereniging voor Arbeidsdeskundigen (NVvA) heeft het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) gevraagd om een paper op te stellen met betrekking tot de volgende vraag:

‘Hoe ontwikkelt het werkveld zich in de toekomst en welke ontwikkeling vraagt dit van de arbeidsdeskundige van de toekomst?’

Het doel is om in het paper verschillende perspectieven over de arbeidsdeskundige in de toekomst te verzamelen. En zo tot een beeld te komen van dat wat belangrijk is voor de arbeidsdeskundige; welke ontwikkeling dit vraagt van arbeidsdeskundigen en mogelijk ook welk onderzoek gedaan moet worden om goed te anticiperen op de toekomstige uitvoering van het werk van de arbeidsdeskundige.

Hiervoor is gebruikgemaakt van beleidsdocumenten en wetenschappelijke onderzoeks- en evaluatierapporten. Een tweede bron zijn webinars over algemene ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het bijzonder. Een derde bron zijn gesprekken met experts, de professionals zelf en belanghebbenden in het werkveld van arbeidsdeskundigen. Hierbij is onder andere gesproken met de platforms van de NVvA en de opleiders van arbeidsdeskundigen.

Het doel van de gesprekken was om de toekomstbeelden uit de documenten te spiegelen aan de verwachtingen en wensen van de respondenten en door hen te laten aanvullen en vertalen naar de beroepspraktijk van de arbeidsdeskundige.

Om te zorgen voor een zo goed mogelijke weergave van belangrijke ontwikkelingen die consequenties kunnen hebben op het vak van de arbeidsdeskundige in de toekomst is breed informatie verzameld en is deze informatie zorgvuldig doorgenomen.

2 Verschillende zienswijzen en ontwikkelingen

Uit 'Arbeidsdeskundigen op weg naar 2040' (essay Monique Klompé in *Kroniek van 100 jaar arbeidsdeskundigheid*, 2009):

De aandacht richt zich steeds meer op het voorkomen, beoordelen en herstellen van de disbalans als gevolg van bijv. werkstress en burn-out. Ook toekomstige belastbaarheid komt steeds meer op de voorgrond te staan. Aandacht voor preventie is meer aan de orde dan voorheen.

In 2040 krijgen we waarschijnlijk grotendeels les via computers en robots. Het kantoor van de toekomst zal er anders uit zien: werk vindt voor een belangrijk deel plaats langs de virtuele weg. Mensen worden deels vervangen door robots in productie en dienstverlening. Er komt meer tijd voor mensen om dingen te doen waar zij goed in zijn.

Ontwikkeling naar duurzame arbeid, zoals afschaffing kinderarbeid, afspraken over arbeidsduur en minimumloon en duurzame bedrijfsvoering.

De arbeidsmarkt van de toekomst functioneert flexibeler en losser. Mensen maken eigen carrière-keuzes die aansluiten bij hun privé-situatie met directe gevolgen voor hun werk. Mensen gaan nieuwe beroepen uitoefenen en nieuwe taken uitvoeren, die nu nog niet bestaan. Werkgelegenheid verschuift naar andere branches en arbeidsintensieve werkwijzen verplaatsen naar andere landen.

Grenzen van organisaties gaan vervagen. ICT-ontwikkelingen maken kennisoverdracht sneller en gemakkelijker. Samenwerken en netwerken is bij een open arbeidsmarkt cruciaal.

De eisen die aan mensen zullen worden gesteld gaan veranderen; dit heeft directe gevolgen voor de inzetbaarheid en belastbaarheid van mensen. Eigenschappen die nu nog als beperkingen gelden, zijn dat in de toekomst wellicht niet meer.

De vraag naar arbeid blijft groeien en er zijn naar verwachting minder mensen beschikbaar dan dat er banen zijn. De opgave is om zoveel mogelijk mensen inzetbaar te maken en te houden.

De arbeidsdeskundige beroepsgroep zal zich te midden van al deze verandering haar eigen toegevoegde waarde telkens opnieuw moeten laten zien. 'Het duidelijk en onderscheidend omschrijven van expertise, het opstellen van richtlijnen en het verwerven van een onafhankelijke positie ten opzichte van andere professionals zijn de eerste stappen die arbeidsdeskundigen moeten zetten om zeggenschap te kunnen verwerven en daarmee te werken aan het voortbestaan van de beroepsgroep' (Universiteit van Maastricht 2005).

Monique Klompé, toenmalig voorzitter van de NVVA, schetste dit toekomstbeeld in 2009. Veel elementen uit dit toekomstbeeld zien we nu, twaalf jaar later, in het werk. En zelfs in wat nu wordt genoemd als beeld van en deels wens voor de toekomst. De lijnen die in het essay terugkomen zijn: preventie, digitalisering/robotisering, duurzaamheid, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, samenwerken en het belang van positionering van het arbeidsdeskundig beroep.

Beschikbare literatuur

In diverse rapporten is recent geschreven over belangrijke ontwikkelingen die effect hebben op het werk van de arbeidsdeskundige. Enkele van deze rapporten zijn gericht op het adviseren van het kabinet over de toekomst van de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor de publicatie van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR) als die van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap). Deze rapporten zijn door het kabinet ontvangen als zwaarwegend. De andere gekozen rapporten zijn eveneens belangwekkend, gericht op de arbeidsmarkt en toekomst van werk.

Rapport commissie-Borstlap: 'In wat voor land willen wij werken?'

De commissie-Borstlap geeft vijf bouwstenen om de regulering van werk toekomstbestendig te maken. Een daarvan is: 'Kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid'. Het gaat hier om integrale, effectieve, individuele begeleiding en ondersteuning. Een grotere investering in maatwerk, baancreatie, toeleiding tot arbeid en het tijdig overschakelen naar ander passend werk. De gehele beroepsbevolking moet een actieve werkhouding en inzet hebben om duurzaam aan het werk te blijven. Wie dit niet op eigen kracht kan, moet hulp kunnen krijgen.

Duurzaam aan het werk blijven vraagt iets van de baan en de werksituatie. Hier kan de arbeidsdeskundige van toegevoegde waarde zijn. De aanpak dient te verschuiven van vooral reactief (mensen zijn al arbeidsongeschikt of zonder werk) naar preventief, zodat uitval voorkomen wordt en werksituaties tijdig worden aangepast.

Door technologische ontwikkelingen verandert de vraag naar arbeid. Takenpakketten moeten hierop aangepast worden. Technologische ontwikkelingen bieden tegelijkertijd mogelijkheden aan mensen met beperkingen. Zij kunnen met die technologie werkzaamheden verrichten.

De vorm van arbeid verandert ook door technologische ontwikkelingen. Voor (digitale) platformwerkers geldt steeds vaker dat er geen werkgever is.² Zij zijn zelf verantwoordelijk voor preventie van en re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. De uitdaging voor de arbeidsdeskundige is om in deze vorm van arbeid positie te krijgen en een arbeidsdeskundige bijdrage te leveren

De voorkeuren rondom werk veranderen eveneens. Er is en komt meer regie en behoefte aan zeggenschap over de invulling van de eigen arbeid. Dit vraagt instrumentarium dat de cliënt (werkende of mensen met afstand tot de arbeidsmarkt) kan gebruiken. De flexibele combinatie van werk en privé, bijvoorbeeld hybride werken, mantelzorg, gezinsverantwoordelijkheden, leven lang ontwikkelen, sport en sociale media, heeft een steeds groter effect op de belastbaarheid van werkenden.

Rapport Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR): 'Het betere werk'

Drie ontwikkelingen bepalen de toekomst van werk:

- 1 Technologisering van werk.
- 2 Flexibilisering van werk.
- 3 Intensivering van werk.

Deze ontwikkelingen zetten de kwaliteit van werk onder druk. *Goed werk is grip hebben.*

Grip op geld: goed werk is werk dat voldoende financiële zekerheid oplevert.

Grip op werk: goed werk is werk met een zekere vrijheid, waarbij een beroep wordt gedaan op capaciteiten en goede sociale relaties worden onderhouden.

Grip op het leven: goed werk is werk met voldoende tijd en ruimte om het te combineren met zorgtaken en een privéleven.

² P. Geertsma (2021): Platformwerk is het totaal aan werkzaamheden dat via onlineplatforms wordt aangeboden aan potentiële werknemers. Platformwerk vormt in de praktijk een onderdeel van een platformeconomie. Deze economie kenmerkt zich door de grote hoeveelheid communicatie die online plaatsvindt via platformen. Deze platformen zijn via een app of een website te bezoeken. Op een onlineplatform kunnen bezoekers een aanbod vinden aan werkzaamheden, klussen en projecten. Het overgrote deel van deze projecten kan men online aannemen onder specifieke arbeidsvoorwaarden, die kunnen verschillen per opdrachtgever.

