

Professioneel Statuut functioneren Arbeidsdeskundige binnen <organisatie>

Inleiding.

De arbeidsdeskundige voor het eigen personeel van een organisatie waar hij tevens als gewoon werknemer in loondienst werkzaam is, heeft een bijzondere rol.

Een arbeidsdeskundige is een professional die onafhankelijk moet kunnen adviseren naar werkgever en werknemer over complexe verzuim- en re-integratiecasuïstiek. Voor beide partijen spelen daarbij vaak grote belangen. Voor de werknemer: het werk houden of verliezen. En voor de werkgever: herplaatsingen en personeelskosten.

Soms blijken de onafhankelijke positie en de verschillende 'petten' van de arbeidsdeskundige voor medewerkers (feitelijk zijn collega's) en management niet altijd duidelijk. Een professioneel statuut is van belang om de kaders voor het functioneren in zo'n complexe rol vast te leggen. Ook vanuit de beroepsvereniging is het advies om het professioneel functioneren van een arbeidsdeskundige te borgen door een professioneel statuut, dat instemming heeft van de organisatie.

Vraagstelling

Het verzoek aan het MT van <organisatie> (waar de arbeidsdeskundige werknemer/opdrachtnemer is) te borgen:

- dat de arbeidsdeskundige onafhankelijk kan werken
- dat de gedragscode van Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) van kracht is (zie bijlage)
- dat de organisatie meewerkt aan en investeert in de deskundigheid van de arbeidsdeskundige (onderlinge toetsing, bijscholing, persoonlijk competentie dossier) en de aantoonbaarheid daarvan middels certificering
- dat de arbeidsdeskundige handelt volgens de richtlijnen en leidraden van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVVA)
- dat professioneel handelen geen consequenties mag hebben voor de beoordeling van het functioneren

Hieronder worden de volgende onderwerpen verduidelijkt:

1. Waaruit bestaat het arbeidskundige werk binnen <organisatie>?
2. Hoe functioneert een onafhankelijke arbeidsdeskundige ten opzichte van de andere relevante functionarissen binnen de organisatie?
3. Wat levert een interne arbeidsdeskundige op?
4. Wat is het arbeidsdeskundig professioneel kader?

1. Waaruit bestaat het arbeidskundige werk binnen <organisatie>?

Een arbeidsdeskundige binnen een organisatie wordt vaak ingeschakeld als er sprake is van (complex) verzuim waarbij het twijfelachtig of niet mogelijk is dat een medewerker terug kan in het eigen werk. Arbeidskundig advies binnen <organisatie> heeft dan betrekking op de vragen: is betrokkene geschikt voor het eigen, aangepast eigen werk of ander werk binnen <organisatie>? Wat zou er wat betreft re-integratie verder nog moeten gebeuren?

In dat geval is het resultaat een arbeidskundige rapportage waarin concluderend, in termen van belasting / belastbaarheid, een afweging is gemaakt over de re-integratiemogelijkheden van de medewerker. Slechts deze rapportage kan in het personeelsdossier (t.z.t. het re-integratiedossier) terecht komen en overigens is (overeenkomstig de arbeidskundige standaard) de inhoud vooraf aan betrokkene bekend gemaakt en rust daarop het inzage- en correctierecht.

Deze advisering heeft in het bestuursrecht een juridische status en speelt zich af in het krachtenveld van de soms tegengestelde belangen van een individuele medewerker en zijn werkgever.

Arbeidskundig advies kan ook worden gegeven over de inrichting van werkplekken en als het gaat om de toekomstige belasting en belastbaarheid van groepen medewerkers als onderdeel van personeelsbeleid (strategisch advies, preventief beleid).

In de leidraad verzuim van de NVVA staat een volledig overzicht van de mogelijke opdrachten die een arbeidsdeskundige binnen een organisatie kan vervullen. Zie hiervoor de site van NVVA/AKC / leidraden.

2. Hoe functioneert een onafhankelijke arbeidsdeskundige ten opzichte van de andere relevante functionarissen binnen de organisatie?

- De leidinggevende in de rol van casemanager is opdrachtgever van de arbeidsdeskundige (vaak na daarover te zijn geadviseerd door de HRM adviseur of bedrijfsarts) en blijft verantwoordelijk voor de re-integratie. De leidinggevende bespreekt vooraf de inzet van een arbeidsdeskundige met de medewerker. Daardoor wordt de verantwoordelijke positie van de leidinggevende benadrukt en is de positie van de arbeidsdeskundige als onafhankelijk professional duidelijk.
 - Het resultaat is een arbeidskundige rapportage waarin concluderend, in termen van belasting / belastbaarheid, een afweging is gemaakt over de re-integratiemogelijkheden van de medewerker.
 - Het advies is daarvóór afgestemd met belanghebbenden,
 - De re-integratie-adviezen aan medewerker en leidinggevende hebben ook de status van niet meer dan een advies. Het is aan leidinggevend en medewerker om daar beargumenteerd vanaf te wijken.
- De arbeidsongeschikte medewerker is door de casemanager geïnformeerd over de inzet van de arbeidsdeskundige. In het begin van het contact maakt de arbeidsdeskundige de medewerker duidelijk:
 - de onafhankelijke positie van de arbeidsdeskundige binnen <organisatie>,
 - het belang van de functionele mogelijkheden lijst (FML) van de bedrijfsarts
 - afspraken over de rapportage en gegevensoverdracht:
 - de medewerker heeft inzage- en correctierecht over het rapport alvorens het naar de opdrachtgever gaat;
 - het rapport kan naar het UWV gaan bijvoorbeeld bij een WIA aanvraag, een aanvraag tot ontslagvergunning en naar een re-integratiebedrijf als een tweede spoortraject wordt ingezet.
- De arbodienst c.q. bedrijfsarts levert op verzoek van de casemanager de FML. Overleg vindt plaats over medewerkers waarover een arbeidskundig advies moet worden uitgebracht, maar inhoudelijk niet meer dan nodig is voor de advisering.
- Met de arbeidsdeskundigen van het UWV onderhoudt de arbeidsdeskundige van <organisatie> incidenteel contacten over WIA beoordelingen, deskundigenoordelen ed.
- Ten opzichte van de HRM adviseur heeft de arbeidsdeskundige als het gaat over arbeidskundig onderzoek en advisering over medewerkers, een onafhankelijke positie. Daar waar naar het oordeel van de arbeidsdeskundige
 - * de betrokken medewerker niet meer op de eigen werkplek kan worden gere-integreerd en elders bij <organisatie> mogelijkheden voor passende arbeid aanwezig worden geacht (herplaatsing);
 - * de betrokken medewerker tijdelijk aangepast werk, eventueel op een andere werkplek in de organisatie gecreëerd, aangeboden moet worden,
 - * geen benutbare mogelijkheden voor re-integratie bij <organisatie> aanwezig zijn,is sprake van een situatie waarin de bevindingen en conclusies niet alleen worden afgestemd met de betrokken medewerker en casemanager, maar ook met de HRM-adviseur.

Verder vindt met HRM adviseurs overleg en consultatie plaats over lastige casuïstiek en zaken als re-integratie-instrumenten, contacten met het UWV, wetgeving en subsidieregelingen.

3. Wat levert een interne arbeidsdeskundige op?

1. Kwalitatieve meerwaarde boven een externe arbeidsdeskundige: een interne arbeidsdeskundige kent de organisatie en het functiehuis en kan daardoor beter adviseren over passende arbeid aan zowel casemanager als medewerker.
2. Besparing kosten: noodzakelijke arbeidskundige onderzoeken in de Poortwachterperiode kunnen gedaan worden zonder extra kosten voor de organisatie. Denk aan 1200 euro per onderzoek, voor een <organisatie> gemiddeld 15 a 20 onderzoeken per jaar, dus globaal 20.000 euro per jaar.

3. Kennis binnen de organisatie houden: meerwaarde door de (gevraagde en ongevraagde) input die geleverd kan worden aan de organisatorische aspecten van werkbelasting, verzuim- en re-integratiebeleid.

4. Arbeidsdeskundig professioneel kader

Rollen en positie binnen de organisatie:

De arbeidsdeskundige beoefent zijn beroep in diverse maatschappelijke werkvelden uit. Hij kan daarin verschillende rollen vervullen die terug te vinden zijn in de Leidraad Verzuim van de NVvA, zie ook website NVvA/Arbeidskundig Kennis Centrum:

- *Beoordelaar; m.n. adviseren over wel/niet terug in eigen (aangepast) werk en wel/niet herplaatsen binnen de organisatie*
- *Adviseur Organisatie; organisatie advies in werkveld van preventie, verzuim en re-integratie*
- *Adviseur Medewerker; in re-integratietrajecten of preventieve trajecten*
- *Coach organisatie; zie ook adviseur organisatie*
- *Coach medewerker; zie ook adviseur werknemer*

Enkele rollen zijn in een en dezelfde organisatie niet goed verenigbaar (bijvoorbeeld het coachen in verzuimbegeleiding plus daarna het beoordelen van de medewerker); dit staat in de leidraad verder uitgewerkt.

