



Functie

Functienaam	Arbeidsdeskundige	MP-nummer	SRQ102784
--------------------	-------------------	------------------	-----------

Inhoud

* Let op: Vanaf 1 januari jl. dienen extern ingehuurd medewerkers een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te kunnen overleggen.
In de vacature op Marktplaats zal aangegeven worden dat de kandidaten deze Verklaringen uiterlijk per datum gunning moeten kunnen overleggen.
Er wordt geen contract opgemaakt zonder deze Verklaring daar in geval van het uitblijven daarvan wij als werkgever wel verplicht zijn ons te houden aan de opzegtermijn.

Functienaam: Arbeidsdeskundige	Doel van de functie: De participatie (herstel) en effectieve werkinpassing (re-integratie) bevorderen door het uitvoeren van een multi-causale probleemanalyse om een oordeel te vormen over de relatie tussen mens, werk en inkomen zodat uitkeringen rechtmatig verstrekt kunnen worden, schade beperkt en geschillen worden opgelost.
Werk en denkniveau: HBO	Gedragcompetenties: <i>Bedrijfscompetenties:</i> Klantgerichtheid Resultaatgerichtheid Samenwerken <i>Functie specifieke competenties:</i> Probleemanalyse Besluitvaardigheid Mondelinge communicatie Schriftelijke communicatie Ondernemerschap

2. Het profiel

2.1 Resultaat

Resultaatgebied	Kernactiviteit	Resultaat
Klant	Stuurt erop aan dat de klant zijn eigen regie neemt in zijn eigen participatie en houdt bij het opstellen van het advies / oordeel rekening met de visie en sociale context van de klant. Legt helder uit hoe hij tot zijn oordeel is gekomen en wat de gevolgen zijn voor de klant. Geeft inzicht in de arbeidsmogelijkheden en begeleidt de klant zoveel mogelijk vanuit transdisciplinair perspectief.	Een concreet en realistisch advies, helder geformuleerd en direct bruikbaar voor de in te schakelen deskundigen (intern en extern) die de klant verder helpen. Een concreet en realistisch advies dat gedragen wordt door de klant. Acceptatie van het oordeel (door de klant). De klant weet waar hij aan toe is en wat van hem verwacht wordt. Zelfredzaamheid van de klant
Communicatie	Al dan niet met behulp van systemen communiceren binnen de driehoek van arbeidsdeskundigen en verzekeringsarts	Succesvolle werking professionele driehoek.



	over klanten die overgedragen worden tussen divisies of klanten waarvoor om een herbeoordeling wordt verzocht. Informatie uitwisselen tussen divisies waarop gehandhaafd kan worden.	Samenwerking tussen divisies. Duidelijke besluitvorming.
Productie	Afwegen van belasting (in arbeid) en belastbaarheid (van het individu) in het domein dat wordt gevormd door de relaties tussen mens, werk en inkomen. Geeft binnen de kaders van de opdrachtgever een oordeel of gericht advies over mogelijke wijzigingen van functies en taken binnen de arbeidsorganisatie om participatie mogelijk te maken of te continueren en werkinpassing te bevorderen. Doet (meerwettige) onderzoeken voor zowel in- als externe klanten in het kader van gevalsbehandeling en/of vraagstellingen. Uitvoeren van een multi-causale probleemanalyse op het gebied van het werkvermogen van de cliënt op een klantgerichte wijze. Afhankelijk van de opdracht: voorkomen (preventie), beoordelen (claim) en herstellen van de discrepantie tussen belasting en belastbaarheid. Re-integratie bij eigen of andere werkgever. Treedt waar nodig corrigerend op al dan niet in het kader van handhaving. Beargumenteren van de (dis) balans tussen arbeid en individu. Aangeven welke middelen (instrumenten, interventies) een afstand tussen individu en arbeid kunnen verkleinen of opheffen. Afhandelen van casussen op een methodische en integrale wijze. Levert rapportages conform het professioneel statuut.	Beargumenteerd oordeel / advies dat een rechtsgang kan doorstaan. Een oordeel / advies dat de opdrachtgever ondersteunt bij het realiseren van zijn doelstellingen. Mate waarin producten zijn vervaardigd die voldoen aan wettelijk en/of afgesproken tijdigheids- en kwaliteitseisen. Mate waarin de afgesproken individuele en teamresultaten zijn behaald. Mate waarin uitval kan worden voorkomen en duurzame (arbeids)participatie kan worden bevorderd. Beperken van financiële schade, voor individu, werkgever, zorgverzekeraar en samenleving. Onafhankelijk oordeel vanuit een transdisciplinair perspectief. Effectieve organisatie van het werk Logisch en methodisch opgebouwde, navolgbare en beargumenteerde rapportages.
Kwaliteit(szorg)	Verantwoordelijk voor onderhouden en ontwikkelen van eigen vakkennis en bewaken van de minimale kwaliteit in het vak en de producten en processen. Bijdragen aan de ontwikkeling van het vak van arbeidsdeskundige, onderzoeksinitiatieven, opleiding en professionalisering van collega arbeidsdeskundigen en de organisatie.	Mate waarin de kwaliteit van producten en processen is verbeterd en de vakkennis is verbreed en verdiept. Mate waarin is bijgedragen aan kennisverdieping en -verbreding en de academiesering van de Arbeidskunde, in het kader van toegepast wetenschappelijk onderzoek.



	Is als individu mede verantwoordelijk voor de deskundigheid van het collectief. Vereiste acties binnen (wettelijk) gestelde termijnen afhandelen. Draagt bij aan de lerende organisatie en de verbetering van de kwaliteit van het arbeidsdeskundig domein binnen het team, organisatie onderdeel en UWV.	Bijdrage aan resultaatverantwoordelijkheid is zichtbaar (in het persoonlijk portfolio). Tevreden klant, opdrachtgever en collega's. Toepassen van de leercirkel en zichtbare bijdrage aan verbetering en borging van de kwaliteit binnen het team, organisatie onderdeel en UWV.
HRM	Conformeert zich aan de voorschriften in het Professioneel Statuut.	Gecertificeerde en geregistreerde medewerker Nagekomen afspraken in de HRM cyclus.
Beveiliging & privacy	Handelen conform de UWV richtlijnen t.a.v. integriteit, beveiliging en privacy.	Heeft geen misbruik gemaakt van (voor)kennis en houdt zich aan het beleid.

2.2 Kaders en speel-/ regelruimte

- Relevante wet-, regelgeving en jurisprudentie - Professioneel statuut - SRA-gedragscode - Relevante richtlijnen en protocollen - Koers en visie van betreffende divisie - Gezamenlijk gemaakte afspraken binnen het team

2.3 Vakinhoudelijke competenties

- Heeft een (relevante en afgeronde) HBO opleiding. - Heeft een erkende afgeronde AD opleiding (post HBO opleiding). - Heeft de interne UWV AD opleiding afgerond. - Is gecertificeerd arbeidsdeskundige volgens Hobéon-SKO en geregistreerd SRA. - Onderhoudt de eigen vakkennis en ervaring op het gebied van arbeid, participatie en re-integratie. - Heeft kennis van relevante wet- en regelgeving en protocollen. - Kent en gebruikt de voor zijn vakgebied relevante procedures, processen en systemen. - Kent en begrijpt de meest voorkomende consequenties van ziektebeelden op het menselijk functioneren in zijn context (kunnen toepassen van relevante modellen zoals International Classification of Function, Disability and Health – ICF, Trimbos of Wanberg).
--

2.4 Gedragscompetenties

Gedragscompetentie	Definitie	Gedragsvoorbeeld
1. Klantgerichtheid	Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.	Stelt zich dienstverlenend op en maakt actief gebruik van de eigen regelruimte en geeft op voor de klant begrijpelijk wijze aan wat eigen organisatie(onderdeel) wel en niet voor de klant kan betekenen.
2. Samenwerken	Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van	Werkt op eigen initiatief met anderen aan een gezamenlijk resultaat. Wisselt op eigen initiatief informatie, kennis of ideeën met collega's of derden en



