

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. Minister W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum Nijkerk, 14 maart 2018
Referentie 1056/902C180314lr
Betreft **Meer arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten en duurzame inzetbaarheid werkenden**

Geachte minister,

1. Inleiding

De nieuwe regering stelt in het regeerakkoord het volgende: “We staan er economisch goed voor. Maar wie inzoomt, ziet dat te veel mensen daar nog niet van meeprofiteren. De realiteit is dat de arbeidsmarkt knelt voor werkgevers én werknemers...Dit akkoord bevat maatregelen vanuit de verantwoordelijkheid van het kabinet om een nieuwe balans aan te brengen op de arbeidsmarkt. De economie vraagt om een nieuw evenwicht tussen zekerheid en kansen. ...”
“Maatregelen zijn noodzakelijk in het kader van:

- Werk moet lonen
- Werkgeverschap moet aantrekkelijk zijn- balans op de arbeidsmarkt”.

De 3000 arbeidsdeskundigen verenigd in de NVvA beoordelen en begeleiden zo'n 100.000 mensen op jaarbasis van arbeidsongeschikt naar werk of het duurzaam geschikt houden van mensen voor werk. ⁱ. Duurzame inzetbaarheid van mensen, verzuim en voorkomen van verzuim, van arbeidsongeschikt naar arbeidsgeschikt en het passend maken van werk staan dagelijks op onze agenda. Wij komen in onze spreekkamer en op de werkvloer elke dag de gevolgen tegen van het “Haagse” beleid. Wij geven de politiek dus graag vanuit onze praktijk feedback.

mens



werk 

 inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

2. Onze visie op de arbeidsmarkt

Vanuit het idee van de participatiesamenleving en met het oog op de toekomst is het gewenst dat iedereen meedoet op de arbeidsmarkt. Ontwikkelingen zoals vergrijzing en ontgroening, flexibilisering, robotisering en versobering van de sociale zekerheid zullen de komende jaren de arbeidsmarkt beïnvloeden. Ook van arbeidsbeperkten wordt verwacht dat zij zoveel als mogelijk werken en van werkgevers dat zij hen de mogelijkheid daartoe bieden. Werken is gezond: het zorgt voor inkomen, sociale contacten, ontplooiingsmogelijkheden, structuur, identiteit, zelfrespect en zelfrealisatie. Hierdoor kan werk dienen als medicijn: mensen gaan beter functioneren in de maatschappij. Arbeidsdeskundigen hebben inzicht in belasting en belastbaarheid - één van de sleutels voor duurzame inzetbaarheid en participatie. Ze kunnen als geen ander beoordelen welke belasting individuele mensen nu en later aankunnen: op individueel, meso- en macroniveau.

Als werkenden en organisaties weten wat mensen nu en later aankunnen, kunnen er preventief loopbaanwissels worden genomen, kunnen taken worden herverdeeld en kunnen nieuwe functies worden gecreëerd. Arbeidsdeskundigen kunnen helpen voorkomen dat mensen overbelast raken. Jongere mensen in het spitsuur van hun leven, maar ook ouderen die langer willen doorwerken. Arbeidsdeskundigen kijken met een brede blik naar mensen (hoe is iemands mentale, fysieke en sociale conditie?); hierdoor kunnen ze eventuele disbalans ook helpen herstellen. En ze kunnen mensen die nu aan de kant staan, óók arbeidsbeperkten, nieuwe kansen aanreiken om (weer) aan de slag te gaan

Om de arbeidsparticipatie te vergroten zien wij mogelijkheden in:

- Betere participatie door het bevorderen van arbeidsgeschikt zijn van mensen;
- Meer passende arbeid door het geschikt maken van werk;
- Verbeteren van de dienstverlening door verdere professionalisering arbeidsdeskundigen.

Hieronder zullen we ingaan op het regeerakkoord en de gevolgen daarvan. We zullen daarbij waar mogelijk voorstellen voor verbetering of aanpassingen van de randvoorwaarden voor de uitvoering doen. We hebben eerder adviezen gegeven in het kader van de IBO Werkgroep Arbeidsongeschiktheid en verwijzen naar deze adviezen in de bijlage.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

3 Regeerakkoord en gevolgen

3.1 Werk moet lonen en duurzame inzetbaarheid

Uit regeerakkoord

Het zou goed zijn als werkgevers en werknemers ook afspraken maken over de modernisering van cao's; ruimte voor maatwerk, keuzevrijheid in de verdeling tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, en meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Reactie NVvA

Wij gaan voor duurzaam passend werk voor iedereen; voor mensen die aan het werk zijn en dat moeten blijven en voor mensen die geen (duurzaam) werk hebben, arbeidsongeschikt zijn en ook willen en/of moeten werken. Een economische stimulans onderschrijven wij. De kosten gaan hier ook voor de baten uit. Een investering op preventie betaalt zich later uit. Voor alle mensen, in regulier en gesubsidieerd werk, moet er ook een economische stimulans zijn om werkzaam te zijn.

