

Gemeenten kunnen extra expertise gebruiken:

# D-Day

voor arbeids-  
deskundigen



**Steeds meer gemeenten halen arbeidsdeskundigheid in huis, maar het is zeker nog geen gemeengoed. Jammer, want arbeidsdeskundigen aan de poort hebben onmiskenbaar meerwaarde, zo blijkt uit de praktijk. Daarom moeten arbeidsdeskundigen zich duidelijker richting gemeenten profileren. 1 januari 2015 is D-Day.**

TEKST | Hans Klip

Op 1 januari krijgen de gemeenten te maken met groepen waarover een oordeel over de arbeidsmogelijkheden in relatie tot de beperking nodig is. Zoals de nieuwe instroom van jonggehandicapten en mensen die in de oude situatie onder de SW-regeling zouden vallen. Maar ook 'oude' groepen als WWB'ers. Dat gemeenten door de Participatiewet de zorg voor een grote groep mensen met veel en vaak complexe belemmeringen erbij krijgen, staat buiten kijf. Maar verschilt de problematiek van bijvoorbeeld jonggehandicapten zoveel van anderen?

Volgens Ben van Zon, hoofd Arbeidsdiagnose en arbeidsdeskundige bij 18k, valt dat mee. "De problemen van de nieuwe doelgroepen zijn niet wezenlijk anders. Wel anders is dat gemeenten te maken krijgen met jonggehandicapten die weliswaar arbeidsvermogen hebben, maar ook een lage loonwaarde. Deze groep bevindt zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt en heeft een grotere zorgvraag. De inzet van arbeidsdeskundigen is hierbij eigenlijk onmisbaar." Ook Mariëtte den Bandt, beleidsmedewerker bij Werk en Inkomen Lekstroom en opgeleid als arbeidsdeskundige, vindt dat. "Deze groep mensen kan niet zo gemakkelijk terecht in een reguliere functie. Dan is de arbeidsdeskundige in mijn ogen de aangewezen persoon om naar belasting en belastbaarheid te kijken."

### Strakke diagnose

In Tilburg (ongeveer 190.000 inwoners) draaien sinds een klein halfjaar twee arbeidsdeskundigen mee in het 'team Werk' dat de intake van klanten verzorgt. Dit heeft te maken met een ingrijpende koerswijziging bij de afdeling Werk & Inkomen, zegt Patrick Höring, beleidsmedewerker W&I bij de gemeente. "Ons hele proces is gereorganiseerd, mede om te anticiperen op de veranderingen die op de gemeente afkomen. We werken sinds 1 juli volgens een nieuw dienstverleningsconcept. Hiervan maken een strak poortproces en een



Ben van Zon, arbeidsdeskundige bij 18k



Mariëtte den Bandt, Werk en Inkomen Lekstroom



Patrick Höring, beleidsmedewerker W&I Tilburg

goede diagnose aan de voorkant deel uit."

Höring vertelt dat deze aanpak nieuw is voor Tilburg. "We beoordeelden vroeger eerst het recht op een uitkering. Vaak werd pas later tijdens een traject of door gerichte inzet van een diagnose duidelijk welke problemen de klant had. Dat leidde achteraf gezien tot onnodige uitval en kosten. Er is nu een strakke diagnose aan de poort. Daarbij zorgen de arbeidsdeskundigen waar nodig voor verdieping. Wij werken tegenwoordig ook in de vorm van een pilot samen met UWV. Die voert voor ons de meeste medische onderzoeken uit." De dienstverlening is volgens Höring veel gericht geworden. "Zo krijgt de begeleidingspartij van de klant tegenwoordig een bindende opdracht. We merken uit de cijfers dat de nieuwe aanpak nu al vruchten afwerpt."

### Gedetacheerd

Ben van Zon is net als Höring positief over de nieuwe aanpak. Hij werkt bij 18k, de private dochter van de Wsw-organisatie Diamant-groep. Het onderdeel 18k Arbeidsdiagnose levert diverse arbeidskundige diensten aan Tilburg en de regiogemeenten en aan een aantal andere gemeenten in het land. Sinds 2007 schakelt de gemeente Tilburg deze organisatie voor arbeidsdeskundigheid in. Nieuw is dat twee arbeidsdeskundigen vanuit 18k nu vast zijn gedetacheerd. Van Zon licht toe: "Zij doen structureel mee in het proces. De arbeidsdeskundige stelt de diagnose aan de kop van het traject in plaats van achteraf. Daarmee voorkom je dat een klant meerdere mislukte trajecten aflegt en iedereen gefrustreerd raakt."

De arbeidsdeskundigen hebben twee hoofdtaken: zij zorgen op aangeven van de intake voor verdieping van de primaire intake en ze hebben een consultatieve rol richting de collega's van Werk & Inkomen. Van Zon vertelt dat consultatie inhoudt dat iemand de arbeidsdeskundige kan vragen om mee te denken. "Dan gaat het om een case waarbij diepere problemen worden verondersteld of het onduidelijk is hoe verder te handelen als het gaat om werk. Door consultatie ontstaat een win-winsituatie. Ook wordt de deskundigheid van de intaker of klantmanager werkende weg bevorderd."

