

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
via www.internetconsultatie.nl



Onze referentie 2023123/BT

Utrecht, 15 december 2023

Betreft: Internetconsultatie praktisch beoordelen

De minister is voornemens om per 1 juli 2024 het praktisch beoordelen in te voeren middels aanpassing van het Schattingsbesluit. De essentie van het voorstel is het baseren van de uitkomst van de Wia-keuring op het daadwerkelijk gerealiseerde inkomen, in geval werknemers gedeeltelijk werkzaam zijn. Aangezien de RIV-toets blijft bestaan, wordt wel getoetst of werkgever en werknemer voldoende re-integratie inspanningen verricht hebben in de eerste ziektejaren. Vervolgens vindt in het plan een aanvullende toets plaats door de verzekeringsarts, waarbij de vraag beantwoord wordt 'of sprake is van een mogelijke overschrijding van de belastbaarheid t.o.v. de beschreven werkzaamheden'. In dat geval moet alsnog een FML opgesteld worden.

De NVAB wil benadrukken dat wij ons bewust zijn van de noodzaak tot het nemen van maatregelen om de wachttijden voor arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen bij UWV in te korten. Bedrijfsartsen zien werkgevers en werknemers worstelen met de overschrijding van de wachttijd en de extra onzekerheid die dat met zich meebrengt: Wij zijn tegelijkertijd van mening dat de voorgestelde maatregelen niet ten koste mogen gaan van de onafhankelijke en adviserende rol van de bedrijfsarts in zowel de verzuimbegeleiding als de preventieve begeleiding en ook niet ten koste van het belang dat zowel werkgevers als werknemers hebben bij een onafhankelijk oordeel ten aanzien van de belastbaarheid, vooruitlopend op de eventuele toekenning van een Wia-uitkering, zoals dat nu door de verzekeringsarts gegeven wordt.

Bezwaren tegen praktisch beoordelen

De NVAB is zeer bezorgd over de voorgenomen aanpassing van het Schattingsbesluit. Weliswaar kan het voor een werknemer logischer voelen, als de uitkomst van de Wia-beoordeling makkelijker aansluit bij het gerealiseerde re-integratieresultaat. Desondanks zien we als NVAB meerdere bezwaren, die we hieronder toelichten:

- Als de verzekeringsarts geen FML meer opstelt, dan verschuift feitelijk de taak die de verzekeringsarts heeft om te komen tot een onafhankelijke belastbaarheidsbepaling naar de bedrijfsarts. Het is in dat geval aannemelijk dat er in de loop van het eerste en zeker tweede ziektejaar vanuit werkgever en werknemer in toenemende mate druk uitgeoefend gaat worden op die bedrijfsarts. Werkgevers zullen de bedrijfsarts willen beïnvloeden om te voorkomen dat er een mate van arbeidsongeschiktheid die groter is dan 35% uit de 'praktische beoordeling' rolt en tegelijkertijd zal de werknemer juist willen aansturen op een arbeidsongeschiktheidspercentage van minimaal 35%. Onze

Kwaliteitsbureau NVAB

Postbus 2113, 3500 GC Utrecht
www.nvab-online.nl

030 - 20 40 620
030 - 20 40 630 (afdeling visitatie)

kwaliteitsbureau@nvab-online.nl
visitatie@nvab-online.nl

verwachting is dat dit in veel gevallen extra spanning met zich mee zal brengen, niet alleen ten aanzien van de onderlinge verhouding van werkgever en werknemer, maar ook in de relatie die partijen met de bedrijfsarts hebben. De onafhankelijke begeleidende, adviserende en stimulerende rol van de bedrijfsarts komt daarmee onder druk te staan.

- De NVAB ziet een groot risico in het combineren van de medisch-inhoudelijke RIV-toets, waarbij de verzekeringsarts beoordeelt of de van toepassing zijnde richtlijnen gevolgd zijn door de bedrijfsarts en er geen re-integratie-blokkerende adviezen gegeven zijn in aanloop naar eigen wachttijd, met een 'plausibiliteitstoets', waarbij beoordeeld wordt of sprake is van een mogelijke overschrijding van de belastbaarheid ten opzichte van de beschreven werkzaamheden. Op deze manier verschuift in essentie een deel van het beoordelende werk van de verzekeringsarts naar de bedrijfsarts en wordt de manier waarop de bedrijfsarts dit werk heeft uitgevoerd nog nauwkeuriger (op papier) gecontroleerd door de verzekeringsarts. De preventieve rol van de bedrijfsarts, gericht op het optimaliseren van de match tussen het werk en de medewerker om ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen en de begeleidende rol van de bedrijfsarts, gericht op het bevorderen van het herstelproces en het re-integratieproces, kunnen hierdoor onder toenemende druk komen te staan. De NVAB is van mening dat zowel werkgever als werknemer niet gebaat zijn bij een door de verzekeringsarts gecontroleerde (be)oordelende bedrijfsarts, maar juist bij een bedrijfsarts die onafhankelijk adviseert op het vlak van preventie en duurzame inzetbaarheid in werk. Daar waar wij in de afgelopen jaren juist veel werk gestoken hebben in het dichterbij elkaar brengen van de bedrijfs- en verzekeringsarts, onder meer door onze inspanningen in het gezamenlijke BAR-project, doet deze voorgestelde aanpassing ons vrezen dat bedrijfs- en verzekeringsartsen weer meer tegenover elkaar komen te staan. De afgelopen twee decennia hebben we gezien dat door de invoering van de RIV-toets veel van de middelen van de werkgever en daarmee de tijd van de bedrijfsarts zijn ingezet voor verzuimbegeleiding. Waarmee de tijd, aandacht en kwaliteit van preventie is ondergesneeuwd. De NVAB werkt juist, ook aansluitend bij de Arbovisie 2040, aan het verbeteren van de kennis op het gebied van preventie en het versterken van de rol van de bedrijfsarts in preventie. We verwachten dat door deze wetswijziging de focus weer meer op verzuimbegeleiding komt te liggen, ten koste van de preventie van verzuim.
- Tot slot lezen wij in de voorgestelde aanpassing niets over de mogelijke gevolgen ten aanzien van bezwaar- en beroepsprocedures. Als de verwachting is dat in ongeveer 10% van de gevallen (zoals vermeld op p. 9 van de Nota van toelichting) de werkgever geconfronteerd wordt met hogere kosten in de vorm van premies of rechtstreeks te betalen uitkeringen in het geval van Eigenrisicodragerschap, dan is het is zeer aannemelijk dat het aantal bezwaar- en beroepsprocedures zal toenemen. Los van de benodigde extra capaciteit die dit tot gevolg zal hebben op de betreffende afdelingen, zal dit verder druk geven op de relatie tussen werkgever en werknemer. Immers, de

werknemer werkt in deze situatie gedeeltelijk (gezien het beperkte positieve resultaat van externe re-integratietrajecten ['Spoor 2'] zal dit veelal bij de eigen werkgever zijn) en kan geconfronteerd worden met een werkgever die van mening is dat zijn/haar arbeidsmogelijkheden onvoldoende zijn benut.

Concluderend

Al met al ziet de NVAB meerdere bezwaren ten aanzien van deze voorgenomen aanpassing van het Schattingsbesluit. Wat ons betreft wegen de beperkte voordelen, te weten de werknemer die het bereikte re-integratieresultaat makkelijker zal terugzien in de uitkomst van de Wia-keuring en de beperkte besparing van verzekeringsgeneeskundige capaciteit door het niet opstellen van een FML, absoluut niet op tegen de door ons verwachte nadelen. Graag willen wij meedenken en in gesprek over mogelijke alternatieve oplossingen en hebben wij in elk geval hoop dat het nog lopende onderzoek door de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) richting zal geven aan oplossingen die beter recht doen aan de positie van zowel de in het stelsel werkende professionals, als die van werkgevers en werkenden in Nederland.

Met vriendelijke groet,



Namens het bestuur van de NVAB,
Boyd Thijssens, voorzitter