



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.

Zeven aanbevelingen voor een duurzame Participatiewet

*Nederland heeft iedereen die kan werken nodig. Duurzame inzetbaarheid wordt steeds belangrijker in verband met vergrijzing en ontgroening. Het streven van het kabinet is dan ook om alle mensen, jong en oud, in Nederland geboren of van ver komend, met en zonder beperking, als volwaardig burger te laten participeren. Bij voorkeur regulier, maar als dat nog een brug te ver is, door op een andere manier te participeren in de samenleving. De arbeidsdeskundige beroepsgroep onderschrijft deze visie en doet zeven aanbevelingen in het kader van een **duurzame** Participatiewet.*

1. Stimuleer en faciliteer 'duurzame arbeidsorganisaties' in de regio
2. Faciliteer werkgevers bij het geschikt maken van werk en het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking
3. Stel objectiveerbare en toetsbare criteria vast voor toelating tot het quotum arbeidsgehandicapten
4. Waarborg de toegang tot individuele re-integratie-instrumenten
5. Waarborg een *onafhankelijk* oordeel over loonwaarde
6. Kijk over de beleidsterreinen heen bij het in kaart brengen van de cliënt
7. Decentraal waar het kan en centraal waar het moet

1. Stimuleer en faciliteer 'duurzame arbeidsorganisaties' in de regio

Prikkel de werkgever niet alleen om werkprocessen geschikt te maken voor mensen met een arbeidshandicap, maar ondersteun hem hier ook bij. De werkgever moet toegang hebben tot expertise om maatschappelijk verantwoord te kunnen ondernemen. In het verleden is gebleken dat werkgevers met succes gebruik maakten van de Wajongvouchers. Dit gaf een extra impuls aan de re-integratie van Wajong'ers.

Werkgevers zouden de mobiliteitsbonus ook preventief in moeten kunnen zetten, zodat zij preventieve maatregelen kunnen nemen bij de (her)inrichting van werk. Rekening houdend met nieuwe werknemers met een arbeidsbeperking én voor de duurzame inzetbaarheid van het eigen personeel.

2. Faciliteer werkgevers bij het geschikt maken van werk en het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking

Het streven is om zo veel mogelijk mensen te laten participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit vraagt een omschakeling in het denken van onder andere werkgevers. De vraag is dan niet meer: voldoet deze kandidaat aan het functieprofiel? Maar: welke taken kan deze potentiële werknemer uitvoeren? Waar is hij een aanwinst voor mijn organisatie? Een quotum kan de bereidheid van werkgevers vergroten, maar dit werkt alleen als werkgevers ook een goed aanbod krijgen van arbeidsgehandicapte werkzoekenden. Welke persoon op welke plek? Waar zou deze persoon, met deze gebruiksaanwijzing, kunnen werken? Met dergelijke vragen moet de werkgever op een centraal punt in de regio terecht kunnen.

Faciliteer werkgevers ook om zelf de juiste ondersteuning te organiseren, dit vermindert de aanspraak op voorzieningen. Een goed voorbeeld hiervan is Harrie© (www.ikbenharrie.nl directe ondersteuning op de werkvloer door een collega). Een ander goed voorbeeld is de methodiek aanpassing werkprocessen die arbeidsdeskundigen en wetenschappers in het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) hebben ontwikkeld en die op verschillende plaatsen wordt ingezet.

3. Stel objectiveerbare en toetsbare criteria vast voor toelating tot het quotum arbeidsgehandicapten

Een quotum kan de bereidheid van werkgevers vergroten om een medewerker met een arbeidsbelemmering in dienst te nemen of te houden. Het moet dan wel helder zijn wanneer iemand arbeidsgehandicapt is. Dit om oneigenlijk gebruik te voorkomen. Werknemers moeten niet ongewenst/ongewild een status toebedeeld krijgen. Vanuit het hart van het vak van arbeidsdeskundigen, namelijk een onafhankelijke weging van belasting en belastbaarheid, bieden wij onze kennis en ervaring aan politiek, werkgevers en gemeenten.

4. Waarborg de toegang tot individuele re-integratie-instrumenten

Maak landelijke regels over het toekennen van voorzieningen (zoals jobcoaching, doventolk en werkplekaanpassingen). Voor iedere werkgever en werknemer moet het helder zijn wanneer zij hier gebruik van kunnen maken. Maak hierbij waar mogelijk gebruik van bestaande protocollen en leidraden, zoals de leidraad jobcoaching. Regionale verschillen hierin, kunnen leiden tot onduidelijkheid. De uitvoering van deze regelingen ligt uiteraard bij voorkeur op regionaal niveau zodat men gebruik kan maken van de ondernemers en aanbieders in de regio.

5. Waarborg een *onafhankelijk* oordeel over loonwaarde

Bij het naar werk begeleiden van werknemers met een beperking spelen uiteenlopende belangen. Gemeenten hebben er groot belang bij om mensen weer aan het werk te krijgen en zo de uitkeringslasten terug te dringen. Werkgevers willen graag zo laag mogelijke personeelskosten. De werknemer wil een goed salaris en een passend contract. Deze belangen kunnen botsen. Daarom moet iedereen, zeker de kwetsbare groepen cliënten, kunnen rekenen op een *onafhankelijk* oordeel over de mogelijkheden tot arbeid in relatie tot structurele functionele beperkingen en op een onafhankelijk advies over de loonwaarde. Op de korte termijn lijkt het misschien zinvol om werknemers tegen een lage loonwaarde te plaatsen, dit zorgt immers voor snellere plaatsing. Op de lange termijn zal dit echter averechts werken. De afstand tot regulier werk blijft onnodig groot en er wordt een te groot beroep gedaan op gemeenschapsgeld. Arbeidsdeskundigen zijn specialist in loonwaardebepalingen. Zij maken gebruik van methodieken en combineren die met hun vakkennis op het gebied van belasting en belastbaarheid (ontwikkeld door AKC). De arbeidsdeskundige is onafhankelijk en onpartijdig in zijn rol en staat daarmee voor een solide, professionele basis voor het vaststellen van de loonwaarde. De arbeidsdeskundige kan ook adviseren over in te zetten voorzieningen, zoals aangepast meubilair of apparatuur. Een effectieve voorziening kan ook bestaan uit persoonlijke ondersteuning (jobcoaching). Zowel gemeente, werkgever als cliënt profiteren van voorzieningen die leiden tot een passende, duurzame werkplek.

6. Kijk over de beleidsterreinen heen bij het in kaart brengen van de cliënt

Bij duurzame inzetbaarheid draait het niet alleen om de arbeidsmarkt. Ook een goede toegang tot de arbeidsmarkt en het onderwijs moeten gewaarborgd blijven. Met name bij de doelgroep van jonggehandicapten is het van groot belang dat reeds opgedane kennis en ervaring niet verloren gaat. Samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en werkgevers is van essentieel om een soepele doorstroom van onderwijs naar werk te waarborgen.

De cliënten die ondersteuning en begeleiding krijgen vanuit de Participatiewet hebben vaak ook ondersteuning op andere terreinen. Veel ondersteuning is ondergebracht in de prestatievelden van de Wmo. Centrale aansturing op dossierniveau zorgt voor een efficiënte inzet van middelen en vooral een integrale aanpak waarbij de cliënt gebaat is. Onze kennis en ervaring vanuit het project 'MMMensen met mogelijkheden' met acht beroepsgroepen (interdisciplinaire samenwerking) bieden wij graag aan gemeenten.

7. Decentraal waar het kan en centraal waar het moet

Door een decentrale aanpak kunnen gemeenten hun eigen netwerk benutten en keuzes maken die passen bij de regionale problematiek. Hierdoor is maatwerk mogelijk.

Als het echter gaat om de toegang tot voorzieningen en instrumenten is landelijk beleid wenselijk. Waar men ook woont of werkt: iedereen moet onder dezelfde voorwaarden toegang hebben tot voorzieningen. Dit biedt helderheid naar werkgevers en de cliënt.

Tot slot. Een goede voorbereiding op de invoering van de participatiewet vergroot de kans op succesvolle, duurzame arbeidsparticipatie.