### Samenspel

Wanneer de intaker meer helderheid nodig acht, verricht de arbeidsdeskundige een onderzoek na de intake. Van Zon legt uit: "De arbeidsdeskundige zit om tafel met de klant. Hij probeert op basis van eigen



# “Ik wens elke gemeente een arbeidsdeskundige toe”

onderzoek een scherp beeld te krijgen van de belasting en belastbaarheid van de klant. Soms is verdere verdieping nodig en stuurt hij de klant door naar een arts of psycholoog. De arbeidsdeskundige heeft de regie over het onderzoek en integreert alle informatie in een rapport dat zo helder mogelijk is voor klant en intaker.” De intakers stelden zich in het begin terughoudend op

ten opzichte van de nieuwbakken collega's in hun midden. De toegevoegde waarde van arbeidsdeskundigheid was niet voor alle intakemedewerkers duidelijk. “Ook was iedereen nog zoekende in het nieuwe proces”, aldus Höring. “Maar intakers en arbeidsdeskundigen weten elkaar intussen heel goed te vinden.” Van Zon beaamt dat. “De aanvankelijke reserve sloeg al snel om, toen de intakers merkten dat de arbeidsdeskundigen een duidelijke toegevoegde waarde hebben. Het vraagt van de arbeidsdeskundige dat die goed aanvoelt hoe het bij een gemeentelijke organisatie toegaat. Je moet elkaar begrijpen, het spel samen spelen.”

## Signalen herkennen

Anders gaat het eraan toe in Nunspeet (een kleine

## “UWV GAAT EERDER MEER DAN MINDER DOEN”

De samenwerking tussen UWV en gemeenten verandert op 1 januari. Waar UWV nu nog sociaal-medisch advies als aanvullende dienst aanbiedt, krijgt de

uitvoeringsorganisatie er straks drie wettelijke taken in relatie tot gemeenten bij: advies over een medische urenbeperking, indicatie in het kader van de afspraak over 125.000 participatiebanen en advies over beschut werk. De samenwerking komt zo in een ander daglicht te staan, vertelt Michael Warries, senior beleidsmedewerker van het CEC, het expertisecentrum van de divisie Sociaal-Medische Zaken van UWV. “Voor deze drie diensten kunnen gemeenten alleen bij UWV terecht. Daarnaast bieden wij aanvullende diensten aan, zoals de loonwaardebepaling en adviezen over studietoelagen en werkvoorzieningen.”

Hoe vaak gemeenten bij UWV zullen aankloppen, vindt Warries moeilijk te zeggen. “Wij tasten hierover in het duister, al maken we natuurlijk wel een beredeneerde inschatting

van de benodigde capaciteit. Maar gemeenten zitten zelf ook in een zeer hectische periode. We weten het gewoon nog niet.” Warries verwacht dat UWV de komende jaren volop werk heeft voor de ongeveer 800 arbeidsdeskundigen die er werken. “De werkzaamheden verschuiven. Er verdwijnt weliswaar een aantal klussen, maar gemeenten hebben extra arbeidsdeskundigheid van ons nodig. Ik verwacht dat we eerder meer dan minder gaan doen.”

## Nieuwe methode

Een belangrijke ontwikkeling is dat UWV een nieuwe methode gebruikt om arbeidsvermogen vast te stellen: de Sociaal-Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen (SMBA). Warries licht toe: “We hebben deze methode zelf ontwikkeld op basis van de ICF, een van de classificatiesystemen van de WHO. De methode ondersteunt onze arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen bij het meer participatiegericht beoordelen in plaats van claimgericht. Het arbeidsvermogen staat centraal en niet het verdienvermogen.” De nieuwe methode is volgens Warries elegant, goed doortimmerd en een verrijking voor het vakgebied. “SMBA ondersteunt onze arbeidsdeskundigen beter bij het opstellen van oordelen en adviezen en geeft klanten een duidelijker beeld van hun mogelijkheden. Een strak beargumenteerd verhaal biedt de klant houvast.” Samenwerking met UWV heeft nog een ander voordeel, besluit Warries. “Wij zijn een onafhankelijke partij. Klanten van de gemeente kijken toch wat anders tegen ons aan dan tegen klantmanagers.”

27.000 inwoners). Daar is Henk-Jan Veerbeek, arbeidsdeskundige en re-integratiespecialist, in zijn eentje verantwoordelijk voor de intake van nieuwe klanten. Hij heeft in 2013 de opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. "Ik zag de veranderingen op sociaal terrein aankomen en heb toen bij mijn leidinggevende aangeklopt: we missen de kwaliteit in arbeidsdeskundigheid in huis. Dat wil ik graag doen." Veerbeek heeft veel profijt van zijn nieuw verworven expertise. "Het helpt me om signalen beter te herkennen. Bij bepaald gedrag gaat sneller een belletje rinkelen. Daardoor kan ik effectiever hulp bieden. Ik maak nu soms andere keuzes."