3.1.1 Duurzame inzetbaarheid voor werkenden

Mensen die werken zouden dat duurzaam moeten doen om op een gezonde en gelukkige manier hun pensioen te halen. Daar zijn werkgevers bij gebaat. Iedereen die kan werken in Nederland hebben we ook hard nodig. Duurzame inzetbaarheid van werkenden is dus steeds belangrijker. Er zijn dan ook gerichte maatregelen nodig om dat te bereiken.

Arbeidsdeskundigen kunnen bijdragen aan omstandigheden waardoor werkenden langer en gelukkiger kunnen blijven werken. Vanuit het perspectief van de arbeidsdeskundige gezien betekent duurzame inzetbaarheid dat werkgevers de talenten en de levensfase van hun medewerkers in aanmerking nemen om te kijken hoe deze het meest effectief ingezet kunnen worden. In een samenspel tussen de arbeidsdeskundige, de afdeling HR en de werkende wordt dan gekeken hoe talenten benut kunnen worden voor taakgericht werken (i.t.t. functiegericht werken). Bij levensfasegericht werken kan gedacht worden aan aanpassing van de werksituatie aan de werknemer.

Arbeidsdeskundigen hebben hun visie op duurzame inzetbaarheid vastgelegd in de Werkscan (zie mijn werkscan.nl). Werkenden (en werkgevers) zouden daar standaard gebruik van moeten kunnen maken en daar ook (financieel) toe verleid worden. Als mensen bewuster omgaan met hun lange termijn werkperspectief resulteert dat in minder uitval. Zowel de overheid, verzekeraars als werkorganisaties zouden daar gezamenlijk fors op kunnen investeren en op termijn verdient dit zich dus terug.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

3.1.2. Duurzame inzetbaarheid voor kwetsbare mensen met werk

Arbeid moet voor iedereen een economische stimulans zijn, maar zeker ook voor mensen met een kwetsbaarheid en eerdere arbeidsongeschiktheid die inmiddels wel werken (handicap, gebrek, chroniciteit). Die kwetsbaarheid kan een factor zijn in het werk en kan uiteindelijk tot uitval leiden als er geen gedeelde visie en aanpak is. Kwetsbare mensen hebben in het kader van duurzaam werk maatwerk nodig. Ook zij willen zich ontwikkelen en blijven werken. We denken hierbij aan kwetsbare mensen die dienstverbanden hebben en waarbij er toch kans op uitval is als ze niet goed begeleid worden of het goede perspectief hebben. Een individueel gericht pakket maatregelen is niet alleen noodzakelijk maar zal dienen als stimulans, bevordert duurzaam werk van deze doelgroep en voorkomt dat mensen weer terugvallen in een uitkering. Wij willen daarbij nog speciaal stilstaan bij een specifieke groep aan de onderkant van de arbeidsmarkt; degenen die goedkoop arbeid leveren en kwetsbaar zijn door eenzijdig werk en gebrek aan opleiding. De mensen die eigenlijk nog niet arbeidsongeschikt zijn, maar dat wel sluimerend worden. De eerste tekenen zijn dat deze mensen veelvuldig gaan verzuimen en dat uiteindelijk langdurig doen omdat zij bijvoorbeeld bezwijken onder de productiedruk. De werkgever wil aangepast werk blijven bieden, maar het verdiende salaris en de noodzakelijke begeleiding staat niet in verhouding tot de productie.

Vroeger kon voor deze categorie werknemers een Wsw-indicatie aangevraagd worden waardoor na een positieve indicatie een regulier dienstverband omgezet werd in een sw-dienstverband. Dat kan nu niet meer, de Wsw is immers afgesloten voor nieuwe aanvragers. Voor deze personen is er geen vangnet om aan het werk te blijven anders dan uiteindelijk definitieve uitval (-35 WIA) en de bijstand. Wij pleiten ervoor dat dit soort werknemers in aanmerking kunnen komen voor een indicatie beschut werk. De arbeidsdeskundige kan beoordelen wanneer een beperking leidt tot verregaande aanpassingen en begeleiding die regulier niet te realiseren is en de werknemer in aanmerking komt voor een indicatie beschut werk. Zo voorkomen we dat dit soort werknemers toch in de uitkering terecht komt.

