



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen. Zij zorgen voor een onafhankelijke, professionele, weging van belasting en belastbaarheid. Arbeidsdeskundigen sturen vooral op wat mensen nog wel kunnen en wat arbeidsmogelijkheden zijn.

De NVvA vertegenwoordigt 3.000 arbeidsdeskundigen. Kennis en kunde zijn gezekerd in certificering en registratie. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum doet onderzoek naar de effectiviteit van preventie, participatie, belastbaarheid voor, door en met arbeidsdeskundigen.

NVvA position paper: Arbovisie 2040

Standpunten en ideeën van de NVvA teneinde een mogelijk breder pakket aan interventies te hanteren en ambities voor een Arbo beleid 2040 te formuleren, waarbij wij een volledig inclusieve maatschappij en arbeidsorganisatie voorstaan.

Een en ander naar aanleiding van de volgende thema's:

1. Het stelsel

Belonen werkt ons inziens in de regel beter dan straffen. Dit impliceert dat wij stimuleren om door te gaan op de weg die de verantwoordelijkheid vooral bij de marktpartijen (werkgever én werknemer) zélf neer legt.

Wij zijn voorstander van een in de tijd variabel, maar bewust en evenwichtig, belasting/belastbaarheids-personeelsbeleid.

Onbekendheid en onbegrip en/of gebrek aan besef omtrent de gewenste inclusieve maatschappij en consequenties daarvan, dient te worden tegen gegaan door voorlichting & advies, alsmede opleiding & training.

Waar we veelal de individu aan het werk hebben aangepast, doet nu ook steeds meer het idee opgeld om ook het werk aan het individu aan te passen!

En als het tóch tot verplichtingen en controle moet komen dan stellen wij voor het bovenstaande, (naast een financieel en fiscaal verslag), dat jaarlijks te laten verantwoorden door middel van een sociaal/economisch jaarverslag.

Dit zou dan voor elke onderneming gelden die gebruik maakt van mensen in loondienst, alsmede van anderszins ingehuurde arbeid.

Wij zouden ons kunnen voorstellen dat er (net zoals bij de inkomstenbelastingen) er olopende schalen komen afhankelijk van de omvang van het bedrijf en de verlonde of anderszins betaalde arbeid, in relatie tot de eventuele uitval door ziekte, ongeval of gebrek, daarvan. In feite impliceert dit een verdere premiedifferentiatie.

Interessant in dit verband is wellicht ook het fenomeen van "Sociale accountancy" van de heer Herman Evers¹ te memoreren.

2. Preventie

Wij staan een "gratis" periodieke toets van belasting en belastbaarheid door middel van inzet van onze Werkscan² voor, waarbij de uitkomst ook gebruikt kan worden voor nadere variabele invullen van bij voorbeeld pensioenleeftijden, (die ons inziens persoonsgebonden is, c.q. zou moeten zijn).

Maar niets is gratis natuurlijk; het "gratis" aanbieden van de Werkscan zou gefinancierd kunnen worden uit de te verwachten baten die bereikt worden op basis van de verminderde uitval en een verminderd beroep op de Zorg en sociale verzekeringen.

Zorgverzekeraars en SVB zouden daarin de preventie activiteiten moeten gaan financieren. Een praktisch idee daarbij zou bij voorbeeld de invoering van een Arbeidsdeskundig spreekuur in de 1^e lijn zorg, (bijv. bij huisartsenposten) kunnen zijn.

¹ Herman Evers is directeur van Evident bv, ontwerp bureau voor sociale zekerheid en bedenker van de Sociaal Accountant® en de Activeringscurve®. Hij leert uw organisatie op een andere manier kijken naar arbeidsverzuim, gezondheidsmanagement, preventie en inzetbaarheid, en vergeet daarbij niet een beeld te geven van de bijbehorende kosten en baten.

² De Werkscan heeft tot doel om een werkende inzicht te geven in de actuele balans tussen zijn/haar werk en belastbaarheid. Het online Werkscanrapport biedt een spiegel, zet aan tot reflectie hoe het er met de duurzame inzetbaarheid voor staat. Via een adviesgesprek krijgt de werkende een advies over de houdbaarheid van de actuele belastbaarheid/werkbelasting voor een termijn van 3-5 jaar. Dit advies vormt de basis voor acties waarmee de werkende ervoor kan zorgen zich ook in de toekomst op een voor hem/haar goede plek op de arbeidsmarkt te bevinden.

3. Deskundige ondersteuning

Hoewel de Arbeidsdeskundige niet als kerndeskundige in de Arbowet is vermeld, werkt hij in de praktijk van alle dag vaak intensief samen met alle andere kerndeskundigen.

Wij vinden echter al vanaf het begin van de Arbowetgeving, dat de Arbeidsdeskundige discipline ook als kerndeskundige wettelijk toegevoegd zou moeten zijn. Wij zijn bij uitstek dé deskundige die het hele Arbo verhaal doorgrond en in kan voorlichten, adviseren én interveniëren.

Voor het aanpassen van het werk en de organisatie is door het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO)³, waar we intensief mee samen werken, een analyse methodiek bedacht en in uitvoering genomen.

Wij vinden dat optimalisering van de samenwerking van de diverse deskundigen beter moet plaats te vinden, waarbij de klant centraal moet staan en de belangen van de hulpverleners, adviseurs en beoordelaars en dergelijke daaraan ondergeschikt gemaakt moet worden.

