

Aan: ALV van 29 november 2023
Van: Bestuur NVvA
Onderwerp: AD van de Toekomst

Onderwerp	Ad van de Toekomst
Aanleiding	Hoe ziet het vak van de arbeidsdeskundige er in de toekomst uit? Wat gaat het werk van de arbeidsdeskundige betekenen voor werknemers, werkzoekenden, werkgevers, verzekeraars, het UWV en gemeenten? Hoe willen arbeidsdeskundigen de samenwerking met andere professionals in het veld van werk en inzetbaarheid inrichten? Wij zijn ons samen met de leden aan het voorbereiden op de toekomst. Op de Bilderbergconferentie van 3 en 4 februari 2023 hebben arbeidsdeskundigen, opleiders en stakeholders met elkaar nagedacht over de toekomst van het arbeidskundig vak. Het resultaat is een visiedocument met ambities voor het arbeidsdeskundig vak in 2030. Dit visie document is afgelopen jaar besproken in het voorjaarscongres en alle regio's. In totaal hebben wij 454 arbeidsdeskundigen geconsulteerd over het visie document. Daarnaast is het document verspreid via E-zine Uit de terugkoppeling die wij hebben gekregen blijkt dat 87% van deze leden zich in het document en de onderstaande volgorde kunnen vinden. De ambitiekaart heeft 7 aandachtvelden en we hebben de leden gevraagd een prioritering aan te brengen. Zodat wij komend jaar de ambities uit kunnen werken waarbij we rekening houden met de prioritering die is aangebracht. De uitwerking van de verschillende ambities, de randvoorwaarden en bijhorende begroting worden weer aan de ALV voorgelegd. Dit heeft geleid tot de volgende prioritering: 1. Kennis 2. Vak 3. Kwaliteit 4. Opleiding 5. Status 6. Imago 7. Toegankelijkheid
Onderliggende document(en)	1. Ad van de Toekomst "Ambities voor het vak"
Gevraagd besluit ALV	Het bestuur vraagt de ALV om in te stemmen met de uit te werken ambities.

Waarom deze ambitiekaart?

Hoe ziet het vak van de arbeidsdeskundige er in de toekomst uit? Wat gaat het werk van de arbeidsdeskundige betekenen voor werknemers, werkzoekenden, werkgevers, verzekeraars, het UWV en gemeenten? Hoe willen arbeidsdeskundigen de samenwerking met andere professionals in het veld van werk en inzetbaarheid inrichten? De NVVA en haar leden willen zich voorbereiden op de toekomst en in kaart brengen welke stappen daarvoor nodig zijn.

Op de Bilderbergconferentie van 3 en 4 februari 2023 dachten arbeidsdeskundigen en andere deskundigen met elkaar na over de toekomst van het arbeidskundig vak. De Argumentenfabriek leidde de sessies en bracht de uitspraken van de deelnemers in kaart. Het resultaat is een kaart met ambities voor het arbeidsdeskundig vak in 2030, zoals geuit op de conferentie (zie bijlage).

Deze Ambitiekaart is het begin van een brede discussie tussen NVvA-leden. De inhoud vormt een leidraad voor gesprekken van de NVvA met haar leden over de toekomst van het arbeidsdeskundig vak en de ambities die daarbij horen. Na de Bilderbergconferentie werden de opbrengsten besproken met een andere groep van zeventig arbeidsdeskundigen. Deze sessies, begeleid door het NVVA-bestuur, dienden als een feedbackmechanisme om te verzekeren dat alle relevante perspectieven werden meegenomen. Het doel van deze sessies is om tot een gedragen visie te komen die de basis kan vormen voor verdere acties en ontwikkelingen.

Met de verzamelde inzichten uit de Bilderbergconferentie en de opvolgende sessies gaat het bestuur na de zomer met arbeidsdeskundigen in gesprek tijdens de vier regiobijeenkomsten van de NVvA. De bijeenkomsten bieden ruimte voor discussie, het uitwisselen van ideeën tussen arbeidsdeskundigen en het vormen van een gezamenlijke visie als NVVA. Door verschillende perspectieven samen te brengen, kan er een breed gedragen visie ontstaan die aansluit bij de behoeften en uitdagingen van de arbeidsdeskundigen van de toekomst.

Wat zijn mogelijke ambities voor het arbeidsdeskundig vak in 2030?

