



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.*

*Position paper met verbetervoorstellen uit de arbeidsdeskundige praktijk*

## **Op weg naar een arbeidsmarkt die geen talent onbenut laat**

*Er treedt een nieuw kabinet aan met, naar eigen zeggen, nieuw élan. Elan waar wij als NVvA, de beroepsvereniging van arbeidsdeskundigen, graag een beroep op doen. We moeten in onze ogen toe naar een inclusieve arbeidsmarkt die geen talent onbenut laat en hebben hiervoor vijf aanbevelingen. Kern van onze oproep: pak nú door op de arbeidsmarkt en kies voor écht inclusief beleid.*

Dat er iets moet veranderen op de arbeidsmarkt, weten we. De Commissie Borstlap kwam eerder al met een afgewogen advies om 'flex' minder flex en 'vast' minder vast te maken. Inmiddels heeft de krapte op de arbeidsmarkt historische vormen aangenomen. Er zijn vele onvervulde vacatures, terwijl er nog steeds mensen langs de kant staan. Er blijft veel potentieel onbenut. Inclusief arbeidsmarktbeleid is daarom meer dan ooit een grote, gezamenlijke uitdaging. Hoe zorgen we ervoor dat we de mogelijkheden en de talenten die er wel degelijk zijn beter benutten?

### **1. Gebruik de WIA waar die voor bedoeld is: inkomensverzekering én re-integratiemogelijkheden.**

De WIA doet nu vooral dienst als inkomensverzekering. Iedereen die meer dan 35% verdien capaciteit verliest, komt in principe in aanmerking voor een WIA-uitkering. Het inkomensverlies blijft relatief beperkt. Daarnaast is er recht op ondersteuning bij de re-integratie. Als het verlies aan verdien capaciteit minder dan 35% is, dan is er geen recht op een WIA-uitkering en kan sprake zijn van inkomensterugval. Daarnaast is er geen recht op ondersteuning bij re-integratie. Dit terwijl er meestal toch problemen zijn geconstateerd.

#### *Ons advies*

Koppel verdien capaciteit niet langer direct aan ondersteuning bij re-integratie. Ook '35-minners' (zieke werknemers die minder dan 35% verdien capaciteit verloren) moeten gebruik kunnen maken van ondersteuning bij re-integratie. Ook deze specifieke groep heeft dit nodig om duurzaam inzetbaar te blijven en om voor langere tijd te kunnen voorzien in een fatsoenlijk bestaan.

### **2. Gebruik de no-risk zoals die bedoeld is: zekerheid bieden.**

Werkgevers die elders uitgevallen werknemers de kans geven om weer aan de slag te gaan, kunnen gebruik maken van de no-risk polis. Ze zijn zo gevrijwaard van de kosten van loondoorbetaling als de werknemer opnieuw langdurig uitvalt. Wat nu vaak gebeurt is dat werknemers bij re-integratie tweede spoor aan de slag gaan op basis van een detachingsconstructie. Ook als de werknemer goed bevalt, blijft deze constructie vaak gehandhaafd, in afwachting van de WIA-aanvraag.

#### *Ons advies*

Haal de mogelijkheden voor no-risk naar voren en zorg ervoor dat werkgevers deze polis ook al



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.*

kunnen gebruiken in het tweede verzuimjaar in het tweede spoor. Zo krijgt de werkgever die zijn nek uitsteekt de zekerheid die hij nodig heeft. We vergroten zo ook de kans op snellere re-integratie.

### **3. Laat mensen de waarde van werk ervaren: participatie gaat verder dan louter betaald werk.**

Arbeid kan fungeren als medicijn. Steeds meer onderzoeken laten onomstotelijk zien dat werk - en in bredere zin participatie - een belangrijk behandeldoel kan zijn, ook in de curatieve sector. Meedoen, erbij horen, betekenisvol werk doen heeft grote mentale meerwaarde. Het zorgt uiteindelijk ook voor lagere maatschappelijke kosten. Wij pleiten daarom voor maximale inzet van mensen naar vermogen, met sterke focus op iemands mogelijkheden: wat kan iemand wél, in plaats van: wat kan iemand niet?

#### *Ons advies*

Maak de weg vrij voor andere manieren om te participeren. Participatie is meer dan betaald werk, al blijft dat het eerste doel bij re-integratie. Ook mantelzorg en vrijwilligerswerk tellen mee in een samenleving waarin iedereen meedoet; ze hebben aantoonbare maatschappelijke baten.

### **4. Zet het wetsvoorstel over de RIV-toets door: beter voor werkgevers en voor verzekeringsartsen.**

Het wetsvoorstel is controversieel verklaard: de aanpassing van de RIV-toets. Vanaf 1 september 2021 zou het oordeel van de bedrijfsarts over iemands belastbaarheid leidend worden bij de toetsing van het re-integratietraject door het UWV. Nu is het oordeel van de verzekeringsarts nog leidend.

#### *Ons advies*

Zet dit wetsvoorstel alsnog door. Maak het oordeel van de bedrijfsarts leidend bij de toetsing van het RIV. Laat de arbeidsdeskundige bekijken of het re-integratieverslag volledig is en of het op alle fronten aansluit bij de medische beoordeling van de bedrijfsarts. Dit ontlast de verzekeringsartsen die kampen met grote tekorten.

### **5. Ondersteun werkgevers die investeren in inclusief werkgeverschap.**

Steeds meer werkgevers verzetten de bakens in deze krappe arbeidsmarkt. Ze kiezen voor andere manieren van denken, werken en werven. Open Hiring, waarbij je uitgaat van iemands talent en mensen niet vooraf uitsluit op zaken als diploma's en werkervaring, is hier een goed voorbeeld van.

#### *Ons advies*

Versterk de nieuwe opzet van de Werkgever Service Punten (WSP) en Regionale Mobiliteit Centra (RMC) met specialisten die kunnen ondersteunen op gebied van participatie, zodat er bij de start van een traject direct een goed beeld is van iemands mogelijkheden. Arbeidsdeskundigen kunnen bijvoorbeeld aangeven hoe de belasting in een functie zich verhoudt tot de belastbaarheid van de cliënt. Dit vergroot de kans op een passende plaatsing. Ook adviseren we om de 4 kerndeskundigen in de Arboret uit te breiden met andere professionals die een rol spelen in de ondersteuning van werkgevers bij preventie en verzuim. Als arbeidsdeskundigen eerder worden betrokken, kunnen zij



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.*

op de werkplek zelf oplossingen onderzoeken, zoals scholing of voorzieningen. Hoe eerder dit gebeurt, hoe groter de kans dat uitval voor langere termijn wordt voorkomen.

\*\*\*

**De toekomst maken we samen.**

Arbeidsdeskundigen kunnen voor werkgevers, UWV en gemeenten iemands mogelijkheden in kaart brengen én adviseren hoe deze te benutten. Met onze kennis van belasting & belastbaarheid weten wij wat iemand (aan)kan en hoe dit op de werkplek zelf ingezet kan worden. Dat kunnen we alleen als we het samen doen, met jobcoaches, bedrijfsartsen, werkgevers en casemanagers. De toekomst maken we samen.