4. Bevorderende naleving

Optimale arbeidsparticipatie (bij voorkeur door betaald werk) is voor iedereen in Nederland belangrijk. Om dit te bereiken is creatief denken en doen met betrekking tot de inrichting van arbeids- en bedrijfsprocessen noodzakelijk.

Wij vinden dat de naleving in 1^e instantie alleen bevorderd kan worden door vertrouwen uit te spreken en respect te tonen. Controle kan ons inziens op basis van risico analyse en steeksproefsgwijze.

5. Arbeidsrisico's

Los van sociaal economische ontwikkelingen is het de vraag of bij voorbeeld e robotisering en verdere automatisering (incl. digitalisering) een zegen of een bedreiging? Wij denken dat verdere robotisering en automatisering de fysieke en psychische (over-) belasting van de mens vooral kan tegengaan.

Technologie inzetten in de vorm van cobots, robots, AI (algoritmen), zal de arbeidsmogelijkheden van mensen met een verminderd arbeidsvermogen vergroten en mogelijke cognitieve uitputting helpen voorkomen.

Nog onduidelijk is in hoeverre die robotisering mogelijk een aparte belasting op zich zal gaan betekenen. We zullen de ontwikkeling hieromtrent nauwgezet moeten volgen en monitoren.

De komende tijd zal het werken in bepaalde opzichten ook snel anders 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; stelt eisen aan de infrastructuur en apparatuur alsmede aan meubilair en verlichting wat daarbij wordt gebruikt.

6. Kennis

Voor een wetenschappelijke en systematisch verantwoorde aanpak hebben we al eerder het ICF⁴ model omarmd en bij het sleutelen aan de arbeid gaan we systematisch te werk volgens de z.g. 4 A's (= Arbeidsinhoud; Arbeidsomstandigheden; Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen).

Ten behoeve van een inclusieve maatschappij zal er nog meer kennis ontwikkeld moeten worden om arbeidsorganisaties ook inclusief te laten zijn. Net zoals er een betere samenwerking op uitvoerend niveau, van de deskundigen wordt bepleit wordt evenzo een bundeling en samenwerking van de

³ Het Centrum Inclusieve arbeidsorganisatie (CIAO) is een instituut van de Universiteit Maastricht dat in samenwerking met UWV is opgericht. CIAO biedt een kennisplatform aan alle partijen die zich professioneel inzetten voor de bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van werkenden en werkzoekenden en in het bijzonder van mensen die niet zelfstandig in staat zijn om te participeren in de huidige arbeidsmarkt. CIAO verricht daartoe wetenschappelijk en praktijk georiënteerd onderzoek en ontwikkelt praktische tools.

⁴ Het ICF model staat voor het Interoperabiliteitsmodel en betekent: International Classification of Functioning, Disability and Health



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

diverse kenniscentra nodig geacht. Behalve dat daardoor de resultaten breder extrapoleerbaar zullen zijn, worden ook de onderzoeksmiddelen efficiënter ingezet.

Concluderend ten behoeve van voorlopige formulering van de maatschappelijke opgave, nog dit. De maatschappelijke opgave zal zich ons inziens vooral laten leiden door het ondubbelzinnig informeren van partijen over de risico's die er zijn en die er zullen komen alsmede over de consequenties (én baten) die dat met zich mee zal brengen.

Een door ons ondersteund antwoord is dat we toe moeten naar een inclusieve maatschappij én arbeidsorganisatie, waarbij men gebruik maakt van de diversiteit van talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. We ondersteunen de visie van een arbeidsorganisatie waarin iedereen duurzaam en naar vermogen kan bijdragen aan het bedrijfsresultaat.

In een inclusieve arbeidsorganisatie past de mens bij de arbeid én past de arbeid bij de mens, dan wel wordt die passend gemaakt. Zoals eerder gezegd werken in dit verband nauw samen met CIAO (het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie).

De arbeidsorganisatie moet accepteren dat niet iedereen hetzelfde is en hetzelfde kan of wil. We streven naar een werksituatie waarin iedereen het best tot z'n recht komt en waarin gezamenlijk het beste resultaat kan worden bereikt.

Ondanks welke (economische) situatie we ons in verkeren, is - participatie - naar vermogen - voor iedereen, hét uitgangspunt! "Iedereen doet mee en niemand valt buiten de boot of valt uit" Periodiek wordt in onze optiek dan getest of de belasting/belastbaarheids vergelijking nog in balans is; zo niet dat dient die te worden bijgesteld.

Steeds zal daarbij overwogen moeten worden of de persoon aan het werk aangepast kan of moet worden of andersom, (het werk en soms ook de organisatie aan de persoon). Wij streven naar een 100% inclusieve maatschappij. De Arbeidsdeskundige kan daarbij als "ambassadeur", als "adviseur", maar ook als "uitvoerder" optreden.

De Arbeidsdeskundige is bij uitstek de functionaris die hierin een belangrijke rol kan vervullen. Wij noemen de Arbeidsdeskundige tegenwoordig ook wel: "Baneningenieur", iemand die met verstand van zaken kan "sleutelen" aan arbeid en het werk qua belasting en belastbaarheid passend kan maken.