

Leidraad arbeidsparticipatie

Het bevorderen en optimaliseren van arbeidsparticipatie door arbeidsdeskundigen

CONCEPT



Werkdocument en tussenrapportage, mei - september 2011

- Deze rapportage is vertrouwelijk tot formele toestemming tot publicatie/verspreiding –
 - Wij zoeken u commentaren retour te zenden -



Uitvoerder : Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)

Versie 3.0

CONCEPT

September 2011

Johannes van der Wal, voorzitter projectgroep



Leeswijzer en commentaar advies

Dit is de derde concept versie van het werkdocument van de leidraad arbeidsparticipatie. Het werkdocument wordt nu online gezet in een PDF versie, waardoor ze voor meer leden te downloaden is. Na deze commentaar ronde, zullen de teksten later in de online structuur van de leidraden worden gezet en beschikbaar komen voor gebruikers, in de eerste fase voor leden. Ook zullen dan alle opdrachten verder zijn uitgewerkt.

Onze gerichte vragen zijn:

1. Kunnen er nog opdrachten worden gecombineerd?
2. Mis je nog opdrachten?
3. Zijn de gekozen rollen duidelijk?
4. We hebben gekozen om regisseur en coach, werkhoudingen blz 27. te noemen. Regisseur en coach zijn dus geen rollen geworden, we kiezen voor het neutralere: begeleider.
5. We hebben gekozen om geen indeling te maken naar cliënttypen, maar per opdracht te behalen wat de klantbehoefte is, de klant centraal, zonder hem/haar vooraf te typeren.
6. De arbeidsdeskundige Impact analyse is een methodische analyse methode, ben je er mee bekend, op welke manier is die voor je bruikbaar.
7. De leidraad biedt bewust nog veel vrijheid om zelfstandig het arbeidsdeskundig handelen in te vullen, heb je nog behoefte aan verdere protocollering of heb je hiervoor praktisch documenten voor de toolbox beschikbaar.

Inhoud

Inleiding Arbeidsparticipatie	5
Start	7
Doel van de leidraad arbeidsparticipatie	8
Doelgroep	9
Toepassingsgebied	10
Samenwerkingspartners	11
Rollen en korte beschrijving van de opdrachten	12
Het accepteren van een opdracht	20
De centrale vraag bij de opdrachten van deze leidraad	20
Bijlage A De scope van de arbeidsdeskundige	21
Bijlage B Uitwerking van één van de opdrachten	21
Modellen I ICF model	28
Modellen II Wanberg model	30
Modellen III Het balance model	31
Verzamelde suggesties en commentaren tot nu toe	32

Fase 2

Na ontvangst van commentaren, volgt in het najaar 2011 het verder uitschrijven van de resterende opdrachten, die online gepubliceerd zullen worden.

Definities

Volgen in online versie



Ontstaan

Suggesties

Gebruik

Lees verder onder [inleiding arbeidsparticipatie](#)

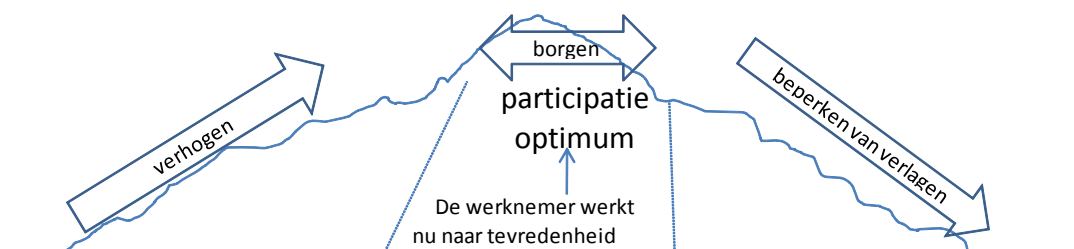
CONCEPT



Inleiding Arbeidsparticipatie

De arbeidsdeskundige is een specialist op het gebied van mens werk en inkomen. Als professionals houden we ons bezig met mensen in relatie met disbalans. Klik [hier](#) voor link naar de beschrijving arbeidsdeskundig beroep.

Arbeid, re-integratie en participatie zijn dynamische processen. En daarmee gaat het werk van een arbeidsdeskundige, verder dan het moment van claimbeoordeling. De claimbeoordeling, aan de hand van de functionele mogelijkhedenlijst, is een momentopname gericht op compensatie van de handicap met een uitkering. Het is daarmee een statische beoordeling.¹ De arbeidsdeskundige kijkt echter ook naar de toekomst: wat moet er gebeuren om iemand te behoeden voor uitval, wat kan een cliënt² op korte termijn en wat moet er gebeuren om hem op langere termijn duurzaam in arbeid te laten participeren.



Figuur 1. Overzicht³

Daarbij spelen vele factoren een rol. Factoren die in de persoon gelegen zijn, en factoren daarbuiten. Daarom sluiten we aan bij de denkwijze van de ICF (Internationale Classificatie van Functioneren). Het [ICF-model](#) beschrijft de interactie tussen de persoon met zijn verminderde belastbaarheid en concreet voor hem uitvoerbare werkzaamheden, gegeven persoonlijke factoren en relevante externe factoren. Met persoonlijke factoren wordt naast de al genoemde verminderde belastbaarheid, o.a. bedoeld het herstelgedrag, het [copingmechanisme](#)⁴ en de manier waarop de persoon omgaat met zijn beperkingen. De externe factoren worden in de ICF omschreven als o.a. de arbeidsmarkt en wetgeving en sociale zekerheid. ICF wordt bijvoorbeeld ook binnen WSW gebruikt voor indicatie stelling.⁵

Het werk van de arbeidsdeskundige gaat meer specifiek over het bevorderen en beïnvloeden van de participatie. Daarom is naast de ICF een model nodig dat de kansen op werkhervatting beschrijft. Het [Wanberg-model](#)⁶ is hiervoor geschikt. Dit model beschrijft acht componenten die het succes op het verwerven van werk voorspellen: menselijk kapitaal, menselijk sociaal kapitaal, externe en interne obstakels voor participatie, economische noodzaak om te werken, werkzoekgedrag, discriminatie door werkgevers en de arbeidsmarktvraag.

¹ Project SMBA Vrije gedachten over beoordeling, prof. JHBM Willem 25-03-2008 blz 50, Participatie gerichte claimbeoordeling, S. Knepper blz 133, Synthese projectgroep; de functie van de beoordeling, compensatie versus participatie blz. 194.

² Voor deze leidraad gebruiken we de term cliënt als benaming van de betrokken persoon, die centraal staat bij het handelen gericht op arbeidsparticipatie. De klant kan daarbij ook de opdrachtgever zijn.

³ Activeren, bevorderen, verhogen van arbeidsparticipatie, maar ook het behouden en borgen.

⁴ Zie bij definities wat we onder copingmechanisme verstaan

⁵ Project SMBA Expertmeeting derde sessie. H Kroneman; blz. 208

⁶ C.R. Wanberg, L.M. Hough, Z. Song; Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success, Journal of Applied Psychology 2001. Vol 87, no 6. 1100-1120

Derde model: balance model for workability van Ilmarinen

Terwijl Wanberg vooral gericht is op de componenten en factoren noodzakelijk voor het verwerven van werk, gaat Ilmarinen in de Dimensions of Workability veel meer uit van het behouden van werk en het optimaliseren van het werkvermogen in de bestaande werkomgeving⁷ Ilmarinens' **Balance model for workability** plaatst arbeidsparticipatie in een organisatiecontext.

Deze leidraad arbeidsparticipatie gaat over algemene principes van arbeidsparticipatie en de verschillende rollen die de arbeidsdeskundige daarbij in relatie tot het probleem van de cliënt en gevraagde opdracht kan vervullen. Daarbij wordt ook ingegaan op de uitwerking van de rollen en de wijze waarop deze in de opdrachtvraag wordt geformuleerd. Echter binnen de context waar arbeidsdeskundigen in organisaties werken kunnen de beroepsrollen afwijken van de vakinhoudelijke details en uitwerking van de functie roldefinities, waar binnen de organisatie voor is gekozen en de wijze waarop vraagstellingen aangepakt en vertaald worden. Naast de beschreven modellen is uiteraard de uitvoeringspraktijk bepalend geweest voor de leidraad.

De opbouw van deze leidraad is als volgt:

- Inleiding en beschrijving toepassingsgebied
- Rol(en)
- Opdrachten
- Randvoorwaarden
- De centrale vraag

Deze leidraad biedt de arbeidsdeskundige de mogelijkheid aan de hand van een opdracht en vraagstelling de daarbij passende rol zo goed mogelijk te kiezen zodat hij op het juiste moment de juiste professionele houding heeft.

In de bijlage van deze leidraad treft u de volgende modellen aan:

- I.** Het ICF-model
- II.** Het Wanberg-model
- III.** Het balance-model, huis van het werkvermogen

CONCEPT



Dimensions of Work Ability J. Ilmarinen

Start

[Rollen en opdrachten](#)
[Gebruik leidraad](#)

Rollen en opdrachten

Deze leidraad is gestructureerd naar rollen en opdrachten die de arbeidsdeskundige kan aannemen. Bij arbeidsparticipatie kan de arbeidsdeskundige één of meerdere rollen vervullen, afhankelijk van de opdracht die hij krijgt. In deze leidraad is gekozen voor de zes belangrijkste rollen, die regelmatig ook samengaan. Een arbeidsdeskundige beoordeelt, begeleidt en adviseert bij arbeidsparticipatie. Daarbij begeleidt en adviseert hij zowel individuen als organisaties. Elke rol brengt weer andere opdrachten met zich mee. Deze leidraad behandelt de meest voorkomende opdrachten in deze rollen binnen het domein arbeidsparticipatie.

Meer over rollen en opdrachten

Gebruik leidraad

De arbeidsdeskundige kan de informatie in deze leidraad op twee manieren benaderen: vanuit een rol of vanuit een opdracht.

In het menu rechts kan de arbeidsdeskundige bij Rolkeuze klikken op de rol die hij aanneemt in het participatie proces en vervolgens daaronder kiezen voor een van de opdrachten die daarbij horen. Zo komt hij in enkele stappen uit bij de procesbeschrijving van het arbeidsdeskundige handelen in die opdracht. Daar vindt hij een procesbeschrijving van het arbeidsdeskundige handelen en aanvullende praktische informatie. De arbeidsdeskundige kan in het menu rechts ook rechtstreeks een opdracht kiezen.

Onder [opdracht selecteren](#) staan dertig opdrachten op een rij. Kiest de gebruiker een opdracht, dan ziet hij bovenaan de tekst van de opdracht bij welke rol deze opdracht hoort. De beschrijving is bij elke opdracht hetzelfde opgebouwd, bovenaan elke opdracht kan de arbeidsdeskundige eenvoudig doorklikken naar het gewenste onderwerp.

De rollen en opdrachten zijn overzichtelijk samengebracht in een [schema](#). Hierin ziet de arbeidsdeskundige in een oogopslag de verdeling van de zes rollen naar de dertig opdrachten.



Doel van de leidraad arbeidsparticipatie

[Handvatten](#)
[Professioneel](#)
[Transparant](#)
[Werkwijze](#)

Handvatten

Deze leidraad biedt arbeidsdeskundigen een visie op arbeidsparticipatie, een werkmethode en handvatten voor hun procesmatig handelen bij arbeidsparticipatie. De acties van de arbeidsdeskundige zijn erop gericht om de cliënt weer aan het werk te krijgen met de juiste werkzaamheden en de juiste belasting die past bij zijn belastbaarheid op dat moment.

Professioneel

Bij arbeidsparticipatie vervult de arbeidsdeskundige altijd één of meerdere rollen, afhankelijk van de opdracht die hij krijgt. In deze leidraad kan de arbeidsdeskundige snel doorklikken vanuit rollen en opdrachten naar de situatie waar hij op dat moment mee te maken heeft. Daar vindt hij het gewenste handelen en aanvullende praktische informatie. Zo weet de arbeidsdeskundige precies aan welke voorwaarden zijn handelen moet voldoen. Hiermee is eenheid van beroepsuitoefening geborgd en wordt het beroep van arbeidsdeskundige geprofessionaliseerd.

Transparant

Daarnaast kunnen opdrachtgevers, werkgevers, werknemers en andere professionals aan de hand van deze leidraad nagaan wat ze van de arbeidsdeskundige kunnen verwachten. Het handelen van de arbeidsdeskundige wordt hiermee transparant. Deze leidraad bakent het handelen van de arbeidsdeskundige af. Waar treedt de arbeidsdeskundige op en wanneer zijn andere professionals aan zet? En wanneer werken arbeidsdeskundigen samen met andere professionals als het gaat om arbeidsparticipatie?

Werkwijze

Om deze doelen te kunnen halen, zijn de voorgestelde werkwijzen praktisch toepasbaar en worden deze ook door een brede groep gedragen. De leidraad beschrijft de randvoorwaarden en de taken die de arbeidsdeskundige tegenkomt in de uitvoering van zijn opdracht. **Zó werken arbeidsdeskundigen.**

Een andere werkwijze is echter wel mogelijk. De arbeidsdeskundige die afwijkt van de leidraad moet kunnen onderbouwen waarom hij dat doet. Zijn andere werkwijze moet ook aantoonbaar werken. Zo kan hij naar opdrachtgevers zijn handelwijze verantwoorden en kunnen opdrachtgevers hem hierop afrekenen.



Doelgroep

Primaire doelgroep

Secundaire doelgroep

Primair

Deze leidraad arbeidsparticipatie is in de eerste plaats bedoeld voor arbeidsdeskundigen. Zij kunnen aan de hand van de leidraad nagaan hoe ze moeten handelen in situaties, waarin arbeidsparticipatie wordt geactiveerd, bevorderd en/of geoptimaliseerd. Dit geldt voor arbeidsdeskundigen in alle werkvelden, ongeacht of ze nu zelfstandig opereren, werkzaam zijn bij een arbodienst, re-integratiebedrijf, particuliere verzekeraar, arbeidsdeskundig bureau of bedrijf, of in dienst zijn van UWV. Aan de hand van de diverse rollen en opdrachten kan de arbeidsdeskundige gemakkelijk nagaan welk deel van de leidraad van toepassing is op de opdracht waarmee hij op dat moment bezig is. In dat deel vindt hij vervolgens de voorgestelde werkwijze.

Secundair

In tweede instantie is de leidraad gericht op opdrachtgevers, gemeenten, werkgevers, werknemers en andere professionals. Andere professionals zijn bijvoorbeeld bedrijfsartsen, re-integratiecoaches, gemeentelijke beleidsambtenaren, klantmanagers, SW-managers, re-integratiebegeleiders, jobcoaches, verzekeringsartsen, specialisten en psychologen.

Maar ook 1^e-lijns gezondheidszorg (huisartsen/fysiotherapeuten), maatschappelijk werk, GGZ, WMO-loket, transfercentrum, poortwachterscentrum, vakbondsbestuurders, Hrm-professionals.

Deze andere partijen kunnen de leidraad gebruiken om meer informatie te vinden over de werkwijze en de rol van de arbeidsdeskundige bij arbeidsparticipatie.

CONCEPT



Toepassingsgebied

[Wetenschappelijke context](#)

[Domein](#)

[In beweging brengen](#)

[Arbeidsdeskundig werkmodel](#)

[Werken naar vermogen](#)

Modellen (wetenschappelijke context)

In de inleiding zijn drie modellen geïntroduceerd. Wij sluiten aan bij de denkwijze van de ICF (Internationale Classificatie van Functioneren). Het [ICF-model](#) beschrijft de interactie tussen de persoon met zijn verminderde belastbaarheid en concreet voor hem **uitvoerbare** werkzaamheden, gegeven persoonlijke factoren en relevante externe factoren. De ICF kent echter ook zijn beperkingen⁸. Daarom is naast de ICF een model nodig dat de **kansen op werkherwinning** beschrijft. Het [Wanberg](#)-model is hiervoor geschikt. Het derde model biedt inzicht in de dimensies van workability. Workability of werkvermogen biedt met het huis van werkvermogen, inzicht **optimaliseren in een bestaande organisatie** context.

Het domein arbeidsparticipatie

In dit domein gaan we in tegenstelling tot bij verzuim en claim niet uit van beperkingen als gevolg van medische objectificeerbare gronden (defecttoestand)⁹, maar van de mogelijkheden en competenties van de cliënt. Arbeid, re-integratie en participatie zijn dynamische processen. En daarmee gaat het werk van een arbeidsdeskundige, verder dan het moment van claimbeoordeling, het gaat om op participatie gerichte activiteiten. Er is een groot onderscheid tussen de functie van beoordelingen, gericht op compensatie, en anderzijds de beoordelingen gericht op participatie. Beide vormen van beoordelen doen wel voor een groot deel een beroep op vergelijkbare expertise, maar dienen de realisatie van verschillende – deels strijdige – doelstellingen, binnen uiteenlopende wettelijke en organisatorische kaders en hanteren bovenal principiële verschillende criteria voor arbeid.¹⁰ De arbeidsdeskundige kijkt in dit domein vooral naar de toekomst¹¹, prospectief: wat moet er gebeuren om iemand te behoeden voor uitval, wat kan een cliënt op korte termijn en wat moet er gebeuren om hem op langere termijn duurzaam in arbeid te laten participeren. *Gericht op duurzame inzetbaarheid.*

De beweging; activeren, bevorderen, optimaliseren

Centraal staat het activeren en bevorderen van arbeidsparticipatie. Participatie is als een toestand waarop je kunt interveniëren; het proces van A naar B. Welke acties zijn nodig, welke werkhouding en werkstijl zijn nodig om de cliënt in beweging te krijgen. Om de gedragingen¹² van een cliënt te kunnen beoordelen tijdens een traject, is het noodzakelijk om het totaal plaatje te kennen.¹³ Wat wil de cliënt, wat kan de cliënt en wat mag van de cliënt verwacht worden? *Gericht op bewegen.*

Arbeidskundig handelen volgens arbeidsdeskundige impact analyse.

De [Arbeidsdeskundige Impact Analyse \(AIA\)](#) stelt de arbeidsdeskundige in staat om op navolgbare wijze inzicht te verkrijgen in vraagstukken op het terrein van mens en werk. Het Basiswerkmodel stelt het individu centraal en beziet het menselijk functioneren in privé en werksituatie. Het werkmodel is de arbeidsdeskundige behulpzaam bij het formuleren van een antwoord op onderstaande vraag: **Wat is de klantbehoefte tot optimale arbeidsparticipatie?** *Gericht op de behoefte van de cliënt.*

De leidraad in relatie tot WWNV

Deze leidraad bevat ook opdrachten vanuit het domein verzuim, namelijk het tweede spoor traject. Ze biedt handvatten en opdrachten voor het benutten en optimaliseren van resterende verdien capaciteit na een beoordeling WIA. Ze sluit bovendien met opdrachten nauw aan op de doelstelling van het wetvoorstel Werken naar Vermogen (WWNV). *Gericht op werken naar vermogen.*

⁸ Project SMBA Expertmeeting derde sessie. H. Kroneman blz. 209 en 210. Het model ICF.

⁹ Vastgesteld en in kaart gebracht door de verzekerings- of bedrijfsarts.

¹⁰ Project SMBA Hoofdstuk 4, Synthese blz. 194.

¹¹ Een advies gericht op de toekomst, vraagt uiteraard wel ook een terugblik op het verleden. Om een goed beeld te krijgen voor je aanpak, is het wel noodzakelijk dat je op de hoogte bent hoe iemand in elkaar zit. Het is dan gemakkelijker om te adviseren naar de toekomst en de optimale beïnvloedingsstijl te gebruiken.

¹² Dat kan ook gaan over het sanctioneren omdat een cliënt zich niet aan afspraken houdt.

¹³ Project SMBA Hoofdstuk 4 Synthese blz. 199.



Samenwerkingspartners

Werkterrein

Participatie is een toestand

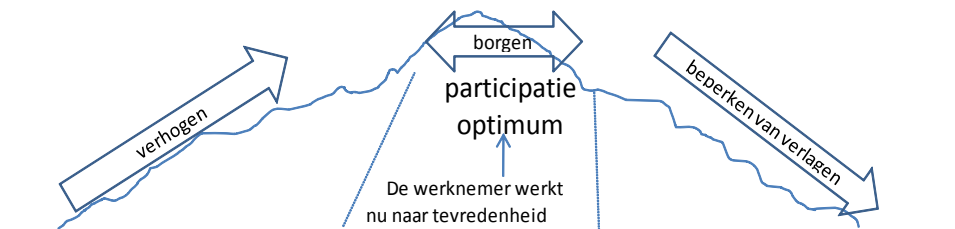
Het participatie gedrag

Traject financiering

Uitvoerders, ondersteuners, begeleiders

Werkterrein

Arbeidsparticipatie is een groot werkterrein waarin verschillende personen en deskundigen werkzaam zijn. De arbeidsdeskundige heeft dus altijd samenwerkingspartners. De hoofdrol ligt in handen van de cliënt. Uiteindelijk is de cliënt zelf verantwoordelijkheid voor zijn of haar toekomst.



Arbeidsparticipatie

Participatie is als een toestand waarop je kunt interveniëren, binnen dat proces zijn er verschillende momenten waarop de arbeidsdeskundige kan worden ingeschakeld. Er zijn verschillende interventie mogelijkheden en afhankelijk van het moment en stand van het proces zullen daarbij verschillende procespartners bij betrokken zijn. Een aantal daarvan zijn ook als procespartners te herkennen.

Financiers van trajecten (stakeholders)

De arbeidsdeskundige kan en soms moet, samenwerken met procespartners. Hierbij heeft de financier van trajecten een bijzondere positie. Deze partij verbindt op grond van effectiviteit, doelmatigheid en rechtmatigheid diverse eisen aan het besteden van beschikbaar gestelde financiële middelen. Deze voorwaarden kunnen mogelijk spanning leveren met het re-integratie doel van de betrokkene zelf.

Integere beïnvloeding

De arbeidsdeskundige heeft als onafhankelijk deskundige een integer doel voor ogen, namelijk optimale participatie. Met dat doel beïnvloedt de arbeidsdeskundige betrokken partijen om te komen tot het meest optimale resultaat, binnen de grenzen van de opdracht en voorwaarden en binnen de grenzen van de SRA gedragscode.

Uitvoerders/ondersteuners/begeleiders/coaches

Klantmanager sociale dienst, WMO, WSW bedrijven, arbeidstrainingscentra, onderzoeksinstituten en opleidingsinstituten.

Bedrijfsarts, collega arbeidsdeskundige (div. disciplines zoals UWV/arbodiensten bedrijfsarts. Re-integratie adviseur, jobcoach, Hrm-functionaris, casemanager, loopbaanbegeleider, transfer / poortwachtercentra

Werkgever/werkgeversorganisatie (fondsen), vakbond (OR, sociale paragraaf in CAO) verzekeringsmaatschappij (ziektekosten/ inkomens/verzuim)

Huisarts, fysiotherapie (div. disciplines) psychologen, GGZ, maatschappelijk werk, st. Mee, revalidatiecentrum.



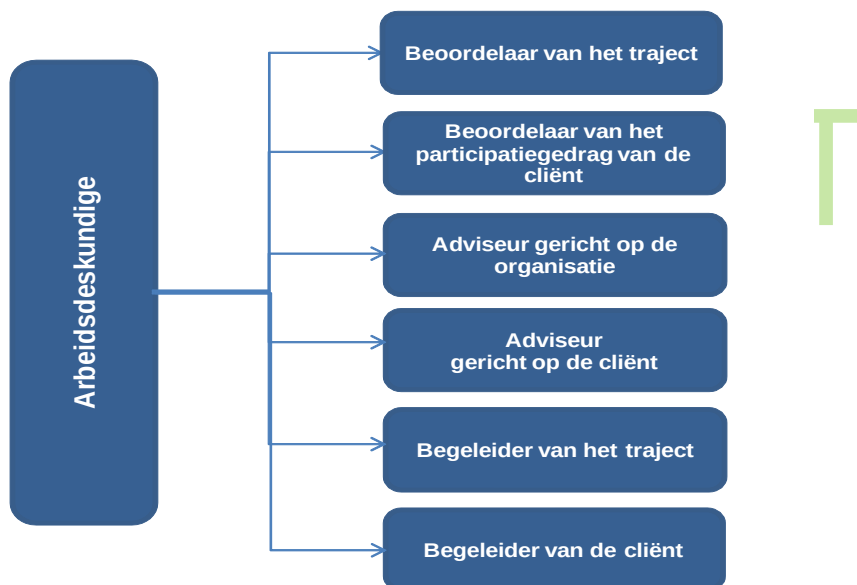
Rollen en opdrachten

[Beoordelaar van het traject](#)
[Beoordelaar van inzet van cliënt](#)
[Adviseur gericht op de cliënt](#)
[Adviseur gericht op de organisatie](#)
[Begeleider gericht op de cliënt](#)
[Begeleider gericht op het traject](#)
[Combinaties van rollen mogelijk](#)

De arbeidsdeskundige in het domein arbeidsparticipatie

De arbeidsdeskundige functioneert in dit toepassingsgebied in verschillende rollen. In deze leidraad is gekozen voor de zes belangrijkste rollen, die ook regelmatig samengaan. De arbeidsdeskundige kan fungeren als beoordelaar, adviseur en begeleider. We kiezen voor begeleider in plaats van coach om onduidelijkheid te voorkomen met een specifieke en belangrijke werkstijl in de uitvoering.

Deze rollen zijn een vertaling van aspecten vanuit het werkveld 'mens, werk en inkomen' naar de taken van de arbeidsdeskundige (beoordelen, herstellen en voorkomen) binnen het toepassingsgebied arbeidsparticipatie. De arbeidsdeskundige is in alle rollen een professional die daadwerkelijk (mee)werkt aan en toewerkt naar succesvolle participatie. Bij de rollen horen verschillende opdrachten, die ook weer verschillende taken vereisen. De meest voorkomende opdrachten in dit domein komen in deze leidraad aan bod.



Combinaties van rollen mogelijk

Afhankelijk van de behoefte en vraagstelling van de opdrachtgever en het soort opdracht verschilt de rol van de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige heeft echter niet altijd één rol. Vaak zullen de rollen en bijbehorende opdrachten samengaan¹⁴. Meestal levert dat geen problemen op. Soms kunnen rollen en daarmee (deel)opdrachten echter met elkaar in conflict komen. Dit leidt tot ethische afwegingen. Dit komt aan de orde bij de opdrachten.

Beoordelaar van het traject



Beoordelaar van het traject¹⁵

De traditionele en meest bekende rol van de arbeidsdeskundige is die van beoordelaar. In deze rol geeft de arbeidsdeskundige een onafhankelijke beoordeling op basis van zijn competenties en deskundigheid binnen het kader van mens, werk en inkomen. Opdrachtgevers (in deze rol vaak de trajectfinanciers) vragen om financiële verantwoording voor besteding van vaak maatschappelijke middelen. Andere reden is kwaliteitsborging van uitvoerders. In deze rol richt de arbeidsdeskundige zijn beoordeling op het traject, niet op de rol van de cliënt.

[Meer informatie over deze rol](#)

Opdrachten binnen deze rol:

1. **Beoordelen van de re-integratie inspanningen van de actoren**
2. **Beoordelen van ontslag aanvraag**
3. **Beoordelen van begeleidingsplan(en) en plannen van aanpak vooraf**
4. **Beoordelen van traject resultaten, rapportages en besteding middelen**
5. **Beoordelen loonwaarde en loondispensatie vanuit het trajectresultaat en beoordelen van loonwaarde als realiteit**

Retrospectief en perspectief

Opdrachten 3 en 4 zijn uit elkaar gehaald, omdat terugblikkend er veel meer informatie voorhanden is dan vooruitblikkend. Vooruitblikkend zijn andere trajecten en min of meer vergelijkbare situaties het referentie kader voor het beoordelen van de kwaliteit van het plan (gericht op nog te ondernemen acties). Een plan is nodig om methodisch te kunnen handelen. Maar een participatie proces is op cliënt niveau geen natuurkundige wetmatigheid, immers elke cliënt is anders. Als arbeidsdeskundige beoordeel je niet of de regels exact zijn gevolgd, maar of er gedaan is wat er gedaan moest worden, vanuit de inhoud.

Opdracht 5 wijkt af. Dit is een beoordeling over loonwaarde van de cliënt in een bepaald werksetting in de praktijk. Die realiteit kan bovendien afwijken van het theoretische resultaat van het traject. De objectieve loonwaarde kan daardoor afwijken van de loonwaarde afspraken die in realiteit worden gemaakt, als resultante van het onderhandelingsproces met de werkgever. Deze opdracht is vergelijkbaar met de rol van de toetser in de WWNV en de beoordeling van het UWV of er sprake is van loonwaarde.

Arbeidsdeskundige Francine, is manager van een afdeling bureau bevordering arbeidsparticipatie. Francine geeft aan 10 professionals leiding. Twee daarvan zijn arbeidsdeskundigen en 8 re-integratie adviseurs. Francine beoordeelt de ingezette trajecten en resultaten [4]. Adviesplannen worden door de re-integratie adviseurs zelf opgesteld. De twee arbeidsdeskundigen lezen ze door en geven aanvullende adviezen [11]. Daarna monitoren de arbeidsdeskundigen de lopende trajecten die door de re-integratie adviseurs worden uitgevoerd [25] en adviseren ze bij obstakels [27]. Incidenteel wordt Francine ook om advies gevraagd [11] als specialisten er samen niet uit komen.



¹⁵ Een traject is een verzameling van interventies, binnen een bepaalde termijn

Beoordelaar van het participatie gedrag van de cliënt



Beoordelaar van het participatie gedrag van de cliënt

Door de grote invloed van de cliënt op het resultaat en de verregaande consequenties bij verwijtbaarheid in inzet en motivatie, is deze rol uitgelicht. In deze rol geeft de arbeidsdeskundige een onafhankelijke beoordeling over het participatie gedrag van de cliënt. De cliënt is eindverantwoordelijk voor het resultaat van zijn eigen participatie, trajectfinanciers verwachten echter inzet en motivatie van de cliënt. Hierdoor zijn er voor deze rol een aantal opdrachten gedefinieerd om de inzet en verwijtbaarheid van het gebrek van inzet te beoordelen. De laatste twee zijn in co-opdrachtnemerschap met de verzekeringsarts, in hoeverre is het gebrek aan herstel en participatie gedrag verwijtbaar. Er zijn immers ook aandoeningen die de verwijtbaarheid beïnvloeden op medische gronden.