Goede arbeidsorganisaties zijn de sleutel tot meer kwaliteit op het werk. De aandacht mag meer gericht zijn op de werkplek zelf. Het gaat dan om sociale innovatie: arbeidsorganisaties zo inrichten dat ze het beste uit mensen naar boven halen. Dit is onder andere te bevorderen door informatie over best practices te delen en advies toegankelijk te maken voor werkgevers en werknemers.

Actief arbeidsmarktbeleid moet vertrekken vanuit de mens zelf: wat is zijn wens en wat zijn de mogelijkheden? Persoonlijk contact met adviseurs of begeleiders blijkt bevorderlijk voor het vinden van betaald werk. Mensen met weinig arbeidsmarktkansen en mensen die kampen met hun gezondheid of met een andere arbeidsbeperking hebben vaak een persoonlijke, intensieve en langdurige benadering nodig. Niet de uitkering van de persoon moet leidend zijn, maar de problemen en mogelijkheden van de werkzoekende. Wetenschappelijke studies geven aanleiding om meer op maat gemaakte interventies te ontwikkelen.

Whitepaper Ton Wilthagen en Marieke Stolp: De arbeidsmarkttransitie

Dit paper, dat is voortgekomen uit het NIAS/NSvP fellowship van Ton Wilthagen, hoogleraar Arbeidsmarkt aan de Tilburg University, concludeert dat een belangrijke verandering in denken nodig is. Een verschuiving van het rechtvaardig verdelen van welvaart en inkomen naar iedereen in staat stellen zijn of haar talenten in te zetten en te ontwikkelen en daarmee constructief bij te dragen aan de samenleving.

Ongeveer 1 tot 2 miljoen mensen willen én kunnen op enige manier werken, maar slagen er niet in om aan duurzaam en betaald werk te komen. Dit vraagt (ook) om aanpassing van het werk aan mensen en niet alleen andersom. Daarbij is 'enabling technology' goed te gebruiken: slimme technologie die mensen ondersteunt om aan het werk te komen en te blijven.

Mensen in de gelegenheid stellen om hun talenten in te zetten en te ontwikkelen in betaalde arbeid vereist dat deze talenten ook worden erkend en gewaardeerd. Dat betekent in de eerste plaats dat mensen 'gekend' moeten zijn (mensgerichte benadering). Het is belangrijk dat mensen hun talenten in de volle breedte kunnen etaleren en dat recht wordt gedaan aan wat ze in huis hebben. We moeten niet alleen een beter beeld krijgen van wat iemand kan, maar ook van wat iemand allemaal zou kunnen.

Iemands competenties bestaan uit kennis, vaardigheden (skills) en houding (inclusief motivatie). Mensen kunnen nieuwe kennis en daarmee ook nieuwe vaardigheden ontwikkelen, zodat ze nieuw of ander werk kunnen oppakken. Bekend is dat het in

kaart brengen van de vaardigheden van mensen leidt tot meer zelfvertrouwen in wat zij kunnen en ‘kúnnen kunnen’ en daarmee tot zelfwaardering.

Hoofdlijnennota Arbovisie 2040

De Hoofdlijnennota Arbovisie 2040 is opgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in samenspraak met vele stakeholders, en aangeboden aan het kabinet en de SER. Na vaststelling geeft deze nota richting aan de beleidsagenda voor de komende jaren.

Enkele cijfers, die een beeld geven van de staat van gezondheid en veilig werken:

- 25 procent van de werknemers heeft gezondheidsklachten die aan het werk zijn toe te schrijven.
- De kosten van de loondoorbetaling aan werknemers die verzuimen, worden geschat op jaarlijks 13 miljard euro. Het aandeel werkgerelateerd verzuim bedraagt 6 miljard euro.
- Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) (met name werkdruk en burn-out) is momenteel het grootste probleem.

Op basis van de gesprekken met de stakeholders en de analyse van (wetenschappelijke) rapporten, studies, cijfers en ontwikkelingen is de volgende visie opgesteld:

‘In 2040 is werken goed voor de gezondheid en het welbevinden van de beroepsbevolking en daarmee ook voor de productiviteit, de economie en de kwaliteit van leven in Nederland. Ofwel: we kunnen zeggen “werken is gezond” en de belasting en belastbaarheid van werkenden is meer in balans.

Werkgevers, werkenden, de overheid, opdrachtgevers en andere spelers werken ieder vanuit hun eigen rol aan de maatschappelijke opgave van een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. Daarmee wordt bijgedragen aan de productiviteit van bedrijven, de volksgezondheid en het beheersbaar houden van de (maatschappelijke) kosten die voortvloeien uit arbeidsgerelateerde aandoeningen. Nederland biedt een goed klimaat voor gezond en veilig werken.’

In de Arbovisie 2040 zijn zeven hoofdlijnen uitgezet die de veiligheid en gezondheid van werkenden moeten verbeteren:

- 1 Meer focus op preventie.
- 2 Meer mogelijkheden voor eigen regie voor werkenden.
- 3 Structureel aandacht voor de factor arbeid in de reguliere zorg.
- 4 Een verbetering in de naleving van de wet- en regelgeving.
- 5 Een flexibel en adaptief arbostelsel en arbobeleid.
- 6 Een verbeterde kennisinfrastructuur en implementatie van kennis in de praktijk.
- 7 Een passende en effectieve verantwoordelijkheidsverdeling.

De arbeidsmarkt is in ontwikkeling. Steeds minder werkenden hebben een traditionele baan met vaste werktijden, een vast contract en/of een door de werkgever beschikbaar gestelde vaste locatie waar de werkprestaties worden geleverd.

Nieuwe trends tekenen zich af, zoals de platformeconomie, waarin diensten en goederen worden geleverd via digitale platforms. Trends als flexibilisering, robotisering en digitalisering bieden nieuwe kansen, maar kunnen ook nieuwe arbeidsrisico's met zich meebrengen. Denk aan de gevolgen van kunstmatige intelligentie of techno-stress.³ Het is van belang die risico's tijdig te signaleren, zodat er adequaat op gereageerd kan worden. Het steeds meer flexibel en thuiswerken én het werken op meer incurante werkplekken draagt een fysiek en psychologisch risico in zich en vraagt om grote aandacht voor de arbeidsomstandigheden.

De ervaringen met het COVID-19-virus hebben duidelijk gemaakt dat het nodig is om snel en adequaat in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen en nieuwe risico's. Daarbij hoort het uitvoeren van periodieke inventarisaties gericht op het in beeld brengen van nieuwe arbeidsrisico's en nieuwe (kennis)ontwikkelingen, en het verspreiden van nieuwe preventieve toepassingen.

Multidisciplinair samenwerken is noodzakelijk om goed zicht te krijgen op arbeidsrisico's. Veel arbeidssituaties worden complexer en daardoor niet meer voor één kerndeskundige te behappen.

³ Toenemend gebruik van digitale communicatiemiddelen in een werkcontext kan leiden tot meer stressklachten, een verschijnsel dat bekendstaat als 'techno-stress' (Nederlandse Arbeidsinspectie).

Whitepaper Joost Schippers: Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)-morgen

Joop Schippers, hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit van Utrecht, deed in zijn fellowship voor NIAS/NSvP onderzoek naar het mee kunnen doen in de arbeidsmarkt en de vooruitzichten voor jongeren daarin. In zijn paper beschrijft hij ontwikkelingen die bepalend zijn voor de toekomst van werk en de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen hebben ook invloed op het vak van arbeidsdeskundigen:

Demografische ontwikkelingen

- Vergrijzing, langer doorwerken en op hogere leeftijd werken en mantelzorg verlenen.

Technologische ontwikkelingen

- Verschuiving in werkgelegenheid door technologische ontwikkelingen (nieuwe banen en verdwijnen van werk).
- Technologische innovaties leiden tot hogere productiviteit en meer welvaart, er ontstaan andere banen om in nieuwe behoeftes te voorzien.
- Digitalisering en kunstmatige intelligentie leiden tot andere organisatie van het werk. Tijd- en plaatsafhankelijk werken wordt voor steeds meer beroepen mogelijk. Dit vraagt van de werkenden zelfsturing en vaardigheden om dit op een adequate wijze te doen.
- Digitale geletterdheid is de impliciete norm op de arbeidsmarkt van de toekomst.
- Inclusieve technologie leidt tot meer mogelijkheden om het werk aan te passen en voorzieningen in te zetten voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Steeds meer economische activiteiten verplaatsen zich naar zzp, de netwerk- en de platformeconomie.
- Platformwerk: er is steeds meer werk in een digitale wereld, waarin platforms in toenemende mate vraag en aanbod op de arbeidsmarkt aan elkaar verbinden. Platforms hebben over het algemeen een negatief imago. Vooral als het gaat om welzijn in werk. De vraag is welke risico's en mogelijkheden platformwerk biedt voor menswaardig werk in de toekomst en voor de arbeidsmarkt.

