

Herziening arbeidsongeschiktheidsstelsel, waar is de mens?



Reactie Gaston Dollevoet (DEXIS Arbeid) en Herman Evers (Evident) op rapport OCTAS

Op 29 februari jl. heeft de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) haar eindrapport voor een herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel uitgebracht. Het probleem waarmee de commissie aan de slag is gegaan, is de toegenomen complexiteit van het arbeidsongeschiktheidsstelsel (inclusief uitvoering ervan) waardoor mensen niet altijd passende inkomensondersteuning krijgen en aan het werk komen of kunnen blijven.

OCTAS heeft drie varianten uitgewerkt die deze complexiteit zouden kunnen verminderen en tot oplossingen voor arbeidsongeschikte medewerkers zouden kunnen leiden. Deze drie varianten hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat het met name systeemaanpassingen zijn. En hier wringt de schoen.

Er is weinig samenhang met reeds eerder uitgebrachte adviezen op het gebied van werk en inzetbaarheid. Bij het rapport van de commissie Regulering van werk (commissie Borstlap) ging het bij de regels omtrent werk in hoofdzaak om de drie regelsystemen arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit. Daarbij speelt de behoefte aan flexibiliteit en regels rondom het stimuleren van doorlopende ontwikkeling van kennis en vaardigheden een steeds voornamere rol. In het WRR rapport Zekerheid-van-de-baan worden baanzekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid en bestaanszekerheid met elkaar in relatie beschreven. Werkzekerheid wordt voornamelijk vertaald als *inzetbaarheid*. De zorg hiervoor lijkt grotendeels bij de individuele werknemer terecht te komen die als eigenaar van zijn inzetbaarheid een meer leidende rol in het eigen proces van inzetbaar krijgt.

Systeem of mens

Wat opvalt aan het eindrapport van OCTAS is dat vooral vanuit een arbeidsverzuimvenster wordt gekeken en niet zozeer vanuit werkvermogen van werknemers. Het rapport beschrijft op een degelijke manier wat er in het systeem zoal verbeterd kan worden, maar we krijgen niet te zien op welke wijze werknemers eigen regie kunnen voeren in herstel naar werk en hoe het systeem hen daarbij kan helpen. Eigen regie is te zien als eigen verantwoordelijkheid nemen – het heft in eigen handen nemen, zelf keuzes maken en tot actie komen en dat gedrag blijven vertonen (Van Vuuren, Lub en Marcelissen, 2016).

OCTAS schrijft ook niet over werkwaarden in werk en hoe die te realiseren om te doen waartoe je wél in staat bent (Van der Klink et.al, 2016). Eerder omgekeerd: veel nadruk op regie door de werkgever die het proces stuurt en de werknemer hierbij betreft in plaats van dat de werknemer als eerste zijn inzetbaarheid analyseert en oplossingen voor zijn situatie kan bedenken. Al tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid (de Wet verbetering Poortwachter) staat een leger van casemanagers, taakgedelegeerden en soms zelfs juristen in het gelid om werkgever en werknemer te ontzorgen. Dat zien zij als hun missie en is feitelijk hun verdienmodel. Met als gevolg dat bij werknemers de aandacht voor zorg voor zichzelf en het oplossen van het eigen inzetbaarheidsprobleem verdwijnt. Een onvermoeibare nadruk op het volgen van de WvP-regels heeft werkgevers en werknemers verblind om zelf na te denken over werk als waarde, eigen ambities in gezond en veilig werken en hierover een volwassen dialoog te voeren. Werknemers zijn in een doolhof van processen, formulieren, experttaal, regels en uitvoerders van de WvP beland en lijdend voorwerp geworden (en lijden zo misschien nog wel het meest).

