

Betreft 6 urgente thema's voor een mensgerichte arbeidsmarkt
Datum 07 juli 2025

Geachte leden van de programmacommissie,

Namens OVAL – de brancheorganisatie voor arbodiensten, jobcoachorganisaties, re-integratie, loopbaanadviesbureaus en vitaliteitsbedrijven– vragen wij uw aandacht voor zes structurele problemen op de arbeidsmarkt die leiden tot grote knelpunten of risico's in de uitvoering. Tegelijkertijd stellen wij concrete oplossingsrichtingen voor. Wij roepen u op om deze onderwerpen op te nemen in uw verkiezingsprogramma's. Onze leden staan dagelijks in de praktijk en zien waar het beter kan én moet. Hieronder lichten wij onze zorgen en onze ideeën toe.

1. Doorbreek de impasse: structurele achterstanden bij UWV vragen om actie

De wachtlijst voor WIA-keuringen bij het UWV groeit in rap tempo. Nu al wachten bijna 30.000 mensen op een beoordeling van hun arbeidsongeschiktheid. En het UWV voorspelt dat dit aantal in 2027 oploopt tot 100.000 en in 2030 zelfs tot 200.000.

De aanhoudende achterstanden bij sociaal-medische beoordelingen (WIA) veroorzaken onzekerheid, vertraging en frustratie bij mensen die juist begeleiding naar werk nodig hebben. Mensen blijven onnodig lang in onzekerheid over hun toekomst, inkomen en re-integratiekansen. Dit leidt tot psychische klachten, verlies van arbeidspotentieel en oplopende maatschappelijke kosten.

Onze oproep:

1. OVAL pleit voor Publiek-Private Samenwerking in het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Maak gebruik van de informatie en inzichten die in de eerste twee ziektejaren zijn verzameld. Zet de schaarse capaciteit van verzekeringsartsenartsen slimmer in en maak gebruik van de kennis en vaardigheden van bedrijfsartsen. Alleen door samen te werken kunnen we voorkomen dat honderdduizenden mensen vastlopen in het systeem.
2. Werk is het beste medicijn. Breid daarom jobcoaching en begeleiding naar werk uit voor mensen in de wachtlijst van de WIA. Zet in op 2^e spoor re-integratie.
3. Maak gebruik van kwaliteitsnormen en bewezen wetenschappelijke inzichten als methodisch kader om deze groep perspectief en werkfitheid te bieden.

4. Zorg voor landelijke harmonisatie van voorzieningen en instrumenten zoals jobcoaching. Stel deze beschikbaar voor alle uitkeringsregimes (WIA, Wajong, Participatiewet). Elke euro die je investeert om mensen te helpen met re-integreren levert veelvuldigheid aan maatschappelijk rendement op. Een inspirerend voorbeeld is de opbrengst van loonkostensubsidie¹.

2. Breng ondersteuning naar de mensen toe – voorkom lege Werkcentra

Regionale Werkcentra zijn bedoeld als toegangspoort tot werk en ondersteuning. Maar voor mensen die niet werkfit zijn of kampen met een beperking, zijn de drempels te hoog. Denk aan gebrek aan vervoer, geld of zelfvertrouwen. De ontwikkeling van regionale werkcentra is een kans voor betere dienstverlening, maar dreigt te stranden zonder gericht beleid op mensen die langdurig buiten het arbeidsproces staan of kampen met een arbeidsbeperking. Zonder een passend aanbod worden zij niet bereikt, en blijft het werkcentrum een loket voor mensen die weinig ondersteuning nodig hebben.

Onze oproep:

1. Zorg voor echte laagdrempelige toegang tot de Werkcentra. Breng de dienstverlening naar de mensen toe: via wijkteams of mobiele jobcoaches. Werk samen met lokale partners.
2. Integreer activering, re-integratie en jobcoaching in het aanbod, inclusief ondersteuning bij het werkfit maken van mensen.
3. Veranker het perspectief van de werkzoekende met ondersteuningsbehoefte structureel in de inrichting van werkcentra – inclusief inzet op vertrouwen, nabijheid en structurele begeleiding.
4. Integreer preventie in publieke infrastructuur

3. Investeer in vitaliteit – voorkom uitval en benut het volledige arbeidspotentieel

Na een tijdelijke daling in 2023 en begin 2024 is het verzuim in 2025 weer aan het stijgen. In het eerste kwartaal van 2025 was het ziekteverzuim 5,8%, wat betekent dat van elke 1.000 te werken dagen er 58 zijn verzuimd wegens ziekte.² Alleen al het werkgerelateerd verzuim door psychosociale belasting kost werkgevers jaarlijks € 4,9 miljard. Die maatschappelijke kosten stijgen, terwijl de preventieve basiszorg onvoldoende geborgd is. De data zijn helder, maar vragen om politieke actie.

Werkdruk, personeelstekorten en onvoldoende aandacht voor preventie en vitaliteit spelen hierin een grote rol. Vooral de stijging van psychische klachten onder veelal jonge werknemers baart grote zorgen.

¹ <https://www.berenschot.nl/nieuws/financieel-en-maatschappelijk-voordeel-loonkostensubsidie-vaak-hoger-dan-verwacht>

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

Hoewel het kabinet inzet op het uitbreiden van werkuren (bijv. via ‘Meer Uren Werkt!’), is de investering in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid echter meer effectief.