Veerbeek geeft een voorbeeld. "Iemand met rugklachten zei niet te kunnen werken. Vroeger zou ik de persoon waarschijnlijk toch hebben aangespoord in een werksetting actief te worden. Nu had ik: het is een beleving, het kan kloppen. Dan voer je op een andere manier een gesprek. De rugpijn bleek samen te hangen met spanning. Door dat mechanisme helder te krijgen, is de pijn verminderd en beweegt de persoon meer."

### Creatiever

Henk-Jan Veerbeek gaat ook met klanten de boer op om te kijken of zij bij bedrijven met aanpassingen kunnen werken. "Dat is een voordeel van werken in een kleine gemeente; dan kun je zoiets gemakkelijker doen. Door mijn arbeidsdeskundige expertise ben ik creatiever geworden bij het bedenken van oplossingen. Een kleine verandering in de belasting kan al een grote verandering in belastbaarheid opleveren."

Op het ogenblik is Veerbeek zich aan het inlezen over de loonwaardemeting. "Daar gaat straks veel geld in om. Regio's maken verschillende keuzes: ze laten de meting bijvoorbeeld doen door een werkcoach of een leverancier van een loonwaardemetinginstrument. Dat kan weerstand oproepen. Ik vind het specifiek een zaak voor de arbeidsdeskundige. Die heeft een objectieve positie in een speelveld van belangen. Heb je een klacht over zijn werk, dan kun je deze melden bij de Stichting Registratie Arbeidsdeskundigen."

### Goede samenwerking

Mariëtte den Bandt werkt bij Werk en Inkomen Lekstroom (WIL), een samenwerkingsverband van vijf gemeenten met Nieuwegein als vestigingsplaats. Zij heeft eind 2012 de opleiding tot arbeidsdeskundige afgerond. "Ik heb deze kennis en kunde nog niet voor



Henk-Jan Veerbeek, arbeidsdeskundige en re-integratiespecialist gemeente Nunspeet



Corrie van der Weij, arbeidsdeskundige AG bij UWV Werkbedrijf



Michael Warries (UWV)

klanten kunnen gebruiken, maar wel voor de HRM-afdeling van WIL. Ik geef werkplekadvisen aan collega's. De organisatie voert in 2015 een pilot uit over de dienstverlening en loonwaardebepaling voor klanten met een arbeidsbeperking."

Den Bandt ziet de meerwaarde van een arbeidsdeskundige in huis. "Ik ben voorstander van het al bij de poort in beeld brengen van belasting en belastbaarheid van de klant. Gebruik deze informatie bij de begeleiding naar werk." UWV stelt in 2015 arbeidsdeskundige capaciteit beschikbaar voor gemeenten. WIL gaat met UWV afspraken maken over de inzet van deze arbeidsdeskundige. Den Bandt: "Vroeger werkten gemeenten en UWV meer naast elkaar, nu werken de partijen in onze regio goed samen bij de voorbereiding van de uitvoering van de Participatiewet."

### Voorkomen van aanloopproblemen

Ook Corrie van der Weij, arbeidsdeskundige AG bij UWV Werkbedrijf, heeft het over de relatie tussen gemeente en UWV. Zij is na lang in gemeenteland te hebben gewerkt, deze zomer aan de slag gegaan bij UWV. "Ik heb twee jaar geleden de opleiding tot arbeidsdeskundige gevolgd, maar kon dit bij mijn laatste gemeente nog niet toepassen. Jammer, want ik wens elke gemeente toe dat zij een arbeidsdeskundige in dienst heeft." Van der Weij heeft het over de nieuwe groepen die op de gemeente afkomen. "De gemeenten hebben weinig ervaring met een groep als jonggehandicapten die niet volledig zijn afgekeurd. Ik raad gemeenten dan ook aan: zoek een goede verbinding met UWV. Daarmee kan kennisoverdracht plaatsvinden. Zo kunnen we met elkaar aanloopproblemen zo veel mogelijk voorkomen."

Het is heel belangrijk dat klantmanagers ook bij de nieuwe doelgroepen direct aansluiten op de leefwereld van de klanten, merkt Van der Weij op. "Waar wordt iemand blij van? Waar liggen zijn arbeidsmogelijkheden? Klantmanagers hebben vaak te weinig tijd en ruimte om te kijken naar de kracht van een persoon. Bij een doelgroep als jonggehandicapten kun je dat niet hebben. De arbeidsdeskundige kan dan de weg wijzen." Van der Weij heeft tot slot een tip voor een arbeidsdeskundige die bij een gemeente aan de slag gaat. "Leg in heldere taal uit wat de klantmanager en de accountmanager aan jou kunnen hebben. Laat daadwerkelijk je meerwaarde zien. Heel simpel gezegd: gewoon doen!"