

Bijlage 1 Onderzochte oplossingsrichtingen

Uitgangspunten voor oplossingsrichtingen

Voorafgaand aan het vaststellen van oplossingsrichtingen om het CBBS beter bestand te maken tegen langdurige crisissen die de omvang en samenstelling van het functiebestand kunnen bedreigen, zijn een aantal uitgangspunten benoemd waaraan deze richtingen naar de mening van SZW en UWV moeten voldoen.

1. De zorgvuldigheid en objectiviteit van de functiebeschrijvingen mogen niet in het geding komen.
2. De impact voor werkgevers (die momenteel vrijwillig meewerken aan het laten verrichten van werkplekonderzoeken) dient meegewogen te worden.
3. De betrouwbaarheid cq. juistheid van de functiebeschrijving en daarmee de realiteitswaarde van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling mag niet in het geding komen.
4. Het moet uitvoerbaar zijn voor UWV.
5. Gelet moet worden op eventuele doorwerking naar de functionele mogelijkheden-lijst (FML) of functieduiding in de arbeidsongeschiktheidsvaststelling en daaruit voortvloeiende gevolgen.
6. De oplossingsrichting moet proportioneel zijn ten opzichte van het risico op functieverval.

De afgelopen periode zijn er diverse constructieve gesprekken gevoerd tussen SZW en UWV over de functieonderzoeken, alternatieven daarvoor en mogelijke oplossingsrichtingen. Hierop is een tweetal richtingen benoemd, namelijk optimaliseren van de interne processen en het wijzigen van wet- of regelgeving, waarbinnen verschillende keuzemogelijkheden zijn.

Interne processen optimaliseren

Uitgangspunt bij onderstaande oplossingsrichtingen in de interne processen is dat de wet- en regelgeving ongewijzigd blijft en de geldigheidsduur van functies de gebruikelijke 24 maanden is. Bepaalde combinaties van de hieronder weergegeven oplossingsrichtingen kunnen mogelijk zijn. Afhankelijk van de voorkeuren kan dat nader onderzocht worden.

1) Cyclus tussen onderzoeken verkorten.

Onder normale omstandigheden (geldigheidsduur 24 maanden) worden functies elke 18 maanden ingepland voor heronderzoek. Daarmee wordt ruimte gecreëerd tot de uiterste duur van 24 maanden, voor het geval de afspraak bijvoorbeeld verzet moet worden. Door deze planning van 18 maanden te verkorten naar 12 maanden creëer je – als er zich een situatie voordoet waardoor actualisatie tijdelijk niet mogelijk is – meer ruimte tot het vervalmoment (bijna één jaar in plaats van zes maanden). Hierdoor duurt het langer voordat het kritische moment optreedt van grootschalig functieverval en kun je tijdelijke crisissen (denk aan één jaar) opvangen.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Werkdruk ADA's neemt toe. Er zullen dus meer ADA's nodig zijn, hetgeen tot hogere personeelskosten leidt. I.v.m. de opleidingsduur zijn die pas één jaar na werving beschikbaar voor de werkzaamheden;
- Vergroot de impact op werkgevers. Waar voorheen eens per anderhalf jaar een ADA langs kwam wordt dat nu jaarlijks;
- Vergroot de realiteitswaarde van functies omdat zij jaarlijks geactualiseerd worden;
- Uitvoerbaar, maar pas effectief over enkele jaren (werving en opleiding ADA's en daarna hele bestand inlopen).

2) Dekking van SBC-codes vergroten.

De SBC-code en het daaraan gekoppelde vereiste van landelijke dekking zorgt ervoor dat soortgelijke functies geclusterd in de SBC-code ten minste in elke arbeidsmarktregio voorkomen. Nu is het uitgangspunt dat elke functie twee keer voorkomt in één arbeidsmarktregio. Door dit te verhogen naar drie functies, wordt de kans op verval van gehele SBC-codes bij langdurige actualisatie-problemen verkleind. Er zouden dan immers

drie functies in dezelfde arbeidsmarktregio niet tijdig geactualiseerd moeten zijn, om een gehele SBC-code te doen vervallen. In de huidige situaties is dat bij het niet tijdig actualiseren van twee functies in een regio het geval.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Leidt tot een groter functiebestand;
- Werkdruk ADA's neemt toe. Er zullen dus meer ADA's nodig zijn, hetgeen tot hogere personeelskosten leidt. I.v.m. de opleidingsduur zijn die pas één jaar na werving beschikbaar voor de werkzaamheden;
- Er zijn meer werkgevers nodig die vrijwillig willen meewerken aan functieonderzoeken;
- Vergroot de realiteitswaarde, omdat er meer bestaande functies opgenomen worden.