Onze oproep:

1. geef politiek gewicht aan deze cijfers. Toon aan dat investeren in preventie, mits goed geregeld, zich dubbel en dwars terugverdient.
2. Neem in uw programma op dat duurzame inzetbaarheid een kerntaak is van goed werkgeverschap én goed overheidsbeleid. Maak het aantrekkelijk om hierin te investeren.
3. Voorkomen is beter én goedkoper dan genezen. Stimuleer preventieve programma’s op de werkvloer, gericht op vitaliteit, leefstijl en duurzame inzetbaarheid.
4. Ondersteun werkgevers, bij het realiseren van structureel HR-beleid rond gezondheid en inzetbaarheid.
5. Erken dat duurzame inzetbaarheid begint bij bewustwording én ondersteuning – en geef hier in beleid prioriteit aan.
6. Stimuleer werkgevers om de RI&E en het PMO als basis te gebruiken voor inzetbaarheidsbeleid, in plaats van losse vitaliteitsprojecten. Vitaliteit dient als onderdeel/rode draad in het arbobeleid van een organisatie gezien te worden
7. Verklein de mismatch tussen talenten en functies, door loopbaanbegeleiding laagdrempelig in te zetten.

4. Investeer in preventieve arbozorg – voorkom verzuim en uitval

Er is momenteel geen adequaat vangnet of regeling voor kleine en middelgrote bedrijven om hun wettelijke arboverplichtingen, zoals de RI&E of PMO, laagdrempelig uit te voeren. De cijfers in onder andere de Arbobalans 2024 en het recente rapport over RI&E-naleving bij kleinere bedrijven laten zien dat deze werkgevers vaak achterblijven en nauwelijks bereikt worden, ondanks bestaande wetgeving en stimuleringsregelingen. Dit leidt tot verhoogd risico op verzuim, ongevallen en uitval.

Onze oproep:

1. veranker het recht op toegankelijke, kwalitatieve preventieve arbozorg voor alle werkenden, ongeacht bedrijfsgrootte. Investeer in een publiek-private basisregeling via gecertificeerde arbodiensten.
2. ontwikkel een landelijke maatwerkregeling voor preventieve arbozorg bij mkb en zzp, in samenwerking met erkende arbodiensten, met structurele financiering en gedragsverandering als doel.
3. voorkomen is beter dan genezen, ook bij beroepsziekten. De RI&E, PMO/PAGO vormen de basis voor preventie en risicobeheersingsmaatregelen. Dit is een belangrijk thema in AV2040 dat wij van harte ondersteunen.

5. Belangenverstrengeling rond begeleiding bij reorganisaties en loopbaanbeleid door vakbonden

Vakbonden profileren zich steeds nadrukkelijker als uitvoerders van begeleiding bij reorganisaties of aanbieders van loopbaandiensten. Dit schuurt met hun rol als belangenbehartiger van werknemers en gaat ten koste van objectiviteit en kwaliteit, zeker waar werkgevers of werkzoekenden behoefte hebben aan professionele, onafhankelijke ondersteuning.

Onze oproep:

1. Erken de rol van gespecialiseerde private partijen bij loopbaanbegeleiding, re-integratie en outplacement.
2. Zorg voor een gelijk speelveld en eerlijke toegang tot opdrachten, ook binnen het sociaal plan of bij collectieve regelingen
3. Stimuleer samenwerking tussen werkgevers, vakbonden en private aanbieders, ieder vanuit hun kracht en rol.

6. Diversiteitsbeleid in Nederland onder druk door internationale politieke tegenwind

Succesvol beleid rond inclusie en diversiteit wordt bedreigd door maatschappelijke druk en politieke tegenreacties, mede ingegeven door ontwikkelingen in de Verenigde Staten. Het risico bestaat dat we ook in Nederland initiatieven terugschroeven die juist bijdragen aan gelijke kansen en brede arbeidsparticipatie. Door een rem op diversiteit & inclusie verliezen organisaties aan innovatiekracht, voelen medewerkers zich minder veilig en wordt de arbeidsmarkt minder representatief. Dit ondermijnt sociale cohesie en economische groei.

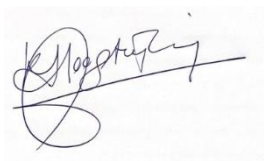
Onze oproep:

1. Veranker diversiteit & inclusie in uw verkiezingsprogramma als onmisbare pijlers van een rechtvaardige en toekomstbestendige samenleving.
2. Iedereen is nodig: in een krappe arbeidsmarkt kunnen we het ons niet veroorloven om talent onbenut te laten. Diversiteit en inclusie zijn niet alleen sociale waarden, maar ook economische noodzaak.

De toekomst vraagt om keuzes

Deze vijf knelpunten raken aan de kern van het arbeidsmarktbeleid: inclusiviteit, effectiviteit en duurzaamheid. OVAL biedt, samen met haar leden en partners concreet handelingsperspectief om de arbeidsmarkt toegankelijker, vitaler en doelmatiger te maken. Wij roepen politieke partijen op om deze signalen serieus te nemen en onze aanbevelingen mee te nemen in hun verkiezingsprogramma's. Alleen door te kiezen voor mensen, methodiek en samenwerking bouwen we een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Hoogteijling', written over a light blue grid background.

Karin Hoogteijling
Directeur OVAL