Ontwikkeling in arbeidsverhoudingen

- De gemiddeld hoger opgeleide beroepsbevolking leidt tot andere verhoudingen in werk. Zelf verantwoordelijkheid dragen en verantwoording afleggen is steeds meer de norm.

SER-advies: Sociaal-economisch beleid 2021-2025 Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

In dit advies, gemaakt voor het kabinet, verwoordt de Sociaal-Economische Raad (SER) een visie op de toekomstige arbeidsmarkt. Nederland staat aan de vooravond van een aantal grote transitieën, waaronder de energietransitie, de introductie van nieuwe technologieën, digitalisering en de vergrijzing van onze bevolking. Deze transitieën zorgen voor grote verschuivingen in werkgelegenheid en in aard en inhoud van het werk.

Arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen

De SER stelt dat structureel werk in principe georganiseerd wordt op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Andere contractvormen (uitzendarbeid, oproepcontracten, tijdelijke contracten, zzp) moeten beter worden gereguleerd, zodat meer werk- en inkomenszekerheid ontstaat. Hierbij hoort de verplichte AOV voor zelfstandigen.

Met het oog op de verschuivingen in werkgelegenheid door de grote transitieën adviseert de SER een adequate infrastructuur te realiseren voor mensen die van baan moeten veranderen, zodat er altijd uitzicht is op nieuw werk. Het wettelijk minimumloon moet verhoogd worden, waarbij de koppeling met uitkeringen in stand blijft.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte is de inzet primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer. Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. Met een verzekering kunnen werkgevers deze verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen overdragen. De werknemer blijft in dienst bij de werkgever, maar de verzekeringsmaatschappij neemt de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en de werkgeversverantwoordelijkheid voor de re-integratie over.

De re-integratie richt zich in het eerste ziektejaar op het eerste spoor (terugkeer bij de huidige werkgever), tenzij in overleg met bedrijfsarts en werknemer wordt bepaald dat re-integratie bij een andere werkgever kansrijker is. In het tweede jaar richt de re-integratie zich in principe altijd op het tweede spoor, tenzij de werkgever na overleg met bedrijfsarts en werknemer besluit om het eerste spoor te blijven volgen. De loondoorbetaling bij ziekte of verzekering loopt in het tweede ziektejaar onveranderd door.

De arbeidsovereenkomst eindigt na twee jaar ziekte, of eerder als de werknemer duurzaam via het tweede spoor bij een andere werkgever een baan heeft gevonden. Een vroege keuze voor een van de sporen stelt werknemers en werkgevers in staat om de re-integratie, zo mogelijk met het intensiveren van de begeleiding, eerder in gang te zetten. Zodat de kans op blijvende arbeidsongeschiktheid verkleint. Daarnaast is het advies om de drempel van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35 procent naar minder dan 15 procent arbeidsongeschikt te verschuiven. De claimbeoordeling moet een realistische toets zijn.

Sociaal en Cultureel Planbureau: dossier De veranderende wereld van werk

Binnen het project 'De veranderende wereld van werk' heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) met verschillende deelstudies onderzocht hoe veranderingen op de arbeidsmarkt doorwerken in de leefwereld van werkenden.

Het SCP signaleert dat er een groeiende groep kwetsbare werkenden ontstaat. Mensen met een lage en/of eenzijdig gerichte opleiding én mensen met een arbeidsbeperking lopen het grootste risico niet mee te kunnen op de toekomstige arbeidsmarkt. Daarmee neemt het belang van ondersteunende instituties en een helpende hand van werkgevers toe. Zij moeten mede verantwoordelijkheid nemen voor een inclusieve arbeidsmarkt.

RIVM-rapport: Arbeidsgerelateerde zorg voor zzp'ers

Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) heeft in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek verricht naar de mogelijkheden voor een koppeling van arbeidsgerelateerde zorg aan de verplichte verzekering tegen arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers (AOV).

In Nederland is het aantal zzp'ers in de afgelopen jaren voortdurend gestegen. Net als werknemers hebben zzp'ers te maken met risico's op gezondheidsproblemen, verzuim en arbeidsongeschiktheid. Werknemers in loondienst hebben recht op arbeidsgerelateerde zorg. Voor zzp'ers is deze zorg niet standaard beschikbaar. Zzp'ers zijn zelf verantwoordelijk voor het organiseren van arbeidsgerelateerde zorg. Een zzp'er kan op eigen initiatief een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige consulteren. Van de ruim miljoen zelfstandigen heeft slechts 21 procent (300.000) een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Daarnaast geeft 41 procent zelfs aan geen enkele voorziening te hebben getroffen voor het geval zij arbeidsongeschikt zouden worden (Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2019).

Beleidsmakers onderzoeken nu het idee om arbeidsgelateerde zorg te koppelen aan de verplichte AOV. Zzp-organisaties en stakeholders benadrukken dat preventieve zorg daarbij onderdeel moet zijn van de arbeidsgelateerde zorg.

In de huidige situatie is aan een vrijwillige AOV bij een private verzekeraar altijd arbeidsgelateerde zorg verbonden. Voor de re-integratie vanuit de private verzekeraar bieden in eerste instantie veelal arbeidsdeskundigen ondersteuning.

Constatering

Deze selectie laat zien dat mensen die willen en kunnen werken steeds meer worden uitgedaagd hierin zelf een actieve rol te pakken. Dit geldt ook voor de arbeidsorganisaties. Zij kunnen aanpassingen doen en technologie daarbij benutten.

Deze rapporten benoemen het belang van preventief en vroegtijdig ondersteuning bieden. Die ondersteuning zou moeten vertrekken vanuit de behoefte van de persoon en de aanwezige en te ontwikkelen skills. Op basis daarvan moet maatwerk geboden worden.

Technologische veranderingen, andere arbeidsvormen en andere preferenties geven nieuwe mogelijkheden en arbeidsrisico's. Dit vraagt om een aangepast stelsel en snel en adequaat inspelen: waar nodig een helpende hand bieden aan werkgever, werknemer én zzp'er.

Visie van experts

Ook experts⁴ spreken zich uit over de ontwikkelingen die zij zien en verwachten in de komende jaren en de betekenis daarvan voor de arbeidsdeskundige. Deze experts zijn mensen die de NVvA gesproken heeft in het kader van het 50-jarig bestaan, mensen die in webinars over de toekomst van arbeid en de arbeidsmarkt hun visie hebben gedeeld, leden van de Raad van Advies van de NVvA, de hoogleraar en lector Arbeidsdeskundigheid en beleidsbepalers binnen het domein Werk en Inkomen.

Volgens deze experts is een aantal ontwikkelingen bepalend voor werk in de toekomst. Dominante trends zijn onder andere:

- langer doorwerken;
- internationalisering;

⁴ E. Groot, S. van Driel, R. Weurding, G. van Weelden, R. van Hooijdonk, L. Burdorf, M. ten Hoonte, T. Thissen, R. Blonk, S. Oomens.

- technologische ontwikkelingen;
- de opkomst van de platformeconomie;
- meer zzp'ers;
- verschuiving van werkgelegenheid naar andere sectoren en naar banen die nu nog niet bestaan;
- betekenisvol werk willen verrichten;
- aandacht voor duurzame inzetbaarheid;
- de noodzaak om heftige schokken (bijvoorbeeld een pandemie) te kunnen opvangen.

De werkomgeving wordt complexer met meer oudere medewerkers en mensen die naast het werk mantelzorg of andere activiteiten verrichten. Periodes van werken, zorgen en leren en combinaties daarvan zullen zich steeds meer afwisselen, waardoor er uitwisseling van domeinen plaatsvindt (Transitionele arbeidsmarkt (2020), Wilthagen, T.). Daarnaast wordt het werk steeds complexer met meerdere taken, waardoor werk minder toegankelijk wordt.

Door thuiswerken, het in elkaar overlopen van werk en privé en hybride werkvormen ontstaat er een andere definitie van arbeid. Uit onderzoek blijkt dat 60 procent van de mensen niet meer fulltime naar kantoor wil. Het kantoor heeft niet meer de hoofdfunctie van werk, maar van ontmoeting. Dit betekent dat er nog meer rekening gehouden moet worden met de werk-privébalans en dat er aandacht moet zijn voor de werkomstandigheden in de thuissituatie. De mate waarin mensen tijd- en plaatsonafhankelijk werken zal per bedrijf verschillen. De ene persoon ervaart hybride werken als positief met meer eigen regie, verantwoordelijkheid en mogelijkheden. Voor een ander kan hybride werken problemen geven als het gaat om inzetbaarheid.

De aandacht voor het hebben van diploma's verschuift naar het benutten van talenten (skills). De toenemende tweedeling in de maatschappij en op de arbeidsmarkt vraagt meer aandacht voor inclusie en diversiteit. Het bieden van maatwerk is een van de belangrijkste uitgangspunten voor de komende jaren. De toenemende complexiteit van de context maakt kwetsbare mensen nog kwetsbaarder. Stigma en zelf-stigma zijn hierbij belangrijke thema's in relatie tot een inclusieve arbeidsmarkt.