3.1.3 Armoedeval

Het is in Nederland nog steeds zo dat sommige mensen met een bijstandsuitkering of een andere lage uitkering beter af zijn door niet aan het werk te gaan. Door aan het werk te gaan verliezen zij namelijk allerlei aanvullende voorzieningen. Werkzoekenden uit de specifieke doelgroep 'bijstand' zullen zonder oplossing hiervoor altijd in de bijstand blijven, dan wel afhankelijk blijven van inkomstondersteuning. De motivatie binnen deze doelgroep om aan het werk te gaan (of uren uit te breiden) neemt door het verlies van aanvullende voorzieningen sterk af. Daar moet een oplossing voor komen zodat het echt lonend is om te gaan werken en zo, dat daar ook een positieve stimulans vanuit gaat.

Uit ervaring weten wij dat de jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs met name aan het werk gaan om geld te verdienen.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

3.2 Verlichting van de verplichtingen voor loondoorbetaling bij ziekte

Uit regeerakkoord

o Om te bevorderen dat het MKB weer meer personeel in (vaste) dienst durft te nemen, wordt de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) verkort van twee naar één jaar. Dit betekent een verlichting van de verplichting voor een groot deel van de Nederlandse bedrijven. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen in dat jaar gaan over naar het UWV (de ontslagbescherming van twee jaar blijft in stand). De collectieve kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers.

o Tevens wordt de periode waarvoor premiedifferentiatie geldt in de WGA, verkort van tien jaar naar vijf jaar. Daarmee wordt voor alle werkgevers de periode waarover risico wordt gelopen in het geval een van hun werknemers arbeidsongeschikt wordt, aanzienlijk beperkt. Na de periode van premiedifferentiatie wordt een collectieve, uniforme premie geheven. o In aanvulling worden enkele maatregelen die zijn voorbereid naar aanleiding van de Kamerbrief 'Oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt', doorgezet. Dat betreft een wetswijziging om onzekerheid weg te nemen over het risico op loonsanctie, enerzijds bij inzetten van re-integratie in het tweede spoor (voor werkgevers die eigenrisicodragers voor de WGA zijn) en anderzijds via de mogelijkheid om als (publiek verzekerde) werkgever een tussentijds oordeel te vragen over voorgenomen re-integratie-inspanningen.

o Aanpassing van de loondoorbetaling bij ziekte vergroot ook de kans om te werken met of na een periode van ziekte, bijvoorbeeld kanker. In aanvulling op de lopende pilots met een no-riskpolis, zet het kabinet ook in op specifieke re-integratie en het voorkomen van uitval door het vergroten van kennis bij werkgevers en artsen.

o De gevolgen van de verkorting van de loondoorbetalingsperiode en de premiedifferentiatieperiode in de WGA zullen nauwkeurig worden gevolgd. Indien de financiële last verder kan worden beperkt zonder dat dit leidt tot uitval van werknemers (en daarmee hogere WIA-instroom en verhoging van de collectieve lasten voor werkgevers), staat het kabinet open voor verdergaande aanpassingen. Voorstellen vanuit de sociale partners die ditzelfde bereiken, zal het kabinet met veel interesse vernemen. Het kabinet ziet daarbij ook ruimte voor sociale partners om de hoogte van bovenwettelijke aanvullingen in deze afweging te betrekken.

Reactie NVvA

3.2.1 Verkorting van de wachttijd voor MKB.

Alleen kleine werknemers krijgen een loondoorbetaling en re-integratieplicht van 1 jaar, hierna neemt het UWV dit over.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

Vragen die dit oproept:

- Is duidelijk of UWV het dossier overneemt of kan er vóór overname ook een sanctie volgen?
- Of kan het UWV na 2 jaar de werkgever nog een sanctie opleggen, hetgeen dan vragen oproept als UWV zelf het tweede jaar begeleid heeft.
- Voor de werknemer: wordt deze benadeeld t.o.v. zijn collega bij een grotere werkgever? Krijgt UWV voldoende middelen om de werknemer net zo intensief te begeleiden als de werkgever? Of – als dat niet gebeurt -heeft de werknemer van een grotere werkgever daardoor meer kans een andere betaalde baan te vinden voor einde wachttijd? Wat is er te doen aan de rechtsongelijkheid in deze regeling voor werknemer en werkgevers?
- Hoe kan het UWV de intensieve begeleiding door een bedrijfs- of verzekeringsarts, arbeidsdeskundige en casemanager borgen en ook in goede samenwerking en in een warme overdracht?
- Ontstaat hier in verhouding voor een (middel)grote werkgever een groter risico op sanctie omdat hij zelf 2 jaar de re-integratie vorm moet geven?

