



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

## **Simpel switchen, maar wel zorgvuldig en duurzaam**

### **Beter switchen door inzet van arbeidsdeskundigheid: de hoofdpunten**

- Meer en betere inzet van arbeidsdeskundigheid vergroot de kans op een goede en passende plaatsing voor mensen met een beperking, zowel bij aanvang van hun werkzame leven als bij stappen naar ander werk.
- Arbeidsdeskundige expertise komt het best tot zijn recht binnen het netwerk van indicerende en uitvoerende professionals rond een cliënt.
- Plaatsen is goed, duurzaam plaatsen is beter.

### **Simpel switchen**

Staatssecretaris Tamara van Ark stuurde in december 2018 haar brief over simpel switchen naar de Tweede Kamer. De NVvA vindt dit een goed en belangrijk initiatief en deelt graag haar mening hierover. Staatssecretaris Van Ark wil het voor mensen met een arbeidsbeperking makkelijker maken om daadwerkelijk stappen te zetten in hun carrière, van dagbesteding, beschut werk, een garantiebaan in het kader van de banenafpraak naar regulier werk. Of terug, als de omstandigheden dat vereisen. Makkelijk en simpel switchen dus.

Dat is een uitstekend initiatief, en het is ook echt nodig, zo ervaren vele arbeidsdeskundigen dagelijks in hun beroepspraktijk. De huidige regelgeving en de manier waarop die wordt uitgevoerd werpt onnodige belemmeringen op voor mensen met een beperking om zich optimaal en op een duurzame manier te ontwikkelen.

De analyse van de staatssecretaris is helder, en die onderschrijven we. Het is nodig dat ook mensen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, om wat voor reden dan ook, zich optimaal kunnen ontwikkelen in hun werk en waar mogelijk een stap omhoog zetten. Of een stapje terug, als dat nodig is. Zodat het werk wat ze doen goed past bij hun mogelijkheden en beperkingen. En zonder dat ze daarbij worden belemmerd door regelgeving en uitvoering. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt gaat het dan vooral om meer mobiliteit tussen arbeidsmatige dagbesteding, beschut werk, een 'afpraakbaan' en regulier werk (al dan niet met loonkostensubsidie).

### **Simpel, maar wel zorgvuldig**

Belasting en belastbaarheid zijn dé twee centrale begrippen als het gaat om switchen naar ander, beter passend werk. Welke belasting levert dat werk op, en hoe past dat bij de belastbaarheid van de betreffende persoon? Het vaststellen van belasting en belastbaarheid is bij uitstek de expertise van een arbeidsdeskundige. Deze expertise is onmisbaar als het gaat om simpel switchen. Want simpel is goed, maar het moet ook zorgvuldig. Daarom is het belangrijk dat een arbeidsdeskundige wordt betrokken als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk gaat. En al evenzeer als de persoon vervolgens stappen maakt tussen arbeidsmatige dagbesteding, een beschutte werkplek, een garantiebaan of regulier werk.

Een arbeidsdeskundige is daarmee onmisbaar in het begeleidingsteam rond een cliënt, en heeft daarin een eigen rol. Als professionals beoordelen arbeidsdeskundigen de situatie objectief en zonder emotie, maar wel met oog voor de specifieke omstandigheden. Een arbeidsdeskundige is geen medicus, maar kan wel medische informatie (uit de FML, de functionele mogelijkhedenlijst)

interpreteren en vertalen naar de juiste werkplek en -omstandigheden voor iemand.

### **Schakel de arbeidsdeskundige eerder in**

In de huidige praktijk wordt het arbeidsvermogen van een persoon en de vereisten aan een werkplek lang niet altijd goed getoetst. De theorie is anders dan de praktijk. Zo wordt er bij de aanmelding voor beschut werk meestal slechts een administratieve beoordeling gemaakt. Arbeidsdeskundigen zijn weinig betrokken bij de intake, zeker waar het gaat om de Participatiewet. Meestal komt de arbeidsdeskundige pas in beeld als er problemen in of rond het werk ontstaan. Door een vroegere inzet kunnen die problemen veelal worden voorkomen.

Moet er dan bij elke cliënt die naar werk wordt begeleid een arbeidsdeskundig oordeel zijn? Nee, dat is niet altijd nodig. Maar wel bij cliënten die grote en/of meerdere beperkingen hebben van fysieke, psychische, cognitieve of sociale aard. Juist dan is arbeidsdeskundige expertise van wezenlijk belang. Niet alleen via een arbeidsdeskundig rapport, maar ook via direct contact met de betreffende cliënt. Want het gaat altijd om maatwerk.

Daarom is het belangrijk dat arbeidsdeskundigen deel uitmaken van het netwerk van de uitvoerende en indicerende partijen rond een cliënt, zodat ieders deskundigheid optimaal kan bijdragen aan een goede werkplek. Een arbeidsdeskundige is geen coach van de werkzoekende of werkende en hoeft dus zeker niet voortdurend en bij alle stappen betrokken te zijn, maar wel op de momenten waar het om gaat: bij het vinden van het juiste werk, qua belasting en belastbaarheid, en bij mogelijke stappen van het ene naar het andere werk.

Dus: betrek de arbeidsdeskundige daar waar het echt nodig is! Doe dat tijdig. In de huidige praktijk gebeurt het regelmatig dat er al concrete stappen richting werk worden gezet voordat een arbeidsdeskundige wordt geraadpleegd. Dat is eigenlijk te laat.

