



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 3.100 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.

Persbericht Nijkerk, 23 april 2021

Juist bij moeilijke doelgroep is arbeidsdeskundige onmisbaar:

Gemeenten maken nog te weinig gebruik van arbeidsdeskundige expertise

Veel gemeenten hebben moeite om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan werk te helpen. Vaak richt men zich op wat sneller bemiddelbare uitkeringsgerechtigden, en daarmee wordt de groep mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te kort gedaan. Juist voor deze complexe gevallen zouden gemeenten veel meer gebruik moeten maken van arbeidsdeskundigen, vindt Bert van Swam, voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Het gaat dan om mensen die in de oude situatie onder de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) vielen of een Wajong-uitkering kregen en begeleid werden door het UWV. Daarnaast zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor bijstandsgerechtigden, die vaak ook een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Begeleiding van deze doelgroepen wordt door gemeenten als heel complex ervaren, en dat is het ook, zegt Frans Kuiper, senior adviseur Participatiewet bij Stimulansz, dat gemeenten adviseert. Kuiper sprak tijdens een bijeenkomst van het NVvA-platform Sociaal Domein, dat arbeidsdeskundigen verenigt die bij of voor gemeenten werken. De wet- en regelgeving is ingewikkeld, klanten zijn bekend of in behandeling bij meerdere instanties en er zijn volgens Kuiper ook negatieve financiële prikkels. Financieel is het voordeliger om niet te investeren in beschermt werk, want dan bespaar je behoorlijk wat op de begeleidingskosten. Ook de samenwerking tussen de afdelingen WMO en Werk & Inkomen binnen gemeenten is niet vanzelfsprekend. Het zijn verschillende afdelingen die ieder iets anders verstaan onder participatie; voor de een is dat deelnemen aan de maatschappij, voor de ander draait het om betaald werk. Dat is onduidelijk en onhandig voor klanten.

Niet passend

Het is een zwaardere doelgroep die meer aandacht vraagt, zegt ook Vincent Braun van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum. Gemeenten zijn echter maar mondjesmaat geprofessionaliseerd op dit terrein. Terwijl het juist zo belangrijk is dat er professionals zijn die goed iemands arbeidsvermogen goed kunnen inschatten.

Zowel Braun als Kuiper signaleren regelmatig dat het aanbod voor mensen uit de participatiewet of de bijstand niet ontwikkelingsgericht is. De problematiek wordt dan beleidsmatig benaderd: we hebben een aantal smaken, en daar moet je het mee doen. Braun: Terwijl je feitelijk de mens centraal moet stellen en nauwkeurig moet bepalen wat het beste bij hem past. Dat inzicht ontbreekt vaak, waardoor je minder goed een vervolg kunt geven en dus ook de interventies minder succesvol zijn.

Langetermijnvisie

Hij ziet echter ook gemeenten waar het goed gaat. Maak wordt daar samengewerkt met arbeidsdeskundigen, waardoor de uitkeringsgerechtigde uiteindelijk op de juiste plek terecht komt. Je ziet dat die gemeenten ook vaker loonkostensubsidies inzetten, meer aan jobcoaching en begeleiding op de werkplek doen. De vertaalt zich uiteindelijk in een kortere gemiddelde verblijfsduur in de uitkering. Volgens Kuiper vraagt dat om een langetermijnvisie van gemeenten. Als het beleid alleen gaat om mensen zo snel mogelijk uit de uitkering te krijgen, krijgen mensen uit de moeilijker bemiddelbare doelgroep nooit de best passende plek. Zet de mens centraal en benut loonkostensubsidie, luidt daarom zijn advies. De expertise van een arbeidsdeskundige kan daarbij goed helpen. Kuiper: Gemeenten hebben vaak geen idee wat arbeidsvermogen inhoudt en hoe ze een traject moeten inrichten. Als je dat niet weet maak je logischerwijs al snel een keuze voor een andere klant waar die vraag minder speelt.

Arbeidsvermogen

Het vaststellen van arbeidsvermogen is echt een vak apart, zegt Vincent Braun. Dat moet je aan arbeidsdeskundigen overlaten. Zij kunnen op een methodische wijze cliënten beoordelen en maatwerk leveren. Dat is bij de moeilijk bemiddelbare groep onontkoombaar, want vaste interventies sluiten vaak niet goed aan. Wat arbeidsdeskundigen zo geschikt maakt is hun vermogen om de belasting en belastbaarheid van mensen te wegen. Ze zijn goed in diagnostiek, kunnen loonwaarde bepalen, maar ook de ontwikkelmogelijkheden en de passendheid van werk beoordelen. Arbeidsdeskundigen kunnen werk zodanig organiseren dat de cliënt optimaal aan de slag kan. Het is een goed gefaciliteerde beroepsgroep die evidence based werkt, ervaring heeft met praktijk en wetenschap en een beroepsgroep die over cliëntkennis beschikt.

