

Werk Scan | Vitaal naar de eindstreep

TEKST Diederik Wieman | Axioma

De verhoging van de pensioenleeftijd staat na de val van het kabinet voorlopig op losse schroeven: het parlement zal het wetsvoorstel niet behandelen. Toch valt aan verhoging niet te ontkomen, vinden de deelnemers aan het AD Visie rondetafelgesprek. En dus moet er worden nagedacht over de manier waarop mensen vitaal en gelukkig hun (nieuwe) pensioenleeftijd kunnen halen. Is de Werk Scan het juiste instrument om de arbeidsgeschiktheid te bepalen?



Verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd?

Vergrijzing en ontgroening zullen in de toekomst de arbeidsmarkt onder druk zetten. Dat je daarom niet ontkomt aan verhoging van de pensioenleeftijd is voor alle gespreksdeelnemers evident. Pieter Rodenburg, voorzitter NVAB: "Het denkpatroon in de samenleving is nu: zo lang mogelijk doorwerken." En dat moet ook volgens Hans Kamps, voorzitter ABU. "Je ontkomt er niet aan, er is een economische noodzaak. Het onderwerp komt absoluut terug in het volgende kabinet. Ik lig er ook niet wakker van, zie de verhoging meer als een soort indexering. Ik geloof dat de levensverwachting van mensen die nu geboren worden, elk jaar met twee tot drie maanden toeneemt. Je bent dan ook verplicht om te kijken naar de pensioenleeftijd." Karin van Leeuwen van vakbond De Unie is eveneens niet tegen verhoging van de pensioenleeftijd, maar: "Er moet wel flankerend beleid komen om ongelukken te voorkomen. Ook moet je letten op de (on)mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Het is niet makkelijk om werk te vinden als je een beperking hebt of ouder bent. We moeten echt de verschillen tussen de generaties wegnemen, en dus andere criteria dan leeftijd of dienstjaren als uitgangspunt nemen, namelijk vakvolwassenheid. Dat is pas solidair. Net als vroeger." Ook Kamps zet vraagtekens bij de bereidheid van werkgevers om te blijven werken met oudere werknemers. "Het is niet gezegd dat dat probleem zich vanzelf oplost wanneer er in de toekomst minder jongeren voor het arbeidsproces beschikbaar zijn. Je kunt immers ook arbeid importeren uit landen die minder snel vergrijzen, zoals Polen, Bulgarije of Roemenië. We moeten daarom alles en iedereen verplichten om aan participatie te blijven werken." Monique Klompé haakt in op de eerder door Van Leeuwen genoemde solidariteit: "De verhoging is bedoeld om ook op langere termijn voldoende draagvlak voor de sociale

zekerheid te creëren. Langer werken zou moeten leiden tot hogere arbeidsparticipatie en daardoor hogere afdrachten voor volksverzekeringen, zoals de AOW, is de gedachte. Maar dat werkt alleen als je werken gezond houdt. In onze optiek kan alleen gezonder werken ook leiden tot langer doorwerken. En daar moeten we nog slagen in maken. Focus op betere arbeidsparticipatie van de huidige 55-plussers, waarvan maar een heel beperkt deel werkt, is dan een belangrijke eerste stap. Het lukt de BV Nederland nu niet om mensen tot 65 jaar aan het werk te houden. De helft van de huidige 55-plussers participeert niet in betaalde arbeid; de levensverwachting is weliswaar fors gestegen, maar gezond werken is nog lang niet overal gemeengoed."

En dan is er nog de discussie over zware beroepen...

"Zware beroepen zijn bijna onmogelijk te definiëren", meent Klompé. "De eerste gedachten gaan uit naar fysiek zwaar werk, zoals beroepen in de bouw en in de industrie. Maar wat te zeggen over beroepen die psychisch zwaar zijn?" Ook Rodenburg is voorstander van individueel beleid. "De ene bouwvakker heeft een sterker gestel en kan door juist gebruik van zijn lichaam en goede werkmethodes tot boven de 65 doorwerken, terwijl de andere misschien op zijn vijftigste versleten is. Bepaalde categorieën als zwaar werk aanmerken, is te willekeurig. Zeker als je daarbij bedenkt dat je niet mag kijken naar psychisch zware beroepen. Het gaat om de individuele verschillen. Voor het individu dat het niet meer redt, moet er een vangnet zijn. Omscholing bijvoorbeeld, maar als het echt niet anders is, vervroegde pensionering."

Van Leeuwen ziet echter wel mogelijkheden om tot een algemene regeling te komen. "Ondanks alle gemor is er wel degelijk een aantal zware beroepen aan te wijzen. Het idee is om hiervoor de instroomcijfers Arbeidsongeschiktheid van het UWV te gebruiken. Er kan dan een (arbitraire) grens worden gehanteerd als het AO-percentages hierbovenuit komt. De betrokken werknemers krijgen in dat jaar dan één punt toegekend. Als op 65-jarige leeftijd een werknemer meer dan een bepaald aantal punten heeft verzameld, mag hij toch met 65 jaar AOW ontvangen. Voordeel hiervan is dat wordt aangesloten bij een bestaande registratie en dat een 'onafhankelijk' instituut de uitvoering op zich neemt."

Werk Scan

De NVvA pleit voor een individuele 'Werk Scan' voor alle burgers van Nederland. Een periodieke check – tenminste elke vijf jaar – op arbeidsvitaliteit en gezondheid om te zien hoe het staat met iemands 'arbeidsgeschiktheid'. De check zet aan tot nadenken over (verandering in) loopbaan, taken, arbeidsbelasting en leefpatronen.

**“De Werk Scan is een soort spiegel die je jezelf voorhoudt.
De scan vertaalt je fysieke, psychische en sociale belasting naar de toekomst”**

Wie is eigenlijk verantwoordelijk voor arbeidsgeschiktheid?

“Arbeidsgeschiktheid is een zaak van de werknemer zelf, maar dan moet hij wel de instrumenten krijgen die nodig zijn”, zegt Rodenburg. “Jongeren gaan er al makkelijker mee om. Die trekken sneller hun consequenties als het werk niet leuk of te zwaar is. Maar ze moeten ook toegang krijgen tot advies.” Van Leeuwen ziet een gedeelde verantwoordelijkheid: “Alle partijen moeten streven naar de beste omstandigheden van werken. Allen hebben vanuit hun eigen rol de verplichting om die omstandigheden optimaal te houden. Dat betekent ook dat van iedereen een investering verwacht wordt.” Volgens Klompé vraagt het om bewustwording van de werkende, zowel werknemer als zelfstandige. “Die komen we in toenemende mate tegen. Bij een profvoetballer, een balletdanser of een fotomodel is het besef van de eindigheid van de carrière vaak wel aanwezig. Maar zelfs wanneer het heel duidelijk voor de hand ligt, gaat het niet altijd goed. Het elastiekje rekt op en je moet voorkomen dat het knapt.” Kamps vindt dat vooral de werknemer verantwoordelijk is. “Als werkgever investeer je in je medewerkers, maar alleen als er ook rendement uitkomt. Als de werknemer verkeerd eet, rookt, drinkt en niet aan een tilcursus wil meewerken, vind ik niet dat je werkgevers daar op af moet rekenen.”

De Werk Scan als het juiste middel om ieder mens vitaal en gelukkig zijn pensioenleeftijd te laten halen?

Kamps stelt dat vitaliteit in de toekomst steeds minder een probleem wordt. “Mensen worden gezonder oud, blijven vitaler en bovendien komen er ook steeds meer technische hulpmiddelen beschikbaar die het werk lichter maken. De fysieke belasting zal in de toekomst minder belangrijk zijn dan de psychische belastbaarheid.” Van Leeuwen ziet de Werk Scan als een van de vele middelen die in een ‘integraal levensfasebeleid’ moeten worden toegepast om mensen vitaal en gezond te laten werken. “Het is niet het enige middel tegen voortijdige uitval van mensen.”

Rodenburg is het daar mee eens. Ook hij ziet de Werk Scan als onderdeel van een breder geheel. Daarbij stelt hij bovendien dat er eerst maar eens gekeken moet worden naar de bestaande middelen, zoals het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO), dat in de wet is vastgelegd. “Ondanks de verplichting dit – gerelateerd aan de risico-inventarisatie en -evaluatie van het werk – aan te bieden, doen te weinig bedrijven dat. Je kunt allerlei nieuwe dingen gaan verzinnen, maar je moet eerst kijken of bestaande wetgeving door bedrijven wordt uitgevoerd.” Klompé ziet dat anders: “De individuele Werk Scan is breed. Het gaat om een stelselmatige check: een soort spiegel die je jezelf voorhoudt. Hoe sta ik in mijn werk, wat kan ik doen om de fysieke, psychische en sociale belasting te vertalen naar de toekomst. Maar je moet ook de sociale omgeving in ogenschouw nemen. Hoe ontwikkelt de gezinssituatie zich, bestaat de kans dat ik mantelzorg moet verlenen. Het gaat er dus niet om dat je alleen medische problemen voorkomt. Dit zijn allemaal pre-medische vraagstukken die om een integrale visie en aanpak vragen. Bij het individu zelf.”

Wie draait er op voor de kosten?

Geld is natuurlijk een heikel punt, zo blijkt al snel uit de discussie. De Unie wijst op de enorme kostenpost wanneer je elk jaar 1,4 miljoen mensen (een vijfde van de beroepsbevolking) een Werk Scan van vijfhonderd euro aanbiedt. Van Leeuwen: “De scan zou bekostigd moeten worden door de werkgever vanuit het principe van goed werkgeverschap. Dat kan in de vorm van een individueel budget voor duurzame inzetbaarheid dat aan de werknemer wordt toegekend bij indiensttreding. Dit budget omvat middelen op het gebied van onder andere continue scholing, gezondheidsbeleid, integraal levensfasebeleid, inrichting van het werk en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierin komt ook de verantwoordelijkheid van de medewerker tot uitdrukking. Door het budget persoonlijk te maken wordt de werknemer zich



Hans Kamps, voorzitter van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en plaatsvervangend Kroonlid van de SER



Monique Klompé, voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)



Karin van Leeuwen, senior Belangenbehartiger Sector Overheid Zorg en Welzijn bij vakbond De Unie



Pieter Rodenburg, voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Arbeid- en Bedrijfs-geneeskunde (NVAB)

bewust van zijn verplichting om zorg te dragen voor zijn eigen vitale en gelukkige arbeidsleven.“ Kamps vindt echter niet dat alle kosten bij de werkgever moeten worden neergelegd. “Als arbeid te duur wordt, werkt dat contraproductief. Ik denk daarom dat je zo’n Werk Scan alleen op vrijwillige basis moet doen. Er moet sprake zijn van een welbegrepen eigenbelang bij werkgever en werknemer. Ik ben niet zo van de verplichtingen. En dat hoeft in dit geval ook niet. Als het een goed instrument is, gaan mensen het vanzelf gebruiken.”

Klompé ziet een andere oplossing: “De kosten van de Werk Scan moeten aftrekbaar zijn via de individuele inkomstenbelasting. Je legt de verantwoordelijkheid zo ook dicht bij de werkende. Ook zorgverzekeraars zouden deze check financieel kunnen ondersteunen vanuit het door Hans Kamps al genoemde welbegrepen eigenbelang.” Ook Rodenburg denkt in de richting van een collectieve oplossing: “Als je dit soort diensten aan iedereen wil aanbieden, ligt het voor de hand om via de sociale premies een soort budget te creëren. Je geeft mensen zo de mogelijkheden om zichzelf medisch en arbeidskundig te evalueren. Dan geef je als overheid een signaal af dat je echt inzet op gezondheid.”

En wie moet de Werk Scan uitvoeren?

Over het antwoord op deze vraag wordt verschillend gedacht. Klompé vindt de arbeidsdeskundige bij uitstek geschikt om een rol te spelen. “We hebben een integrale visie op arbeidsgeschiedheid. Maar de Werk Scan is niet voorbehouden aan arbeidsdeskundigen”, zo stelt ze. “Ook bedrijfsartsen, psychologen en andere beroepsgroepen kunnen een rol spelen in dit proces. Het

gaat er vooral om ons als professionals met verschillende kwaliteiten dienstbaar op te stellen om de mens optimaal te bedienen. En samen te werken waar dat nodig is.” Rodenburg: “Mensen moeten de gelegenheid hebben zich periodiek tot de bedrijfsarts te wenden om te zien of ze nog gezond genoeg zijn voor hun werk. Dat is dus een andere richting dan de arbeidsdeskundige. Die is bij uitstek geschikt voor het vervolgtraject, maar het medische plaatje ligt echt bij ons. Natuurlijk wil je bijvoorkeur ingrijpen zodat medische klachten worden voorkomen. Ik denk dat bedrijfsarts en de arbeidskundigen samen moeten werken om dat te realiseren. Bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen moeten elkaars competenties erkennen en mensen waar nodig doorverwijzen. Je moet voorkomen dat er een domeinstrijd ontstaat.” Wie de Werk Scan moet uitvoeren hangt volgens Van Leeuwen af van de inhoud van de scan. “Uitgangspunt moet zijn dat deze individueel is en dus wellicht ook inhoudelijk verschilt per beroep, sector of mens. Een ander uitgangspunt is dat je zowel de fysieke als psychische gesteldheid meet. De arbeidsdeskundige zou op het gebied van de deskundigheid die vereist is bij een dergelijke scan, op psychosociale en arbeidsgerelateerde aspecten een goede rol kunnen vervullen. De scan moet een bruikbaar advies opleveren met aanbevelingen voor het beperken van risico’s.” Kamps kan zich er iets bij voorstellen dat de arbeidsdeskundige de Werk Scan uitvoert. “Zij kunnen beoordelen of het werk dat je uitvoert nog bij je past. Maar ik vind niet dat je functies uit elkaar moet trekken, betrek er daarom bijvoorbeeld ook de bedrijfsarts bij.” ←