	persoonlijk belang is.	stimuleert ze om periodiek informatie en kennis te delen. En doet waar nodig concessies aan eigen standpunten.
3. Resultaatgerichtheid	Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.	Signaleert en doet voorstellen die leiden tot een effectief en efficiënt resultaat. Behaalt het afgesproken resultaat vanuit een positieve grondhouding.
4. Probleemanalyse	Signaleren van problemen; herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens.	Verzamelt en selecteert zelfstandig en op eigen initiatief relevante informatie uit verschillende bronnen. Legt verbanden en ordent informatie. Integreert nieuwe informatie met bestaande informatie. Onderscheidt feiten van veronderstellingen.
5. Besluitvaardigheid	Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties, of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.	Laat beslissingen voorafgaan door beeldvorming en oordeelsvorming, op basis van logisch methodisch argumenteren. Neemt relatief snel en zelfstandig, verantwoorde en oplossingsgerichte beslissingen en komt op basis daarvan tot actie. Evalueert en onderzoekt systematisch eerder genomen beslissingen. Op basis van argumenten komen tot effectieve beslissingen en daarmee sturing geven aan verloop en afsluiting van processen.
6. Mondelinge communicatie	Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken, gebruikmakend van duidelijke taal, gebaren en non-verbale communicatie. Taal en terminologie aanpassen aan de anderen.	Past op eigen initiatief het taalgebruik aan op de gesprekspartner. Past eigen non-verbaal gedrag bewust toe in gesprekken. Vat eigen boodschap regelmatig samen. Gebruikt in gesprek heldere taal en vermijdt jargon. Luistert en vraagt door op gegeven informatie.
7. Schriftelijke communicatie	Ideeën en meningen duidelijk maken in een rapport of document dat de juiste opzet en structuur heeft, grammaticaal correct is en dat de juiste taal en terminologie voor de lezer bevat.	Past op eigen initiatief het taalgebruik aan op de lezer, gebruikt heldere taal en vermijdt jargon. Schrijft zelfstandig en in korte tijd bondige teksten en bouwt betoog logisch en methodisch op.
8. Ondernemerschap	Signaleren en zakelijk afwegen van kansen in de markt zowel voor bestaande als nieuwe producten/ diensten; risico's aangaan teneinde zakelijk voordeel te behalen.	Ziet veranderingen in de omgeving van de klant en neemt zelfstandig acties om mogelijkheden te (laten) benutten die liggen in de driehoek: mens – werk – inkomen. Beantwoordt de klantbehoeften met voor de eigen beroepsuitoefening effectieve



		oplossingen en voorstellen voor nieuwe diensten. Bouwt binnen de organisatie en markt zelfstandig aan relaties en gebruikt deze bij het uitzetten van acties en realiseren van doelen.
--	--	--

2.5 Contextinformatie en kleurbeeld

Context:

De AD werkt in alle gevallen in een spanningsveld met verschillende belangen tussen diverse partijen zoals werkgever, werknemer, fondsen en ketenpartijen. Het handelen of nalaten heeft een hoog afbreukrisico voor voornoemde partijen. In de professionele context van de AD-functie bepaalt de AD zelf welke informatie en welke bronnen hij nodig heeft om te komen tot een professionele afweging en probleemanalyse. Hiertoe behoort ook het al dan niet oproepen van werknemers en het verrichten van bedrijfsbezoeken, en/of inschakeling van andere specialisten.

Algemeen kleurbeeld:

De vijf taken van de arbeidsdeskundige binnen UWV

- Claimbeoordeling: Een beoordeling geven over de arbeidsmogelijkheden en de mate van arbeidsgeschiktheid van de klant op basis van onder meer de rapportages van de verzekeringsartsen.
- Re-integratie: Richting geven aan en activeren van de participatie- c.q. arbeidsmogelijkheden van de klant.
- Werkgeversbenadering: Het benaderen van en onderhouden van contacten met werkgevers ten behoeve van plaatsingsmogelijkheden voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Dit geldt evenzo voor overige netwerkpartners zoals scholen, re-integratiebedrijven, WSW-instellingen en dergelijke.
- Monitoren, handhaven en initiëren van de re-integratie inspanningen van uitkeringsgerechtigden.
- Bezwaar en beroepszaken: leveren van oplossingen in geschillen rond werk en inkomen.