Wat zou helpen

Graag plaatsen we de mens weer op de eerste plaats en niet het systeem. Bij een sollicitatiegesprek is duidelijk dat de werknemer er zelf voor heeft gezorgd inzetbaar te zijn door aan de eisen van de functie te voldoen. Dit vraagt om een nieuw gezichtspunt van de werkgever die de werknemer naast een werkovereenkomst ook een inzetbaarheidsovereenkomst aanbiedt (Dollevoet et.al, 2022). Het gaat al lang niet meer om het leveren van het werk zelf, maar ook over de betekenis ervan. Door wederzijdse behoeften en waarden over inzetbaarheid uit te spreken, vast te leggen én te organiseren, ontstaat meer scherpte in wederzijdse verwachtingen ten aanzien van inzetbaar blijven voor werk. Zo nemen werknemers verantwoordelijkheid om hun inzetbaarheid te laten meegroeien met de ontwikkelingen van de organisatie en kunnen leidinggevenden op hun beurt aangeven hoe zij deze ontwikkelingsmogelijkheden gaan faciliteren. Zie ook het rapport van de commissie Borstlap over wederkerigheid, wendbaarheid en weerbaarheid.

Verder stellen we voor om werknemers ook het eigenaarschap over hun (tijdelijk verminderde) inzetbaarheid te laten behouden en hen geen object te maken 'dat door een kalender gestuurd WvP-systeem gaat'. Ondanks diverse soorten belemmeringen kunnen werknemers in het overgrote deel van de gevallen prima vanuit hun eigen (werk)waarden reflecteren op hun privé- en werksituatie. Het overnemen of zelfs afnemen van deze verantwoordelijkheid getuigt van weinig respect, draagt niet bij aan eigenaarschap en geeft bovendien vertraging in het re-integratieproces. Om over het dubbel werk en de kosten nog maar te zwijgen. Laat de werknemer vanaf de datum indiensttreding zelf aan de slag gaan met zijn Inzetbaarheidsplan, juist ook wanneer er een kink in de kabel komt. Het maakt hen een stuk veerkrachtiger (Dollevoet & Evers, 2018).

Boodschap

De meeste werknemers zijn bij indiensttreding goed in staat aan te geven hoe zij hun werkwaarden willen inzetten om eigenaar van hun inzetbaarheid te zijn en blijven. Vertrouw hierop als werkgever, geef helder aan wat je hierin kunt bieden en maak hierover samen werkafspraken in een werk- en inzetbaarheidsovereenkomst. Een nieuwe versie van inkomenszekerheid voor minder inzetbare werknemers, als opvolger van de WIA, moet meer zijn dan het vereenvoudigen van oude gedachten en paradigma's. Verminderde inzetbaarheid kan diverse oorzaken hebben zoals ontoereikende kennis, tijdelijke werkloosheid, mantelzorg, veroudering etc. Verminder de complexiteit door onderscheid in oorzaken weg te nemen en iedereen die minder inzetbaar als gelijk te behandelen. Bij de beoordeling op het recht op een uitkering zou niet de wettelijke sociaal-medische benadering centraal moeten staan maar veeleer de inspanning voor het ontwikkelen en behouden van de inzetbaarheid.

Inzetbaarheid is het **eigendom** van de werknemer, bij verminderde inzetbaarheid moet dan ook de mens en zijn inspanningen voor behoud en herstel ervan centraal staan.

Referenties

Dollevoet G.W.M. & Evers, H.G.J. (2018). Inzetbaarheid als service.

Dollevoet, G.W.M., Van der Klink, J.J.L., Kooij, T.A.M., (2022). Een goede overeenkomst is het halve werk; naar een duurzame werk- en inzetbaarheidsovereenkomst met behulp van het Capability Model, Tijdschrift voor HRM, Editie 1 2022.

Van der Klink, J.J.L., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F.R.H., Abma, F.I., Brouwer, S., Van der Wilt, G.J., (2016), Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the Capability Approach. *Scand J Work, Environ Health*, 42 (1):71-79.

Van Vuuren, T., Lub, M., & Marcelissen, F. (2016). Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid. *Tijdschrift voor HRM* (9).