Opdrachten binnen deze rol:

6. Beoordelen inzet en participatie gedrag vooraf
7. Beoordelen inzet en participatie gedrag achteraf en actueel
8. Beoordelen inzet en participatie gedrag vooraf in co-opdrachtnemerschap met verzekeringsarts/bedrijfsarts (Multi factorieel)
9. Beoordelen inzet en participatie gedrag achteraf in co-opdrachtnemerschap met verzekeringsarts/bedrijfsarts (Multi factorieel)

CONCEPT

Arbeidsdeskundige Rik werkt voor een verzekeraar en stelt samen met de cliënt een re-integratie visie op bij bedrijven die WGA eigen risico drager zijn. [22]. Hij maakt aan de hand van de visie samen met de cliënt een plan [11] en legt dat plan (niet de visie) na toestemming voor aan de verzekeraar (als financier) en WGA eigen risicodrager. In dat plan wordt ingegaan op mogelijke interventies [12], voorzieningen [13], competentie ontwikkeling [16]. Samen met de inkoop van de verzekeraar en de cliënt wordt een traject begeleider geselecteerd en Rik monitoort [25] het traject.

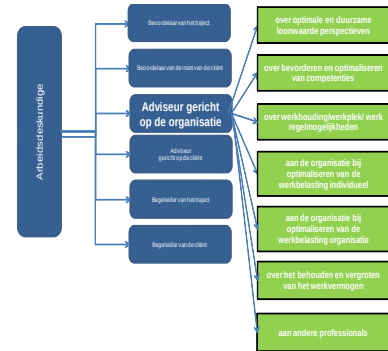
Na verloop van tijd is de trajectbegeleider van mening dat de betrokkene niet voldoende meewerkt en hij adviseert om een sanctie in te stellen. De cliënt belt Rik, dat het verhaal toch iets anders ligt. Rik luistert, maar zegt niks toe. Hij neemt contact op met de schade coördinator Els, bij de verzekeraar en legt de situatie voor. Rik en Els overleggen en besluiten om arbeidsdeskundige Karel te vragen om beoordeling te geven van de situatie [1] en [7]. Rik beoordeelt zelf niet, omdat hij betrokken was bij het plan. Wel blijft Rik beschikbaar [28] voor de cliënt voor vragen.



```

graph LR
    A[Arbeidsdeskundige] --- B[Beschikbaar van het traject]
    A --- C[Beschikbaar van de klant en de cliënt]
    A --- D[Adviseur gericht op de organisatie]
    A --- E[Beschikbaar van het traject]
    A --- F[Beschikbaar van de cliënt]
    D --- G[over participatie, gedrag, coördinatie en samenwerking]
    D --- H[over re-integratieparticipatie mogelijkheden, vooraf, tussendoor en achteraf]
    D --- I[over inzetten en toepassen interventies]
    D --- J[over inzetten en toepassen voorzieningen]
    D --- K[over loonwaarde en loonschikking]
  
```


Adviseur gericht op de organisatie



Opdrachten 15 t/m 17 zijn de kernadvies opdrachten van de arbeidsdeskundige in zijn belasting/belastbaarheids model.

- 15. Adviseren over optimale en duurzame loonwaarde perspectieven**
- 16. Adviseren over bevorderen en optimaliseren van competenties**
- 17. Adviseren over werkhouding/werkplek/werk regelmogelijkheden**
- 18. Adviseren aan de organisatie bij optimaliseren van de functionele werkbelasting ten aanzien van afnemende belastbaarheid van een specifiek individu**

Opdrachten 19 t/m 20 zijn de adviesopdrachten gericht op werkvermogen aan organisaties.

- 19. Adviseren aan de organisatie bij optimaliseren van de functionele werkbelasting ten aanzien van belastbaarheid op organisatie niveau**
- 20. Adviseren bij het behouden en vergroten van het werkvermogen**
- 21. Adviseren andere professionals vanuit de eigen kerndeskundigheid**

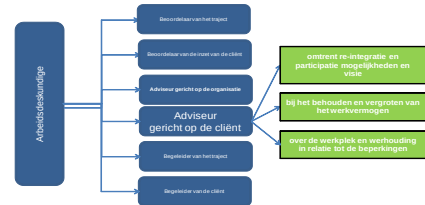
CONCEPT

Arbeidsdeskundige Raoul is specialist in loonwaarde bepalingen. Hij analyseert de loonwaarde van cliënten [14] en adviseert [15] daarna de organisatie om de arbeidsparticipatie en loonwaarde te verhogen en te optimaliseren [15]. Door competentie analyse en werkplek analyse adviseert [16, 17, 18] hij bij uitplaatsingen en lopende trajecten.

Cees doet hetzelfde, maar hij beoordeelt onafhankelijk de loonwaarde. Hij is onafhankelijk van de uitplaatser, Gemeente en werkgever en verzorgt de toetsing [5]. Dit Impliceert niet dat Raoul niet objectief kan zijn, maar Raoul is adviseur voor één organisatie en dit wordt ook zo ervaren door bedrijven.



Adviseur gericht op de cliënt



Adviseur gericht op de cliënt

De arbeidsdeskundige vervult ook adviesopdrachten gericht op de cliënt. Hij geeft dan antwoord op een arbeidsdeskundige vraag van de cliënt. Dit advies kent echter geen beoordeling en mist daarmee ook de daaraan verbonden consequenties en waardering. Een advies dient echter wel schriftelijk te worden vastgelegd. In opdracht 22 ondersteunt de arbeidsdeskundige de cliënt om een eigen visie op de re-integratie te ontwikkelen, niet over de cliënt maar door de cliënt.

Opdracht 23 is een opdracht die past in het kader van een werkscan, loopbaan assessment of een WAI (Work Ability Index) signaleringsgesprek, waarbij de arbeidsdeskundige de cliënt een spiegel voorhoudt. De cliënt inzicht geeft in belastbaarheid en beleving. Advies geeft over reële doelen op het gebied van werk en inkomen.

[Meer informatie over deze rol](#)

Opdrachten binnen deze rol:

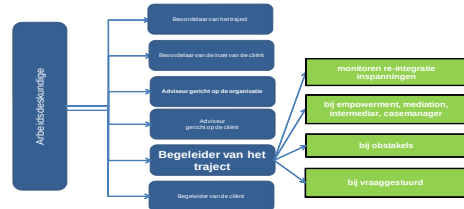
- 22. Adviseren over re-integratie en participatie mogelijkheden en ondersteunen bij re-integratievisie en/of arbeidsparticipatie**
- 23. Adviseren bij het behouden en vergroten van het werkvermogen**
- 24. Adviseren over de werkplek en werkhouding in relatie tot de beperkingen van de cliënt**

OPDRACHT

Opdracht 23 is vooral gericht op het voorhouden van een spiegel, na een situatie analyse. Spiegelen over gedrag, gewicht, gezondheid, motivatie, levenskeuzes. Waarbij de cliënt zelf sturend zijn arbeidsparticipatie optimaliseert. Opdracht 24 gaat over ergonomie van de werkplek in relatie tot de cliënt, hoe de werkplek en werkhouding en gedrag beter op elkaar af te stemmen.

Arbeidsdeskundige Lena is adviseur bij een uitzendorganisatie gespecialiseerd in eenvoudige functies in de tuinbouw. Lena heeft zich gespecialiseerd om Wajongers inzetbaar te maken en te behouden [11]. Zij adviseert de organisatie over de loonwaarde [14] van de cliënt en werkplek [17] en begeleidingsondersteuning [13] door een coach. Lena coacht daarnaast ook de coach [26], monitoort [25] de begeleiding en is vraag gestuurd beschikbaar [28]. Soms gaat het maanden goed, maar dan weer even mis [27] met de cliënt. Door haar kennis van de aandoening, is het probleem vaak oplosbaar, soms met een korte periode van verminderde inzet/loonwaarde. Is de periode toch aanzienlijk dan schakelt Lena Cees in voor een objectieve loonwaarde bepaling [5]. Lena gaat daarna zelf in gesprek met de Gemeente over de financiële consequenties.

Begeleider van het traject



Begeleider gericht op het traject

De arbeidsdeskundige kan ten slotte de rol van begeleider aannemen. Cliënt en opdrachtgevers hebben soms immers behoefte aan meer dan alleen advies. De arbeidsdeskundige biedt dan ondersteuning aan de cliënt in de vorm van traject-/procesbegeleiding.

[Meer informatie over deze rol](#)

25. Monitoren re-integratie inspanningen

26. Begeleiden bij empowerment, mediation, intermediair zijn tussen actoren, Casemanager

27. Begeleiden bij obstakels

28. Begeleiden bij vraag gestuurd

Traditioneel beoordeelt en adviseert de arbeidsdeskundige bij arbeidsparticipatie. Er zijn diverse andere uitvoerders op case niveau beschikbaar voor deze (dus) niet unieke opdrachten, een deel van de trajecten, met opdrachten 29 en 30 worden ook uitgevoerd door jobcoaches, jobhunters, personal coaches, etc. Vaak monitort de arbeidsdeskundige het traject op afstand opdracht 25.

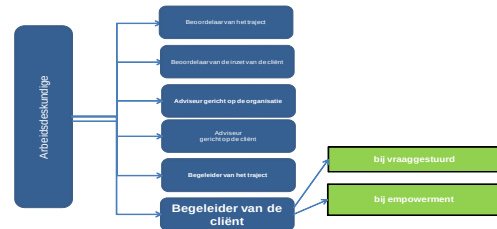
Bij opdracht 26 is er al meer contact met de betrokkenen, incidenteel ondersteunt en verwoordt de arbeidsdeskundige de visie van de cliënt. Tijdelijk en incidenteel. Dit kan problemen voorkomen. Dat geldt ook voor het begeleiden van obstakels. Elk obstakel kan een langdurige en kostbaar traject frustreren. De inzet van de arbeidsdeskundige kan dat het proces weer op gang brengen. De arbeidsdeskundige behoudt een professionele afstand tot de cliënt en de case/ het traject.

Leidt vraaggestuurde begeleiding tot een intensieve bemoeienis met de cliënt en het traject, dan komt de arbeidsdeskundige, maar het kan iedere professional overkomen "in de case". Dan is de professionele afstand te klein geworden om nog beoordelingsopdracht te kunnen uitvoeren. Het is daarom een bewuste keuze om alleen trajectbegeleider of begeleider van de cliënt te zijn.

