



WAKE-UP CALL

voor gemeenten

**'Proactiever zijn, commerciëler denken.' 'Naar bedrijven toe-
gaan.' 'Investeren in kennis en arbeidsdeskundige expertise om
de juiste match te kunnen maken.' 'Leer mensen op de werkvloer
omgaan met arbeidsgehandicapten.' Arbeidsdeskundigen die bij
of met gemeenten werken zijn er duidelijk over: de Participatie-
wet komt eraan. Tijd voor een wake-upcall.**

TEKST | Diederik Wieman

Gemeenten krijgen per 1 januari veel extra cliënten onder hun hoede voor wie passend werk of een andere vorm van participatie gevonden moeten worden. Topdrukte dus in de gemeentehuizen?

Het lijkt er niet op, zo blijkt uit reacties van arbeidsdeskundigen die bij gemeenten werken of veel door gemeenten worden ingeschakeld.

Marloes Barendrecht was de afgelopen twaalf jaar arbeidsdeskundige bij Ausems en Kerkvliet, een arbodienst met tientallen gemeenten als klant. "De Participatiewet

heeft zo'n lange aanloop gehad en gemeenten zijn er al zo lang mee bezig. Het lijkt wel alsof ze nu

afwachten wat er gaat gebeuren en wat er op hen afkomt." Niet verstandig, vindt ze. "De groep mensen met beperkingen waar gemeenten verantwoordelijk voor zijn, wordt groter. Maar ook de complexiteit van de cliënten neemt toe. Het zijn soms ingewikkelde situaties. Ik betwijfel of er genoeg expertise bij gemeenten zit om cliënten goed in kaart te brengen en te begeleiden."

Ook Cora van Dorp, arbeidsdeskundig bij de gemeente Vlaardingen heeft haar twijfels. "Gemeenten realiseren zich onvoldoende wat er op ze af komt. Gelukkig wordt hier in Vlaardingen de meerwaarde van de arbeidsdeskundige duidelijk wel gezien, maar daar heb ik lang voor moeten strijden."

Mismatch voorkomen

"Er wordt nog te veel gedacht: 'Het is nog geen 1 januari.' En: 'Wat gaat er nu helemaal veranderen?' Ik denk dat dat nog wel eens kan tegenvallen", zegt

Rosita Hieltjes, werkzaam bij het Intergemeentelijk Samenwerkingsverband Werk en Inkomen (ISWI) van de gemeenten Oude IJsselstreek en Aalten. In de afgelopen vijftien jaar was ze achtereenvolgens consultant, klantmanager en teamleider. Maar met het oog op de Wet werken naar vermogen liet ze zich drie jaar geleden omscholen tot arbeidsdeskundige. "Hoewel ik vind dat een goede klantmanager ook veel kennis heeft van begeleiding en re-integratietrajecten, zul je toch meer kennis moeten hebben van de belasting die een functie met zich brengt en de belastbaarheid van de

"Arbeidsdeskundigen kunnen het verschil maken binnen gemeenten"

werknemer. Als je cliënten wilt plaatsen bij een bedrijf en je wilt een mismatch voorkomen, dan heb je een arbeidsdeskundige nodig."

Ze denkt de toenemende cliëntenstroom binnen haar gemeente op te

kunnen opvangen door klantmanagers bij te scholen. "We hebben hier goede klantmanagers/projectconsultanten rondlopen en enkele daarvan hebben al aangegeven dat ze willen bijscholen, bijvoorbeeld richting ziekteverzuim of toegepaste psychologie. Daarnaast denk ik dat het goed is om de ervaring te gebruiken van externe arbeidsdeskundigen en die te koppelen aan onze klantmanagers/projectconsultanten."

Meerwaarde tonen

Volgens Cora van Dorp zit in het bijscholen van consultants en klantmanagers niet de optimale oplossing. "Je krijgt dan combifuncties; mensen doen het erbij of mogen het erbij doen." Ze vindt dat gemeenten gewoon een arbeidsdeskundige in dienst moeten hebben die die functie ook daadwerkelijk fulltime uitvoert. "Dat zie je nog maar heel weinig in den lande. En dat vind ik heel jammer, omdat arbeidsdeskundigen echt het verschil kunnen maken binnen gemeenten. Ze beschikken over de expertise en de vaardigheden om alle betrokken partijen van advies te kunnen dienen. Bijvoorbeeld werkgevers goed bedienen door functies te analyseren en te kijken hoe je mensen of functies passend krijgt. Arbeidsdeskundigen kunnen een belangrijke rol spelen als deskundige aanvulling op acquisitiemedewerkers en andere consultants binnen de gemeenten. Kortom: deskundige op gebied van mens, werk en inkomen".