Deze grote en snelle veranderingen in het systeem van werken en leven zijn lastig voor mensen om bij te benen, wat leidt tot onzekerheid en stress. Alle ontwikkelingen vragen om aanpassingsvermogen van organisaties en van mensen. De beweeglijke wereld kan 'zeker' gemaakt worden door steeds te ontwikkelen en bij te leren.

Wat betekenen deze ontwikkelingen voor het vak van de arbeidsdeskundige?

De rode draad van wat de verschillende experts aangeven is dat arbeidsdeskundigen nog meer te maken krijgen met een maatwerkbenadering. Dit betekent dat het essentieel is dat de arbeidsdeskundige zich een goed beeld vormt van de wensen en behoeften van de werknemer/werkzoekende, diens sociale context en de cultuur van een bedrijf. Het vraagt creativiteit van de arbeidsdeskundige om verschillende varianten in oplossingsrichtingen te bieden en om in samenspraak met de werknemer/werkzoekende te komen tot goede en duurzame oplossingen.

Meer mogelijkheden voor maatwerk en advies

In de toekomst zal werk diverser worden ingevuld. De context waarin mensen werken verandert, wat mogelijkheden biedt voor maatwerk. Dit vraagt innovatie in het denken van de arbeidsdeskundige en een creatieve aanpak in het opnieuw inrichten van werkprocessen. De arbeidsdeskundige moet zich ervan bewust zijn dat hij andere mogelijkheden kan zoeken. Ruimere mogelijkheden ontstaan onder andere door technologische ontwikkelingen, verschuivingen op de arbeidsmarkt en het hybride werken (deels thuis). Hierdoor wordt ook voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt meer mogelijk.

Het is daarbij belangrijk dat arbeidsdeskundigen in staat zijn om iemands vaardigheden te herkennen. Ook moeten zij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in functies kennen en daarin mogelijkheden voor werk zien te vinden.

Deze nieuwe variaties gaan een groot beroep doen op de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de werkgever en de werknemer. Werkgevers hebben hierbij expertadvies nodig. De zoektocht naar de match van werk met een persoon is veel dynamischer dan de match van een persoon met een vacature.

De arbeidsdeskundige kan die expertrol vervullen en zich richten op de begeleiding van de transitie. Dit vereist adviesvaardigheden en overtuigingskracht van de arbeidsdeskundige en een begeleidende rol bij (verander)stress. Professionals moeten hiervoor uit hun routines stappen. Daarom is het voor arbeidsdeskundigen van belang om te reflecteren op de gaande ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor hun handelen.

De expertise van arbeidsdeskundigen kan ingezet worden voor preventie. Het belang van duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van disbalans en uitval vraagt om preventieve advisering. Dit is een belangrijke bijdrage, die de arbeidsdeskundige

kan bieden als adviseur van de werkgever. Toeleden naar werk dat past (duurzame re-integratie realiseren) is ook preventie.

Het vakgebied blijft in de kern gelijk

De experts delen de mening dat het vakgebied in de kern niet verandert. Beoordeling en begeleiding van individu en werkgever blijven in de kern gelijk. Arbeidsdeskundigen adviseren gericht op de balans tussen belasting en belastbaarheid. Belastbaarheid kan echter enorm veranderen door een veranderende context. Dit geldt ook voor de belasting in werk bij alle veranderingen en nieuwe technieken.

Het vak vraagt van de arbeidsdeskundige (nu en in de toekomst) zicht op ontwikkeling in werk en de eisen die dat stelt aan de mens in dat werk. Een juist oordeel vormen en mensen in balans met hun vermogen laten werken is essentieel. Dit is niet anders dan nu of in het verleden. Verschil is wel dat de context complexer is geworden en steeds aan verandering onderhevig. Daarom moet de ontwikkeling van de belastbaarheid steeds gevolgd worden: 'maak een film in plaats van een foto'.⁵

Noodzaak om te blijven ontwikkelen

De samenstelling van de arbeidsdeskundige beroepsgroep is onevenwichtig wat betreft de leeftijdsopbouw en vereist nieuwe instroom van arbeidsdeskundigen.

De experts zien, deels afhankelijk van het domein waarin de arbeidsdeskundigen werkzaam zijn, diverse ontwikkelingen die van invloed zijn op het vak en op de vaardigheden die voor de arbeidsdeskundige essentieel zijn om te (blijven) ontwikkelen. Een belangrijke rode draad is vroegtijdige betrokkenheid bij verzuim en bij vraagstukken die spelen, zodat de arbeidsdeskundige preventief een bijdrage kan leveren.

Dit vraagt van de arbeidsdeskundige een sterke adviesrol naar de werkgever, gericht op inclusief ondernemen, organisatieaspecten, preventie en de financiële vertaalslag van arbeidsdeskundige inzet versus verzuimkosten. Voorts komt nadrukkelijk het invulling geven aan mensenwerk naar voren: maatwerk, rechtvaardig, behoefte aan begeleidingstijd om echt een ondersteunende rol te kunnen vervullen.

⁵ T. Thissen

Experts noemen verschillende kennis en vaardigheden die belangrijk zijn voor arbeidsdeskundigen. Zij zouden hierover moeten beschikken en zich er verder in ontwikkelen:

- juridische kennis;
- morele besluitvorming;
- adviesvaardigheden;
- analytische en onderzoeksvaardigheden;
- communicatieve vaardigheden;
- digitale vaardigheden;
- flexibiliteit;
- samenwerkingsvaardigheden.

Overall komt het belang van de professionele identiteit van de arbeidsdeskundige steeds terug. Voorts signaleren experts dat technologische ontwikkelingen kunnen leiden tot het deels overnemen van taken van de arbeidsdeskundige.

De sterk in ontwikkeling zijnde context vraagt volgens de experts van arbeidsdeskundigen nu en in de toekomst om:

- de veranderingen in de context van het beroep (arbeidsmarkt, technologie, en dergelijke) continu bij te houden;
- te reflecteren op de ontwikkelingen en deze te vertalen naar het eigen handelen;
- uit routines te stappen en te blijven leren;
- de mogelijkheden die technologische ontwikkelingen bieden te benutten;
- innovatief te denken en een creatieve aanpak te kiezen;
- de mogelijkheden en behoeften van mensen te herkennen, door het waarderen van de skills die zij hebben en kunnen ontwikkelen;
- de ontwikkeling in belasting en belastbaarheid bij de werkende/werkzoekende te blijven volgen;
- organisaties te begeleiden bij noodzakelijke veranderingen;
- mensen te begeleiden bij het omgaan met veranderingen;
- organisaties te inspireren en adviseren om te anticiperen en om in te zetten op preventie.

3 Hoe kijken arbeidsdeskundigen zelf naar de vakontwikkeling en wat is hun droom?

De arbeidsdeskundige⁶

Arbeidsdeskundigen zijn experts in de onafhankelijke weging van belasting en belastbaarheid van mensen in werk. Dankzij een integrale aanpak kunnen arbeidsdeskundigen disbalans vaststellen, helpen voorkomen en helpen herstellen. Zij zoeken samen met de klant oplossingen op maat om (tijdelijk) verminderd werkvermogen toch optimaal te benutten. Individuele oplossingen die rekening houden met inkomensgevolgen en aansluiten bij concrete mogelijkheden van werkgevers.

Het eerste doel van de arbeidsdeskundige is altijd herstel van zelfstandigheid en autonomie. Bij arbeidsdeskundige dienstverlening staan de mogelijkheden en de eigen kracht van mensen centraal.

Arbeidsdeskundigen acteren in het domein van mens, werk en inkomen. Arbeidsdeskundige dienstverlening levert op meerdere niveaus resultaat op:

Individueel: mensen werken naar vermogen

Arbeidsdeskundigen dragen bij aan optimale inzet van (resterend) werkvermogen. Ze adviseren over aanpassingen van taken en functies en zetten mensen in hun kracht.

Resultaat: mensen werken (weer) naar vermogen, zijn duurzaam inzetbaar.

Financieel: voorkomen en beperken schade

Arbeidsdeskundigen staan borg voor rechtmatige claimbeoordeling bij ziekte, ongeval of arbeidshandicap. Tegelijkertijd kan een arbeidsdeskundige betrokken partijen re-integratieadvies geven en mensen coachen naar werk.

Resultaat: minder schadelast voor werkgevers, verzekeraars en overheden.

Marco-economisch: hogere arbeidsparticipatie, goed functionerende arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt heeft geschikte en gemotiveerde werkers nodig. Arbeidsdeskundigen helpen mensen om naar vermogen te werken en helpen bedrijven om werk geschikt te maken voor mensen met beperkingen.

Resultaat: een hogere arbeidsparticipatie.