3.2.2 Eerste en tweede spoor

Hoe waarborg je de re-integratie in het eerste spoor? Is er bij niet voldoende inspanningen van de werkgever in het eerste spoor, of bij het niet meewerken aan re-integratie eerste spoor, nog steeds een loonsanctie (3^{de} jaar) mogelijk of worden dan de loonkosten in het 2^{de} jaar, waarvoor UWV de verantwoording draagt, op de werkgever verhaald? Oppassen voor rechtsongelijkheid tussen werknemers bij MKB en grotere bedrijven.

Er wordt gesproken over een wetswijziging om onzekerheid weg te nemen over het risico op loonsanctie, enerzijds bij inzetten van re-integratie in het tweede spoor (voor werkgevers die eigenrisicodragers voor de WGA zijn) en anderzijds via de mogelijkheid om als (publiek verzekerde) werkgever een tussentijds oordeel te vragen over voorgenomen re-integratie-inspanningen. De NVva gaat ervan uit dat hiermee wordt voortgeborduurd op de brief van Asscher (22-12-2016).

Deze kent de volgende passages:

Het wel of niet inzetten van een tweede spoortraject de keuze van werkgever en werknemer wordt, op basis van het advies van de bedrijfsarts, en wordt vastgelegd in een plan van aanpak. Wordt het plan van aanpak gevolgd, dan kan dit niet leiden tot een loonsanctie.

Naar onze mening is het niet alleen de bedrijfsarts die adviseert ten aanzien van het al dan niet inzetten van een traject tweede spoor maar moet hierbij ook de arbeidsdeskundige worden betrokken, immers de arbeidsdeskundige is bij uitstek de deskundige die kennis heeft van de re-integratiemogelijkheden van de werknemer, met in achtneming van alle aspecten (niet alleen de medische) op de arbeidsmarkt.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

Verder in die brief:

Eigen risicodragers WGA: Omdat de eigenrisicodragers en zijn eventuele verzekeraar voldoende prikkels hebben om, in geval van langdurige ziekte, de re-integratie te bespoedigen en instroom in de WGA te voorkomen, is de toetsende rol die UWV heeft niet nodig. Ik stel daarom voor dat UWV voor de eigenrisicodragers niet meer toetst op de re-integratieverplichtingen. Daarmee vervalt ook de mogelijkheid van UWV om een loonsanctie aan de werkgever op te leggen

Hierbij bestaat het gevaar dat deze werkgevers pas in actie komen nadat de werknemer in de WIA is ingestroomd. Bij werkgevers die geen eigen risicodragers zijn voor de WW ontstaat er immers pas dan een financiële prikkel. Die werknemers die niet in de WIA komen (<35% arbeidsongeschikt) komen dan zonder dat er iets is gedaan aan re-integratie na twee jaar ziekte op de arbeidsmarkt terecht. Een arbeidskundige, die toetst of er voldoende re-integratie-activiteiten zijn ontplooid, lijkt ons gewenst.

3.3 Meer prikkels in arbeidsongeschiktheidsregelingen richting werk

Door middel van bovenstaande maatregelen worden de verplichtingen voor werkgevers op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid verlicht. Tegelijkertijd wordt ingezet op enkele maatregelen om de kans op het vinden van een baan voor WIA-gerechtigden te vergroten en daarmee het beroep op de WIA te verminderen.

o Voor personen die in de WIA zitten, wordt het aantrekkelijker om te gaan werken. In de eerste vijf jaar na het aanvaarden van een baan, zal niet worden getoetst of het verdienvermogen van de werkhervatter is gewijzigd. Het aanvaarden van werk – ook als dit tijdelijk of in deeltijd is – leidt hierdoor niet tot onzekerheid over het mogelijke verlies van het recht op de uitkering (in geval van baanverlies). Dit verlaagt de drempel voor werkhervatting.

o Voor personen die in de toekomst instromen in de WIA, zal scherper gekeken worden naar geschikt werk bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid (het schattingsbesluit). De eis dat er drie functies te vinden moeten zijn die de persoon in kwestie zou kunnen vervullen en dat elk van deze drie met ten minste drie (9 in totaal) vertegenwoordigd is, wordt anders ingevuld. In de toekomst 25 moeten er nog steeds negen arbeidsplaatsen te vinden zijn, maar ongeacht de verdeling over aantallen functies. Hierdoor zullen minder mensen volledig arbeidsongeschikt worden verklaard.