Arbeidsdeskundige Loek heeft inzicht in eerdere rapportages, uit andere domeinen (claim/verzuim/letsel) en ook in aandoeningen van cliënten. Loek is specialist in een aantal specifieke complexe diagnoses en adviseert daarover in zeer specifieke en uitgebreide visies over de arbeidsparticipatie [11,12,13 en 14] kansen. Hij monitort [25] trajecten en begeleidt bij obstakels [27] en is vraag gestuurd [28] beschikbaar voor coaches. Vanuit het expertise centrum waar Loek werkt is ook veel meer informatie beschikbaar en wordt nauw samengewerkt met bedrijfs- en verzekeringsartsen. Daarnaast beoordeelt hij ingezette trajecten door re-integratie uitvoerders [4].



Begeleider van de cliënt



Begeleider van de cliënt

Een cliënt heeft echter soms meer nodig dan alleen advies. De arbeidsdeskundige neemt dan de rol aan van begeleider van de cliënt in de case.

[Meer informatie over deze rol](#)

29. Begeleiden vraaggestuurd

30. Begeleiden bij empowerment en participatieve werkmethode

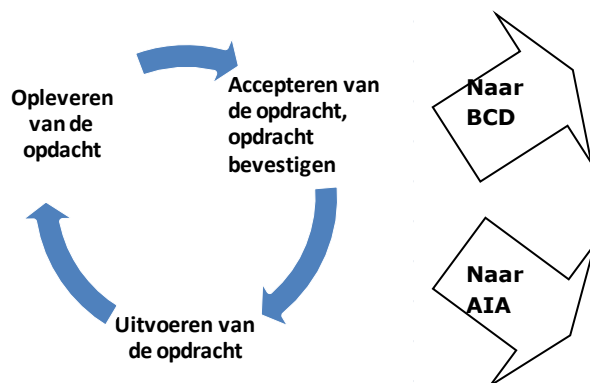
Bij de twee laatste opdrachten is de arbeidsdeskundige veelvuldig betrokken bij de case, geeft veelvuldig ondersteuning, zijn eigen handelen is niet meer te onderscheiden van de voortgang van de case. Hij/zij wordt onderdeel van de case. Bij deze opdrachten geeft de arbeidsdeskundige voor deze specifieke situatie zijn afstand, noodzakelijk voor het aannemen van beoordelingsopdrachten, op.

Voor opdrachten bij één werkgever of opdracht organisatie kan dat ook bij andere cases gevolgen hebben. Als blijkt dat er een trend zit in teleurstellende resultaten 29 en 30, zal dat ook een impact hebben op de perceptie van de kwaliteit van handelen van de arbeidsdeskundige in het algemeen bij opdrachtgevers. Rolscheiding binnen de werkorganisatie van de arbeidsdeskundig, of samenwerkingsverbanden tussen zelfstandige arbeidsdeskundigen, kan dit overigens goed oplossen.

Opdrachten [29] en [30] uitvoeren als vervolg op een arbeidsdeskundige analyse en het opstellen een plan van aanpak [15, 16, 17] zijn gezamenlijk de meest voorkomende opdrachtvragen in dit leidraad domein.

Arbeidsdeskundige Aad, begeleidt cliënten bij hun participatie, dat doet hij na eerst zelf een plan te hebben opgezet [11]. Hij is intensief met zijn cliënten aan de slag en begeleidt, gevraagd en ongevraagd de cliënt [29]. Hij doet geen beoordelingsopdracht bij deze opdrachtgever. Zijn manager bewaakt de kwaliteit [4] en workload van Aad en verzorgt de commerciële relatie met de opdrachtgever, een SW bedrijf. Ook inkoop Piet van het SW bedrijf beoordeelt de kwaliteit en resultaten [4]. Bij het bureau van Aad, werken re-integratie adviseurs, artsen, psychologen en arbeidsdeskundigen. Binnen de vertrouwelijkheid van de eigen organisatie overleggen ze bij moeilijke gevallen vaak met elkaar. Is de werkhouding nog wel passend? Is een andere werkstijl noodzakelijk? Er is een multidisciplinaire omgeving georganiseerd.

Het accepteren van een opdracht



Zie toolbox en beroepscompetentie dossier, link volgt later.

Zie toolbox en AIA, link volgt later (arbeidsdeskundige impact analyse)

Centrale vraag bij elke opdracht in dit domein

Vanuit de theoretische modellen en diverse onderzoeken zijn verschillende factoren beschreven die het arbeidsparticipatie succes beïnvloeden. Diverse harde en zachte omstandigheden die de mogelijkheid tot arbeidsparticipatie beïnvloeden zijn in verschillende onderzoeken gepubliceerd, resulterend in verschillende typering van cliënten.

In deze leidraad wordt echter niet gekozen om cliënten vooraf te typeren. Vanuit de deskundigheid van de arbeidsdeskundige wordt verondersteld dat hij/zij bekend is met deze informatie. Er zijn in de toolbox van deze leidraad diverse checklisten opgenomen. Verder is dit arbeidsdeskundig handelen voor het AKC een belangrijke kerntaak, zie het AKC activiteitenplan 2011.

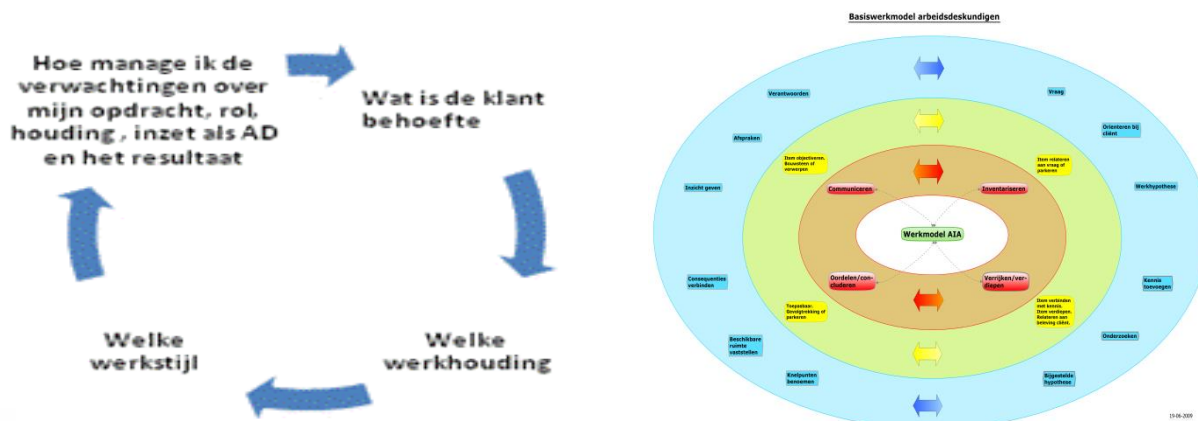
Vanuit zijn beoordelingsrol is het echter van belang om onbevooroordeeld de opdracht in te gaan. Met de arbeidsdeskundige impact analyse kan de arbeidsdeskundige zijn analyse van situatie methodisch uitvoeren.

De centrale vraag is: Wat is de behoefte van de cliënt?

Naar het doel: optimale arbeidsparticipatie

Deze vraag stelt de Arbeidsdeskundige dus bij **elke** opdracht in deze leidraad aan **zichzelf**. In zijn **aantekening opdrachtverslaglegging beantwoordt hij deze vraag als eerste**. Na deze vraag volgen 2 vervolgvragen: welke werkhouding neem ik aan en welke werkstijl pas ik toe.

Deze centrale vraag is een vraag **aan de arbeidsdeskundige**, niet aan de cliënt! Het gaat niet om de cliëntwens, of opdrachtgevers wens, maar wat de arbeidsdeskundige vanuit zijn expertise en analyse **duidt als behoefte vanuit het belang van de cliënt**. Aan deze beantwoording zit dus ook oordelen vast.



Bijlage B: Uitwerking van één van de 30 opdrachten:

Adviseren over loonwaarde en loondispensatie opdracht 14

Omschrijving van de opdracht

Naar opdrachtacceptatie

Beantwoording van de vraag: wat is de behoefte van de cliënt

Omschrijving van de opdracht

De arbeidsdeskundige bepaalt de loonwaarde van de werkzaamheden van een cliënt. Dit kan zowel de loonwaarde zijn van voor de arbeidsongeschiktheid, als de loonwaarde op een bepaalde peildatum of de veronderstelde loonwaarde van toekomstige werkzaamheden.

Beantwoording van de vraagstelling

De loonwaarde kan zowel globaal als exact worden vastgesteld op basis van objectieve factoren of worden geschat op basis van een taakfunctieanalyse. De gekozen methode is afhankelijk van het doel van de beoordeling en de beschikbare informatie. De loonwaarde vanuit deze opdracht heeft een ander doel dan de loonwaarde bepalingen bij het domein Claim. In dat domein ligt aan de loonwaarde bepaling een direct juridisch recht op uitkering ten grondslag.

Definitie

Loonwaarde is de economische waarde van het werk dat iemand verricht of kan verrichten, in geld uitgedrukt. Factoren die worden meegenomen zijn het niveau van de functie(schaal), het aantal uren, de verrichte taken en afwijkingen van de normale productiviteit.

Werkwijze

De beoordeling van de loonwaarde doet de arbeidsdeskundige:

- methodisch;
- met een definitie van loonwaarde grondslag, de vaststellingsmethode en peildatum, afhankelijk van doel en opdracht van de beoordeling;
- op basis van informatie over de activiteiten die de werknemer verricht; indien nodig op basis van een persoonlijk gesprek met de werknemer;
- met een taak-/functieanalyse op basis van zowel de schriftelijke als uit persoonlijk onderzoek verkregen informatie. De belastbaarheid van de werknemer met zijn beperkingen wordt, afhankelijk van de gekozen methode, afgezet tegen de belasting van zijn taken en functie;
- op basis van de beschreven informatie en activiteiten; indien nodig op basis van een werkplek- en/of bedrijfsonderzoek;
- op basis van informatie van de werkgever of leidinggevende namens de werkgever; indien nodig op basis van een persoonlijk gesprek met een van deze partijen.

Ga naar opdrachtacceptatie



Opdrachtacceptatie

[Doelomschrijving](#)

[Wanneer inzetbaar](#)

[Voorwaarden voor inzet en opdracht](#)

[Samenwerkingspartners/derden](#)

[Knelpunten](#)

[Tijdpaden](#)

[Naar aandachtspunten](#)

Doelomschrijving

In de opdracht verstrekt de arbeidsdeskundige de betrokken opdrachtgever en cliënt een onafhankelijk advies over de loonwaarde:

- voor het vaststellen van de loonwaarde en betaling, los van het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte (artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek) en andere rechten die cliënt kan doen gelden;
- voor het vaststellen van kosten en baten van interventies;
- voor het beantwoorden van een specifieke bijzondere opdracht;
- voor het maken van onderbouwde keuzes voor trajecten naar werk met een mogelijke loonwaarde in relatie tot de verwachte resterende verdien capaciteit.

Wanneer inzetbaar

Een beoordeling van loonwaarde is van belang bij:

- voorkomen van conflicten en verschil van inzicht tussen opdrachtgever en cliënt over de loonwaarde en uitgangspunt voor verdere acties;
- afwegingen van belanghebbenden of (co)financiers (zoals een WGA ERD verzekeraar) voor investeringen in interventies;
- het organiseren of creëren van een functie die niet is omschreven in cao of bedrijfsreglement en waarbij onder andere rekening gehouden moet worden met de specifieke omstandigheden veroorzaakt door beperkingen, hulpmiddelen, extra organisatieondersteuning;
- de bepaling van een keuze voor werk met een mogelijke loonwaarde in relatie tot de verwachte resterende verdien capaciteit;
- het vaststellen van loonschade.

Voorwaarden voor inzet en opdracht

- Het overzicht van de beperkingen van de werknemer is betrouwbaar, volledig en actueel, en opgesteld aan de hand van een actueel medisch advies en functionele mogelijkheden lijst (FML) of een ander instrument waarmee beperkingen en/of competenties betrouwbaar vastgesteld kunnen worden.
- Voldoende onderzoekstijd voor het zorgvuldig uitvoeren van de opdracht.
- Voldoende informatie, zowel schriftelijk als persoonlijk verkregen, voor het zorgvuldige uitvoeren van de opdracht.
- Mogelijkheid tot overleg met en toelichting van de verzekeringsarts of bedrijfsarts over de in kaart gebrachte mogelijkheden en beperkingen, wanneer deze beperkingen zeer kritisch en voorwaardelijk zijn voor de beoordeling.
- Voldoende professionele afstand en borging van de objectiviteit.
- Een goede omgeving voor het uitvoeren van het onderzoek, in overeenstemming met de gedragscode van de arbeidsdeskundige.

Samenwerkingspartners/derden

Bij de beoordeling van de loonwaarde kan de arbeidsdeskundige te maken krijgen met:

- de cliënt;
- management, directie, HR-afdeling, leidinggevende of een andere vertegenwoordiger van de werkgever/werkorganisatie;
- de bedrijfsarts of verzekeringsarts;
- de verzekeraar, gemeenten, financiers;
- uitvoerders van uitplaatsingen;
- traject begeleiders.



Knelpunten

Mogelijke knelpunten bij de opdracht beoordelen van loonwaarde:

- Er kan niet worden voldaan aan de voorwaarden voor inzet.
- Tijdens het onderzoek blijkt dat de onderzoekstijd niet toereikend is en/of dat de informatie onvoldoende is voor een zorgvuldige beoordeling.
- De opdrachtgever, werkplek verantwoordelijke en cliënt kunnen of willen niet voldoende medewerking verlenen aan het onderzoek.
- De werknemer ervaart andere beperkingen dan uit de FML of assessment naar voren komen of geeft beperkingen aan waarvan onduidelijk is of deze door de verzekeringsarts of bedrijfsarts in kaart zijn gebracht.
- De opdrachtgevers willen een status geven aan de beoordeling van de loonwaarde, die niet overeenkomt met de vaststellingsmethode en opdrachtomstandigheden.
- Een discussie over het functioneren, inzet en motivatie van de cliënt vertroebelt het onderzoek naar de productiviteit.
- Is het vermeende gebrek aan inzet en motivatie verwijtbaar of wordt de inzet beïnvloed door aandoening van de betrokkene

Tijdpaden

De arbeidsdeskundige kan worden ingeschakeld op verschillende momenten tijdens een re-integratie en arbeidsparticipatie proces.

- De arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld binnen het proces Wet verbetering poortwachter.
- De arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld voor de start van een kostbaar traject
- De arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld voor de start van een zorgvuldig traject
- De arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld omdat dit wettelijk of protocolmatig is vastgelegd
- Snel en adequaat handelen is in alle situatie noodzakelijk.
- De arbeidsdeskundige draagt zorg voor tijdige acceptatie, uitvoering en oplevering van de opdracht. De uitvoering voldoet aan de verwachtingen die de arbeidsdeskundige heeft gewekt toen hij de opdracht accepteerde.
- Bij geconstateerde knelpunten volgt snelle en adequate terugkoppeling over het vervolg van de opdracht en eventuele aangepaste tijdpaden.

[Ga naar aandachtspunten](#)



Aandachtspunten

[Rollen bepalen](#)

[Beoordelen conflicterende rollen](#)

[Beoordelen voorwaarden](#)

[Plan van aanpak knelpunten](#)

[Uitkomst en communicatie](#)

[Ethische keuzes](#)

[Naar algemene taken en werkprocessen](#)

Rollen bepalen

De arbeidsdeskundige ontvangt vaak een meervoudige opdracht, waarin meerdere rollen kunnen zijn verenigd. Het adviseren over de loonwaarde is in een meervoudige (standaard)opdracht vaak een deelopdracht, gericht op een (vervolg)advies over een trajectkeuze naar werk. De loonwaarde van dit toekomstig werk wordt daarbij gerelateerd aan de resterende verdien capaciteit of is een grondslag voor de beoordeling van re-integratie-investeringen door derden.

De arbeidsdeskundige omschrijft in de acceptatiebevestiging of hij in zijn rapportage een antwoord op deze vragen kan geven. Bij bijzondere opdrachten moet de arbeidsdeskundige bepalen of hij deze opdracht misschien als zelfstandige opdracht moet uitvoeren.

Beoordelen conflicterende rollen

Bij elke opdracht bepaalt de arbeidsdeskundige zorgvuldig of hij de opdrachtrol van beoordelaar van het traject en inzet en motivatie cliënt voldoende objectief kan uitvoeren en kan combineren met andere rollen.

Hij houdt hierbij rekening met rollen die hij tijdens de opdracht zal uitvoeren, rollen en opdrachten die hij eerder heeft uitgevoerd en rollen bij en invulling van mogelijke toekomstige opdrachten. Ook neemt hij rollen en opdrachten in acht die hij heeft uitgevoerd of zal uitvoeren bij dezelfde werkgever, dezelfde werknemer, zelfde opdrachtgever.

De advies opdracht; bepalen loonwaarde, is vaak een subopdracht in een bredere opdrachtvraagstelling over re-integratie/participatie mogelijkheden en adviesplannen. Onafhankelijk staat niet voorop maar deskundigheid. De adviesopdracht; bepalen loonwaarde kan ook uitgevoerd worden door de arbeidsdeskundige die werkzaam is bij de organisatie die belang heeft bij de uitkomsten. Vanuit de gedragscode kan de arbeidsdeskundige zijn onafhankelijkheid borgen via een professioneel statuut.

Beoordelen voorwaarden

De vaststellingsmethode van de loonwaarde is afhankelijk van het doel en de opdracht, de beschikbare informatie, de beoordelingsdatum en de tijd tussen beoordeling en (wettelijke) peildatum van een definitieve beoordeling. De arbeidsdeskundige beschrijft daarom de vaststellingsmethode in relatie tot het doel en de opdrachtomstandigheden. Bij tijdperiodes van meer dan drie maanden tussen beoordelingsdatum en peildatum is sprake van een globale vaststelling.

Plan van aanpak knelpunten

De arbeidsdeskundige voert het plan van aanpak knelpunten uit, zodat hij rolconflicten voorkomt of oplost, zoals is overeengekomen met de opdrachtgever bij acceptatie van de opdracht. De arbeidsdeskundige rapporteert voldoende duidelijk de vaststellingsmethode, doel en opdrachtomstandigheden van de beoordeling van loonwaarde, zodat de opdrachtgever een antwoord krijgt dat overeenkomt met de gewekte verwachtingen.



Uitkomst en communicatie

De rol van adviseur stelt minder hoge eisen aan verslaglegging, onderbouwing en verantwoording dan bij een beoordelingsopdracht. De arbeidsdeskundige stelt ook bij een adviesopdracht een zorgvuldige rapportage op waaruit zijn advies is te herleiden.

De indeling, opzet en onderwerpen van de rapportage voldoen aan normen die aan een rapportage worden gesteld en die algemeen door arbeidsdeskundigen zijn aanvaard.

Een rapportage is volledig en zorgvuldig, maar dient daarnaast ook leesbaar en zo compact mogelijk te blijven. Daarbij houdt de arbeidsdeskundige rekening met de lezers van zijn rapportage, zoals de cliënt, leidinggevende en opdrachtgevers.

De opdracht kan beperkt zijn tot het afleveren van een schriftelijke advies. Als de arbeidsdeskundige echter van mening is dat een schriftelijke rapportage niet automatisch tot begrip en een succesvol vervolg zal leiden, zal de arbeidsdeskundige daarnaast een persoonlijke toelichting aanbieden.

Als vooraf met de arbeidsdeskundige is afgesproken dat een persoonlijke toelichting van de rapportage onderdeel zal zijn van de opdracht, kan de arbeidsdeskundige in de rapportage toewerken naar deze toelichting en een eventuele vervolgoopdracht. Tijdens dit gesprek kan de arbeidsdeskundige de opdracht als adviseur inclusief persoonlijke toelichting afronden.

Afhankelijk van hoe het gesprek zich ontwikkelt, kan er ook sprake zijn van een vervolgoopdracht waarbij de arbeidsdeskundige de betrokkene(n) begeleidt om tot een besluit en plan van aanpak te komen over het vervolg.

De arbeidsdeskundige bekijkt ook met welke communicatievorm(en) het oordeel tot de meeste acceptatie zal leiden.