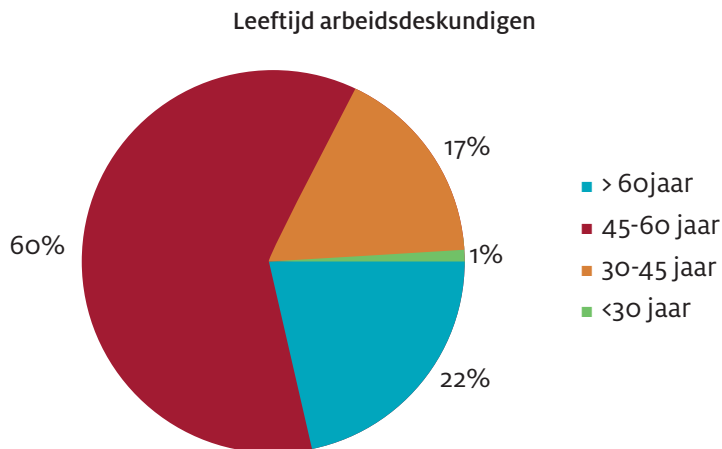
⁶ Bron: NVVA, website www.arbeidsdeskundigen.nl

Afhankelijk van hun rol of opdracht zijn de arbeidsdeskundigen actief als beoordelaar, adviseur of coach. Arbeidsdeskundigen werken in opdracht van onder andere UWV, gemeenten, bedrijven, arbodiensten, arbeidsdeskundige bureaus, letselschadebureaus en verzekeraars.

Nederland telt circa 3.500 arbeidsdeskundigen, van wie er ruim 3.200 lid zijn van de NVVA, de beroepsvereniging van arbeidsdeskundigen. Van de arbeidsdeskundigen is 37,5 procent tussen de zestien en dertig jaar werkzaam als arbeidsdeskundige.

Op de arbeidsmarkt neemt het risico van kennisveroudering toe. Mensen zijn daardoor minder goed inzetbaar. Dit risico geldt ook voor de arbeidsdeskundige zelf. Naast het verlies van kennis door uitstroom van professionals.

De leeftijdsopbouw van arbeidsdeskundigen is (dd. oktober 2021):



Dit betekent dat binnen vijf jaar een vijfde van de arbeidsdeskundigen uitstroomt in verband met pensionering. In de komende twintig jaar is dat zelfs circa 80 procent van alle arbeidsdeskundigen. Een uitdaging voor de beroepsgroep is om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe instroom van arbeidsdeskundigen. Het tekort dat mogelijk wordt ervaren bij de jonge, onervaren arbeidsdeskundigen kan een rol geven aan ervaren arbeidsdeskundigen om kennis over te dragen.

Arbeidsdeskundigen vormen bovendien een niet heel diverse groep. Diversiteit en pluriformiteit is van belang zodat de beroepsgroep nu en in de toekomst een afspiegeling kan zijn van de maatschappij en aan kan sluiten bij de samenstelling van de klantgroep van arbeidsdeskundigen.

Hoe kijkt de arbeidsdeskundige zelf naar de ontwikkeling van het eigen beroep?

Om antwoord te krijgen op deze vraag is met 52 arbeidsdeskundigen gesproken, verdeeld over de domeinen: sociaal domein (12), AOV & letsel (11), AD 11 (17) en UWV (12). In semigestructureerde groeps gesprekken hebben zij de volgende vragen gekregen:

- Wat zie je aan verandering in je werk en wat dit van je vraagt?
- Welke veranderingen verwacht je in de komende periode met effect op het arbeidsdeskundig vak?
- Wat is je toekomstbeeld? Waar droom je van?

Arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij verzekeraars (AOV en letsel) houden zich bezig met arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen in het kader van onder meer arbeidsongeschiktheids-, ongevallen-, levens- en aansprakelijkheidsverzekeringen. De beoordelingen hebben betrekking op diverse schade-elementen, zoals verlies van arbeidsvermogen van zelfstandigen, aanpassing van werkvoorzieningen, de claim van UWV en werkgever en re-integratie.

Zij ervaren dat het werk juridiseert. Hierdoor groeit de behoefte aan juridische kennis. Er is een verharding zichtbaar in hoor en wederhoor gericht op het vaststellen van de aansprakelijkheid en de schade. Beoordelingsonderzoeken worden daarmee complexer en in letselschade is er sprake van lange doorlooptijden. Een verbetermogelijkheid die de arbeidsdeskundigen noemen, is dat zij eerder in het proces betrokken willen worden.

Vanuit de verzekeraars is er bij personenschade een ontwikkeling naar normering van het verlies van arbeidsvermogen en standaardisering om het proces zo eenvoudig en eerlijk mogelijk te maken. De belangenbehartigers van de klanten willen juist een persoonsgerichte oplossing. Van arbeidsdeskundigen vraagt dit kennis van sociale wetgeving en vangnetconstructies, zodat de arbeidsdeskundige begrijpt welke invloed het arbeidsdeskundig handelen heeft op het schadedossier.

Er komt mogelijk een grote verandering in het aansprakelijkheidsrecht, waardoor verhoudingen veranderen. Dit heeft invloed op de arbeidsdeskundige in deze rol. Ook toekomstontwikkelingen voortvloeiend uit technologie, bijvoorbeeld een autonome auto, leiden tot nieuwe aansprakelijkheidsvraagstukken.

In de letselschadepraktijk komt een bredere vraag bij de arbeidsdeskundige te liggen, bijvoorbeeld woningaanpassing of oplossing van een mobiliteitsprobleem in het verlengde van de inzet van een werkvoorziening. Hierdoor wordt het minder nodig om verschillende professionals in te zetten. In complexe vraagstukken zijn wel meerdere professionals nodig. Zij moeten daarbij noodzakelijkerwijs samenwerken.

Als arbeidsdeskundige in dit domein is het van belang dat je kunt samenwerken met verzekeraars en met juristen. Om samen te werken en een standpunt in te nemen, moet je vanuit je vakgebied stevig in je schoenen staan. Dat vraagt om vaardigheden en kennis op gebied van strategie, onderhandelingstactieken en communicatie.

Arbeidsdeskundigen hebben de wens dat zij wat de cliënt nodig heeft als uitgangspunt kunnen nemen. Daarvoor hebben ze een totaalbeeld nodig van de situatie en de context. De arbeidsdeskundige zou dan een rol kunnen vervullen als spin in het web en deze invullen als professional met geheimhoudingsplicht.

Een oplossingsrichting zou kunnen zijn om als arbeidsdeskundige in een verlengde-armconstructie van de arts c.q. medische adviseur te werken. Als arbeidsdeskundige werken onder taakdelegatie. In de AOV worden arbeidsdeskundigen snel na melding ingezet. Zij vormen veelal als eerste een beeld. De arbeidsdeskundige is dan een re-integratie verbeterende interventie, gericht op belastbaarheidsverbetering. Dit kan het medisch terrein raken.

Meer arbeidsdeskundigen krijgen door de ontwikkeling naar een verplichte AOV voor zzp'ers en de komst van meer broodfondsen de kans om hierin een arbeidsdeskundige taak te vervullen.

Vanuit het perspectief van verzuim bestaat onder arbeidsdeskundigen de wens om eerder ingezet te worden. Daardoor kunnen zij een variatie aan advies bieden, ook preventief.⁷

Arbeidsdeskundigen die werken bij gemeenten hebben een publiekrechtelijke taak. Zij beoordelen en begeleiden bijstandsgerechtigden in participatie met complexe vraagstukken in brede zin. Het coachen en trainen van consulenten, klantmanagers of casemanagers vormt een onderdeel van het werk van de arbeidsdeskundige. Daarnaast houden zij zich bezig met het vaststellen van

⁷ Preventieve inzet wordt vaker genoemd; afhankelijk van in welk domein een arbeidsdeskundige werkt, heeft de preventieve bijdrage een andere invulling.

loonwaarde, verzuimbegeleiding, passend werk advisering, begeleiding bij ZW- en WIA-beoordeling en arbeidsdeskundig onderzoek van mensen die ziek uit dienst gaan en loonkostensubsidie is toegekend. Zij kunnen eveneens werkgevers adviseren over inclusief ondernemen. Er zijn nog niet heel veel arbeidsdeskundigen werkzaam bij een gemeente of sociaal werkbedrijf. Bij de Werkgevers Service Punten werken arbeidsdeskundigen voor meerdere gemeenten en werkvoorzieningen.

Er is een toenemende complexiteit zichtbaar in de problematiek van klanten. Deze moeilijkere populatie maakt dat klantmanagers vaker de arbeidsdeskundige vragen om te sparren (tweedelijnsrol). Daarnaast ervaren gemeenten een grotere sociale druk: mensen missen de aansluiting met de arbeidsmarkt, de GGZ kampt met wachtlijsten en er is een grotere krapte op de arbeidsmarkt, in combinatie met een bestand met mensen met weinig mogelijkheden. Dit alles heeft effect op het werk van de arbeidsdeskundige binnen een gemeente en vraagt meer begeleidingstijd door de professional.