Hessel Betten



Rosita Hieltjes

Functie neerzetten

Dat er nog maar weinig arbeidsdeskundigen bij gemeenten werken, bleek ook uit een oproep Rosita Hieltjes en Mirjam van Zoest (gemeente Apeldoorn) via AD-Netwerk op LinkedIn. Het leverde vijf-collega arbeidsdeskundigen op. De groep is nu een aantal malen bij elkaar gekomen om ervaringen uit te wisselen. Rosita Hieltjes: "We lopen allemaal tegen hetzelfde aan: met een opleiding alleen ben je er niet. →

INCLUSIEVE ARBEIDSORGANISATIE

UWV Werkbedrijf arbeidsdeskundigen Boudewijn Borghuis en Alex Thomas trekken samen op met Astrid van der Feen, AD bij de gemeente Nijmegen. Net als circa 60 collega arbeidsdeskundigen van UWV heeft hij de opleiding analist inclusieve arbeidsorganisaties gehad. Met de gemeente Nijmegen zoekt hij bedrijven en instellingen die bereid zijn hun organisatie aan te passen om duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. "Ik ga op bezoek bij potentiële werkgevers, geef voorlichting en doe een analyse van met name de elementaire taken binnen het bedrijf of de instelling." Borghuis ziet het liefst dat op basis van zijn analyse en advies het functiehuis binnen een bedrijf verandert zodat er duurzame, nieuwe arbeidsplekken ontstaan. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van begeleiding/jobcoaching. "Het is de oplossing voor het geval het tot een quotumregeling komt. Bedrijven kunnen zo snel zien wat voor mogelijkheden er in de eigen organisatie zijn."



Marloes Barendrecht



Cora van Dorp

“De juiste cliënten op de juiste plek, daar wil je, en mag je geen blunders mee maken”

Je moet daarna binnen je gemeente een functie neerzetten en de meerwaarde laten zien. Cora van Dorp hierover: “Je mag er zijn, maar we moeten ons echt nog beter op de kaart zetten. Soms blijkt dat ik niet betrokken wordt bij zaken waarvan ik denk: dat is bij uitstek arbeidsdeskundig werk. Zoals het lezen van een FML of kijken naar passende arbeid. Dan is het nog niet zo vanzelfsprekend dat men zegt: ‘Hé, laten we daar Cora even voor benaderen’.” Het is volgens haar niet alleen onwetendheid, maar ook een beetje een domeinddiscussie. “Ze vinden misschien dat ze hun eigen professionaliteit geweld aan doen als ze een ander advies om advies vragen, terwijl ik denk: als je samen optrekt leidt dat tot veel betere resultaten.”

Geen blunders maken

“Gemeenten moeten wakker worden”, vindt Rosita Hieltjes. “Je kunt al heel veel voorwerk doen. Weet waar je bestand uit bestaat, haal kennis in huis en ga naar bedrijven toe. Weet wat ze zoeken. Overleg. Vertel

over de kansen en mogelijkheden. Kijk hoe de werkplekken eruitzien zodat je een goede match kan maken. De juiste cliënten op de juiste plek, daar wil je, en mag je geen blunders mee maken.” Dit alles vraagt om een proactieve, ondernemende instelling en dat betekent dat er bij veel gemeenten een cultuuromslag moet plaatsvinden. “Maanden vergaderen voordat je iets beslist? Dat gaat dus niet werken.”

Het ISWI Ulft heeft al een aantal jaren ervaring via de twee leer-werkcentra van het Intergemeentelijk Samenwerkingsverband Werk en Inkomen (ISWI). “We hebben de nodige deskundigheid in huis om mensen te begeleiden van deze centra naar regulier werk. Maar we moeten ons nu ook meer gaan specialiseren in cliënten met een beperking.” Wat vraagt dat van bedrijven? Hoe tolerant en coulant zijn we met z’n allen? Dat zijn enkele van de vragen die dan opdoemen. “We hebben ook bij ons bijvoorbeeld al iemand met een beperking in de schoonmaak werken. Je moet er dan ook rekening mee houden dat niet alles gaat zoals je gewend bent.”