Afhankelijk van de context en het soort organisatie waarin wordt gewerkt zijn daarnaast de volgende kaders van belang:

- Wettelijk kader
- Contractueel kader (polisvoorwaarden)
- De eigen gedragscode van de arbeidsdeskundigen volgens de SRA (zie hieronder Registratie)
- Professionele standaards zoals leidraden, werkwijzers en richtlijnen
- De gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële instellingen
- Afspraken met uitvoerders (UWV, arbodiensten, verzekeraars, re-integratiebedrijven).

Beroepsvereniging NVvA:

De arbeidsdeskundige is ingeschreven bij de beroepsvereniging (NVvA) die op allerlei terreinen de professionaliteit van de beroepsgroep bevordert.

Register SRA:

Arbeidsdeskundigen die voldoen aan de gestelde opleiding en ervaring zijn ingeschreven bij de Stichting Registratie Arbeidsdeskundigen (SRA). Het SRA heeft de gedragscode ontwikkeld en onderhoudt een openbaar register waarin opvraagbaar is wie als arbeidsdeskundige zijn geregistreerd. Het SRA delegeert behandeling van klachten over arbeidsdeskundig optreden aan een onafhankelijke Ombudsman en doet indien noodzakelijk uitspraken volgens het tuchtrecht van de stichting.

Certificering Hobéon-SKO:

Niet alleen de kwaliteit van optreden van de arbeidsdeskundige, maar ook diens deskundigheid/vakbekwaamheid dient geborgd te zijn. Daartoe dient de arbeidsdeskundige gecertificeerd te zijn door het Hobéon-SKO, dat ook voor andere beroepsgroepen certificatiesystemen onderhoudt. Een certificaat wordt voor 3 jaar verleend; door permanente educatie en het onderhouden van een persoonlijk competentiedossier (PCD) kan de arbeidsdeskundige zijn accreditatie verlengen.

Persoonlijke verklaring*

Onafhankelijkheidsstatement

Ik heb als arbeidsdeskundige een beroepsopleiding tot arbeidsdeskundige gevolgd. Ik verricht mijn werk op basis van de professionele gedragscode en onderhoud mijn deskundigheid en professionaliteit volgens de regels van de beroepsgroep. Dit impliceert een onafhankelijke positie ten opzichte van opdrachtgever (werkgever) en cliënt (werknemer).

Ik verbind me daarom aan de door de Stichting Register Arbeidsdeskundigen opgestelde gedragscode, ik doe dat vrijwillig, maar niet vrijblijvend.

Professionaliteitsstatement:

Ik ben als arbeidsdeskundige ingeschreven bij een beroepsvereniging (NVvA), geregistreerd bij het SRA en gecertificeerd bij het SKO. Daarnaast ben ik en gedraag ik me als een professional, ik kan dat ook onderbouwen met een persoonlijk competentie dossier (PCD). Ik schep geen valse verwachtingen over mijn deskundigheid en ervaring richting opdrachtgever en cliënt, noch schep ik verwachtingen over de uitkomst van een voorgenomen onderzoek.

Vertrouwelijkheidsprotocol

Ik werk als arbeidsdeskundige en voldoe aan de vertrouwelijkheidsregels van de SRA en van de gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële instellingen. Als deskundige en onafhankelijk adviseur val ik niet automatisch onder “de verlengde arm” van de bedrijfsarts. Op het moment dat ik echter, zonder het aanvaarden van een onderzoeksopdracht, toch vertrouwelijke informatie over een cliënt ter beschikking krijg, zonder dat ik cliënt zal zien en overigens bij hem diens toestemming over het vrijgeven van die informatie niet kan verifiëren, dan kan ik deze vertrouwelijke informatie tot me nemen, maar ben daarmee op dat moment gebonden aan de regels van het College Bescherming Persoonsgegevens ter zake van geheimhouding over medische en privacygevoelige informatie.

Ik zal dan aan externen (buiten deze vertrouwelijkheidszone) zeer beperkt communiceren.

Rolconflicten bij opdrachten

Het is mogelijk om voor arbeidsdeskundige opdrachten (zoals beschreven in de Verzuimleidraad voor arbeidsdeskundigen) ingezet te worden, die conflicteren met de rol van beoordelaar en adviseur. Als arbeidsdeskundige met beoordelingsopdrachten en een adviesrol kan ik opdrachten aanvaarden waarin ik een actieve rol heb in het re-integratietraject. Zoals daar zijn: een coachingstraject en een re-integratie begeleidingstraject. Ik aanvaard alleen adviesopdrachten waar met toestemming van de cliënt ook een terugkoppeling wordt gedaan aan de opdrachtgever. Per opdracht wordt conform de verzuimleidraad een beoordeling over rolconflicten gemaakt.

Datum, plaats,
Naam

Handtekening

* De persoonlijke verklaring kan naar inzicht van de arbeidsdeskundige in een organisatie gehanteerd worden.