



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 2.400 arbeidsdeskundigen. Kennis en kunde zijn gezekerd in certificering en registratie. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, een initiatief van NVvA en UWV, doet onderzoek naar de effectiviteit van preventie, participatie, belastbaarheid voor, door en met arbeidsdeskundigen.*

## Nederland participeert in 2014!

Met de participatiewet krijgen gemeenten grote verantwoordelijkheden voor het aan het werk helpen van mensen met arbeidsbeperkingen. De NVvA wil u graag meegeven hoe dat tot optimaal resultaat kan leiden.

### Onze aanbevelingen

- Behoud bestaande kennis, expertise en netwerken rond de Wajong.
- Geef Wajongers met verdienvermogen een stevig arbeidsdeskundig advies mee, gericht op werk en werkgevers, als ze overgaan naar gemeenten.
- Zorg voor maatwerk, maar ook voor objectieve en toetsbare beoordeling van werk- en verdienvermogen en loonwaarde.
- Toets methodieken voor loonwaardemeting aan onze 'gouden standaard'.
- Faciliteer werkgevers.
- Laat professionals dezelfde taal spreken.
- Versterk de arbeidsdeskundige kennis bij gemeenten door de inzet van arbeidsdeskundigen en de door AKC vastgelegde deskundigheid, die we graag beschikbaar stellen aan klantmanagers.

### Arbeidsgehandicapten naar regulier werk

Gemeenten kunnen meer gebruik maken van arbeidsdeskundigheid. Door de participatiewet krijgen gemeenten te maken met een doelgroep waar een oordeel over arbeidsmogelijkheden in relatie tot de beperking nodig is. Ten eerste de (straks) voormalige Wajongers met arbeidsvermogen, die overkomen van UWV, plus de nieuwe instroom jonggehandicapten vanaf 1 januari 2015. In het project Mensen Met Mogelijkheden is aangetoond dat successen mogelijk zijn als de verschillende beroepsgroepen die betrokken zijn bij de begeleiding van een Wajonger hetzelfde doel hebben, elkaar weten te vinden en dezelfde taal spreken. Maar ook in het huidige WWB- en WSW-bestand zitten veel mensen met arbeidsbeperkingen, alsmede uiteraard in de sociale werkvoorziening. Ook zij moeten zoveel mogelijk regulier aan het werk, en daarvoor is veel arbeidsdeskundige kennis beschikbaar en eigenlijk onontbeerlijk. Niet minder geldt dat voor niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking en die zich bij de gemeente melden voor ondersteuning.

### Wajong

De precieze kaders zijn nog niet bekend, maar alles duidt erop dat de huidige Wajongers die arbeidsvermogen hebben over gaan naar gemeenten en onder de participatiewet gaan vallen. Na 1 januari 2015 komen jonggehandicapten met arbeidsvermogen alleen nog in aanmerking voor de participatiewet. De Wajong dan alleen toegankelijk voor mensen zonder enig arbeidsvermogen of perspectief daarop.

Het is van wezenlijk belang dat de opgebouwde expertise rond het beoordelen en begeleiden van Wajongers en de netwerken die daarbij zijn ontstaan (met werkgevers, het onderwijs, zorginstellingen, etc.) zoveel mogelijk behouden blijven. Anders dreigt een desinvestering. Om dezelfde reden is een arbeidsdeskundig advies over de mogelijkheden van een Wajonger die overgaat van UWV naar gemeente zeer wenselijk. Ook al is er straks geen aparte regeling meer voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen, het blijft zaak tot een goed beeld van hun werkzame mogelijkheden te komen door belasting en belastbaarheid af te wegen. Dat is de kern van het arbeidsdeskundige vak. Passend werk en maatwerk zijn voor ons uitgangspunten.

