

Mogelijkheden vergroting arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten met een werknemersverzekering vanuit arbeidsdeskundig perspectief voor IBO Arbeidsongeschiktheid

1. Inleiding

Vanuit het idee van de participatiesamenleving en met het oog op de toekomst is het gewenst dat iedereen meedoet op de arbeidsmarkt. Belangrijke ontwikkelingen die de arbeidsmarkt beïnvloeden de komende jaren zijn vergrijzing en ontgroening, flexibilisering, robotisering en versoering van de sociale zekerheid. Ook van mensen met een arbeidsbeperking 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. Werken kan ook dienen als medicijn: mensen gaan beter functioneren. De IBO Werkgroep Arbeidsongeschiktheid vraagt welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten met een werknemersverzekering te vergroten. Wij zien mogelijkheden in:

- Betere participatie door het arbeidsgeschikt zijn en houden van mensen
- Meer passende arbeid door het geschikt maken van werk
- Verbeteren van de dienstverlening door professionalisering arbeidsdeskundigen

2. Betere participatie door het arbeidsgeschikt zijn en houden van mensen

2.1 Voorkomen is beter dan genezen: houd mensen aan het werk

Als mensen de plicht hebben om te participeren, moeten ze ook de middelen hebben om dit voor zichzelf optimaal vorm te geven. Op het gebied van preventie gebeurt nog weinig. Investerings in duurzame inzetbaarheid zoals scholing blijven achter. Het is mogelijk om arbeidsongeschiktheid en verzuim te verminderen door iedereen die wil, kan en moet werken elke drie jaar een Werkscan¹ aan te bieden. Zo faciliteren we mensen om ook op langere termijn te reflecteren op hun eigen belastbaarheid en inzetbaarheid. Omdat de belastbaarheid per individu verschilt is het zaak om juist individuele mensen te ondersteunen bij het bewaken van hun inzetbaarheid. De Werkscan is ontwikkeld om mensen zichzelf minimaal elke drie jaar een spiegel voor te laten houden: hoe sta ik in mijn werk; wat is mijn belastbaarheid; zou ik na moeten denken over nieuwe taken; een andere functie of zelfs een hele andere loopbaan?

De verbeterpotentie van preventie is groot: de inzet in dit domein is tot nu toe beperkt. De overheid zou een investering op preventie moeten afdwingen bij zorgverzekeraars, inkomensverzekeraars en werkgevers: een percentage van de omzet moet op preventie worden ingezet.

¹ Werkscan www.uwwerkscan.nl. AKC Cahier 7 WerkScan 2012, AKC Cahier 11 Hoe het werkt met de WerkScan, Tussenevaluatie na één jaar WerkScan, 2013, AKC Cahier 17 Hoe werkt de Werkscan? Eindevaluatie, mei 2015. AKC Cahier 10 Scan Werkvermogen Werkzoekenden, 2012 en AKC Cahier 14: Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie, 2014. Leidraad jobcoach, 2012 Zie: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/de-schatkamer-akc-per-november-2014-1>

¹ 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>

¹ <http://www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl>

¹ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2016D33918&did=2016D33918>

¹ Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen / Drs. G.M.C. van Ruitenbeek Drs. M.J.G.P. Mulder Prof. Dr. F.R.H. Zijlstra Prof. Dr. F.J.N. Nijhuis Arbeids- en Organisatie Psychologie, Universiteit Maastricht, Nijkerk: AKC. En: AKC Cahier 5: Arbeidsanalyse proces herontwerp, november 2011; AKC Cahier 15: Implementatie en evaluatie van de bruikbaarheid van het Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen, februari 2014/ juni 2015. Leidraad Werkvoorziening, 2014. Lopend onderzoek in samenwerking met TNO/VU naar Robotisering en arbeidsbelasting.

¹ 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.

2.2 Zo kort mogelijk verzuimen in eerste twee jaren arbeidsongeschiktheid

Instream 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.²

Heel vaak is niet ziekte de oorzaak van de ziekmelding, maar spelen andere factoren, behalve de ziekte of beperking, een rol. Dat vraagt bij problematisch verzuim (vanuit ICF) om een brede analyse van mens, werk en omgeving 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, zodat er een medisch/arbeidskundige analyse uitgevoerd kan worden. Met de focus op wat de werknemer ondanks zijn klachten nog wel kan en zoveel als mogelijk interveniëren op beïnvloedbare andere factoren.

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.

