

Kansen voor arbeidsdeskundigen: **laat toegevoegde waarde zien**



Monique Klompé is voorzitter van de NVvA, de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen. Marjol Nikkels sprak met haar over het vak van arbeidsdeskundige (AD) en de grootste kansen en bedreigingen voor deze beroepsgroep.

Waar maakt de NVvA zich hard voor?

‘De NVvA richt zich als beroepsvereniging op de professionalisering en profilering van arbeidsdeskundigen. We signaleren wijzigingen in wetgeving en beleid en volgen de ontwikkeling van het vakgebied. Wat zijn de gevolgen van die ontwikkelingen en wetswijzigingen? Ook zorgen we voor de ontwikkeling van het beroep met kwaliteitscirkels en geven we kaders voor bewaking van normen en waarden bij de beroepsuitoefening.

We maken een grote groei door, we zijn in een paar jaar van 1800 naar 2700 leden gegaan. Die aangroei is heel divers. Veel HR-professionals zijn een AD-opleiding gaan doen, en klantmanagers bij gemeenten. Dat stelt eisen aan de opleiding. We moeten het vak niet alleen inhoudelijk maar ook in de breedte goed neerzetten.’

Het beroep van AD beslaat een breed terrein. De een werkt vanuit het UWV, anderen vanuit verzekeraars, gemeenten, re-integratie-bedrijven of arbodiensten.

‘Dat vind ik heel mooi, die verscheidenheid. Allemaal kijken we naar de relatie tussen werk, mens en inkomen, naar belasting en belastbaarheid en passendheid van werk. We zijn actief in het speelveld preventie, verzuim en arbeidsongeschiktheid. We hebben veel onderzoek en projecten gedaan in het AD-veld; publiek en privaat vinden elkaar daarin vanuit het delen van ervaringen en het uitwisselen van kennis.’

Wat is je belangrijkste drijfveer om voorzitter van de NVvA te zijn; het is immers een zware functie, met ook politieke aspecten.

‘Ik heb altijd al in het segment van sociale zekerheid geopereerd. We hebben mensen aan de kant zitten die wel degelijk kunnen werken. Ik vind het een mooi veld om voorzitter in te zijn: je hebt te maken met arbeidsdeskundigen, werknemers, werkgevers en stakeholders. Ik vind het leuk om een steen in de vijver te gooien en ervoor te zorgen dat dingen beter worden.’



Hoe kijk je er dan tegenaan dat werkgevers huiverig zijn om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen? Heb je de indruk dat je daar vanuit de beroepsvereniging iets aan kan doen?

‘Ikzelf ben ervan overtuigd dat op termijn iedereen mee moet kunnen doen. Alle mensen hebben talenten en mogelijkheden, ook mensen met een arbeidshandicap. Mensen aan het werk helpen gaat soms moeizaam, maar ik ben positief ingesteld en geloof erin dat ergens de wal het schip zal keren. We laten dat ook zien in het project MMM-MensenMetMogelijkheden.

‘Juist het mkb is bereid arbeidsgehandicapten aan te nemen’

Steeds weer zie ik dat vooral in het midden- en kleinbedrijf toppers van werkgevers zitten die bereid zijn om wat te doen. Zelfs bij tweemansbedrijven, terwijl je zou denken dat het daar behoorlijk moeilijk moet zijn om een arbeidsgehandicapte te begeleiden. Juist daar zie ik een enorme sociale betrokkenheid, meer dan bij sommige grote werkgevers.’

Hoe groter het bedrijf, hoe meer processen vastliggen en gestroomlijnd zijn. Als je kleiner bent, kun je wellicht makkelijker mensen inpassen.

‘Grote werkgevers kunnen die slag ook maken. Niet alleen kan je als werkgever zorgen voor duurzame



inzetbaarheid en mensen die in dienst zijn weerbaarder maken naar de toekomst toe, maar ook mensen met een makke aannemen en laten ontwikkelen. Er zit bij deze doelgroep zoveel kwaliteit en motivatie.'

***'Op het juiste moment
begeleiding bieden zonder
te betuttelen'***

.....

Welke rol speelt de AD bij duurzame inzetbaarheid?

'Hoe voorkom je dat mensen overbelast raken? Door mensen regie op eigen leven te geven en arbeidsongeschiktheid voor te zijn. De NVvA heeft de WerkScan ontwikkeld: een terugkerende check up, die de werkende inzicht geeft in de actuele balans tussen zijn werk en zijn belastbaarheid. Het laat iemand nadenken over zijn loopbaan en wat hij in zijn verdere werkzame leven nog wil doen en op welke manier. Zo kan iemand tijdig een loopbaan switch maken en voorkomen dat hij vastloopt.'

Wat vind je de grootste kans voor een AD?

'De tendens is: mensen moeten en willen meer op eigen kracht dingen doen. De re-integratie-

verantwoordelijkheid verschuift meer naar het individu. Onze grootste kans is in dat spel toegevoegde waarde hebben. Mensen stimuleren om dingen zelf op te pakken. De uitdaging is op het juiste moment de begeleiding te bieden die nodig is zonder de regie over te nemen en te betuttelen. Dat is te lang aan de orde geweest. Dat kun je zien als bedreiging omdat de AD dan meer aan de kant komt te staan, maar dat is niet zo.

Een tweede kans is: je kunt de hele tijd kijken naar mensen en mogelijkheden, maar je kunt ook kijken naar welk werk er is en hoe je dat via jobcarving geschikt kunt maken.'

En zie je ook bedreigingen?

'De grootste bedreiging is dat we als beroepsgroep de slag niet meemaken naar eigen regie maar in de oude molens blijven zitten. Onderzoek toont aan dat in de eerste drie maanden van arbeidsongeschiktheid de grootste slagen kunnen worden gemaakt. Op dat moment is de AD echter vaak nog niet in beeld: dat gebeurt vaak pas bij de eerstejaarsevaluatie. Arbeidsdeskundigen roepen dan ook: "zet ons eerder in, nu is het vaak veel te laat". In het werkveld met casemanagers en bedrijfsartsen zit iedereen nu nog te veel op zijn eigen domein, terwijl het soms beter is sneller multidisciplinair op te trekken en tijdcontingent te re-integreren.'

Een AD is onafhankelijk. Heb je weleens conflictsituaties gehad waarbij de rol van onafhankelijke AD te moeilijk was?

'Juist een AD moet neutraal blijven en onafhankelijk advies geven vanuit de beroepscode. Maar het zal best weleens spelen dat een AD druk voelt van een partij. Wat wel goed is, is dat aan het register een ethische commissie is verbonden: daar kun je als AD terecht om advies te vragen. Vroeger kon je alleen de klacht afwachten en kijken wat de rechter ervan vond. Nu hebben we een getrapte systeem en ook meer leercirkels voor de AD zelf.'

Tot slot: welke tip heb je voor de AD?

'Ga niet op de stoel van de werknemer, de werkgever of de arts zitten. Houd je aan je professie en laat je toegevoegde waarde en kennis en kunde duidelijk zien.'