3) Actualisaties beter/bewuster spreiden binnen SBC-codes.

Actualisatie binnen SBC-codes vindt nu plaats op 'natuurlijke' wijze, afhankelijk van de beschikbaarheid van de werkgever en de ADA. Hierdoor kan het voorkomen dat functies binnen één SBC-code omstreeks dezelfde periode geactualiseerd moeten worden. Door binnen de SBC-code bewuster te kijken naar actualisatiemomenten van functies en deze op bewust gekozen momenten te laten plaatsvinden, kun je langdurige actualisatieproblemen beter opvangen. Uitgaande van actualisatie elke 18 maanden, zou je binnen één arbeidsmarktregio waar twee functies voorkomen, deze kunnen actualiseren met negen maanden ertussen in. Op die manier bouw je een buffer op voor langdurige actualisatieproblemen, waardoor het verval van de gehele SBC-code wordt uitgesteld.

Gevolgen oplossingsrichting:

- De interne planning zal aangepast moeten worden, wat veel tijd zal kosten voordat het gehele bestand aangepast is (mogelijk wel twee jaar);
- Uitvoering is afhankelijk van medewerking werkgevers en of die op het gewenste moment beschikbaar zijn;
- Kan een licht positief effect hebben op de realiteitswaarde, doordat er binnen de SBC-code actuelere functies zijn.

4) Vergroten van de flexibele schil van ADA's.

In de periode ná de langdurige actualisatieproblemen moet er een inhaalslag gemaakt worden om de opgelopen achterstanden in te lopen. Door een flexibele schil te hebben van werknemers die in zo'n geval kunnen inspringen, kan het aantal functies dat wordt herbeoordeeld (tijdelijk) vergroot worden. Deze flexibele schil kan bestaan uit oud-ADA's die tijdelijk/extern meewerken, of (UWV-)medewerkers in andere functies die tijdelijk gedetacheerd worden als ADA.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Deze medewerkers in andere (UWV-)functies zullen geworven en getraind moeten worden (duur opleidingstraject één jaar). Daarnaast zullen zij ook van tijd tot tijd 'bijgeschoold' moeten worden, afhankelijk van hoe vaak zij opgeroepen worden. Deze opleidingskosten leiden tot hogere uitvoeringskosten;
- UWV heeft het voornemen sowieso met interne werving te willen starten in de tweede helft van 2022.

5) Volledig digitaal gaan werken.

Er worden geen (fysieke) bedrijfsbezoeken meer afgelegd door UWV. De ADA verkrijgt de benodigde informatie door middel van gesprekken (telefonisch of videobellen) met de betrokken werknemers bij de werkgever (leidinggevende, HRM-medewerker, uitvoerende werknemer). Daarnaast 'kijkt' de ADA via een videoverbinding mee naar het werkproces als dat wordt uitgevoerd door een werknemer. Een collega-werknemer dient dan te filmen en instructies te volgen van de ADA (op afstand) voor het juist in beeld brengen van de werkzaamheden en omstandigheden.

Gevolgen oplossingsrichting:

- De juistheid van de functiebeschrijving cq. de zorgvuldigheid komt in het gedrang. De ADA kan/zal niet alle aspecten van de werkplek goed kunnen zien, vanwege de afhankelijkheid van de 'filmer'. Ook bepaalde (sociale) aspecten, zoals omgevingsfactoren (visueel en auditief), temperatuurverschillen en andere (psychische) prikkels kunnen niet goed objectief vastgesteld worden;
- Voor meetbare onderdelen van de functiebeschrijving geldt afhankelijkheid van de resultaten die het bedrijf registreert en doorgeeft en of die het op de juiste wijze weten te meten. Denk aan loop- en reikafstanden, duw- en trekkracht of gewichten van voorwerpen die getild moeten worden. De betrouwbaarheid van de meetresultaten is daarmee niet zeker;
- De impact op werkgevers wordt vergroot ten opzichte van de huidige werkwijze. Er zullen meer medewerkers betrokken moeten worden (één die werkt en één die filmt), de duur zal langer zijn dan wanneer de ADA het doet en mogelijk dat er begeleiding moet worden gegeven bij het juist toepassen van de meetapparatuur;
- Die meetapparatuur zal aan de werkgever verstrekt moeten worden. Dit betekent dat UWV hierin een investering zal moeten doen;
- Gelet op de hierboven beschreven belasting is het voorstelbaar dat werkgever minder bereidwillig zullen zijn om vrijwillig en kosteloos mee te werken aan deze wijze van functiebeschrijven. Daarnaast is momenteel de anonimiteit van meewerkende werkgevers gewaarborgd. Als filmopnames bewaard worden en gebruikt kunnen worden in rechtszaken, komt die anonimiteit in het geding, waardoor werkgevers ook de medewerking kunnen beëindigen. Daarnaast zijn in bepaalde bedrijven/sectoren beeldopnames niet toegestaan, bijvoorbeeld uit bedrijfsoverwegingen (bedrijfsgeheimen) of hygiëne of veiligheidsredenen (chemische industrie, cleanrooms etc.).
- Omdat de betrouwbaarheid van de verrichtte metingen mogelijk achteruit gaat, zal de betrouwbaarheid c.q. juistheid van de functiebeschrijvingen en de zorgvuldigheid ook achteruitgaan. Twijfel over de betrouwbaarheid c.q. juistheid van de geregistreerde waarden kan in het uiterste geval ertoe leiden dat de betreffende functie niet gebruikt mag worden voor een schatting. Mogelijk dat dit gedeeltelijk kan worden ondervangen door de filmopnames te bewaren, hoewel over bepaalde onderdelen van de functiebeschrijvingen dan alsnog twijfel kan blijven bestaan.

6) Inzetten van (technische) hulpmiddelen om fysiek functieonderzoek op de werkplek te bekorten.

Dit zal de noodzaak van een bedrijfsbezoek (nog) niet volledig wegnemen, omdat de objectieve waarneming door de ADA alsnog plaats zal moeten vinden. Denk daarbij aan belastingpunten als werkdruk, contactmomenten, psychosociale belasting en bepaalde omgevingsfactoren. Andere elementen kunnen worden uitgelezen uit de technische hulpmiddelen.

Als voorbeeld is een ontwikkeling van TNO genoemd: een shirt met sensoren dat de werknemer tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden draagt.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Kan de onderzoekstijd van de ADA op de werkplek bekorten, doordat minder punten op locatie waargenomen moeten worden;
- Verandert de impact op werkgevers. Enerzijds duurt het bezoek van de ADA korter, maar doordat er technische hulpmiddelen voor metingen op de werkplek komen, zal dat tijd en aandacht van de werknemers vragen;
- Is nog in ontwikkeling en daarom niet op korte termijn uitvoerbaar;
- Zullen kosten aan verbonden zijn, afhankelijk van het type hulpmiddel, de mogelijkheden ervan en de impact op het werkbezoek. Deze zijn nu nog onbekend.

7) Vergroten van het functiebestand.

Door meer (verschillende) functies in het bestand te zetten, wordt het risico rondom functieverval verkleind. Immers, als er – door langdurige actualisatie-problemen – functies komen te vervallen, kunnen er (afhankelijk van de omstandigheden) nog voldoende

functies in het bestand overblijven voor een representatieve arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

Dit kan door de bestaande SBC-codes te verstevigen (zie optie 2) of door nieuwe SBC-codes (en dus meer 'nieuwe' functies) in te voegen.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Werkdruk ADA's neemt toe. Er zullen dus meer ADA's nodig zijn, hetgeen tot hogere personeelskosten leidt. I.v.m. de opleidingsduur zijn die pas één jaar na werving beschikbaar voor de werkzaamheden;
- Afhankelijk van bereidheid van (meer) werkgevers om vrijwillig mee te werken;
- Vergroot de realiteitswaarde, omdat er meer bestaande functies opgenomen worden;
- Realisatie zal geruime tijd duren (werving + opleiding ADA's en daarna gestage aanvulling van bestand);
- ICT-technisch waarschijnlijk uitvoerbaar (geheugencapaciteit CBBS-systeem beschikbaar)

Wet- en regelgeving aanpassen

A) Afhankelijkheid medewerking werkgevers beperken, door meewerken aantrekkelijker te maken.

Op dit moment werken werkgevers vrijwillig mee aan het bedrijfsbezoek en functieonderzoek. Hoewel in de Wet Suwi staat dat de werkgever verplicht is om informatie te verstrekken op verzoek van UWV, valt de medewerking aan het functieonderzoek daar niet onder.

Om meewerken aantrekkelijker te maken, kan worden gekeken naar mogelijkheden om de voordelen ervan beter te communiceren. De werkgever die meewerkt ontvangt namelijk ook de opgestelde functiebeschrijving. Deze kan de werkgever gebruiken in de eigen bedrijfsvoering, bijvoorbeeld bij ziekte van de eigen werknemer. Een dergelijke functiebeschrijving laten opstellen door een arbeidsdeskundige kan duur zijn, welke kosten dan bespaard worden.

Daarnaast kan het bedrijfsbezoek zo efficiënt mogelijk worden uitgevoerd, zodat de werkgever zo min mogelijk impact op diens bedrijfsvoering ervaart. UWV bekijkt altijd mogelijkheden daarvoor en past de processen ook aan waar mogelijk.

De grootste impact kan worden gevonden door een financiële prikkel te creëren voor meewerkende werkgevers.

Opties hiervoor kunnen worden gezocht in het instellen van een premiekorting, werkgevers een declaratie te laten sturen voor de belaste uren of het verstrekken van een forfaitair bedrag.

Twee van deze opties (premierekorting en forfaitair bedrag) vergen in ieder geval een aanpassing van wet- of regelgeving.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Invoeren van een premiekorting voor meewerkende werkgevers wordt als moeilijk uitvoerbaar gezien. Er is medewerking van de Belastingdienst nodig voor uitvoering. Er zal een systeem gemaakt moeten worden waarin wordt bijgehouden welke werkgevers de korting mogen claimen en deze informatie zal gedeeld moeten worden met de Belastingdienst;
- Voor invoering van premiekorting is een wetswijziging vereist, waarvan de doorlooptijd 1½ tot 2 jaar zal duren;
- Voor het invoeren van de mogelijkheid tot declaratie voor de belaste uren zal bekeken moeten worden of en waar nadere regeling nodig is (wet of Amvb). Doorlooptijd van een Amvb is doorgaans 6 maanden en van een wet 1½ tot 2 jaar;
- Voor invoering van een forfaitair bedrag zal bekeken moeten worden waar nadere regeling nodig is (wet of Amvb) en welke doorlooptijd daarmee gemoeid is. Doorlooptijd van een Amvb is doorgaans 6 maanden en van een wet 1½ tot 2 jaar;

- Het forfaitaire bedrag zal de hoogte van een onkostenvergoeding moeten hebben, gedacht kan worden aan enkele honderden euro's. Gelet op het aantal te onderzoeken functies per jaar (zo'n 3000) zullen de kosten jaarlijks omstreeks een miljoen euro ingeschat worden. De vergoeding van deze kosten vloeit uit de apparaatskosten van UWV.

B) Bepaling in Schattingsbesluit opnemen dat in geval van een langdurige crisis de actualisatie van het functiebestand op een aangepaste wijze mag plaatsvinden.

In het huidige Schattingsbesluit is niets opgenomen over de functiebeschrijving. De huidige regels daarover vloeien voort uit de nota van toelichting op het Schattingsbesluit en zijn bekrachtigd door de rechtspraak. Allereerst zou in het Schattingsbesluit een artikel opgenomen moeten worden met een beschrijving van de 'reguliere' werkwijze. Vervolgens kan verwezen worden naar 'dringende redenen' (een niet-limitatieve opsomming van beoogde situaties in nota van toelichting), en een beschrijving van welke uitgangspunten in zo'n situatie losgelaten kunnen worden. Gedacht kan worden aan het tijdelijk minder objectief vaststellen van de belasting, bijvoorbeeld door informatie ongecontroleerd over te nemen van de werkgever.

Een andere mogelijkheid is om in het Schattingsbesluit een 'haakje' te creëren voor een ministeriële regeling. In geval van 'dringende redenen' kan op grond van dit 'haakje' een nadere of andere invulling aan de werkwijze gegeven worden.

Door een combinatie met de optimalisatie van interne processen kan sowieso de tijd totdat de CBBS-omvang in het geding is, verlengd worden. Daarmee is dan ook meer tijd om zo'n wijziging in gang te zetten. Nadeel is dat er door tijdsverloop totdat zich een nieuwe crisis voordoet, er wisselingen van ministers en interne medewerkers kunnen voordoen, waardoor de steun hiervoor kan zijn afgenomen c.q. de kennis over deze mogelijkheid kan zijn weggezak. Ook is niet te voorspellen hoe een nieuwe crisis eruit zal zien, wat de gevolgen ervan zullen zijn en of de aangepaste werkwijze dan passend is.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Wijziging van het Schattingsbesluit zal vanwege de voorhangprocedure zo'n 9 maanden duren;
- Reëel juridisch risico of de tijdelijk 'lichter' beoordeelde/beschreven functies door de rechtspraak als voldoende zorgvuldig worden geacht. Indien de rechter deze werkwijze verworpt, betekent dat niet alleen dat de bestreden functie komt te vervallen, maar alle op dezelfde wijze beoordeelde functies ook komen te vervallen. Dit leidt dan alsnog tot grootschalig functieverlies, een herstelactie door UWV (capaciteitsprobleem) en tot hoge instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Ook als functies na afloop van de crisis nog enige tijd beschikbaar blijven in de 'lichter' beoordeelde variant zou duiding daarvan als onzorgvuldig geacht kunnen worden. Dit risico kan verkleind worden door deze functies na afloop van de crisis met voorrang te heronderzoeken. Uitvoeringstechnisch betekent dat dat er (tijdelijk) méér functies heronderzocht moeten worden in de periode direct na de crisis, waarvoor voldoende/aanvullende capaciteit nodig is (afhankelijk van de omvang van de crisis). De mogelijkheid daartoe is ook afhankelijk van de aard van de crisis en nasleep daarvan;
- Beide opties (invoezen beschrijvend artikel of een 'haakje') worden kostenneutraal ingeschat. De bestandsomvang van het CBBS blijft namelijk ongewijzigd.

C) Verlenging geldigheidsduur bij dringende redenen.

Hoewel verlenging van de geldigheidsduur ongewenst is (zoals ook aangegeven in de nota's van toelichting bij de afgelopen verlengingen), is het desondanks een oplossingsrichting om een bepaling in het Schattingsbesluit op te nemen dat, onder bepaalde omstandigheden, de geldigheidsduur voor een tijdelijke periode tóch verlengd wordt. Hierdoor kan het moment voordat kritiek functieverval zich voordoet tijdelijk worden uitgesteld. Dit zou dan kunnen worden ingeroepen door middel van een ministerieel besluit.

In het artikel zou de duur van de verlenging expliciet aangegeven kunnen worden (bijvoorbeeld 24 wordt 30 maanden en maximaal 1 jaar waarna automatisch terug naar 24

maanden). De bijzondere omstandigheden of 'dringende redenen' kunnen afgebakend worden in de nota van toelichting. Bijvoorbeeld dat de situatie/crisis voor langere tijd aanhoudt en dat aantoonbaar is dat het invloed heeft op de mogelijkheid om actualisatie van het functiebestand uit te voeren.

Gevolgen oplossingsrichting:

- Invoering in het Schattingsbesluit zal vanwege de voorhangprocedure zo'n 9 maanden duren.
- In het geval dat de crisis zich voordoet moet op dat moment nog een ministeriële regeling worden opgesteld.
- Mogelijk juridisch risico of de 'verouderde' functies door de rechtspraak als voldoende zorgvuldig worden geacht. Indien de rechter deze werkwijze verwerpt, betekent dat niet alleen dat de bestreden functie komt te vervallen, maar alle op dezelfde wijze beoordeelde functies ook komen te vervallen. Dit leidt dan alsnog tot grootschalig functieverlies, een herstelactie door UWV (capaciteitsprobleem) en tot hoge instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen.
- De mogelijkheid van verlenging van de geldigheidsduur bestaat nu ook al, namelijk door tijdelijke aanpassing van het bestaande artikel in het Schattingsbesluit. Dit kent een zwaardere procedure dan de voorgestelde ministeriële regeling. Gelet op de impact van een verlenging en de uitzonderlijke omstandigheden die zich daarvoor voordoen kan toetsing door het parlement (middels voorhangprocedure) juist gewenst zijn.
- Een dergelijke maatregel zou kostenneutraal zijn omdat de omvang van het functiebestand niet wijzigt.