LOONWAARDEBEPALING

“De Arbeidsdeskundige is specialist in loonwaardebepalingen”, stelt Cora van Dorp. “Ik maak gebruik van methodieken en combineer die met mijn vakkennis op het gebied van belasting en belastbaarheid. Als arbeidsdeskundige ben ik onafhankelijk en onpartijdig in mijn rol als professional.”





COLUMN

Hessel Betten weet er alles van. Hij is als zelfstandig arbeidsdeskundige al een aantal jaren actief om de doelgroep van de Participatiewet onder de aandacht te brengen van gemeenten en werkgevers. Hij doet dat met name via trainingen voor medewerkers die met Wajong'ers, Wsw'ers en bijstandsgerechtigden werken. "De essentie van mijn verhaal is: hoe ga je in de praktijk om met mensen met ADHD of autisme? Wat moet je wel en juist niet doen en welke soorten werk en belasting passen bij deze mensen?" De training moet leiden tot begrip voor de beperkingen. "De cliënten kunnen zich daardoor ontwikkelen binnen reguliere settingen en presteren in veel gevallen beter dan door de SW-organisatie voor mogelijk werd gehouden." Hessel noemt het bedrijf Donkergroen uit Sneek als mooi praktijkvoorbeeld. "Zij zijn al heel ver gevorderd met de integratie van mensen uit de SW en groepen uit de bijstand."

Goede selectie

Voorwaarden zijn volgens hem een goede selectie van mensen door de 'toeleveranciers', een werkgever die open voor deze mensen staat, en een goede training van de reguliere medewerkers. Bij die selectie is arbeidsdeskundige expertise noodzakelijk. "Bijstand, WAO'er of Wajong'er: het gaat er in de kern om dat je een mens goed kan inschatten en zijn gebruiksaanwijzing weet en dat je vervolgens op grond van je kennis beoordeelt of een bepaalde werksituatie passend is of niet. De mogelijkheden zijn er, maar de gemeenten moeten wel over de juiste mensen beschikken. Als die kennis ontbeert, dan worden mensen niet goed ingeschat en komen ze op totaal verkeerde plekken terecht. Dat is wel een beetje mijn angst. Maar als je alles op de juiste manier aanpakt en begeleidt, kan de Participatiewet best een succes worden."

Missie

Voordat ik begon als zelfstandig consultant, nu alweer zo'n dertien jaar geleden, was ik adjunct-directeur bij NYFER, het onderzoeksbureau dat zich onder meer focust op arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Vanuit die functie kwam ik veel over de vloer bij het ministerie en bij gemeenten. In de jaren daarna ontwikkelde ik met mijn nieuwe bureau in het kader van SUWI voor vele gemeenten een visie op klantmanagement en in het verlengde daarvan hebben we ook veel klantmanagers getraind.

Op enig moment werd ik benaderd met de vraag of ik voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen wilde worden. Ik kende die beroepsgroep nog helemaal niet. Maar al snel was ik verrast door de toegevoegde waarde van het arbeidsdeskundige vak ten opzichte van het klantmanagement. Ik zag meteen hoe die twee elkaar enorm goed aanvullen. Alleen dat inzicht al, maakte dat ik meteen wilde instappen. Mijn persoonlijke missie: het vak van arbeidsdeskundige bekend maken bij gemeenten.

Inmiddels zijn we acht jaar verder en is de wereld veranderd. We staan aan de vooravond van de invoering van de Participatiewet. En dat brengt voor gemeenten veel veranderingen met zich. Er komt veel op hun bordje te liggen, want niet alleen de Participatiewet zorgt voor meer werk, ook de Jeugdzorg en delen van de AWBZ worden aan gemeenten toevertrouwd. Veel werk, maar ook veel kansen. Want voor het eerst krijgt één partij – de gemeente – zeggenschap over praktisch het hele sociale domein. Deze ontschotting kan tot veel moois leiden. Zeker als gemeenten daarbij ook arbeidsdeskundige expertise inschakelen.

Gelukkig zie ik dat steeds meer gemeenten dat doen. Via UWV, of vrij gevestigde arbeidsdeskundigen, of door een arbeidsdeskundige in dienst te nemen. Maar het is nog niet genoeg. Mijn persoonlijke missie toen ik aantrad als voorzitter staat nog altijd overeind: het belang en de toegevoegde waarde van het arbeidsdeskundig vak promoten. Ik nodig gemeenten daarom van harte uit om nader kennis te maken met het vak van arbeidsdeskundigen!

Monique Klompé

Voorzitter NVvA