Hieronder lees je een toelichting op elk van de categorieën van de Ambitiekaart. Maar eerst beschrijven we wat we onder het arbeidsdeskundig vak verstaan. Onder arbeidsdeskundig vak verstaan we het werk van de arbeidsdeskundige, diens beroepsuitoefening en de omgeving waarin de arbeidsdeskundige dit doet. Dit vormde het uitgangspunt voor de discussie over de toekomst.

De Ambitiekaart is een gestructureerde, compacte samenvatting van de ambities die deelnemers vaak hebben genoemd tijdens de conferentie. De ambities zijn onderverdeeld in zeven categorieën: 'Status', 'Imago', 'Toegankelijkheid', 'Vak', 'Kennis, houding en vaardigheden', 'Kwaliteit' en 'Opleiding'. Per categorie lichten we hierna toe wat de bijbehorende ambities betekenen en wat belangrijke discussiepunten waren tijdens de conferentie.

1. Status

Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen. Zij adviseren over waardevol werk voor mensen. Denk aan het adviseren en begeleiden bij het behoud van werk, het verkrijgen van werk en het passend maken van werk. Opdrachtgevers vragen vooral arbeidsdeskundig advies bij verzuimbegeleiding, re-integratie en claimbeoordeling. De inzet van arbeidsdeskundigen kan ook bijdragen aan het voorkomen van uitval, maar deze inzet is nog geen gemeengoed.

Op dit moment is 'arbeidsdeskundige' geen beschermd beroep. Iedereen kan zich arbeidsdeskundige noemen. De arbeidsdeskundige is niet als professional opgenomen in de Arbowet, zoals voor de bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige en A&O-deskundige wel het geval is. Arbeidsdeskundigen bewaken de kwaliteit van hun vak zelf door registratie en certificering in een register. Zij onderschrijven hierbij de beroepsnormen voor houding en gedrag. Deze registratie en certificering is niet wettelijk verplicht.

Welke ambities zijn geformuleerd?

Arbeidsdeskundigen verstevigen hun positie en toegevoegde waarde op het gebied van preventie, verzuim en re-integratie. De arbeidsdeskundige is in 2030 een beschermd beroep en is opgenomen als kerndeskundige in de Arbowet. Alle arbeidsdeskundigen zijn geregistreerd bij Stichting Registratie Arbeidsdeskundigen (SRA) en vallen hiermee onder het tuchtrecht.

Status

- In 2030 is arbeidsdeskundige een beschermd beroep, niet meer een vrij beroep.
- In 2030 zijn alle arbeidsdeskundigen geregistreerd bij de SRA en vallen dus onder het tuchtrecht.
- In 2030 is de arbeidsdeskundige als één van de kerndeskundigen opgenomen in de Arbowet.

Afbeelding 1

Welke discussie ging hieraan vooraf?

Een deel van de arbeidsdeskundigen ziet het 'beschermen van het beroep' als een oplossing voor mogelijke imagoschade door slechte dienstverlening van niet geregistreerde arbeidsdeskundigen. Ook het opnemen van de arbeidsdeskundige als kerndeskundige in de Arbowet zorgt ervoor dat de functie beschermd wordt. Het is hierdoor niet meer mogelijk dat andere professionals, zoals re-integratieadviseurs en casemanagers, zich op het werkterrein van de arbeidsdeskundige begeven. Dit versterkt de positie van arbeidsdeskundigen in het veld van werk en inzetbaarheid. Daarentegen meent een aantal arbeidsdeskundigen dat hiermee juist de huidige onafhankelijkheid van de politiek en wetgever in het geding komt.

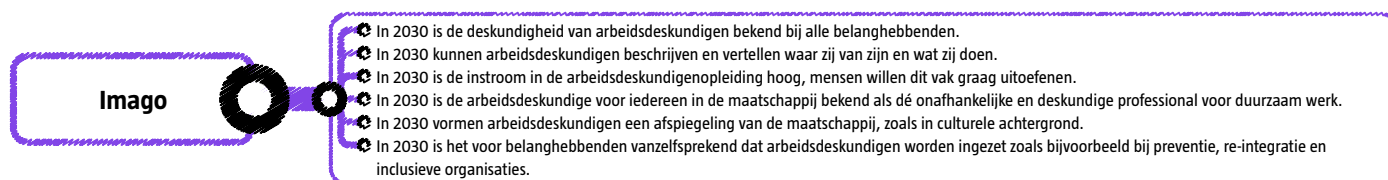
2. Imago

De arbeidsdeskundige als expert op het gebied van preventie, verzuimbegeleiding, re-integratie en participatie van werkenden en werkzoekenden is niet een breed bekend gegeven bij potentiële opdrachtgevers. Een deel van de opdrachtgevers weet arbeidsdeskundigen wel goed te vinden bij verzuimbegeleiding en re-integratie, maar minder voor preventie. Het is daarom niet vanzelfsprekend dat arbeidsdeskundigen op al deze gebieden worden ingezet.

Welke ambities zijn geformuleerd?

De deskundigheid van arbeidsdeskundigen moet in 2030 bekend zijn bij alle belanghebbenden. Denk aan partijen zoals werknemers, werkzoekenden, werkgevers, verzekeraars, arbodiensten, re-integratiebedrijven, belangenbehartigers, advocaten en zelfstandigen. Arbeidsdeskundigen dragen zelf actief bij aan hun bekendheid door goed te kunnen beschrijven waar ze van zijn, zoals welke doelgroepen ze begeleiden voor welke partijen zij werken en welke werkzaamheden zij uitvoeren. Het is vanzelfsprekend dat arbeidsdeskundigen om advies worden gevraagd bij preventie, re-integratie en inclusieve organisaties.

Het beroep van arbeidsdeskundige staat in de lijst van beroepen van de toekomst. Mensen willen het arbeidsdeskundig vak graag uitoefenen. De instroom in de opleiding is hoog en divers, zoals in culturele achtergrond. De samenstelling van de beroepsgroep vormt dan ook een afspiegeling van de maatschappij.



Afbeelding 2

Welke discussie ging hieraan vooraf?

Arbeidsdeskundigen komen in de praktijk regelmatig tegen dat opdrachtgevers niet weten waar zij de arbeidsdeskundige voor kunnen inzetten. Er zijn verschillen waar te nemen tussen verschillende aandachtsgebieden van arbeidsdeskundigen. Zo is de rol van de arbeidsdeskundige bij re-integratie meer bekend dan bij

preventie. Veel arbeidsdeskundigen zijn hierom van mening dat het belangrijk is dat alle belanghebbenden weten waar arbeidskundigen van zijn en welke diensten arbeidsdeskundigen aanbieden. Daarin hebben arbeidsdeskundigen zelf een rol door dit goed te kunnen vertellen. Om goed aan te sluiten bij de maatschappij en samenstelling van de beroepsbevolking vinden veel arbeidsdeskundigen het belangrijk dat de beroepsgroep een afspiegeling gaat vormen van de maatschappij, zoals in culturele achtergrond.

3. Toegankelijkheid

De arbeidsdeskundige heeft een belangrijke rol in het voorkomen van uitval van werknemers en het begeleiden van participatie van verzuimende werknemers, werkzoekenden en zelfstandigen. De toegang tot een arbeidsdeskundige is niet wettelijk geregeld en wordt niet door het Rijk bekostigd.

Welke ambities zijn geformuleerd?

In 2030 is de toegang tot de arbeidsdeskundige voor iedere werkende en werkzoekende wettelijk geregeld. Het Rijk bekostigt de toegang tot de arbeidsdeskundige uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Hierdoor is de toegang tot de arbeidsdeskundige losgekoppeld van de bereidheid van een opdrachtgever, zoals werkgever of verzekeraar, om hiervoor te betalen.

Toegankelijkheid

- In 2030 kan ieder die dit voor (beoogd) werk nodig heeft direct contact opnemen met de arbeidsdeskundige.
- In 2030 is in de wet vastgelegd dat iedere werkende toegang heeft tot de arbeidsdeskundige.
- In 2030 financiert het Rijk dienstverlening door arbeidsdeskundigen vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Afbeelding 3

Welke discussie ging hieraan vooraf?

Op dit moment is de toegang van een werknemer tot de arbeidsdeskundige afhankelijk van of een werkgever of verzekeraar wil betalen voor een advies of onderzoek van de arbeidsdeskundige. Voor toegang tot de arbeidsdeskundige bij UWV en gemeenten is dit niet het geval. Het merendeel van de arbeidsdeskundigen is van mening dat de arbeidsdeskundige toegankelijk moet zijn voor iedereen. Zij vinden dat deze toegang moet zijn vastgelegd in wetgeving. Een deel van de arbeidsdeskundigen vindt dat de toegang tot de arbeidsdeskundige gekoppeld moet zijn aan een vergoeding door het Rijk voor arbeidsdeskundig advies of onderzoek. Een idee van arbeidsdeskundigen is om dit uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds te bekostigen via de arbeidsongeschiktheidspremie voor alle werkgevers.

4. Vak

Arbeidsdeskundigen hebben een set aan kerntaken, zoals verzuimbegeleiding en re-integratie, begeleiden van participatietrajecten en claimbeoordeling. Zij werken daarnaast in verschillende domeinen. Dit zijn UWV, letselschade, sociaal domein, verzuim en re-integratie. Hierbij hebben arbeidsdeskundigen verschillende rollen, zoals adviseur, begeleider en beoordelaar. Arbeidsdeskundigen in verschillende domeinen weten elkaar lastig te vinden, bleek tijdens de conferentie. Soms ontstaat wel op casusniveau contact en samenwerking.

Welke ambities zijn geformuleerd?

In 2030 hebben arbeidsdeskundigen duidelijkheid over hun kerntaken en wat hun rol is binnen de participatieladder. Het is de standaard dat werknemers en werkzoekenden in verschillende domeinen met elkaar en met andere professionals samenwerken aan duurzame participatie.

Vak

- In 2030 hebben arbeidsdeskundigen duidelijkheid over hun kerntaken.
- Voor 2030 kennen arbeidsdeskundigen hun rol binnen de participatieladder van werk.
- In 2030 weten arbeidsdeskundigen waar hun werk (en kennis) ophoudt en naar wie ze de cliënt of opdrachtgever moeten verwijzen voor vervolg.
- In 2030 werken arbeidsdeskundigen onderling en in een multidisciplinair team samen aan duurzame arbeidsparticipatie.

Afbeelding 4

Welke discussie ging hieraan vooraf?

Niet alle arbeidsdeskundigen hebben een totaalbeeld van mogelijke kerntaken, domeinen en rollen. Dit maakt de samenwerking lastig tussen arbeidsdeskundigen in verschillende domeinen en soms ook tussen arbeidsdeskundigen en andere professionals. Zij weten elkaar niet altijd te vinden. Arbeidsdeskundigen willen hier verandering in brengen en zien daarvoor verschillende oplossingen. Door meer duidelijkheid te hebben over de verschillende taken, domeinen en rollen en hier actief met elkaar over te praten kan men makkelijker cliënten verwijzen naar elkaar en naar andere professionals, is het idee. Ook het samenwerken in een multidisciplinair team met andere professionals over de domeinen heen is een manier om meer samen te gaan werken.

5. Kennis, houding en vaardigheden

De beroepsnorm voor professionele arbeidsdeskundigen gaat onder andere over competenties en gedrag. Om hun werk goed te kunnen doen moeten arbeidsdeskundigen hun kennis blijven ontwikkelen. Denk aan kennis over (nieuwe) toepassingen van technologie op het werk. Of kennis over mogelijkheden om financiële schade bij ziekte voor werkgever, werknemer en verzekeraar te beperken. Ook advies- en gespreksvaardigheden worden steeds belangrijker.

Welke ambities zijn geformuleerd?

In 2030 werken arbeidsdeskundigen evidence based of practice based, handelen zij methodisch en tonen zij onderzoekend vermogen. Door vragen te stellen, informatie te verzamelen en gegevens te analyseren zoeken zij voor cliënten de beste oplossing. Ze zetten hierbij als het nodig is evidence based of practice based interventies in. Zij onderbouwen adviezen met duidelijke argumentatie en bronverwijzing die toetsbaar is voor anderen.

Het is normaal om eventuele dilemma's met betrokken partijen, zoals werkgevers, werknemers en werkzoekenden, te bespreken. De uitkomsten daarvan nemen zij mee in hun advies. Op basis van hun kennis over wet- en regelgeving, inhoudelijke toepassingen en mogelijkheden hebben arbeidsdeskundigen lef om af te wijken van standaardprocessen of maatwerk te leveren wanneer zij dit nodig achten.

Kennis, houding & vaardigheden

- In 2030 werken arbeidsdeskundigen evidence based, handelen methodisch en tonen onderzoekend vermogen.
- In 2030 zijn arbeidsdeskundigen specialisten op het gebied van duurzame arbeidsparticipatie vanuit een holistische blik op de cliënt en diens omgeving.
- In 2030 tonen arbeidsdeskundigen lef om hun professionele ruimte te pakken.
- In 2030 durven arbeidsdeskundigen dilemma's te benoemen en te bespreken.

Afbeelding 5

Welke discussie ging hieraan vooraf?

Met het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum en andere professionals onderzoeken arbeidsdeskundigen nieuwe ontwikkelingen, methodieken en toepassingen van bestaande en nieuwe kennis, zoals op het gebied van technologie. Volgens veel arbeidsdeskundigen is hier nog wel een wereld te winnen. Er wordt nu nog te beperkt methodisch en evidence based gewerkt. Ook is een deel van de arbeidsdeskundigen van mening dat de beroepsgroep meer lef kan tonen door binnen wet- en regelgeving vrij te beslissen en te adviseren.

6. Kwaliteit

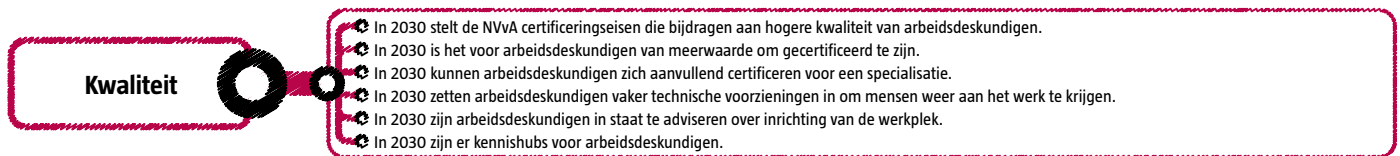
Eerder beschreven we dat arbeidsdeskundigen zelf de kwaliteit van hun vak bewaken door registratie en certificering. Op dit moment is het niet mogelijk voor arbeidsdeskundigen om zich te certificeren voor specialisaties.

Welke ambities zijn geformuleerd?

In 2030 zijn alle arbeidsdeskundigen gecertificeerd. Voor opdrachtgevers betekent een gecertificeerde arbeidsdeskundige dat zij te maken hebben met een kwalitatief goede professional die de gedragscode en beroepsnorm van de beroepsvereniging onderschrijft.

Arbeidsdeskundigen maken met hun certificering zichtbaar dat zij investeren in de ontwikkeling van hun deskundigheid. Arbeidsdeskundigen kunnen zich aanvullend certificeren voor specialisaties (zie ook Opleiding). Opdrachtgevers werken in 2030 uitsluitend met gecertificeerde arbeidsdeskundigen.

Arbeidsdeskundigen zetten vaker technische voorzieningen in om mensen weer aan het werk te krijgen. Ook adviseren zij over de inrichting van de werkplek thuis of op het werk. Kennishubs worden centraal ingericht (fysiek of online) om kennis en informatie in een specifiek domein te verzamelen, te delen en door te ontwikkelen. Deze hub biedt arbeidsdeskundigen en professionals waar zij mee samenwerken toegang tot relevante kennis, (praktijk)ervaringen en netwerkmogelijkheden.



Afbeelding 6

Welke discussie ging hieraan vooraf?

Het merendeel van de arbeidsdeskundigen is van mening dat het voor alle arbeidsdeskundigen van meerwaarde is om gecertificeerd te zijn. Het zorgt ervoor dat arbeidsdeskundigen altijd hun vak onderhouden en ook specialisaties kunnen certificeren. Door het certificeren op specialisaties kunnen arbeidsdeskundigen zich meer van elkaar onderscheiden dan nu het geval is. Sommige arbeidsdeskundigen zien kennishubs als belangrijk instrument om kennis te onderhouden en te ontwikkelen.

7. Opleiding

De post-hbo opleidingen tot arbeidsdeskundige zijn belangrijk om de kwaliteit van het vak te bewaken. Een deel van de arbeidsdeskundigen meent dat de huidige opleidingen niet altijd aansluiten op de vereiste kennis in de praktijk. Mensen die de post-hbo opleiding gaan volgen hebben bijna altijd eerdere werkervaring omdat er geen hbo opleiding tot arbeidsdeskundige bestaat.

Arbeidsdeskundigen ontwikkelen hun specialisaties en vaardigheden in de praktijk door hun werk in en voor verschillende opdrachtgevers. Denk aan werknemers, werkzoekenden, werkgevers, UWV, verzekeraars, arbodiensten, re-integratiebedrijven, belangenbehartigers, advocaten en zelfstandigen.

Welke ambities zijn geformuleerd?

Een deel van de arbeidsdeskundigen meent dat het opleiden kan worden verbeterd. In 2030 is er een basisopleiding met mogelijkheden voor specialisaties. Het curriculum voor iedere specialisatie is ontwikkeld met belanghebbenden, zoals arbeidsdeskundigen, arbeidsdeskundige bureaus, verzekeraars, gemeenten en UWV.

Er bestaat in 2030 een arbeidsdeskundige minor op hbo niveau. Dit kan een mooie aanvulling zijn voor opleidingen zoals HRM, bedrijfskunde en organisatiewetenschappen. Hierdoor maken studenten eerder kennis met het arbeidsdeskundig vak en ontstaan er meer mogelijkheden om in te stromen in de opleiding tot arbeidsdeskundige.

Opleiding

- In 2030 sluit het curriculum van de opleidingen tot arbeidsdeskundige volledig aan op de praktijk, in de verschillende domeinen.
- In 2030 bestaat er een basisopleiding arbeidsdeskundige met aanvullende specialisatiemogelijkheden.
- In 2030 is het curriculum per specialisatie ontwikkeld in samenspraak met belanghebbenden.
- In 2030 doen arbeidsdeskundigen tijdens hun opleiding meer ervaring op door zelfstandig handelen in de praktijk.
- In 2030 hebben hbo-opleidingen een arbeidskundige minor.

Afbeelding 7

Welke discussie ging hieraan vooraf?

Veel arbeidsdeskundigen vinden het jammer dat de opleiding tot arbeidsdeskundige een post-hbo-opleiding is. Tegelijkertijd is een aantal arbeidsdeskundigen van mening dat voor het worden van een goede arbeidsdeskundige eerdere werkervaring een vereiste is. In de praktijk leert men zelfstandig te handelen. Het specialiseren in een bepaald vakgebied vindt ook vaak plaats na de opleiding en in de praktijk.

Tijdens de discussie kwam naar voren dat een deel van de arbeidsdeskundigen meer aansluiting wenst tussen opleiding en praktijk. Bijvoorbeeld door aanvullende specialisaties in de opleiding mogelijk te maken of door het mogelijk te maken dat arbeidsdeskundigen tijdens de opleiding meer ervaring op kunnen doen in zelfstandig handelen.



Hoe is de ambitiekaart tot stand gekomen?

Help ons nadenken over de toekomst van het arbeidsdeskundig vak en geef ons handvatten waarmee we het gesprek met alle arbeidsdeskundigen kunnen voeren? Deze vraag kreeg De Argumentenfabriek van de NVVA.

Om deze vraag te beantwoorden inventariseerden we de trends en factoren op de arbeidsmarkt, over het veld van werk en inzetbaarheid en het arbeidsdeskundig vak. Dit deden we op basis van rapporten en beleidsstukken en denksessies met bestuurs)leden, de Raad van Advies van de NVvA en andere deskundigen. De uitkomsten hiervan vormden het uitgangspunt voor de discussie tijdens de Bilderbergconferentie op 3 en 4 februari.

Op de Bilderbergconferentie dachten arbeidsdeskundigen en andere deskundigen na over de toekomst van het arbeidsdeskundig vak. Tijdens de conferentie bespraken we op de eerste dag wat gegeven de trends en factoren in het vak voor 2030 mogelijke ambities voor het arbeidsdeskundig vak kunnen zijn voor 2030. We haalden veel ambities op.

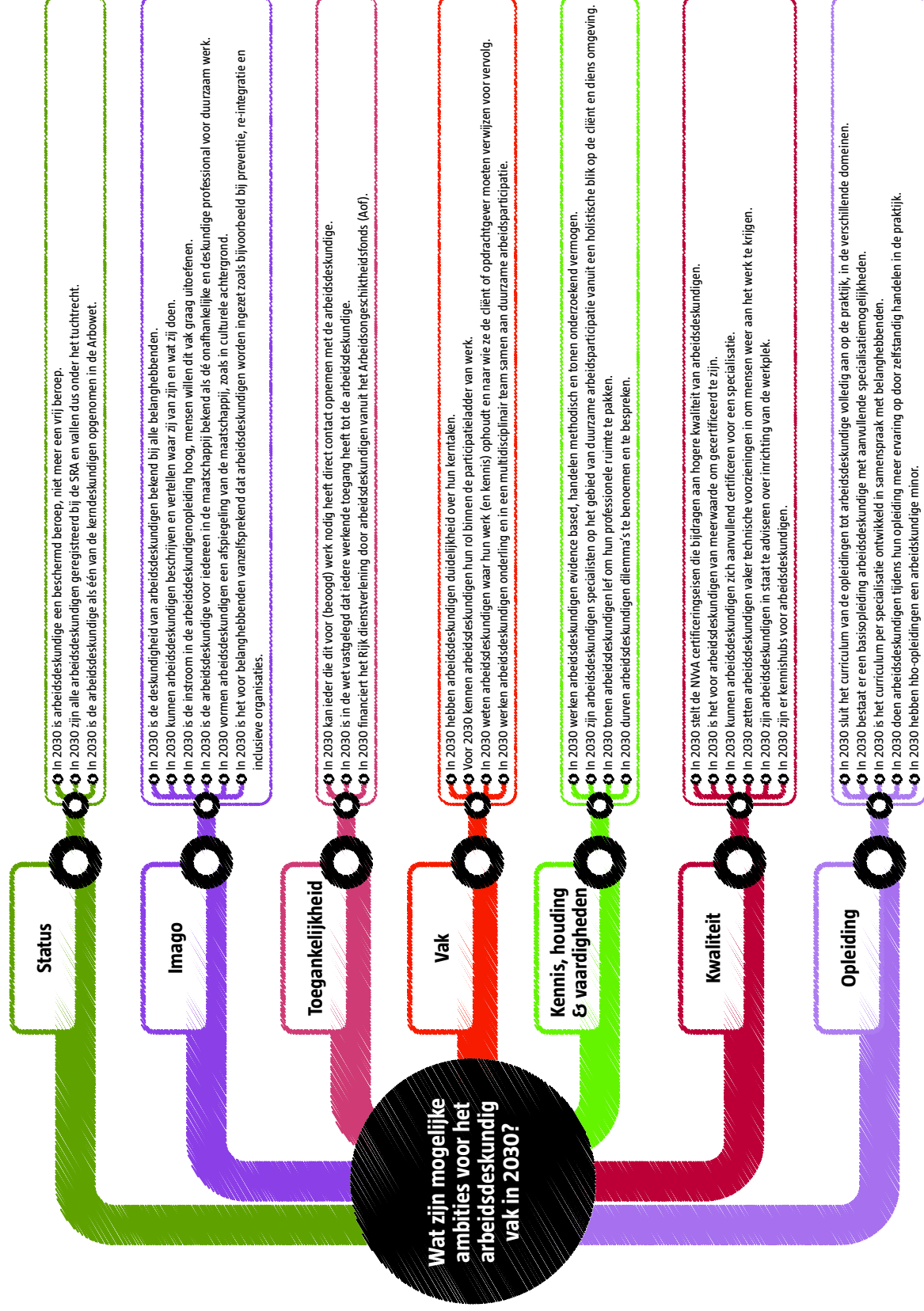
De ambitiekaart is uiteindelijk een selectie van het totaal aan ideeën, waarbij de ambities:

- denkrichtingen zijn voor 2030.
- genoemd zijn door twee of drie groepen tijdens dag 1 van de conferentie.

De uitkomsten van de discussie op dag 2 zijn geordend, aangescherpt en samengevat in de Ambitiekaart (zie bijlage). Deze kaart toont mogelijke ambities voor het arbeidskundig vak in 2030, zoals geuit op de conferentie en vormt een leidraad voor verdere discussie en visievorming door de leden van de NVvA.

Petra van de Goorbergh,
De Argumentenfabriek

Ambitiekaart Arbeidsdeskundig vak



Over deze kaart

Op de Bilderbergconferentie van 3 en 4 februari 2023 dachten arbeidsdeskundigen en andere betrokkenen bij de NVVA na over de toekomst van het arbeidsdeskundig vak. De Argumentenfabriek leidde de sessies en bracht de uitspraken in kaart. Deze kaart toont mogelijke ambities voor het arbeidsdeskundig vak in 2030, zoals geuit op de conferentie. Wij danken alle deelnemers voor hun inbreng. Deze kaart dient als leidraad voor gesprek met de leden.

Versie 9 maart 2023.