



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Hoe krijgen we Nederland aan de slag?

Zes handreikingen aan de Minister en Staatssecretaris SZW voor duurzame inzetbaarheid

De regering roept sociale partners op om afspraken te maken over duurzame inzetbaarheid. Bedrijven zoeken oplossingen om medewerkers langer, gelukkiger en productiever te laten werken. Nut en noodzaak zijn onomstreden: we hebben iedereen die kán werken de komende decennia hard nodig. De beroepsbevolking vergrijsst en mensen leven steeds langer. De druk op de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt wordt te groot. Daarom moeten mensen langer werken. En worden mensen die nu aan de kant staan (weer) inzetbaar. Arbeidsdeskundigen kunnen ervoor zorgen dat mensen aan het werk gaan en aan het werk blijven. Hun oproep: benut arbeidsdeskundige expertise. Inzicht in belasting en belastbaarheid is cruciaal voor duurzame inzetbaarheid.

1. Leer van succesfactoren uit het verleden

In de afgelopen tientallen jaren is er veel gesleuteld aan de sociale zekerheid. Er is grote voortgang geboekt. Zo is het ziekteverzuim de afgelopen decennia flink gedaald en is de instroom in de WIA beperkt. Dit komt met name doordat verantwoordelijkheden opnieuw zijn verdeeld. De verantwoordelijkheid voor verzuim ligt tegenwoordig bij degenen om wie het gaat: werkgever, werknemer en potentieel werkende. Dit heeft geleid tot een constructievere houding en meer daadkracht. Ook al heeft iemand (tijdelijke) arbeidshandicaps, de uitdaging is nu: wat kan iemand nog wél doen? Niet alle ingrepen hadden het gewenste effect. Met het opnieuw inrichten van de instituties (van uvi naar UWV, van CWI naar UWV Werkbedrijf) is kennis verloren gegaan. De lessen: geef mensen zoveel mogelijk zelf verantwoordelijkheid en faciliteer hen hier vervolgens in. Maak gebruik van bewezen effectieve kennis.

2. Maak mensen weerbaar

Omdat de belastbaarheid per individu verschilt - en omdat steeds meer mensen ZZP'er zijn of volgens flexibele contracten werken - is het zaak om juist individuele mensen te ondersteunen bij het bewaken van hun inzetbaarheid. Als mensen de plicht hebben om te participeren, moeten ze ook de middelen hebben om dit voor zichzelf optimaal vorm te geven. De NVVA ontwikkelt momenteel een **WerkScan** waarmee mensen zichzelf minimaal elke vijf jaar een spiegel kunnen voorhouden. Hoe sta ik in mijn werk, hoe staat het mijn belastbaarheid? Is het wellicht tijd om na te denken over nieuwe taken, een andere functie of zelfs een heel andere loopbaan? We kunnen arbeidsongeschiktheid en verzuim voorkomen door iedereen die wil, kan en moet werken elke vijf jaar een Werkscan aan te bieden. Zo faciliteren we mensen om ook voor de langere termijn te reflecteren op hun eigen belastbaarheid en inzetbaarheid.

3. Kies voor integrale indicatiestelling

Wie onverhoopt in de sociale zekerheid komt, krijgt te maken met versnipperde dienstverlening. Meerdere loketten en financieringsstromen, meerdere professionele 'bemoeials'. Arbeidsdeskundigen kunnen een integrale indicatiestelling verzorgen. Ze kunnen ook de regie voeren bij re-integratie, want arbeidsdeskundigen kijken naar heel de persoon. Wat is de loonwaarde, wat zijn reële mogelijkheden richting werk? Maar ook: welke factoren belemmeren of versterken participatie en re-integratie? Welke voorzieningen heeft iemand nodig? Anno 2011 is de integrale aanpak in de private sector al volledig ingeburgerd. Bij verzekeraars reiken arbeidsdeskundigen cliënten totaaloplossingen aan. Krijgt een ondernemer een arbeidsongeval, dan bekijkt de arbeidsdeskundige niet alleen op wat deze persoon

aan beperkingen heeft en nog kan, maar ook welk oplossingen er in zijn bedrijf voorhanden zijn. In alle gevallen staat de psychische, fysieke, mentale, sociale en economische gesteldheid van de verzekerde centraal. Versterk die integrale indicatiestelling in het publieke domein.