### **Garantiebanen, loonkostensubsidie en loonwaardebepaling**

Het is verheugend dat werkgevers, publiek en privaat, toegezegd hebben 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Om mee te tellen voor deze garantiebanen of in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie zal moeten worden bepaald of iemand in staat is 100% minimumloon te verdienen of niet. Dit dient ons inziens te allen tijde objectief en toetsbaar te gebeuren door specialisten. Hetzelfde geldt voor de toegang tot de nieuwe voorziening Beschut Werk.

Vervolgens zal de loonwaarde van de nieuwe werknemer worden bepaald. Het is verstandig om dit te doen in de concrete werksituatie. Ook hier geldt: laat dat doen door een objectieve specialist met een solide professionele basis en dito bagage. Er zijn vele methoden voor loonwaardebepaling op de markt. Wij pleiten ervoor deze methoden te toetsen aan de criteria die het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) momenteel ontwikkeld en die binnenkort beschikbaar zijn. Deze 'gouden standaard' garandeert maatwerk in matching volgens objectieve normen.

### **Werkgevers**

Het invullen van de extra banen lukt alleen als werkgevers een passend aanbod krijgen van arbeidsgehandicapte werkzoekenden, inclusief een beeld van wat deze potentiële werknemers kunnen en hoe in hun bedrijf werk geschikt is te maken. Want het matchen van arbeidsgehandicapte werknemers is echt iets anders dan bepalen of een sollicitant past in een bepaald functieprofiel. De werkgever dient op een centraal punt in de regio terecht te kunnen met vragen. Faciliteer werkgevers ook om zelf de juiste ondersteuning te organiseren, bijvoorbeeld door ondersteuning op de werkvloer door een collega te regelen. Een goed voorbeeld hiervan is Harrie©, [www.ikbenharrie.nl](http://www.ikbenharrie.nl). Bijkomend effect is dat aanspraak op voorzieningen daalt. Een nuttige tool is de methodiek aanpassing werkprocessen die arbeidsdeskundigen en wetenschappers in het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) hebben ontwikkeld en die op verschillende plaatsen wordt ingezet.

### **Uniforme taal**

Mensen met een arbeidsbeperking krijgen te maken met vele professionals en werkvelden met ieder hun eigen invalshoek en taal. Het zou enorm helpen als er een gemeenschappelijk gedragen, gedemedealiseerd idioom ontstaat dat duidelijk uitdrukt wat van een persoon verwacht wordt en welke omstandigheden nodig zijn om in een bedrijf te kunnen functioneren.

Nog steeds worden veel initiatieven om tot matching te komen los van elkaar ontwikkeld. Wij pleiten voor meer aansluiting door in ieder geval een uniforme taal spreken, als het gaat om diagnose, assessment, machingscriteria en loonwaarde. Mogelijk kan het AKC in samenwerking met arbeidsdeskundigen, werkgevers, cliënten en klantmanagers de criteria hiervoor vaststellen.

### **Benut arbeidsdeskundigheid**

Gemeenten staan dicht bij hun burgers, ook werkzoekenden met een beperking. De veronderstelling is dat zij maatwerk kunnen organiseren. Dat is des te meer waar als de juiste voorwaarden worden gecreëerd zodat gemeenten dat maatwerk leveren en er tegelijk objectief toetsbare beslissingen worden genomen. Door inschakeling van arbeidsdeskundigen wordt een onafhankelijke blik op de mogelijkheden van mensen met beperkingen gewaarborgd. Dat gebeurt evenzeer door gemeenten de juiste tools en interventies aan te bieden. De arbeidsdeskundige legt verbinding tussen mens, werk en inkomen: de werkende met beperkingen, de werkgever en de uitkeringsinstantie. Maatwerk en passend werk zijn de basis onder het arbeidsdeskundige vak. De NVvA verenigt vrijwel alle arbeidsdeskundigen. Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum AKC legt kennis en expertise vast in gevalideerde instrumenten, aanpakken en werkwijzers. Die aanpakken zijn ook voor gemeenten toepasbaar.