



Auteur: Eric Wonnink, directeur WGA Control, ZW Control, Loonsanctie.nl

# Het Erkennen van Onmogelijkheden

Denken in mogelijkheden is een uiting van de maakbaarheids-idee van de mens en onze samenleving, als ideaal van de protestgeneratie. Van Facebook tot de Functionele Mogelijkheden Lijst: alles draait om Mogelijkheden. Waar is de pragmatiek gebleven? Een evenwicht tussen Mogelijkheden en Onmogelijkheden.

Of het nu gaat om jongeren die op alle vlakken succesvol moeten zijn of om ouderen die zich thuis moeten redden totdat wij ze van de vloer oprapen. Of om werknemers die kansloos zijn op de arbeidsmarkt vanwege analfabetisme, of na een hersenbloeding de wereld nog aan zouden moeten kunnen maar concreet niets voor elkaar krijgen. Laten we realistisch zijn en situaties pragmatisch benaderen. Erkennen dat er veel onmogelijk is. Het doorschieten in het maakbaarheidsideaal leidt voor betrokkenen tot tenhemelschreiende toestanden en compleet vastgelopen situaties. In bezwaar en beroep komen wij dit veel tegen.

## Onmogelijke re-integratie

Er zijn strakke beleidsregels voor de eerste twee jaar re-integratie. Werkgever en werknemer worden dwingend door een trechter van verplichtingen geperst op straffe van een loonsanctie. Formeel zijn er oplossingen voor die situaties waarin er onmogelijkheden zijn. De vervroegde IVA wordt echter zo terughoudend toegepast, dat er voor iedereen medische mogelijkheden worden gezien. Met het hele circus aan re-integratieverplichtingen als gevolg, terwijl een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige samen al vanaf dag 1 weten dat werkhervatting nooit meer mogelijk zal zijn.

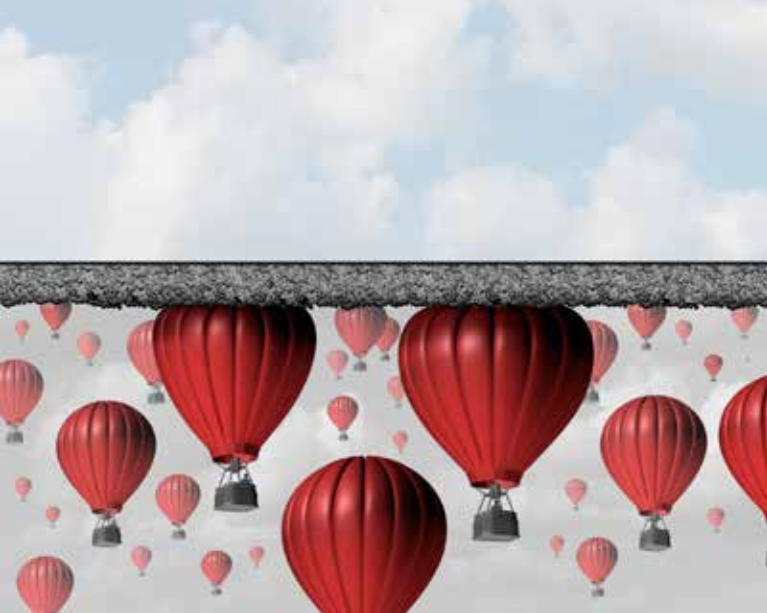
De heer Asscher geeft aan dat spoor II vrijer mag worden ingezet, maar dat verandert niets aan de systeemopvatting dat de werkgever nooit mag uitgaan van onmogelijkheden.

De Mogelijkheden-doctrine leidt verder tot een wildgroei aan multidisciplinaire trajecten. Mogelijk of onmogelijk: geen recht zonder multidisciplinair traject. Commerciële partijen zien omzet. De recente Ciran-discussie is een concreet voorbeeld.

## Arbeidskundige Onmogelijkheden in de WIA

Uitgaan van wat haalbaar is, past in de systematiek van de wet WIA en het CBBS. De verzekeringsarts geeft aan wat mogelijk is. De arbeidsdeskundige schrappt wat niet mogelijk is, met theoretische arbeidsmogelijkheden als uitkomst. Dat is de basis van het huidige verzekeringssysteem van arbeidsongeschiktheid, dat op hoofdlijnen goed werkt.

Er zijn natuurlijk discussiepunten. Een wisselende belastbaarheid, veelvuldig ziekteverzuim, wat heeft dat arbeidskundig voor gevolgen? Het is niet exclusief medisch, niet exclusief arbeidskundig en zeker complex als het gaat om de vraag of de werknemer nog aan werk kan komen. De arbeidskundige onmogelijkheden komen hier zelden aan bod.



Voor duurzame onmogelijkheden is de IVA-regeling gemaakt. Het UWV erkent juridisch met tegenzin dat de IVA een medisch-arbeidskundige beoordeling is, maar voert deze in de praktijk alleen medisch uit. Een mogelijke behandeling is al voldoende om van toekomstige mogelijkheden uit te gaan. Het doel en mogelijk resultaat voor arbeidsparticipatie blijft buiten beschouwing, of wordt in heel algemene termen afgedaan.

Maar wat te doen met de analfabetische schoonmaker met blijvende armklachten? Hij kan geopereerd worden, maar er zullen restklachten blijven die het hem onmogelijk maken zijn werk als schoonmaker te doen. De combinatie met het analfabetisme maakt hem nu volledig arbeidsongeschikt en dat zal zo blijven. Niet dat hij ernstige beperkingen overhoudt gerelateerd aan de FML, dat niet. Arbeidskundig maakt hij echter geen kans meer op werk. Er zijn vele andere situaties waarin werknemers geen kans meer maken op arbeidskundige gronden. Niet vanwege arbeidsmarktfactoren, maar omdat in het CBBS geen functies meer beschikbaar zijn.

## ***De 'verbeterbaarheid' van een zieke werknemer kent boerenverstand-grenzen***

---

Het blijven geloven in verbetermogelijkheden staat ver af van het concrete gezondheidsbelang van de werknemer en het financiële belang van de werkgever. De 'verbeterbaarheid' van een zieke werknemer kent echt boerenverstand-grenzen.

Dat erkennen is voor alle partijen een opluchting. Medisch-arbeidskundig gezien heeft die erkenning een groot voordeel: confrontatie en acceptatie krijgen ruimte. Werkgever en werknemer kunnen tot een oplossing komen. Het negatieve effect van de Mogelijkheden-doctrine-trechter: te veel ruimte voor het ontwikkelen van vage klachten en medische overconsumptie en daardoor SOLK (somatisch onvoldoende verklaarde lichamelijke klachten), kan door deze aanpak ook in een vroeg stadium medisch-arbeidskundig worden aangepakt.

### **Terug naar de kern**

Wat zijn vanuit medisch perspectief de feitelijk nog mogelijke, zinvolle, noodzakelijke en afdwingbare behandelingen? En welk eindresultaat is daarmee haalbaar? Als die er niet meer zijn, wat zijn dan de arbeidskundige gevolgen? Niet afgemeten aan algemene arbeidsmarktfactoren, maar aan de specifieke karakteristieken van deze werknemer.

### **Vroegtijdige diagnostiek van Onmogelijkheden**

Het is goed om vroegtijdig onmogelijkheden te signaleren. Dat leidt tot:

- Een veel gericht of beperkter re-integratieplan met lagere uitvoeringskosten, geen trechter, maar doelgericht en pragmatisch.
- Een duidelijke presentatie aan het UWV, hetgeen bezwaar en beroep kan voorkomen.
- Een werknemer die zich erkend voelt, een werkgever die de regie houdt.
- Snellere acceptatie bij de werknemer.
- Sneller zicht op gevolgen voor de bedrijfsvoering.

### **Voor wie doe jij het?**

Sire roept ons op om onszelf niet op te jagen met zaken die we niet willen, niet bij ons passen, of wat dan ook. Dat de -uiterlijke- mogelijkheden misschien onbegrensd zijn, maar dat wij als mens onze grenzen hebben en deze ook moeten stellen. Daar sluit ik me bij aan. Medici lijken minder makkelijk in staat de grenzen aan mogelijkheden te accepteren dan de pragmatischer ingestelde arbeidsdeskundigen. Samen moeten arts en arbeidsdeskundige naar een realistische uitvoering kunnen komen.

Onze visie is dat zowel de Onmogelijkheden als de Mogelijkheden gelijkwaardig aandacht verdienen.