o Tevens wordt een inconsistentie in de Ziektewet (Zw) hersteld, die voortkomt uit samenloop in regelgeving tussen de Zw en de Werkloosheidwet (WW). In de WW is geen sprake van recht op arbeidskorting en Inkomensafhankelijke Combinatiekorting (IACK), terwijl hier in de Zw wel sprake van is. Het resultaat hiervan is dat WW-ers een substantiële stijging van hun maandelijkse inkomen ervaren als zij zich ziek melden en andersom dat Zw-uitkeringsgerechtigden zonder werkgever een substantiële inkomensdaling ervaren als zij zich beter melden. Het recht op arbeidskorting en IACK wordt daarom afgeschaft voor nieuwe Zw-ers zonder werkgever.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

o Ook voor nieuwe instroom in de WGA 80-100 (mensen met restverdien capaciteit tussen 1 en 20%) wordt de prikkel richting werk versterkt. Omdat het arbeidsongeschiktheidspercentage gerelateerd is aan het vroegere loon, niet alleen aan de mate waarin iemand nog kan werken, zit in de WGA 80-100 een groep WIA-gerechtigden die nog wel kan werken, maar voor wie dit financieel niet aantrekkelijk is. Het gaat daarbij om mensen met een relatief hoog verzekerd loon, terwijl mensen die hetzelfde werk nog kunnen uitvoeren met een lager verzekerd loon, wel geprikkeld worden om te werken. Daarom gaat voor mensen in de WGA 80-100 die nog kunnen werken hetzelfde regime gelden als in de WGA 35-80. Concreet gaat voor het recht op de loonaanvullingsuitkering de eis gelden om 50% van de resterende verdien capaciteit te benutten.

o Om de kans op het vinden van een baan voor mensen in arbeidsongeschiktheidsregelingen te vergroten, wordt meer geïnvesteerd in ondersteuning van deze doelgroep. Ten eerste wordt gestart met een experiment met een scholingsaanbod voor mensen bij wie scholing medisch gezien haalbaar wordt geacht en kan leiden tot meer werkhervattingsmogelijkheden. Als het experiment leidt tot een positieve 'business case', kan de scholing breder worden ingezet. Ten tweede krijgt het UWV 30 miljoen euro voor persoonlijke dienstverlening voor WGA- en Wajong-gerechtigden.

Reactie NVvA

3.3.1 Instroom WIA

Instroom in de WIA moet zo veel mogelijk voorkomen worden. Er is bij werkgevers een afnemende aandacht voor arbo- en verzuimbeleid (SCP 2015,2016). Dat is verontrustend. Wij pleiten voor een nieuw startmoment bij verzuim, waarbij passend werk centraal staat en inzicht en advies in de belastbaarheid van werkenden voor handen is. Een bredere begeleiding van werkorganisaties bij (niet) functioneren en (dreigend) verzuim is daarbij essentieel. Onze handleiding passende arbeid en Leidraad Verzuim kunnen daarbij input leveren.ⁱⁱ

Heel vaak zijn er naast ziekte of gebrek, ook andere factoren die een rol spelen bij de ziekmelding. Dat vraagt bij problematisch verzuim om een brede analyse van mens, werk en omgeving (vanuit ICF) en een kijk op oplossingen in plaats van beperkingen. We stellen daarom een vast en vroeg overlegmoment voor tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige bij de probleemanalyse. Hierdoor kan er een medisch/arbeidskundige analyse uitgevoerd worden met de focus op wat de werknemer ondanks zijn klachten nog wel kan en waarbij zoveel als mogelijk geïntervenieerd dient te worden op beïnvloedbare andere factoren.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

De aanpassing van het arbeidsongeschiktheids criterium (van 3x3 naar 1x9 arbeidsplaatsen) zal ertoe leiden dat minder mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering zullen ontvangen en een deel een substantieel lagere uitkering. Wij zien echter op generlei wijze hoe dit de participatie van klanten zal verhogen binnen de huidige arbeidsmarkt, waar mensen met een beperking niet snel en duurzaam aan het werk komen. Wij pleiten eerder in deze brief voor meer en betere voorzieningen voor deze mensen. Wij verwachten dat we dit ook moeilijk kunnen uitleggen in gesprek met onze klanten. Klanten zullen zich er ook geen voorstelling van kunnen maken dat zij op grond van één aanwijsbaar geschikte functie arbeidsgeschikt worden verklaard. Dit “slecht nieuws” zullen de arbeidsdeskundigen vooral moeten brengen, zonder dat er een goede interventie kan worden geboden.