Ethische keuzes

De arbeidsdeskundige werkt conform de gedragscode van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA). Specifiek betekent dat voor de opdracht adviseren loonwaarde:

- de arbeidsdeskundige opdrachten in de rol van adviseur deskundig objectief uitvoert, zo onafhankelijk mogelijk;
- er voor de uitvoering voldoende tijd is, waarbij het belang van de cliënt voorgaat op de begrote tijd bij aanvaarding van de opdracht;
- de arbeidsdeskundige de beoordeling met uiterste zorgvuldigheid doet en geen opdrachten accepteert waarbij van tevoren een vaste tijd is bedongen;
- bij tijdsoverschrijding van de opdracht de arbeidsdeskundige de reden en omstandigheden van overschrijding bespreekt met de opdrachtgever.
- de arbeidsdeskundige gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie;
- gaat zeer zorgvuldig om met (schriftelijke en mondelinge) informatieverstrekking aan derden;
- vraagt toestemming aan de cliënt voordat hij mogelijk vertrouwelijke informatie aan derden verstrekt;
- verstrekt alleen die informatie die noodzakelijk is om tot een goede re-integratie, arbeidsparticipatie en acceptatie van het doel van de opdracht te komen;
- weegt daarbij de belangen van de opdrachtgever, de cliënt, een succesvolle re-integratie en daardoor het secundaire belang van de cliënt;
- is verantwoordelijk voor het verzenden van zijn rapportage en beschermt de inhoud van zijn rapportages tegen onbevoegden;
- stelt alleen vertrouwelijke informatie aan de opdrachtgever ter beschikking na toestemming van de werknemer en als dit in het belang is van de re-integratie en daardoor de kansen op een succesvolle re-integratie significant toenemen.



Beantwoording van de vraag: wat is de behoefte van de cliënt

De opdracht adviseren over de loonwaarde van de cliënt, is een opdracht in de rol als adviseur gericht op de organisatie. Echter de opdracht heeft impact en consequenties voor de cliënt.

De arbeidsdeskundige gebruikt de scoop van de arbeidsdeskundige impact analyse of een andere methodisch instrument om de klantbehoefte te inventariseren en te beantwoorden. Deze beantwoording wordt opgenomen in de aantekening bij de verslaglegging van de opdracht. Vanuit die verslaglegging maakt de arbeidsdeskundige zijn opdracht uitvoeringsplan. Hij gebruikt hiervoor de hoofdprocessen van zijn analyse methode.

Richting de cliënt zal de opdrachtgever keuzes maken over de werkhouding en werkstijl en hoe hij/zij de verwachtingen managend. Vanuit deze leidraad wordt verwacht, dat de arbeidsdeskundige in reflectie op zijn eigen handelen, vanuit zijn werkhypothese en aanpak, in ieder geval vastlegt:

- wat is de behoefte van de cliënt
- welke werkhouding is passend en ga ik gebruiken
- welke werkstijl is optimaal bij deze opdracht
- bij afronding heb ik me kunnen houden aan mijn eigen aanpak



Werkhoudingen en werkstijlen

Werkbemiddelaar	Klankbord	Levenscoach	Regisseur
Hulp bieden bij concrete plannen	Ondersteuning bieden in denkproces	Aandacht voor leven naast re-integratie	Overname van organisatie van re-integratie
Cliënt heeft uitgekristalliseerde ideeën over soort werk	Richting maar geen werkgerichte houding	Weinig ruimte voor werkgerichte re-integratie	Geen idee hoe re-integratie richting te geven
Cliënt neemt zelf organiserende rol aan	Open voor reflectie	Focus op leven en zelfbeeld anders vorm geven	Onduidelijkheid over verwachtingen over de begeleiding
Cliënt heeft geen behoefte aan brede re-integratie	Even op een rijtje zetten	Re-integratie betrekken op hele leven	Re-integratie voelt niet als persoonlijke verantwoordelijkheid
Binnen de houdingen zijn weer verschillende werkstijlen te benoemen, namelijk			
Reactief		Directief	
focus op praktische ondersteuning		cliënt behoeden voor fouten	
reageren op de vraag van de cliënt		cliënt achter de broek zitten	
nadruk op stimuleren verantwoordelijkheid cliënt		overnemen	
Spiegelen		beslissingen voor de cliënt nemen	
Confronteren			
keuze bij de cliënt			
cliënt laten ontdekken			
dicht bij blijven en „paadjes“ uitproberen			

Vertrouwensverwachting bij advies en begeleidingsopdrachten

Voor begeleidingsopdrachten met de cliënt is het evident dat er een vertrouwensverwachting wordt gecreëerd. Maar ook bij advies opdrachten, inclusief analyse van niet medische belemmeringen en het gebruik van bepaalde werkhoudingen, of door het verloop van tijdens het onderzoek verkregen vertrouwelijke informatie, kan de vertrouwensverwachting te groot worden. Mogelijk gevolg daarvan is dat beoordelingsopdrachten, niet meer automatisch aangenomen kunnen worden. Wenst de arbeidsdeskundige dat echter wel nog te kunnen, dan is toestemming vereist van de cliënt voor de voortgang van de lopende opdracht gericht op de cliënt. Zo'n situatie rondom de vertrouwensverwachting wordt mede bepaald door de keuze van de werkhouding en werkstijl.

Ga naar algemene taken en werkprocessen



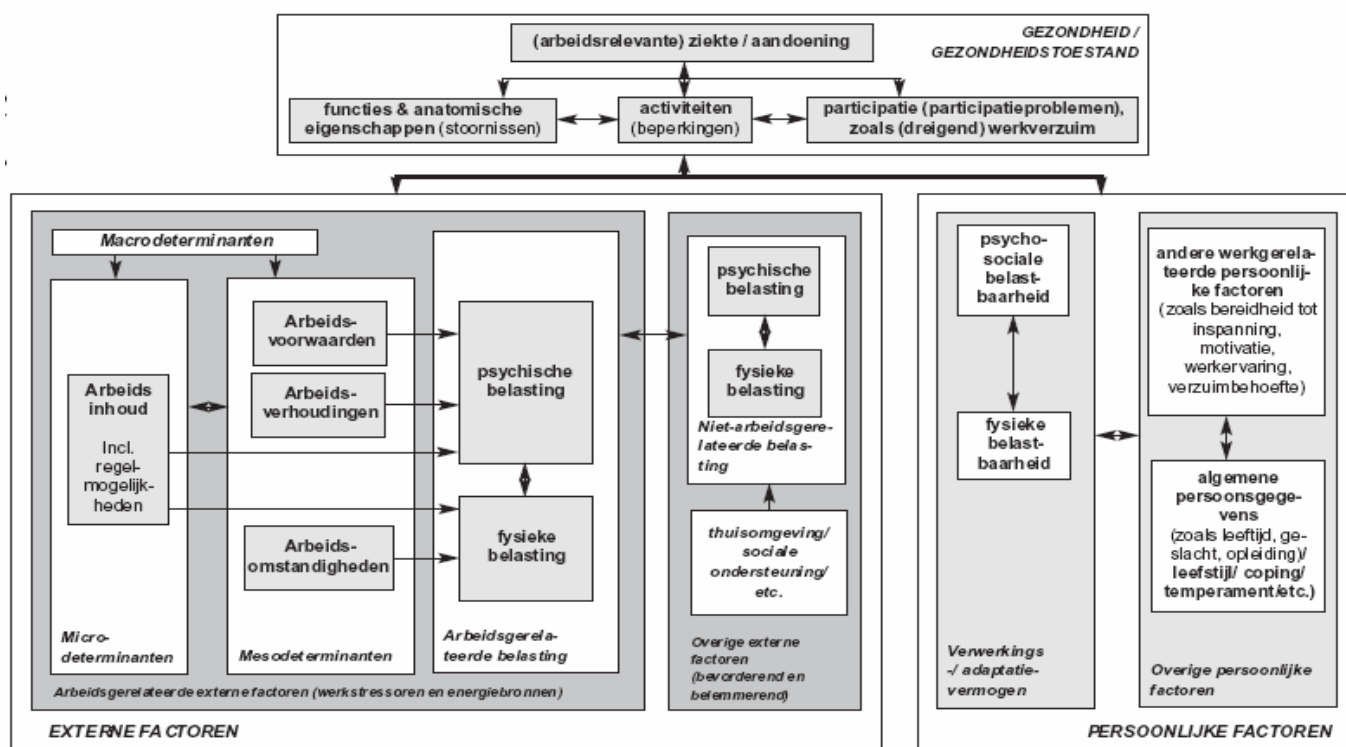
I. Het ICF-Model¹⁶.

ICF staat voor; International Classification of Functioning, Disability and Health. ICF is een classificatie systeem; een gestandaardiseerd begrippen apparaat voor uiteenlopende vakgebieden op het gebied van het menselijk functioneren.

Dit model is voor het arbeidsdeskundige werk relevant. Het arbeidsdeskundig werk heeft betrekking op "functioneren" veelal getriggerd door de gezondheidstoestand van de cliënt. Tevens is het ICF-model leidend op het gebied van wetenschappelijk onderzoek dat het werkveld van de arbeidsdeskundige raakt.

Het ICF-model benaderd het menselijk functioneren vanuit de perspectieven van het; Menselijk organisme en maakt onderscheid in de functies van het organisme en de anatomische eigenschappen. Functies zijn fysiologische en mentale eigenschappen van het menselijke organisme. B.v. het fysiologische en mentale proces van de visuele functie. De anatomische eigenschappen hebben betrekking op aanwezigheid, positie en verloop daarin van onderdelen van het menselijke lichaam. B.v. eigenschappen van de oogbol. **Stoornissen**, fysiologisch of mentaal zijn manifestaties van pathologie. Zij worden getypeerd in termen van licht tot ernstig, tijdelijk blijvend. Stoornissen kunnen andere stoornissen tot gevolg hebben, zo kunnen stoornissen in de in de vorm van de ooglenzen gevolgen hebben voor lezen.

- Menselijk handelen c.q. de activiteiten. Activiteiten zijn onderdeel van iemands handelen. Activiteiten (met of zonder hulp(middelen)) worden getypeerd naar uitvoering en vermogen. De uitvoering wordt beïnvloed door de maatschappelijke context. Het vermogen veronderstelt het neutraliseren van de invloed van de omgeving, dit kan gedaan worden m.b.v. in testen gedefinieerde omgeving of m.b.v. een gedachte omgeving. **Beperkingen** zijn moeilijkheden die iemand heeft met het uitvoeren van activiteiten. Daarin is sprake van externe invloed (fysieke en sociale omgeving) en persoonlijk invloed (attitudes).



Figuur 2. ICF

- Menselijke deelname aan het maatschappelijke leven (participatie). Participatie is iemands deelname aan het maatschappelijke leven. Ook hier wordt de typering uitvoeringen en vermogen op gelijke wijze gehanteerd. Ook bij participatie is er externe invloed (fysiek en sociaal) en

persoonlijke invloed (attitude). **Participatieproblemen** zijn problemen die iemand heeft met het deelnemen aan het maatschappelijke leven.