Binnen sociale werk- en ontwikkelbedrijven zijn veel oudere werknemers werkzaam met hoog verzuim. Ook in de bestanden van de gemeenten zitten veel mensen die arbeidsongeschikt zijn. Hier ligt nadrukkelijk de expertise van de arbeidsdeskundige.

De wens van de arbeidsdeskundigen werkzaam in het sociaal domein is om ook vroegtijdig in de begeleiding betrokken te worden. De arbeidsdeskundige van de toekomst binnen het sociaal domein richt zich vooral op positionering van de arbeidsdeskundige bijdrage en hiervan de meerwaarde te laten zien.

De arbeidsdeskundige expertise zou goed invulling kunnen krijgen bij de advisering over de werkfase naar regulier werk van arbeidsmatige dagbesteding, beschut werk en detachering naar reguliere arbeidsparticipatie.

Arbeidsdeskundigen werkzaam bij het UWV hebben eveneens een publiek-rechtelijke taak. Zij werken samen met verzekeringsartsen en juridisch medewerkers om op basis van de wet- en regelgeving (WIA, WAZ en Wajong) tot een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid van verzekerden te komen. Zij adviseren werkgevers gericht op de wettelijke verplichtingen om zich voor re-integratie in te spannen. Zij beoordelen in het kader van de Wet verbetering poortwachter re-integratieverslagen en geven een deskundigenoordeel af ten behoeve van werkgever en werknemer. Zij stimuleren mensen om hun weg terug naar de arbeidsmarkt te vinden en bieden hierbij advies en begeleiding. Daarnaast adviseren zij werkgevers gericht op de mogelijkheden voor inclusief ondernemen en duurzame plaatsing.

Ook de UWV-arbeidsdeskundige signaleert het belang van meer juridische onderbouwing. Naast rechtmatigheid is het steeds belangrijker dat een beslissing ook rechtvaardig voelt. De komst van de maatwerkplaatsen en de pilots sociaal-medische centra geven meer ruimte om in multidisciplinaire samenwerking te kijken naar de casus en om rechtvaardigheid invulling te geven. Dit maakt het werk weer meer mensenwerk. In het verlengde hiervan moet en wil de arbeidsdeskundige zich weer meer opstellen als beroepsbeoefenaar en niet alleen als werknemer van het UWV. Kwaliteit leveren speelt daarbij een grote rol, naast het managen van je eigen werk.

De wens is om als arbeidsdeskundige preventief te kunnen adviseren, gericht op preventie van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. UWV-arbeidsdeskundigen zouden dan eerder in contact treden met de arbeidsdeskundige die begeleidt in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. De rol van de arbeidsdeskundige in de advisering bij de verzuimbegeleiding en de rol van de arbeidsdeskundige van het UWV zou meer samengebracht moeten worden. Ook de samenwerking met het sociaal domein gericht op de klantgroep Wajong, Participatiewet is van belang. Hierbij komt de werkgever veel meer op de voorgrond als nadrukkelijk belanghebbende. Het adviseren van de werkgever vraagt een duidelijk onafhankelijke positionering van de arbeidsdeskundige. De werkgever zoekt een expert. De arbeidsdeskundige heeft daarvoor kennis nodig en de vaardigheid van morele besluitvorming. Het is van belang dit te blijven ontwikkelen.

Arbeidsdeskundigen ervaren de beperkingen van de AVG hierbij als lastig. Mogelijk biedt het plaatsen van de arbeidsdeskundige onder professionele geheimhoudingsplicht hiervoor een oplossing.

Met de sociaal-medische centra krijgt de verzekeringsarts de regierol. Arbeidsdeskundigen kunnen diverse taken verrichten en zo de verzekeringsarts ontlasten. Zeker met de schaarste van verzekeringsartsen is goede samenwerking en inzet van andere professionals van belang: multidisciplinaire samenwerking. De komst van de BAR en de multidisciplinaire richtlijnontwikkeling geven hiervoor momentum.

Door de opdeling in het arbeidsdeskundige veld is het lastig om de positie en toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige sterk naar voren te brengen. Binnen het UWV is er een verdere uitsplitsing tussen de arbeidsdeskundigen van het Werkbedrijf en SMZ. Dit zien de geïnterviewden niet als een goede ontwikkeling. De afstand door de aangebrachte splitsing zou verkleind moeten worden: één arbeidsdeskundige met eventueel specialisatie, werkend vanuit de expertise op

belasting-belastbaarheid. Dit kan bijdragen aan de wens van grotere zichtbaarheid van de arbeidsdeskundige binnen het UWV en het trots zijn op het vak van arbeidsdeskundige. Voor de arbeidsdeskundige zelf betekent dit verdiepen in plaats van verbreden om weer meer als professional te kunnen werken.

Arbeidsdeskundigen in dienst van het UWV vinden technologische ontwikkelingen, waarbij steeds meer gebruikgemaakt kan worden van databanken en algoritmen, belangrijk. Volgens hen gaan deze ontwikkelingen invloed hebben op de activiteiten van de arbeidsdeskundige. Daarbij komen er steeds weer nieuwe mogelijkheden qua techniek, met als gevolg steeds betere aanpassingen op de werkplek. Een groter deel van de voorzieningen zal algemeen gebruikelijk zijn en ook zo beoordeeld worden. Zij worden daarom niet vergoed of worden gezien als vereiste om in te zetten door werkgevers als re-integratie-inspanning. Daarnaast vraagt de generieke werkvoorziening om focusverschuiving van individu naar groep.

De arbeidsdeskundige werkzaam met focus op de eerste twee jaar verzuim (Wet verbetering poortwachter), in dienst bij grote bedrijven, arbodiensten en/of als zzp'er actief, houdt zich bezig met het voorkomen, beoordelen en herstellen van arbeidsongeschiktheid van medewerkers. Deze arbeidsdeskundigen geven leidinggevend en directie advies over beleid, goed werkgeverschap, passende arbeid en bemiddeling. Zij bemiddelen bij re-integratie en conflicten.

Deze arbeidsdeskundigen signaleren dat het werk verhardt: er is vaak sprake van gedoe en conflicten tussen werkgever en werknemer. Dit vraagt een bemiddelende rol. Beoordelen van de balans tussen belastbaarheid en belasting is immers niet goed mogelijk als er sprake is van conflicten, reorganisatie of disfunctioneren. Dit vraagt meer van de adviesrol van de arbeidsdeskundige. Je moet namelijk eerst aanbevelingen doen aan de werkgever die gericht zijn op het oplossen van problemen die spelen, voordat je eigenlijk echt iets kunt zeggen over de re-integratiemogelijkheden.

Hierbij wordt het multidisciplinair samenwerken steeds belangrijker in de toekomst. Dit vraagt om netwerken: contacten en relaties opbouwen waardoor samenwerken en overleg makkelijk wordt. De bedrijfsarts en de re-integratiecoach zijn hierin belangrijk. Zeker in het kader van preventie zijn HR en leidinggevend in een organisatie belangrijke samenwerkingspartners. Arbeidsdeskundigen bij grote organisaties kunnen zich meer gaan richten op beleid, strategisch niveau en het trainen en coachen van bijvoorbeeld re-integratieadviseurs of casemanagers.

Vaker en vroegtijdiger contact als arbeidsdeskundige heeft volgens de arbeidsdeskundigen meerwaarde. Door sneller met arbeidsdeskundige expertise naar de situatie te kijken en daar advies over te geven, kan re-integratie sneller en beter vorm krijgen. Bij voorkeur is er dan een vaste arbeidsdeskundige contactpersoon voor de werknemer (vroegtijdig en bij de beoordeling aan het eind van het eerste jaar). Dit geeft vertrouwen en biedt meer mogelijkheden voor maatwerk.

Vroegtijdige interventie door de arbeidsdeskundige kan ook voordat er contact is met de bedrijfsarts. Door dossieronderzoek te doen zijn bepaalde organisatieaspecten te signaleren. Die kunnen aangepakt worden om langdurig verzuim binnen de organisatie te voorkomen (preventief) en het risico op sancties voor de werkgever te verkleinen. Dit vraagt om analytische vaardigheden, adviesvaardigheden en de vaardigheid om in gesprek te gaan over je dienstverlening vanuit ondernemerschap, zodat de (extra) dienstverlening gefactureerd kan worden. Het kunnen vertalen van de toegevoegde waarde van de inzet van de arbeidsdeskundige in geld is voor werkgevers noodzakelijk om hiertoe te besluiten.

Als arbeidsdeskundige kun je het verschil maken voor werkgever en werknemer. Vroegtijdige interventie door de arbeidsdeskundige geeft ook richting aan de eigen ontwikkeling van de arbeidsdeskundige. Het vraagt iets anders van de professional: samenwerking met andere mensen, andere krachtenvelden, en dergelijke.

Een ontwikkeling die wordt genoemd is de ouder wordende beroepsbevolking. Dit leidt tot meer vraagstukken over duurzame inzetbaarheid én over eerder stoppen met werken. Om hier goed over te adviseren is er meer kennis nodig van bijvoorbeeld ouderenregelingen.

Er zijn ook veel arbeidsdeskundigen werkzaam in het tweedespoortraject, gericht op re-integratie bij een andere werkgever. In de aantrekkende arbeidsmarkt werken organisaties steeds vaker met recruiters. Hierdoor ervaart men minder aansluiting bij skills en mogelijkheden op maat, wat goede plaatsing in het tweede spoor bemoeilijkt. Re-integratiebureaus verwachten advies over arbeidsmarktrichting en beroepen. Dit vraagt meer inzicht in de arbeidsmarkt en tijd om een goed onderbouwd advies voor de cliënt mee te geven.

Men speelt met de vraag in hoeverre er een rol komt voor Artificial Intelligence in het werk van de arbeidsdeskundige. En welke taken geautomatiseerd of vervangen worden door algoritmen. De verwachting is dat de eerstejaarsbeoordeling overgenomen gaat worden door algoritmen. Diverse taken van de arbeidsdeskundige

kunnen door digitalisering overgenomen worden, zoals onderbouwing en controle van weggingen. Het voorwerk en de basis kan meer met data ingeladen worden.

Scenario-planning⁸ (dertig jaar vooruitkijken) schetst een mogelijk scenario waarin de functie van de arbeidsdeskundige niet meer bestaat. Artificial Intelligence zou de bepaling van de balans tussen belasting en belastbaarheid en het advies dat daaruit volgt in de toekomst kunnen overnemen. Het idee is dat digitale tools veelvuldig ingezet gaan worden om werknemers voor te bereiden op contact met de leidinggevende. Dit activeert de werknemer in eigen regie. Door ontwikkelingen als het hybride werken en de (beperkte) beschikbaarheid van professionals moet meer werk digitaal verricht worden. Dit vraagt van arbeidsdeskundigen creativiteit in de wijze waarop zij zich digitaal een goed beeld kunnen vormen. Ook moeten ze zelf digitaal vaardig zijn.

Het gesprek blijft mensenwerk; daarom moet de arbeidsdeskundige investeren in het bieden van een handreiking aan mensen hoe het beter met je gaat.

Het bestuur van de beroepsvereniging NVvA noemt de volgende kenmerken die belangrijk zijn voor het vak (in willekeurige volgorde):

- Identiteit: herkennen en erkennen van eigen en gezamenlijke identiteit.
- Deskundigheid en vakbekwaamheid: professionaliteit, kennis en kunde op eigen vakgebied.
- Respect: eerbied voor jezelf en de ander.
- Integriteit: nakomen van sociale en ethische afspraken.
- Flexibiliteit: inspelen op veranderende situaties.
- Vrijheid: onafhankelijkheid in je oordeel.
- Samenwerken: werken in onderling verband.

Identiteit en flexibiliteit zijn kenmerken die niet in de huidige beroepsnorm zijn opgenomen. Het bestuur van de NVvA is van mening dat de arbeidsdeskundige zich op deze kenmerken moet gaan ontwikkelen.

De arbeidsdeskundige werkt steeds meer multidisciplinair samen. Om een beeld te vormen van hoe het vak van de arbeidsdeskundige zich ontwikkelt, is het ook van belang om een beeld te vormen van hoe de arbeidsdeskundige zich verhoudt tot

⁸ Acture.

andere professionals en de ontwikkeling die zij doormaken. Er volgt naar verwachting samenwerking met verschillende richtingen. Bijvoorbeeld samenwerking met de bedrijfsarts en verzekeringsarts in het kader van de WVP en multidisciplinaire samenwerking of meer in de richting van welzijn, geluk, positieve psychologie.

Tot slot

Arbeidsdeskundigen zien, deels afhankelijk van het domein waarin zij werkzaam zijn, diverse ontwikkelingen die invloed hebben op hun vak en op de vaardigheden die zij moeten blijven ontwikkelen. Een belangrijke rode draad is vroegtijdige betrokkenheid bij verzuim en bij vraagstukken die spelen, zodat de arbeidsdeskundige preventief een bijdrage kan leveren. Dit vraagt van de arbeidsdeskundige een sterke adviesrol naar de werkgever, gericht op inclusief ondernemen, organisatieaspecten, preventie en de financiële vertaalslag van arbeidsdeskundige inzet versus verzuimkosten. Voorts komt nadrukkelijk het invulling geven aan mensenwerk naar voren: maatwerk, rechtvaardig, behoefte aan begeleidingstijd om echt een ondersteunende rol te kunnen vervullen. Daarnaast wordt het multidisciplinair samenwerken steeds belangrijker in de toekomst. Dit vraagt om netwerken: contacten en relaties opbouwen waardoor samenwerken en overleg makkelijk wordt.

4 Samenwerkende professionals

De arbeidsdeskundige werkt samen in een netwerk van professionals. De Arbowet schrijft voor dat werkgevers zich moeten laten ondersteunen door een kerndeskundige bij: ziekteverzuimbegeleiding, het voorkomen van ziekteverzuim, Periodiek arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (PMO of PAGO), aanstellingskeuringen en de uitvoering en opstelling van de Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

In de Arbowet is de arbeidsdeskundige geen kerndeskundige. Ten aanzien van de vraag of de arbeidsdeskundige kerndeskundige zou moeten zijn, zijn twee stromingen te herkennen:

- 1 De arbeidsdeskundige zou kerndeskundige moeten zijn. Dit geeft positie aan de arbeidsdeskundige.
- 2 De arbeidsdeskundige zou geen kerndeskundige moeten zijn. Dit geeft ook mogelijkheden. Nu is namelijk een vrijere invulling van het werk mogelijk en daarmee kan de arbeidsdeskundige de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige expertise laten zien.

Voor het beeld en de toekomstige rol van de arbeidsdeskundige is het eveneens van belang hoe andere professionals in het netwerk zich ontwikkelen.

Onder andere de vereniging voor professionals in het sociaal domein (SAM) zet zich in voor meer bewustwording door klantmanagers van het eigen vak: begeleiden van werkzoekenden naar re-integratie. Ambitie hierbij is dat de expertise van de klantmanager belangrijker wordt, waardoor de professional mondiger wordt, meer verantwoordelijkheid neemt in de uitvoering van het werk en meer gaat werken vanuit gezag dan vanuit macht. Dit leidt tot een ander speelveld, ook in verhouding met andere professionals. De arbeidsdeskundige is een expert die de klantmanager in kan zetten. Als het vakmanschap van de klantmanager toeneemt, wordt de arbeidsdeskundige mogelijk minder vaak als interventie ingezet. Terwijl de arbeidsdeskundigen binnen het sociaal domein een grotere rol voor zichzelf weggelegd zien.

De medisch adviseurs binnen het UWV verschuiven van een beoordelende naar een adviserende rol. De casemanager beweegt meer naar het arbeidsdeskundig werkveld.

Er is op dit moment een tekort aan bedrijfs- en verzekeringsartsen. Bedrijfsartsen kunnen als gevolg hiervan onvoldoende bijdragen aan hun wettelijke taak op het gebied van preventie. De belangrijkste taak voor bedrijfsartsen is op dit moment gelegen in de advisering aan de werkgever en de werknemer bij verzuim.

De arbeidsdeskundige inzet in de eerste twee jaar van verzuim is afhankelijk van de bedrijfsarts. Die beoordeelt de belastbaarheid, waarna een arbeidsdeskundige aan de slag kan met de vertaling naar mogelijkheden in werk. Afhankelijk van de visie van de arbeidsdeskundige is hier sprake van een afhankelijkheid. Een andere visie is dat arbeidsdeskundigen ook een goede bijdrage kunnen leveren voordat de bedrijfsarts het belastbaarheidsprofiel heeft opgesteld.

Voor de invulling van de rol van arbeidsdeskundige als preventiespecialist⁹ is het van belang om laagdrempelig benaderbaar te zijn voor werknemers. Bijvoorbeeld door samenwerking te zoeken met de huisarts, sportscholen, fysiotherapeuten of Public Employment Services. Dit zijn voor arbeidsdeskundigen nieuwe samenwerkingsrelaties.

Bij flexibele arbeidsrelaties zijn werkenden meer op zichzelf aangewezen voor wat betreft hun gezondheid en veiligheid dan werknemers in vaste dienst. Er ontbreekt een werkgever die maatregelen treft en toezicht houdt. De toename van deze vorm van arbeidsrelaties leidt tot het vraagstuk of de inzet van arbeidgerelateerde zorg, onder andere door de arbeidsdeskundige, via een andere samenwerkingsrelatie vorm kan krijgen.

Is iets arbeidsdeskundig werk of is het werk dat door een arbeidsdeskundige en ook door andere professionals gedaan kan worden?

De aanwezigheid van meerdere professionals in dit domein leidt niet per definitie tot verwatering. Het is een kans voor de arbeidsdeskundige om zijn toegevoegde waarde te laten zien op de terreinen waarop hij expert is. Dit vraagt goed zicht op en uitdragen van de eigen identiteit en kennis van de expertise van de andere professionals. Ook de vaardigheid om nieuwe samenwerkingsrelaties aan te gaan speelt hierbij een rol.

De rode draad is dat het bij werken in het netwerk met verschillende professionals noodzakelijk is om de arbeidsdeskundige expertise te laten zien, de expertise van andere professionals te kennen en actief in te zetten op samenwerking.

⁹ Keijzer in *AD Visie*, Public Employment Services: bijvoorbeeld UWV Werkbedrijf.

5 Opleiden van arbeidsdeskundigen voor de toekomst

Opleiders signaleren in het vak niet zo veel verandering in vergelijking met twee à drie jaar geleden. Wel valt op dat studenten van de opleiding tot arbeidsdeskundige vanuit een breed scala instromen (HR, jobcoaches, outplacement, enzovoort). Zij zien ook mensen uit middelgrote organisaties instromen, terwijl het eerder vooral voor grote organisaties gebruikelijk was om een arbeidsdeskundige in dienst te hebben.

Een steeds jongere populatie (jonger dan dertig jaar) start met de opleiding tot arbeidsdeskundige. Ook starten steeds meer vrouwen met de opleiding. Langzaam neemt de diversiteit van de beroepsgroep toe.

De wijze van leren is aan verandering onderhevig en vraagt om een vertaalslag naar de toepassingspraktijk.

Al een aantal jaar is de arbeidsdeskundige als adviseur een ontwikkeling. Dit staat nog in de kinderschoenen. Door schaarste op de arbeidsmarkt is er nu een urgentie, die kans geeft om de preventie- en adviesrol meer uit te bouwen. Deze rol vraagt specifieke vaardigheden. En geeft noodzaak om te blijven scholen gericht op realisatie van echte c.q. duurzame passendheid van functies. Functies en werkplekken aanpassen aan de mogelijkheden van de persoon. De ontwikkeling naar skills-denken komt hierin terug.

Wat zichtbaar is, is dat de arbeidsdeskundige meer als adviseur en begeleider gaat optreden in de vroege interventie bij arbeidsongeschiktheid. Hierbij wordt meer gevraagd van de eigen visie en vaardigheden om te adviseren vanuit wat de arbeidsdeskundige aantreft. Niet ondersteund door protocollen of opgestelde inzetbaarheidsprofielen (FML, BAR).

Volgens de opleiders zouden arbeidsdeskundigen hun onderzoeksvaardigheden moeten verbeteren. Een compleet beeld vormen vraagt uitvoering van een probleemanalyse op een hoger abstractieniveau dan de individuele werknemer en diens context.

De beoordelende rol binnen het UWV krijgt steeds meer vorm in samenwerking met de arts en in een team met professionals, gerelateerd aan duurzaamheid. Samenwerken is, naast evidencebased werken, belangrijk. De arbeidsdeskundige

van de toekomst is onderdeel van een team. Voor arbeidsdeskundigen is het van belang hun eigen rol in dat team goed te kennen en te kunnen samenwerken met anderen.

Het arbeidsdeskundig vak wordt breder in een steeds complexere context, waarin de financiële gevolgen van het werk veel groter zijn. De grotere impact voor cliënten vraagt specifieke vaardigheden en bewustzijn van het effect van het arbeidsdeskundig handelen. Dit vereist de mogelijkheid voor de arbeidsdeskundige te handelen indachtig de impact ('macht' over de situatie van een kwetsbare ander). Voor arbeidsdeskundigen is aandacht voor reflectief vermogen van groot belang.

Het belang van een basisopleiding is voor alle opleiders duidelijk. Vervolgens kunnen studenten zich op specialismen verdiepen.

Volgens arbeidsdeskundigen zou de opleiding meer praktijkgericht moeten zijn. Arbeidsdeskundige is geen bureauvak, het is een praktijkvak. Tijdens de opleiding moet je kunnen ervaren wat het werk inhoudt.

Andere belangrijke onderdelen die meer aandacht moeten krijgen binnen de opleiding:

- Rolduidelijkheid.
- Hoe gedraag je je als onafhankelijke arbeidsdeskundige?
- Communicatieve vaardigheden: het mentale deel wordt steeds belangrijker, dit stelt eisen aan wat je zegt en opschrijft en hoe je dat doet.

Huidige thema's uit het curriculum van de opleiding tot arbeidsdeskundige:

- Organiseren eigen werk: in staat zijn om het eigen werk effectief en efficiënt te organiseren.
- Ondernemend gedrag: kansen signaleren en daarnaar handelen.
- Communicatief vaardig: in houding, gedrag en communicatie professioneel, zelfbewust, deskundig, representatief, vertrouwenwekkend en autoriteit uitstralend als arbeidsdeskundige kunnen functioneren. Zowel mondeling als schriftelijk communicatief en vaardig zijn.
- Klantgericht handelen: op adequate wijze contact onderhouden met de klant met betrekking tot de uit te voeren opdracht.
- Ethisch en integer handelen: rekening houden met ethische aspecten tijdens de beroepsuitoefening, laten zien integer te kunnen handelen.
- Competenties ontwikkelen: op adequate wijze competenties kunnen ontwikkelen om goed in het beroep te kunnen blijven functioneren.

- **Probleem-analyserend:** signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie, verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen en zoeken naar ter zake doende gegevens.
- **Besluitvaardig:** beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of zichzelf vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.
- **Samenwerkend:** een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer het bij de samenwerking om een onderwerp gaat dat niet direct persoonlijk van belang is.

De opleiders van arbeidsdeskundigen signaleren vergelijkbare ontwikkelingen als eerder beschreven. Zij onderstrepen het belang om de genoemde kennis en vaardigheden aan te bieden in de opleiding. En zijn daarbij voorstander van een brede basisopleiding, met specialisaties die daarna gevolgd kunnen worden. Hierbij geldt een nadrukkelijke behoefte aan vertaling naar de toepassingspraktijk.

6 Bronnen

Literatuur en rapporten

Klompé, M. (2009). 'Arbeidsdeskundigen op weg naar 2040'. In NVvA & AKC, *Een typisch Nederlands beroep. Kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid*. VOC Uitgevers.

Commissie Regulering van Werk (2020, 23 januari). *In wat voor land willen wij werken?* Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk*. Geraadpleegd van <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>

Wilthagen, T. & Stolp, M. (2021). *De arbeidsmarkttransitie. Naar meer waarde en meer werk*. NSvP. Geraadpleegd van https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/white_paper_arbeidsmarkttransitie_-_wilthagen_stolp_-_spread.pdf

Rijksoverheid (2021). *Arbovisie 2040*. Geraadpleegd van <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040/documenten/rapport/2021/06/16/hoofdlijnennota-arbovisie-2040>

Schippers, J. (2019). *Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen*. NSvP. Geraadpleegd van https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2019/12/JoopSchippers_Whitepaper_NSvP2019_LR.pdf

SER (2021, juni). *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie, herstel van de samenleving. Sociaal-economisch beleid 2021-2025* (advies 21/08). Sociaal-Economische Raad. Geraadpleegd van <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

Oostrom, S. van, Bas, S. & Proper, K. (2020). *Arbeidsgerelateerde zorg voor zzp'ers* (RIVM-briefrapport 2020-0187). Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2020-0187.pdf>

Experts

- E. Groot, Algemene Werkgevers Vereniging Nederland – AD podcast 6
- S. van Driel, voorzitter Raad van Advies NVVA – AD podcast 8
- R. Weurding, algemeen directeur Verbond van Verzekeraars
- G. van Weelden, lid Raad van Bestuur UWV
- R. van Hooijdonk, trendwatcher en futurist
- L. Burdorf, hoogleraar determinanten van volksgezondheid aan het Erasmus MC – AD podcast 5
- M. ten Hoonte, directeur Arbeidsmarkt Randstad Groep Nederland – AD podcast 4
- T. Thissen, algemeen directeur UWV Werkbedrijf – AD podcast 3
- R. Blonk, bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve innovatie van arbeid (verbonden aan het AKC)
- S. Oomens, bijzonder lector Arbeid & Gezondheid
- AD opleiders: IVA opleidingen, Saxion, UWV, Scolea, CS, Capabel
- Arbeidsdeskundigen

Overige bronnen

- www.arbeidsdeskundigen.nl
- Webinar De AD van de Toekomst (2021)
- AD Visie* (2021)
- Webinar De toekomst van werk en sociale zekerheid (2021)
- Bijeenkomst 'Werken in de toekomst' van Platform AD11, AOV & Letsel en Regio Noord-Oost (2021)