3.3.2 Ziektewet/Wet Verbetering Poortwachter

Wij onderschrijven het belang van privacy van gegevens van mensen. Wij zien dat de regels van privacy echter steeds stringenter worden en duurzame inzetbaarheid en een snelle re-integratie van mensen in de weg gaan staan. De arbeidsdeskundige kan alleen maar zijn of haar werk doen als er een goede samenwerking kan zijn met de bedrijfs- en of verzekeringsarts. Daarvoor is gegevensuitwisseling noodzakelijk. De arbeidsdeskundige kijkt juist naar mogelijkheden en kan zo helpen de-medicaliseren. De AVG die de privacy beschermt van de werknemer is soms in strijd met de Wet Verbetering Poortwachter die de werkgever aanzet tot snelle uitstroom uit verzuim. De werkgever moet verantwoording afleggen over zijn acties als het aankomt op een WIA/WGA aanvraag. De vraag is hoe de werkgever de acties kan aantonen als de werkgever bijna niets mag registreren. Daar moet duidelijkheid in komen, ook om het werk van de arbeidsdeskundige goed mogelijk te blijven maken.

Bij chronische zieken is gezondheidsmonitoring van belang en het vinden van balans met arbeidsbelasting. Daar is er een relatie te leggen tussen een gewijzigde gezondheidstoestand, invloed van de werk- en leefstijl op de gezondheid en belastbaarheid van de werknemer. Hierdoor kan vroegtijdig, dat wil zeggen voor een nieuwe ziekmelding, worden geadviseerd over oplossingen aan de kant van werknemer en werkgever om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

In de zorg moet werk ook centraal komen te staan. De samenwerking tussen zorg en werk hebben wij met 21 beroepsgroepen verbeterd in het project MMM-Mensen Met Mogelijkheden (bij psychische kwetsbaarheid)ⁱⁱⁱ. Dat project verdient een langdurige basis.

De verbeterpotentie is groot. Wij adviseren de overheid om versterkt in te zetten op een vroegtijdige interventie op passende arbeid en een verplichte samenwerking tussen de domeinen zorg en werk hetgeen ook aansluit bij de recente visie van de KNMG “Zorg die werkt”.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

3.3.3 -35 WIA

Wij constateren dat de leeftijd van instromers in de WGA/IVA toeneemt als gevolg van de ophoging van de pensioenleeftijd. De groep -35 WIA verdient extra aandacht. De aanname van een betere gezondheid en betere re-integratiemogelijkheden bij de groep -35 % WIA is **niet** juist. De volgende voorbeelden lichten toe waarom. Persoon A en B hebben dezelfde beperkingen en dus dezelfde mogelijkheden qua arbeidsbelasting.

- Persoon A verdiende 130% minimumloon (maatmanloon) en kan theoretisch gezien nog een functie op minimumloon uitoefenen. De inkomensschade is theoretisch 30% en dus komt persoon A in de klasse 35-min.
- Persoon B (met dezelfde beperkingen als A) verdiende 180% minimumloon (maatmanloon) en kan theoretisch gezien nog een functie uitoefenen op 130% minimumloon. De inkomensschade is theoretisch 50% en dus komt persoon B in de klasse 35-80.

De (ex-) werknemers in de klasse 35-min hebben dus niet per definitie een betere gezondheid en zeker geen betere re-integratiemogelijkheden, juist omdat zij aan de onderkant van de arbeidsmarkt kampen met verdringingseffecten, kwalificatie problematiek, robotisering en beperkte vraag. De NVvA pleitte er reeds herhaaldelijk voor om juist aan de klasse 35-min goede begeleiding te geven bij arbeidsongeschiktheid vanwege de arbeidsbeperkingen. Bij de WW, als daar al recht op is, is daar geen inzet op.

Om de uitstroom uit de WIA te vergroten is de inzet van bewezen effectieve methoden en instrumenten belangrijk. Hiervoor is meer onderzoek nodig. Een instrument dat AKC ontwikkeld heeft de [Scan Werkvermogen Werkzoekenden](#) kan de potentiële werknemer en de professional helpen in een goede begeleiding van uitstroom.