Het ICF- model heeft twee delen die beiden twee componenten hebben.

- 1) Functioneren en functioneringsproblemen met de componenten; functies en anatomische eigenschappen en de component activiteiten en participatie.
- 2) Factoren met de componenten externe factoren en persoonlijke factoren.

- De externe factoren hebben betrekking op de fysieke en sociale omgeving waarin mensen leven.

Functioneringsproblemen zijn op te vatten als het resultaat van de wisselwerking tussen iemands functioneren, persoonlijke factoren en externe factoren. De externe factoren worden onderscheiden in individueel en sociaal. Individueel betreft de fysieke en materiële omgeving waar het individu mee te maken heeft en de rechtstreekse persoonlijke contacten. Sociaal heeft betrekking op de formele en informele organisaties die individuen in de omgeving van het individu beïnvloeden. De externe factoren kunnen positieve of negatieve invloed hebben op de participatie van het individu, maar ook op het uitvoeren van activiteiten.

- Persoonlijke factoren zijn kenmerken van een individu die geen deel uitmaken van de functionele gezondheidstoestand, die gezamenlijk of afzonderlijk een rol spelen bij het krijgen van functioneringsproblemen. Voorbeelden van kenmerken; leeftijd, ras, opleiding, ervaringen, persoonlijkheid en karakter, bekwaamheden, opvoeding, redzaamheid, sociale achtergrond, beroep en ervaringen uit het heden en verleden.

Componenten	Deel 1: Functioneren		Deel 2: Factoren	
	Functies en anatomische eigenschappen	Activiteiten en Participatie	Externe factoren	Persoonlijke factoren
Classificaties	Functies Anatomische eigenschappen	Taken, handelingen Levensgebieden ¹³	Externe invloeden op het functioneren	Interne invloeden op het functioneren
Constructen	Afwijkingen in en verlies van fysiologische en mentale functies Afwijkingen in en verlies van anatomische eigenschappen	Vermogen Uitvoering	Invloed van fysieke en sociale omgeving	Kenmerken van het individu
Positieve / neutrale aspecten	Functionele en structurele integriteit	Activiteiten Participatie	Ondersteunende factoren	Ondersteunende factoren
	Functioneren			
Negatieve aspecten	Stoornissen	Beperkingen Participatieproblemen	Belemmerende factoren	Belemmerende factoren
	Functioneringsproblemen			

Figuur 3. Overzicht van de hiernaast beschreven aspecten van het functioneren.



II. Het Wanberg-model

Naast het ICF-model wordt aangesloten bij het Wanberg-model¹⁷ voor de kansen op werkhervatting en de arbeidsmarkt. Het Wanberg-model is opgebouwd uit acht componenten, die succes bij het verwerven van werk voorspellen.

Dit Amerikaanse model wordt veel gebruikt om de risicofactoren van langdurige werkloosheid te voorspellen. De belemmeringen en factoren die bepalend zijn voor het daadwerkelijk op de arbeidsmarkt verwerven van werk worden verder uitgewerkt dan in het ICF-model. Het Wanberg model kan worden gebruikt om binnen het ICF-model de externe factoren en de persoonlijke factoren verder te specificeren¹⁸. Ook biedt het aansluiting bij andere disciplines die betrokken zijn bij re-integratieactiviteiten.

Het ICF-model en het Wanberg-model bieden een goed referentiekader om te kunnen sturen op de factoren gericht op het individu.



Figuur 4. Conceptueel model van voornaamste variabele groepen geassocieerd met re-integratie succes

¹⁷ C.R. Wanberg, L.M. Hough, Z. Song; Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success, Journal of Applied Psychology 2001. Vol 87, no 6. 1100-1120

¹⁸ Onderzoek naar voorspellers van succesvolle re-integratie E. Westerkamp 2007

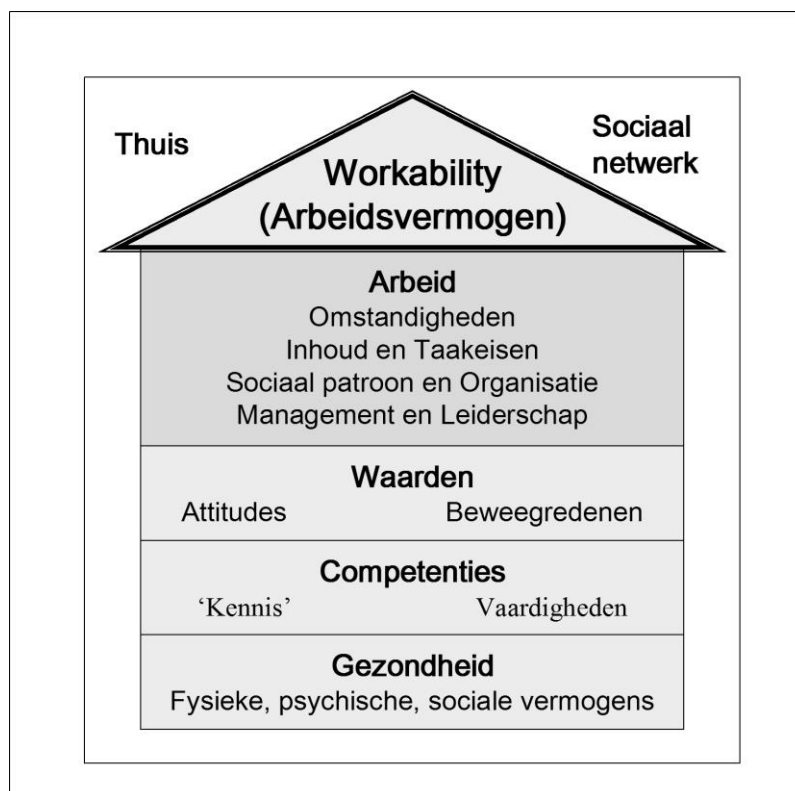
III. Het Balance model (for Workability)

Bij het arbeidsdeskundige werk draait het om het optimaliseren van de juiste fit tussen de persoon en werk (lees ook participatie¹⁹). Werkend vanuit het model balans belasting – belastbaarheid en een holistische visie. Daarnaast houdt de arbeidsdeskundige ook rekening met de dimensies van werkvermogen, zoekend naar het optimum in functioneren (balans belasting – belastbaarheid) en de wisselwerking tussen de persoonlijke en externe factoren (ICF).

Twee belangrijke factoren in relatie tot arbeidsparticipatie zijn het arbeidsvermogen²⁰ (een potentie) en het werkvermogen binnen een bestaande werksetting (dus geen theorie, maar de werk situatie in de praktijk). Dit werkvermogen kan binnen de setting van de organisatie omgezet worden in arbeidsproductiviteit.

Bestanddelen van arbeidsvermogen zijn; algemene ontwikkeling, vakkennis, technische competenties (vakbekwaamheden) en gedragcompetenties. Deze zijn verkregen door de kansen die benut zijn om talenten te ontwikkelen in opleiding, training en ervaringen (onderdelen ook door Ilmarinen overgenomen van ICF). Arbeidsvermogen is nog geen participatie, pas bij inzetten van het vermogen in termen van tijd en intensiteit, ontstaat participatie. Er moet dus motivatie zijn om het vermogen aan te spreken (Wanberg). Die motivatie is gebonden aan de capaciteit en de juiste verhouding tussen het beroep dat gedaan wordt op het vermogen en het aanwezige vermogen. Juist wil zeggen geen overbelasting of onderbelasting. Dit is de kern van het model balans belasting-belastbaarheid.

Bestanddelen/dimensies van werkvermogen zijn; coping van werk, regelmogelijkheden van het werk, de participatiegraad/betrokkenheid bij de werkgemeenschap.



Figuur 5 Het huis van het werkvermogen

¹⁹ Werk is maar één van de vormen, maar staat wel centraal bij het handelen en het participatiedoel van arbeidsdeskundigen.

²⁰ Naar een programmatische versterking van de arbeidsdeskundige expertise en kennis. Prof. Dr. F.J.N. Nijhuis.

Suggesties en reacties tot en met d.d. 1 september 2011, nog niet verwerkt:

- Overweeg om snelkoppelingen toe te voegen
- De scope van de arbeidsdeskundige is gaaf, maar is dit iets voor iedereen of alleen AD-en
- Zet het ICF-model in de toolbox
- Wanberg is wat karig uitgewerkt, gebruik ook een Nederlandse tekst
- De scoop is erg ingewikkeld, kan dat naar de toolbox, tekstueel kan dat ook beter
- Ik heb twijfels over de rollen, zijn de goede rollen nu echt gekozen?
- Het aantal opdrachten is nog erg groot, probeer dat in te dikken
- Samenwerking met andere professionals is nog erg mager
- Probeer het doel van de opdracht nog duidelijker te formuleren
- Er wordt twee lagen gehanteerd bij de rol begeleider is dat wel voldoende duidelijk?
- Maak duidelijk wie de opdracht verstrekt, waarom inzet?, wat is het doel? Hoe zou je de opdracht dan noemen?
- Je noemt in de kop WWNV blz 10. en gaat daarna eerst andere noemen. Geef aan waarom je WWNV er uit licht.
- Begeleider van het traject is geen herkenbare rol, is dit de regisseur?
- Bij beoordelaar van het traject, worden publieke en private opdrachten genoemd is dat logisch?
- Blz 13 kan een resultaat van een traject, theoretisch zijn?
- Voorbeelden zijn leuk, probeer ze nog duidelijker aan de opdrachten te koppelen.
- Waarom het co-opdrachtnemerschap als term invoeren?
- Blz 20, moet je ook niet de vraag beantwoorden, wat kan de cliënt zelf en hoe kan ik dat bevorderen? Wat moet ik toevoegen aan de cliënt? Dat bepaalt de werkhouding/werkstijl toch?
- Waar staat de bijlage de scoop, straks in de leidraad structuur?
- Blz 22 definitie loonwaarde, waar staat vermindering economische waarde als gevolg van ondersteuning, kwaliteitsverlies en afbreukrisico?
- Blz 25 hoe inventariseer je en hoe leg je klantbehoefte vast, hoe doe je dat dan?
- Blz 8 het doel is aantoonbaar je activiteiten vastleggen, aan wie moet de arbeidsdeskundige dit verantwoorden?

CONCEPT