Braun ziet een belangrijke rol voor hen weggelegd bij gemeenten. Zet naast generalisten de arbeidsdeskundige in als specialist bij moeilijk bemiddelbare mensen en complexe gevallen. Nu weten veel gemeenten niet wat ze met deze gevallen aan moeten, dus gebeurt er niets met ze. En daarmee doe je een grote groep mensen tekort.

Goed voorbeeld

De gemeente Alphen aan den Rijn werkt al een aantal jaren met arbeidsdeskundige expertise in het sociaal domein. De Participatiewet wordt daar sinds 2018 uitgevoerd door leerwerkbedrijf Rijnvicus, waarin de voormalige sociale werkvoorziening, het re-integratieteam en het werkgeversservicepunt van de gemeente zijn samen gekomen. Rijnvicus is er voor iedereen, maar vooral voor doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt, vertelt projectleider Martine Smit. En daarbij kiezen we niet voor de snelste of goedkoopste oplossing. Cliënten krijgen een uitgebreide intake waarin we alle levensgebieden afgaan. Vaak is er immers meer aan de hand dan het probleem waarmee ze binnenkomen. We proberen eerst de basis weer op orde te krijgen, werk komt later pas in beeld. In het tweede stadium volgt een bredere diagnose. Welke werkzaamheden kan de cliënt nog uitvoeren? Waar zitten de belemmeringen? Daarna kan een volgende stap volgen binnen Rijnvicus of misschien zelfs daarbuiten.

Terugval voorkomen

Arbeidsdeskundige inbreng bij dit proces is van grote waarde, blijkt uit de woorden van Marieke Bosma, senior werkgeversadviseur bij Rijnvicus en tevens arbeidsdeskundige in opleiding. Cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben extra en duurzame begeleiding nodig. Zo voorkom je dat ze na een paar maanden werk weer terugvallen in de uitkering. Arbeidsdeskundigen kunnen beter en sneller achterhalen in hoeverre mensen belastbaar zijn. Ze beschikken ook over de juiste kennis en instrumenten om de match te maken zodat je mismatches zoveel mogelijk voorkomt. Voor veel cliënten wordt daarom een arbeidsdeskundig onderzoek aangevraagd. Daarin wordt de belastbaarheid van de cliënt vertaald naar concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Maar arbeidsdeskundigen geven werkgevers ook advies en begeleiden bij het in dienst nemen van cliënten en beantwoorden over re-integratie en duurzame inzetbaarheid.

Ze haalt een recent geval aan waarin de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige naar voren komt. Een cliënt was ziek uit dienst gegaan bij de werkgever. Toen de arbeidsdeskundige naar het arbeidsverleden keek, bleek dat het niet de eerste keer was. Uit gesprekken met onder andere de jobcoach, bleek dat de cliënt zich goed wist te presenteren en daardoor telkens weer overschat werd. Toen is er contact gezocht met de arbeidsdeskundige van UWV om te overleggen over de indicatie. Uiteindelijk zijn we tot de conclusie gekomen dat nieuw beschut werk meer op zijn plek is. Nu kunnen we de cliënt in een veilige omgeving begeleiden. We gaan langzaam de belastbaarheid in uren opbouwen en dan kijken of er een optie is om aan regulier werk te komen en er uiteraard voor zorgen dat eventueel werk duurzaam wordt. Begeleiders, familie en de cliënt zelf: alle betrokkenen zijn opgelucht omdat er kritisch gekeken is naar wat past. Zonder arbeidsdeskundige expertise was de cliënt in een volgend baantje terechtgekomen en daar wéér uitgevallen. Arbeidsdeskundigen heb je nodig om de onderliggende problematiek eruit te vissen en deze ook te objectiveren.



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

NVvA-voorzitter Bert van Swam sluit zich hier bij aan. Als wethouder van de gemeente West Maas en Waal had hij de afgelopen vijftien jaar de portefeuilles sociaal domein, zorg en welzijn onder zijn hoede. %k ken de gevallen, weet waar het soms wringt, maar heb in de praktijk gelukkig ook ervaren hoe het dankzij de inzet van arbeidsdeskundigen beter kan. Je ziet ook dat gemeenten die arbeidsdeskundigen inschakelen het beter doen als het gaat om duurzame uitstroom van uitkeringsgerechtigden. Arbeidsdeskundige expertise vraagt weliswaar om een investering, maar wel één die zich op termijn dubbel en dwars terugverdient. Niet alleen in geld, maar vooral in het welzijn van de mensen.+

Voor de pers:

Meer informatie over arbeidsdeskundigen in het sociaal domein geeft Bert van Swam (voorzitter van de NVvA) of Inge van den Berg (platform Sociaal Domein). Beiden zijn bereikbaar via het secretariaat van de NVvA: 033-2473456 of nvva@arbeidsdeskundigen.nl.