De NVvA onderschrijft het belang van 'harmonisatie van wetten en instrumenten', zoals in de Memorie van toelichting in de begroting van het ministerie van Sociale Zaken gesteld wordt. De NVvA pleit voor de inzet van instrumenten die in andere wetten goed werken. Het gaat dan om de mogelijkheid in de WIA om de no-risk polis in te zetten en iemand in aangepast werk te plaatsen naar beoordeelde loonwaarde, waarbij loondispensatie de voorziening is die plaatsing mogelijk maakt in maatwerk. Of als alternatief een mogelijkheid voor werkgevers om loonkostensubsidie aan te vragen. Verder constateren wij in de praktijk dat het niet altijd mogelijk is om iemand te plaatsen die het WML moet verdienen omdat de arbeidsproductiviteit van de werknemer verminderd is.

De verbeterpotentie is groot. De overheid kan werkgevers stimuleren door verbeterde begeleiding en inzet van extra instrumenten.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

3.4 Werken met een beperking

Daar waar werken in een reguliere baan niet mogelijk is, moeten gemeenten arrangementen bieden voor beschut werk. Het doel is mensen in een kwetsbare positie een betere toekomst geven. Werk is de beste weg daarnaar toe. Een extra inspanning is hier vereist.

o Het budget voor activering van en dienstverlening aan mensen in een kwetsbare positie wordt verhoogd, waarmee voor 20.000 extra personen de mogelijkheid voor beschut werk ontstaat. Dit leidt ertoe dat meer mensen met een beperking betaald werk kunnen verrichten omdat gemeenten meer mogelijkheden krijgen om meer beschutte werkplekken te organiseren, maatwerk te bieden richting werk of werkgevers te 'ontzorgen'.

o De extra middelen om de inzet op beschut werk te verstevigen, worden opgebracht door het instrument van loonkostensubsidies in de Participatiewet te vervangen door de mogelijkheid tot loondispensatie. Werkgevers kunnen daarmee onder het wettelijk minimumloon betalen, al naar gelang de verdiencapaciteit van de persoon in kwestie. De gemeente vult afhankelijk van de gemeentelijke inkomensvoorziening waar de betrokkene gebruik van maakt, het inkomen aan.

o Het kabinet zet een aantal stappen om het aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking een arbeidsplaats te bieden. Ten eerste zal het kabinet initiatieven die er zijn om via reshoring banen voor deze doelgroep mogelijk te maken, ondersteunen en aanjagen. Ten tweede wordt gekeken naar de uitkomsten van het brede onderzoek naar knelpunten en mogelijkheden, met bijzondere aandacht voor verbetering van de prestaties bij de overheid. Ten derde wordt op korte termijn geregeld dat banen van mensen uit de doelgroep 'banenafpraak' die meer zijn gaan verdienen dan het wettelijk minimumloon, toch blijven meetellen (de 't+2'-regel). Dit voorkomt dat werkgevers worden ontmoedigd te investeren in hun mensen.

Reactie NVvA

3.4.1. Extra 20.000 banen/loonkostensubsidie/dispensatie

De doelstellingen van de Participatiewet worden niet gehaald. Een verhoging van de gelden lijkt hiervoor niet de oplossing.

Om 20.000 extra banen Beschut Werk te financieren vervalt het instrument loonkostensubsidie. Loondispensatie wordt ingevoerd. Dat houdt in dat werkgever minder dan het wettelijk minimumloon mag betalen. Deze verdiensten worden aangevuld tot de hoogte van de bijstandsuitkering en maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

Dit staat haaks op het motto "werken moet lonen", op de visie "werk als medicijn" en op de tekst in het regeerakkoord dat *...mensen in de bijstand meer perspectief moeten krijgen, vooral ook omdat langdurige afhankelijkheid van de bijstand kan leiden tot isolement en toename schuldenproblematiek.*

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

Werken loont niet als je rond moet komen van 70% van het Wettelijk Minimumloon (zie ook eindrapport Regioplan 'Financiële drempels op weg naar meer participatie' d.d. 23-11-2017, bijlage). Het argument dat werk uit meer bestaat dan alleen inkomen is niet valide als je jarenlang een kwetsbare positie hebt in de samenleving. Deze klanten blijven opnieuw aan de zijlijn staan en dit leidt weer tot toename gezondheidsklachten, afname zelfwaardering en een groter beroep op de gezondheidszorg(uit onderzoek is gebleken dat men meer beroep doet op huisarts, medicijnen, etc.)