De wetten die de privacy beschermen van de werknemer en de werkgever en werkgever aanzetten tot snelle uitstroom uit verzuim zijn soms strijdig en of ten minste onduidelijk ten opzichte van elkaar. Daar moet duidelijkheid in komen, ook om het werk van de arbeidsdeskundige goed mogelijk te blijven maken.

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)³. 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.

2.3 WIA duurzame uitstroom

De WIA duurzaam uit is niet de WW in. Het rapport IBO stelt nu: *“Opvallend is dat de arbeidsparticipatie van de groep uitkeringsgerechtigden met een WGA 35-80 uitkering hoger is dan de arbeidsparticipatie van de (ex)werknemers die in de klasse 35-min (en die dus geen WGA-uitkering ontvangen). Terwijl verwacht zou kunnen worden dat de (ex-)werknemers in de klasse 35-min een betere gezondheid en betere re-integratiemogelijkheden hebben.”*

De aanname van een betere gezondheid en betere re-integratie mogelijkheden bij deze groep is niet juist. De volgende voorbeelden lichten toe waarom. Persoon A en B hebben dezelfde beperkingen en dus 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 klasse 35-80 hebben vaker meer kansen dan de klasse 35-min vanwege iets meer opleiding (waardoor er ook een hoger salaris/maatmanloon) is. De (ex-)werknemers in de klasse 35-min hebben dus niet per definitie een betere gezondheid en zeker geen betere re-integratiemogelijkheden, juist

² 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>

³ <http://www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl>

omdat zij aan de onderkant van de arbeidsmarkt kampen met verdringingseffecten, kwalificatie problematiek, robotisering en beperkte vraag. De NVvA pleitte reeds herhaaldelijk voor om juist aan de klasse 35-min goede begeleiding te geven bij arbeidsongeschiktheid. Bij de WW, als daar al recht op is, is daar geen inzet op.

Om de uitstroom te vergroten is inzet van bewezen effectieve methoden en instrumenten belangrijk. Daar zou meer onderzoek naar kunnen plaatsvinden. Een instrument dat AKC ontwikkeld heeft de Scan Werkvermogen Werkzoekenden kan de potentiële werknemer en de professional helpen in een goede begeleiding van uitstroom.

Onze arbeidsdeskundigen constateren dat het soms lastig is om een werknemer of werkgever uit te leggen wat de verschillen zijn tussen de verschillende wetten zoals Participatiewet, Wajong en WIA/WAO. 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 en Werkgelegenheid gesteld wordt⁴. 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.

3. Geschikt maken van werk

Het geschikt en passend maken van werk bij werkgevers vergroot de uitstroom richting werk vanuit de WIA. Bedrijven kunnen veel winst boeken door te zorgen voor een maximale doorlooptijd in bepaalde functies en door meer variatie in het werk aan te brengen. Arbeidsdeskundigen kunnen hier via functieanalyse en taakdifferentiatie in begeleiden. Door lichte en zware taken meer te vermengen is een nieuwe arbeidsdeling mogelijk die recht doet aan de belastbaarheid van individuele mensen en groepen mensen.⁵ Deze aanpak heeft meerdere gunstige effecten. De uitval van werknemers daalt, omdat overbelasting voorkomen wordt. Bovendien komt er passend, duurzaam werk beschikbaar voor mensen die nu nog langs de kant staan, zoals 55-plussers en arbeidsgehandicapte jongeren.

De verbeterpotentie is groot, maar wordt hier nog maar beperkt ingezet. De overheid kan werkgevers stimuleren met kennis en innovatie en door gunning van belastingvoordelen.

4. Verbeteren dienstverlening en professionalisering

Arbeidsdeskundigen hebben inzicht in belasting en belastbaarheid - een van de sleutels voor duurzame inzetbaarheid. Ze kunnen als geen ander beoordelen welke belasting individuele mensen nu en later aankunnen: op individueel, meso- en macroniveau. 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?);

⁴ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2016D33918&did=2016D33918>

⁵ Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen / Drs. G.M.C. van Ruitenbeek Drs. M.J.G.P. Mulder Prof. Dr. F.R.H. Zijlstra Prof. Dr. F.J.N. Nijhuis Arbeids- en Organisatie Psychologie, Universiteit Maastricht, Nijkerk: AKC. En: AKC Cahier 5: Arbeidsanalyse proces herontwerp, november 2011; AKC Cahier 15: Implementatie en evaluatie van de bruikbaarheid van het Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen, februari 2014/ juni 2015. Leidraad Werkvoorziening, 2014. Lopend onderzoek in samenwerking met TNO/VU naar Robotisering en arbeidsbelasting.

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 gaan⁶. 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.

⁶ 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.