4. Maak werk geschikt voor mensen

Bedrijven kunnen veel winst boeken door te zorgen voor een maximale doorlooptijd in bepaalde functies en door meer variatie in het werk aan te brengen. Arbeidsdeskundigen kunnen hier via functieanalyse en taakdifferentiatie in ondersteunen. Door lichte en zware taken meer te 'mixen' is een nieuwe arbeidsdeling mogelijk die recht doet aan de belastbaarheid van individuele mensen en groepen mensen. Deze aanpak heeft meerdere gunstige effecten. De uitval van werknemers daalt omdat overbelasting wordt voorkomen. Tegelijkertijd komt er passend, duurzaam werk beschikbaar voor mensen die nu nog langs de kant staan. Zoals 55-plussers en Wajongers.

5. Blijf maatwerk leveren voor doelgroepen

a) 55-plussers

Er is in Nederland veel discussie over verhoging van de pensioenleeftijd. Als we echt willen dat mensen langer doorwerken, zullen we eerst moeten zorgen dat 55-plussers in veel grotere getallen überhaupt aan het werk blijven. De arbeidsparticipatie van 55-plussers is zeer laag. Slagen we hierin, dan verdwijnt bij veel mensen wellicht ook de koudwatervrees om na hun 65^e te werken. Uit recent onderzoek blijkt dat steeds meer mensen wel willen werken na hun 65^e, maar dat ze denken dat zij daar mettertijd niet toe in staat zijn. Arbeidsdeskundigen kunnen en willen een grote rol spelen in het creëren van gezond en duurzaam werk voor oudere werknemers. Bijvoorbeeld door bedrijven te adviseren hoe ze werk geschikt kunnen maken voor ouderen, hoe ze met een aangepaste taakverdeling kunnen inspelen op de veranderende belastbaarheid van ouderen. Ook is ondersteuning gewenst over nieuwe loopbaanpaden bij oudere medewerkers en moeten er afspraken komen over (mogelijke) demotie.

b) Wajongers

De regering is van plan de Wet Werk en Bijstand, de Wajong en de WSW samen te voegen in één Participatiewet. Dit biedt mogelijkheden voor een integrale aanpak, betere regie en betere toegang tot werkgevers. Maar het kan ook de begeleiding van Wajongers in gevaar brengen. Deze doelgroep vraagt om een specifieke aanpak. Met als belangrijk onderdeel zorgvuldige loonwaardebepaling - arbeidsdeskundige expertise is hierbij onmisbaar. Arbeidsdeskundige expertise moet daarom hoe dan ook worden ingevlochten in de gekozen aanpak. Gebeurt dit niet, dan lopen we het gevaar dat Wajongers een vergeten groep worden, omdat de expertise en de middelen ontbreken om hen inzetbaar te krijgen en te houden.

6. Samenvattend: Benut arbeidsdeskundige expertise

Arbeidsdeskundigen hebben inzicht in belasting en belastbaarheid - een van de sleutels voor duurzame inzetbaarheid. Ze kunnen als geen ander beoordelen welke belasting individuele mensen nu en later aankunnen. Op individueel niveau, op mesoniveau, op macroniveau. Als werkende mensen, bedrijven en branches weten wat mensen nu en later aankunnen, kunnen er preventief loopbaanwissels worden genomen, kunnen taken worden herverdeeld, kunnen zelfs nieuwe functies worden gecreëerd. Arbeidsdeskundigen kunnen voorkomen dat mensen overbelast raken. Jongere mensen in het spitsuur van hun leven, maar ook ouderen die langer willen doorwerken. Doordat arbeidsdeskundigen met een brede blik naar mensen kijken (hoe is iemands mentale, fysieke en sociale conditie?) kunnen ze eventuele disbalans ook herstellen. Kunnen ze mensen die nu aan de kant staan, óók mensen met arbeidshandicaps, nieuwe kansen aanreiken om (weer) aan de slag te gaan.

Voor meer informatie: www.arbeidsdeskundigen.nl. Arbeidsdeskundigen zijn specialisten in mens, werk en inkomen in het publieke en private speelveld. Kennis en kunde van arbeidsdeskundigen zijn gezekeerd in certificering en registratie.