Gemeenten moeten zo inleveren op hun zorgtaak voor de burgers en dat strookt niet met waar het kabinet voor staat namelijk "vertrouwen in de toekomst"= titel regeerakkoord.

Er zal meer vraag naar zorg komen/blijven en de zelfredzaamheid zal niet vergroot worden doordat men een laag inkomen zal blijven houden en afhankelijk blijft van een aanvullende uitkering. Daarnaast blijft de noodzaak om Bijzondere Bijstand te verstrekken.

Harmoniseren door loonkostensubsidie dient leidend te zijn; hiervoor kan het budget gebruikt worden dat al is toegekend aan gemeenten om beschut werk in te richten maar nog niet benut is. De gemeenten hebben hun targets voor 2015, 2016 en, vermoedelijk, ook 2017 niet gehaald. Het overgebleven budget, ook in de nog komende jaren, kan dus worden benut. Dit zou in de vorm van een Algemene Maatregel van Bestuur kunnen worden opgenomen.

3.4.2 Mismatch onderkant arbeidsmarkt

In Nederland is nog steeds sprake van een grote mismatch: er is een grote vraag naar (specialistische) arbeidskrachten aan de ene kant en er is een groot aanbod van werkzoekenden aan de andere kant. Vraag en aanbod bij elkaar brengen geeft geen uitkomst over de grote linie. Aan mensen sleutelen zodat zij omgeschoold worden helpt alleen maar in zeer geringe mate. De oplossing zit in het geschikt maken van werk. Door niet meer te denken in functies maar in taken. En die te herschikken. Als werkende mensen, bedrijven en branches weten wat mensen nu en later aankunnen, kunnen er preventief loopbaanwissels worden genomen, kunnen taken worden herverdeeld en kunnen nieuwe toegepaste 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. Arbeidsdeskundigen kijken met een brede blik naar mensen (hoe is iemands mentale, fysieke en sociale conditie?); hierdoor kunnen ze eventuele disbalans ook herstellen. En kunnen ze mensen die nu aan de kant staan, óók mensen met arbeidshandicaps, nieuwe kansen aanreiken om (weer) aan de slag te gaan^{iv}. Arbeidsdeskundigen moeten state of the art blijven door kennisontwikkeling en professionalisering van hun handelen.

De verbeterpotentie is groot. Voor een continue verbetering van dienstverlening is een diepte investering nodig.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208

4. Conclusie en verbetering dienstverlening door arbeidsdeskundigen

Wij menen vanuit onze praktijk dat de voorgestelde wijzigingen op een aantal punten nog sterk verbeterd kunnen worden om te bewerkstelligen wat wij ook nastreven:

- Betere participatie door het arbeidsgeschikt zijn en houden van mensen;
- Meer passende arbeid door het geschikt maken van werk;

Wij zijn bereid om daarin mee te blijven denken en steken ook de hand in eigen boezem. Wij zijn ervan overtuigd dat wij de dienstverlening door professionalisering van de arbeidsdeskundigen ook telkens kunnen verbeteren. Arbeidsdeskundigen onderhouden hun vakmanschap door kennisontwikkeling en werken voortdurend aan verdere verbetering van hun handelen.

Met vriendelijke groet,
Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen



Monique Klompé
Voorzitter

Bijlage: Arbeidsparticipatie bevordering advies NVvA aan IBO

ⁱ AKC Cahier 18: Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgever elkaar? Sneller en vaker passende arbeid en een passende werk- en leeromgeving / Drs. Maikel Groenewoud, Drs. Luuk Mallee Regioplan, Nijkerk: AKC, 2016.

ⁱⁱ Handleiding Omgaan met 'Passende arbeid' in het civiel recht / eindred. D. Wieman, Nijkerk: NVvA, 2016; Leidraad Verzuim, 2010

<https://www.arbeidsdeskundigen.nl/kennis/document/akc/331>

ⁱⁱⁱ <http://www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl>

^{iv} AKC Cahier 18: Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgever elkaar? Sneller en vaker passende arbeid en een passende werk- en leeromgeving / Drs. Maikel Groenewoud, Drs. Luuk Mallee Regioplan, Nijkerk: AKC, 2016.

mens



werk *

* inkomen

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Postbus 1058 | 3860 BB Nijkerk

Ambachtsstraat 15 | 3861 RH Nijkerk

Telefoon 033-2473456 | Fax 033 246 04 70

e-mail nvva@arbeidsdeskundigen.nl | website ww.arbeidsdeskundigen.nl

BTW-nummer NL8116.67.455B01 | KvK 40477857

IBAN NL 48 ABNA 043.29.78.208