### **Jeroen**

Kandidaat Jeroen werd door de gemeente aangemeld voor een arbeidsvoorbereidingstraject. Hij had meerdere teleurstellingen opgelopen op de reguliere arbeidsmarkt en er was onduidelijkheid over zijn inzetbaarheid en mogelijkheden. Door de inzet van de arbeidsdeskundige bij de intake is Jeroens belastbaarheid goed in beeld gebracht, alsmede de aanpassingen die nodig waren in de begeleiding en de werkomstandigheden. De uit te voeren taken zijn met behulp van de arbeidsdeskundige in kleinere deeltaken opgeknipt. Taken en verantwoordelijkheden worden bovendien volgens een schema opgebouwd en uitgebreid.

De regie van het traject en de coaching is in handen van de jobcoach en is maatwerk. Jeroen is doorgestroomd, oftewel geswitcht, naar de participatiewet en inmiddels ruim een jaar werkzaam bij een reguliere inlener in een detacheringsconstructie. Volgend doel is uitstroom naar regulier werk bij de inlener.

### **Ontwikkelen van arbeidsvermogen**

Het gaat bovendien niet alleen om het arbeidsvermogen op het moment van plaatsing, maar ook om het te ontwikkelen arbeidsvermogen. Dit is essentieel als we willen dat mensen zich beter kunnen ontwikkelen. Dus op elk moment dat mensen een stap maken in de keten van arbeidsmatige dagbesteding, beschut werk, garantiebaan en regulier werk, zou een arbeidsdeskundige betrokken moeten zijn.

Dat gebeurt bijvoorbeeld in de gemeente Heemskerk. PM voorbeeld

Wezenlijk is om als begeleiders met elkaar in contact te zijn en blijven. De klantmanagers, casemanagers, accountmanagers, jobcoaches, etc. hebben het beste zicht op hoe het gaat met een werknemer in zijn of haar baan. De arbeidsdeskundige dient op de achtergrond aanwezig te blijven en deel uit te (blijven) maken van het netwerk van begeleiders. Zodra er iets verkeerd dreigt te gaan, kan een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld. Dat vereist ook dat er goed contact wordt onderhouden met de werkgever en wordt gemonitord hoe het de nieuwe werknemer vergaat.

### **Duurzame plaatsingen**

Arbeidsdeskundigen kunnen hun collega-professionals, zoals klantmanagers, werkcoaches, trajectbegeleiders etc., helpen bij het duurzaam maken van plaatsingen. Momenteel zijn lang niet altijd arbeidsdeskundigen betrokken bij de beoordeling welk werk geschikt is voor een persoon en onder welke omstandigheden. Dat vergroot het risico op niet passende plaatsingen. In de ideale situatie is een arbeidsdeskundige aan het begin van het proces, zowel bij de analyse van de persoon als van de werksituatie, betrokken. Het gaat niet alleen om de belasting die een kandidaat aankan, maar zeker ook om de belasting die een specifieke werkplek met zich meebrengt. Die twee dingen, persoon en werkplek, kunnen niet los van elkaar worden gezien, het gaat om de combinatie van belastbaarheid en belasting.

In september 2018 publiceerde de Inspectie SZW het behartenswaardige rapport: *Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk*. Wij citeren de Hoofdboodschap:

“De focus in de dienstverlening van UWV en gemeenten ligt meer op het aan het werk helpen dan het aan het werk houden van jongeren met een arbeidsbeperking. De uitvoerende medewerkers zijn zonder uitzondering gedreven om een passende werkplek te vinden voor de jongeren. Alleen is bij het plaatsen van de jongeren - vooral bij gemeenten - niet altijd aandacht voor alle voorwaarden voor een duurzame plaatsing, zoals een passende functie en werkplek.”

### **Simpel switchen: voorwaarden voor succes**

Om simpel switchen ook echt te realiseren dienen volgens arbeidsdeskundigen aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:

- Het is wenselijk om één set voorzieningen is, onafhankelijk van uitkeringstype of woonplaats van de cliënt. Momenteel is er wat dat betreft verschil tussen cliënten van UWV en gemeenten, en ook tussen cliënten van verschillende gemeenten. Arbeidsdeskundigheid zou deel uit moeten maken van dat voorzieningenpakket.
- Om bepaalde voorzieningen toe te mogen passen, dient de persoon in het doelgroepregister te staan. Maar er zijn ook veel mensen met arbeidsbeperkingen die een dusdanig verdienvermogen hebben dat zij niet in het doelgroepregister terecht komen. De professional dient te kunnen beslissen welke voorzieningen worden ingezet, op basis van wat nodig is voor een specifieke klant.
- Bij de intake van een cliënt met meerdere of ernstige beperkingen op fysiek, psychisch, cognitief en/of sociaal vlak is een arbeidsdeskundig rapport wenselijk. Evenzeer is een arbeidsdeskundige beoordeling van een werksituatie aan te bevelen, voordat iemand daadwerkelijk op een werkplek wordt geplaatst.
- Er is een verschil tussen de betrokkenheid van arbeidsdeskundigen bij UWV en bij gemeenten. Arbeidsdeskundigen spelen nog een te kleine rol in de uitvoering van de participatiewet.



Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen

### **Samen werken aan duurzaam werk**

Het doel dat alle professionals rond een cliënt met beperkingen delen is niet alleen plaatsen in een baan, maar een duurzame plaatsing op een passende werkplek. Dat is bij uitstek het terrein van arbeidsdeskundigen. Zoals ook de Inspectie SZW constateerde, lukt het andere professionals, hoe gedreven en betrokken ook, niet altijd de nodige aandacht te schenken aan de voorwaarden voor een duurzame plaatsing. Een verkeerde plaatsing is verlies op vele fronten. Weggegooid geld bij re-integratie. Verminderd vertrouwen bij de werkgever. En een negatieve ervaring voor de werkzoekende, die kan bijdragen aan (verdere) beschadiging en een grotere in plaats van een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt.