



vragen aan... Monique Klompé

voorzitter van de Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen (NVvA)

over het nut van arbeidsdeskundig- heid voor gemeenten

1 Wat hebben gemeenten aan arbeidsdeskundigen?

“Nu al hebben gemeenten veel cliënten met fysieke of psychische beperkingen in hun bestanden en straks met de Participatiewet zal hun aandeel alleen maar groeien, onder meer door de jonggehandicapten met arbeidsvermogen en de afsluiting van de SW. Maar arbeidsbeperkingen worden niet weggenomen door nieuwe wetgeving. Een arbeidsdeskundige kan

gegeven de beperking vaststellen wat de participatiemogelijkheden zijn, inclusief het bepalen van de kortste weg naar werk en de loonwaarde of de resterende verdien capaciteit.”

2 Wat maakt de arbeidsdeskundige benadering uniek?

“Arbeidsbeperkingen worden veroorzaakt door een fysieke of mentale handicap of (chronische) ziekte maar bij werk gaat het om de arbeidsmogelijkheden, niet om de medische obstakels. Door de afweging van belasting en belastbaarheid kunnen die arbeidsmogelijkheden worden gevonden. Met aanpassing van het werk worden mogelijke knelpunten weggenomen en uitval voorkomen. De focus is dus de mogelijkheid om arbeid te verrichten gegeven de persoon met zijn of haar specifieke beperkingen, en de voorwaarden aangeven om deze mogelijkheid ten volle te benutten.”

3 Gaat het niet vooral om het vinden van banen?

“Aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking is veel meer dan het verzamelen van vacatures en het opbouwen van een goed netwerk met werkgevers. Dat is natuurlijk ook nodig, maar niet voldoende. Met gerichte ondersteuning kunnen veel mensen met een arbeidsbeperking toch aan de slag. Maar om dat te kunnen doen is een goed beeld nodig van wat iemand met een beperking aan kan en hoe werk geschikt gemaakt kan worden. Het gaat om werk dat past bij iemands krachten en bekwaamheden.”

4 In hoeverre is jullie kennis onderbouwd?

“Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum, een initiatief van NVvA en UWV, doet onderzoek, ontwikkelt en toetst methodie-

ken en legt de arbeidsdeskundige expertise vast zodat het voor de gehele beroepsgroep beschikbaar is. Arbeidsdeskundigen werken dus met een beproefd en evidence based instrumentarium. Ik nodig iedereen uit om eens te kijken naar de publicaties op www.arbeidsdeskundigen.nl. Een goed voorbeeld is de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Deze methodiek geeft werkzoekenden inzicht in de factoren die van invloed zijn op hun werkgedrag en werkvermogen en zet aan tot zelfregie. Nuttig voor arbeidsdeskundigen, maar zeker ook voor klantmanagers.”

5 Hoe komen gemeenten en arbeidsdeskundigen dichter bij elkaar?

“Wij stellen onze expertise en ervaring graag ter beschikking aan gemeenten. Arbeidsdeskundigen vormen een solide en goed georganiseerde beroepsgroep, met een geschiedenis van meer dan honderd jaar. Het is een gecertificeerd beroep dat eisen stelt aan de beoefenaren wat betreft opleiding en bijscholing. De Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) bewaakt en bevordert de kwaliteit van het gedrag van arbeidsdeskundigen en de overgrote meerderheid van de 3000 arbeidsdeskundigen in Nederland is lid van de beroepsvereniging NVvA. Meer en meer gemeenten schakelen arbeidsdeskundigen in en we zien ook dat in toenemende mate klantmanagers een opleiding tot arbeidsdeskundige volgen. Dat zijn goede ontwikkelingen, want samenwerking bij activering en participatie loont. Dat bewijst onder meer het project MensenMetMogelijkheden, waarin klantmanagers, arbeidsdeskundigen en andere beroepsgroepen samenwerken rond de cliënt en de werkgever.” *