De arbeidsdeskundige is een goed geïnformeerde, integere gesprekspartner die helder uitlegt hoe hij tot zijn oordeel is gekomen en wat de gevolgen hiervan zijn voor de klant. Hij maakt voor en met de klant inzichtelijk welke mogelijkheden er zijn en wat daarvan de consequenties zijn, zodat de klant een weloverwogen keuze kan maken. Dat de arbeidsdeskundige bij zijn oordeelsvorming voor zover mogelijk aansluit bij de visie van de klant draagt bij aan diens acceptatie van het oordeel.

De arbeidsdeskundige is zelf eigenaar van zijn competentieontwikkeling en dient zich steeds af te vragen hoe het eigen functioneren (en het proces waarin men een rol speelt) verder kan worden verbeterd. Het ontwikkelen van de competenties die hierbij een rol spelen wordt o.a. ondersteund door instrumenten als peer review, self assessment en benchmarking.

De nadruk ligt hierbij op leren reflecteren, met de nadruk op de persoon van de arbeidsdeskundige en zijn professionele relaties. De arbeidsdeskundige reflecteert op de eigen beroepsuitoefening (kennis, kunde en attitude), beschrijft zijn bevindingen in een persoonlijk portfolio en deelt ze met collega's, om aan de hand van hun feedback zijn eigen vervolgacties te kunnen bepalen en, in overleg met zijn manager, vorm te geven. Zo ontwikkelt hij niet alleen zichzelf maar draagt hij tegelijkertijd bij aan de professionele ontwikkeling van zijn beroepsgroep.

De arbeidsdeskundige handelt vanuit een door Hobéon SKO gecertificeerde body of knowledge en vanuit ethische waarden, die door de SRA in gedragsregels zijn vastgelegd.

De AD is daarmee aanspreekbaar op het ethisch en integer handelen. De registerarbeidsdeskundige die staat ingeschreven bij SRA is tuchtrechtelijk aansprakelijk en, indien bemiddeling mislukt via de Arbeidsdeskundig Ombudsman, is de Arbeidsdeskundige onderworpen



aan het oordeel van een Arbeidsdeskundig Tuchtcollege en in hoger beroep spreken we van een Centraal Arbeidsdeskundig Tuchtcollege.

Kleurbeeld SMZ:

De arbeidsdeskundige deskundigheid binnen SMZ wordt aangewend t.b.v. het adviseren en leveren van maatwerkoplossingen in het kader van het voorkomen (preventie) en beoordelen (claim) van discrepantie tussen belasting en belastbaarheid. De advisering is gericht op de klant of opdrachtgever.

De klant krijgt een zo realistisch en concreet mogelijk advies, wat direct bruikbaar is voor de in te schakelen deskundigen die de klant verder moeten helpen. De klant is hier zowel de werknemer als de werkgever. Dit brengt vaak een complexe afweging van soms tegengestelde belangen met zich mee. De Arbeidsdeskundige dient daarom niet alleen klantgericht te werken maar ook over een goed probleemoplossend vermogen te beschikken.

De opdrachtgever krijgt, binnen de kaders van de opdrachtgever (vraagstelling), een gericht advies dat uiteindelijk bijdraagt aan de gewenste uitstroom.

De arbeidsdeskundige werkt vanuit een transdisciplinair perspectief. Hij maakt onder andere gebruik van sociaalwetenschappelijke, medische, juridische, economische en technische kennis. Hij is in staat om de impact van de beperkingen op het arbeidsvermogen af te wegen en kent ook de mogelijkheden die er zijn om ze te compenseren of op te heffen. De arbeidsdeskundige binnen SMZ valt hiërarchisch onder de manager SMZ.

Kleurbeeld WERKbedrijf:

De klant krijgt een concreet advies gericht op de route naar werk, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de motivatie, eigen regie en verantwoordelijkheid van de klant.

De arbeidsdeskundige maakt, aanvullend op het vastgestelde werkvermogen, een analyse van de positie van de klant ten opzichte van de arbeidsmarkt en past waar nodig interventies toe die de afstand verkleinen of opheffen.

Voor een optimale arbeidsinpassing kan de arbeidsdeskundige de klant en werkgever adviseren over, aanpassing van taken, functie of werkplek, specifieke begeleiding van de klant, voorzieningen en financiële tegemoetkomingen bij een lagere dan normale arbeidsprestatie.

Bij de begeleiding van de klant werken we zoveel mogelijk samen met de mensen rondom de klant die mede ondersteunen bij de route naar werk en daadwerkelijke arbeidsinpassing. Dit vraagt inzicht en inlevingsvermogen in de leefwereld van de klant en werkgever en oog voor diverse belangen.

Wanneer een klant niet meewerkt aan zijn re-integratie dan wijst de arbeidsdeskundige de klant op de consequenties hiervan.

De arbeidsdeskundige binnen het WERKbedrijf valt hiërarchisch onder de manager Werkzoekendendienstverlening.

Kleurbeeld Bezwaar & Beroep:

Belangrijke waarden binnen B&B zijn: samenwerken, transparantie, enthousiasme en rechtvaardigheid. Deze waarden vertalen zich in onze wijze van werken en het omgaan met elkaar, andere collega's binnen UWV en onze klanten.

De Arbeidsdeskundige bij Bezwaar en Beroep is een adequate geschiloplosser op basis van vakinhoudelijke deskundigheid en is in staat om zich een objectief oordeel te vormen. Daar is grondige kennis van de wet- en regelgeving voor nodig, naast een accurate en objectieve instelling. Binnen B&B volgt de Arbeidsdeskundige de specifieke opleiding tot arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep (kennis over AWB, argumenteren en communicatie – in hoorzittingen – , verdiepte kennis CBBS, verdieping op SV wetgeving).



De Arbeidsdeskundigen van Bezwaar en Beroep heroverwegen op een deskundige manier de beslissing van de primaire divisie. Er vindt daartoe eerst analyse en beoordeling van de argumentatie van de arbeidsdeskundigen in primo en van die van de cliënt (of derden) plaats. De situatie wordt vanuit meer perspectieven bekeken dan bij een primaire belastbaarheidbeoordeling. Daarbij worden meer en preciezere informatie en argumenten ingebracht, vanuit tegengestelde visies. Naast een oordeel over belastbaarheid (of andere vragen in geding) is bovendien een motivatie vereist voor een keuze tussen partijen. Dat impliceert een toets van het primaire onderzoek. Daarna volgt een - opnieuw - beargumenteerd standpunt in bezwaar.

In de terugkoppeling naar de primaire beoordelaar op grond van brede ervaring en senioriteit ligt de meerwaarde van de arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep. Binnen de complexe bezwaar en beroepszaken is behendigheid vereist – flexibel gedrag – in het bewegen in het grijze gebied tussen medische onzekerheden en juridische kaders en in het voeren van discussies met behandelaars en expertise onderzoekers.

Een klantgerichte instelling en aandacht voor kwaliteit bij de behandeling van bezwaar- en beroepsprocedures bepalen het werkklimaat.

Het gaat daarbij om het zoeken naar een goede balans tussen de belangen van de klant en die van UWV. Hierbij is integer handelen van de Arbeidsdeskundige van belang. Door in een goed contact met klanten enerzijds en interne afdelingen anderzijds beslissingen uit te leggen en te onderbouwen, wordt de acceptatie vergroot en worden conflicten voorkomen of opgelost. Dit aspect van de leercirkel zorgt ervoor dat de geschillen die worden behandeld ook bij kunnen dragen aan de verbetering van de dienstverlening van UWV. Binnen Bezwaar en Beroep worden hoge eisen gesteld aan kwaliteit van producten en diensten en van de medewerkers verwacht dat zij daarnaar handelen.

De Arbeidsdeskundige werkt samen binnen een resultaatverantwoordelijk team en valt hiërarchisch onder de manager B&B. Hierin wordt gezamenlijk gewerkt aan het resultaat waarbij een open en transparante communicatie plaatsvindt. Binnen het team is ieder teamlid verantwoordelijk voor de kwaliteit van het geleverde product, waarop hij kan worden aangesproken door de in- en externe klant en waarbij de verantwoordelijkheid verder gaat dan de eigen functie.

Bijzonderheden

In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt verwacht dat voor woon-werkverkeer en eventuele dienstreizen gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer.