

Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog

Inclusief ontwerp voor een toekomstbestendig
stelsel & plan van aanpak stelselherziening



Inhoud

I	Beknopte situatieschets	3
II	Reactie en aanbevelingen RSC	4
II.1	Er is eerst overeenstemming nodig over de waarde van de OCTAS-conclusies	4
II.2	Niet vereenvoudiging, maar effectiviteit moet het uitgangspunt zijn	5
II.3	De kabinetsplannen hebben een onaanvaardbaar hoge prijs	6
II.4	Het hybride stelsel verdient geen ondergraving, maar verbetering	10
II.5	Effectiviteit draait wel degelijk om de juiste prikkels	11
II.6	UWV ontlasten kan zonder concessies aan prikkelwerking en effectiviteit	14
II.7	ILO-verdragen naleven kan mét behoud van effectiviteit en betaalbaarheid	15
III	Ontwerp voor een effectief, toekomstbestendig stelsel	17
III.1	De eerste 2 ziektejaren	17
	A Werkgever altijd verantwoordelijk	17
	B Maximale focus op werkhervatting	17
III.2	De 5 jaren na de eerste 2 ziektejaren	18
	A Beoordeling inspanningen en re-integratieplan voor vervolgfase	18
	B Maximale focus op re-integratie	18
III.3	De periode van de WIA-einduitkering	20
	A Overdracht en beoordeling	20
III.4	Financiering en uitvoering van de WIA	21
	A Financiering en doorbelasting van uitkeringen	21
	B Ruimte om een private WIA-oplossing in te richten (eigenrisicodragen)	22
IV	Voorstel: stappenplan stelselherziening	24
	Stap 1: instroom en druk beperken door vergroting van de kans op werk	24
	Stap 2: herinrichten eerste 5 uitkeringsjaren, met focus op werk	25
	Stap 3: herinrichten beoordeling einduitkering	26
V	Over het RSC	27

I Beknopte situatieschets

Eind januari 2025 ontvouwde het kabinet-Schoof in een [Kamerbrief opvolging rapport OCTAS](#) zijn eerste plannen voor herziening van het stelsel voor arbeidsongeschiktheid. Voor de lange termijn schetst de brief een globale visie die de regering de komende jaren verder wil uitwerken. De focus ligt hierbij op wat mensen nog wél kunnen, met als uitgangspunten de menselijke maat, eenvoud, uitvoerbaarheid en betaalbaarheid. Voor de korte termijn biedt de brief een gespreksagenda met OCTAS-suggesties waarover minister Van Hijum (SZW) met maatschappelijke organisaties en de Tweede Kamer in gesprek wil. Voor beide exercities is een [fichebundel](#) met beleidsinventarisaties van alle OCTAS-suggesties beschikbaar. Deze brengen per suggestie de gevolgen in kaart voor uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid, werkgevers, werknemers, arbeidsmarkt en overheidsbudget.

Het kabinet maakt in de Kamerbrief een fundamentele proceskeuze, door bij de maatschappelijke dialoog op de korte termijn vereenvoudiging van het stelsel voorop te zetten. Een OCTAS-maatregel waar het om die reden snel mee aan de slag wil, is het verminderen van het aantal uitkeringsregimes binnen de Wet WIA. Het gaat dan concreet om het afschaffen van de WGA-vervolguitkering (VVU) en de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Het kabinet accepteert dat deze ingrepen het stelsel minder gericht maken, omdat het meer belang hecht aan vereenvoudiging en houdbaarheid voor de toekomst. Andere gespreksonderwerpen die de regering voor de korte termijn voorziet zijn de optie van kortere doorberekening van uitkeringslasten aan werkgevers, de inrichting van de hybride markt en de optie van een lagere WIA-drempel.

Het pakket maatregelen voor de korte termijn moet vóór de zomer van 2025 klaar zijn, inclusief een planning van benodigde wetgeving en een raming van financiële consequenties.

II Reactie en aanbevelingen RSC

II.1 Er is eerst overeenstemming nodig over de waarde van de OCTAS-conclusies

De gespreksagenda die het kabinet voor de korte termijn voor ogen heeft, verheft vereenvoudiging tot het absolute speerpunt van de stelselherziening. De regering omarmt hiermee de conclusie in de [probleemanalyse](#) (p. 8) en het [eindrapport](#) (p. 5) van de OCTAS dat het stelsel vóór alles te complex is geworden om effectief te kunnen zijn. Een kritische bespreking van deze conclusie blijft hierbij achterwege. De regering kijkt wel naar de uitvoerbaarheid en onderbouwing van voorgestelde maatregelen in het OCTAS-eindrapport (p. 2). Ook verbindt ze hier consequenties aan in de vorm van een aanpak voor de korte (p. 6) en de langere termijn (p. 3). De Kamerbrief stelt echter niet de cruciale vraag aan de orde of de conclusie over complexiteit als voornaamste knelpunt op zichzelf correct is en draagvlak geniet.

Met het oog op een constructieve dialoog over verbetering van het stelsel is het van belang te signaleren dat op beide punten twijfel gerechtvaardigd is. Inhoudelijk is op deze OCTAS-conclusie het nodige af te dingen. Als gevolg daarvan is hij maatschappelijk allerminst onomstreden. Wie hun reacties erop naslaat, moet constateren dat organisaties met een sleutelrol in het stelsel er fundamentele bedenkingen bij hebben (zie kader). Dit geldt ook voor het RSC. Onze bedenkingen komen uitgebreider aan bod in volgende onderdelen van deze notitie. Hier volstaan we met de conclusie dat zowel de inhoudelijke onderbouwing als het draagvlak voor de korte termijn aanpak van het kabinet al bij voorbaat op losse schroeven staat. Wat ons betreft is dit allesbehalve een goede uitgangssituatie voor voorspoedige verbetering van het stelsel.

De OCTAS-analyse is allerminst onomstreden

- [Verbond van Verzekeraars](#): de OCTAS focust te eenzijdig op hardheden en begrijpelijkheid en kiest te snel voor het opofferen van activerende prikkels.
- [MKB-Nederland en VNO-NCW](#): de OCTAS-rapportage focust te eenzijdig op de WIA, ten koste van verbeterkansen in de eerste 2 ziektejaren.
- [CNV en FNV](#): de OCTAS-analyse wordt misbruikt om op de WIA te bezuinigen. Er zijn juist investeringen nodig en in het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) is hiervoor ook voldoende geld beschikbaar.
- [Register Specialistisch Casemanagement \(RSC\)](#): complexiteit vormt een aandachtspunt, maar is zeker niet de voornaamste belemmering voor een effectief stelsel.

Aanbevelingen

- Ga vóór de dialoog van start gaat na of alle beoogde gesprekspartners zich kunnen vinden in de huidige gespreksagenda, die vereenvoudiging van het stelsel als speerpunt heeft.
- Nodig alle gesprekspartners uit om afwijkende zienswijzen te voorzien van concrete alternatieve suggesties voor de gespreksagenda.

II.2 Niet vereenvoudiging, maar effectiviteit moet het uitgangspunt zijn

Wij benutten deze notitie graag om zelf alvast invulling te geven aan bovenstaande aanbevelingen, in de vorm van een concreet voorstel voor een alternatieve gespreksagenda. Het RSC is ervan overtuigd dat het voornaamste criterium voor een toekomstbestendig stelsel niet vereenvoudiging, maar effectiviteit is. Hiermee ontkennen we niet dat complexiteit binnen het huidige stelsel een knelpunt is. Wel signaleren we dat dit alleen het geval is voor zover de complexiteit een bedreiging vormt voor de effectiviteit. En, belangrijker nog: dat het aanpakken van andere belemmeringen voor de effectiviteit op dit moment urgenter is.

We verwijzen hier graag naar onze [Beslishulp herinrichting sociale zekerheid](#). Deze is gebaseerd op de gedachte dat een stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid bovenal zo goed mogelijk moet bijdragen aan een stabiele en succesvolle samenleving. We merken op dat de beste manier om dit te doen is door zo veel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te krijgen en te houden. En we concluderen dat een stelsel van grotere toegevoegde waarde is naarmate het mensen hier effectiever bij ondersteunt. Zo komen we tot het voornaamste ontwerpprincipe voor stelselverbetering. Namelijk dat *werk altijd voorop moet staan, omdat werk de beste sociale zekerheid is* (p. 5).

Dit ontwerpprincipe biedt tegenwicht aan de tendens om ziekte en arbeidsongeschiktheid in de eerste plaats te benaderen als verzekeringskwesaties. Deze tendens is zowel in de [OCTAS-eindrapportage](#) (p. 38, 53) als in de Kamerbrief van het kabinet (p. 3) aanwezig, maar incorrect: het zijn vóór alles re-integratiekwesaties. Werk vooropzetten is dan ook geen kwestie van stelselvarianten, het hoort het uitgangspunt te zijn van ieder stelsel. Verzekeren is uiteraard ook nodig, maar helpt op zichzelf niemand terug aan het werk. Daar zijn re-integratie-inspanningen voor nodig. De effectiviteit van die inspanningen bepaalt of mensen met een aandoening of beperking door te werken een bijdrage kunnen blijven leveren. En daarmee ook hoe groot uiteindelijk de aanspraak op de verzekering van het inkomen is en hoe kostbaar deze uitpakt. Vergelijk het met een brandverzekering: het is geweldig dat die een deel van de financiële schade vergoedt. Maar niemand gaat met zijn armen over elkaar staan toekijken als zijn huis dreigt af te branden.

Werk stelt mensen in staat zo veel mogelijk op eigen benen te staan en naar vermogen bij te dragen aan de samenleving. Het beperkt het beroep op kostbare regelingen zoals de WIA, WW, bijstand en toeslagen en draagt bij aan de financiering ervan. Op een meer persoonlijk vlak biedt het zingeving, waardevolle sociale contacten en mogelijkheden voor zelfontplooiing. Ook geeft het een gevoel van trots en eigenwaarde dat van groot belang is voor het goed functioneren van het individu en de maatschappij. Wie werkt, telt mee en draagt bij. Dit inzicht in onze beslishulp sluit naadloos aan bij de mening van de Nederlandse bevolking. Volgens een door het kabinet georganiseerde [publieksraadpleging](#) ziet die de mogelijkheid om weer te kunnen werken als een basisrecht, omdat mensen die ziek zijn zo weer kunnen meedraaien in de samenleving (p. 7).

Alternatieve gespreksagenda: verbeterkansen voor een effectief stelsel

Door werk voorop te zetten, zijn we in onze Beslischulp in staat concrete verbeterkansen te identificeren die een constructieve alternatieve gespreksagenda vormen:

- Alles staat of valt met effectieve re-integratie, maar dit inzicht staat nog onvoldoende centraal.
- Werkgeversprikkelers zijn noodzakelijk en kunnen nog beduidend beter.
- Het hybride stelsel vergroot de effectiviteit, maar vraagt op onderdelen nog om verbetering.
- Negatieve werknemersprikkelers werken verlamdend, positieve stimulerend.
- Een succesvol tweede spoor is onmisbaar, maar ontbreekt nu.
- Het is zaak kwaliteit en succes van de re-integratie veel meer aan de voorkant te borgen.

Bron: Beslischulp herinrichting sociale zekerheid. Ontwerpprincipes voor effectieve sociale zekerheid, RSC, 2024

Alle aandachtspunten en verbeterkansen in bovenstaande alternatieve gespreksagenda zijn urgenter dan vereenvoudiging. Ook zijn ze constructiever dan de aanpassingen die het kabinet voor ogen heeft: ze maken het stelsel niet minder, maar juist méér gericht – en daarmee effectiever. Hiermee sluiten ze ook optimaal aan bij de langetermijnvisie van het kabinet, die werk en effectieve re-integratie terecht wél vooropzet. De huidige gespreksagenda van het kabinet staat hier juist haaks op en doet precies het tegenovergestelde. Doordat hij de verbeterkansen ondergeschikt maakt aan een discutabele en omstreden wens om te vereenvoudigen, brengt hij de visie voor de lange termijn verder buiten bereik. Zo dreigen we al direct af te stevenen op een minder effectief en dus minder toekomstbestendig stelsel. Precies het omgekeerde van wat de regering wil bereiken.

Aanbevelingen

- Herzie de huidige gespreksagenda voor de korte termijn en stem deze af op de langetermijnvisie: neem niet vereenvoudiging, maar effectiviteit als uitgangspunt.
- Toets alle voorstellen om het stelsel te vereenvoudigen aan dit criterium, ongeacht de vraag of ze voor de lange of de korte termijn zijn.
- Vermijd concessies aan effectiviteit zo veel mogelijk, want deze leggen onvermijdelijk een hypotheek op de toekomstbestendigheid van het stelsel.

II.3 De kabinetsplannen hebben een onaanvaardbaar hoge prijs

Voor we nader op onze alternatieve gespreksagenda ingaan, is het goed wat uitvoeriger stil te staan bij de gevolgen die de kabinetsvoorstellen zouden hebben. In de Kamerbrief signaleert de regering terecht nauwe samenhang tussen de ingrepen die zij voor ogen heeft en de inrichting van het hybride stelsel. Voor haar levert dit een noodzaak op om met maatschappelijke organisaties in gesprek te gaan over doorberekening van uitkeringslasten en de inrichting van de hybride markt (p. 9). De reacties van de meeste organisaties maken duidelijk dat zij deze noodzaak onderschrijven. Ze laten echter ook zien dat dit beslist niet voortkomt uit

enthousiasme over de voorgestelde maatregelen. Hier zien diverse sleutelspelers juist bijzonder weinig heil in (zie kader). De bezwaren hebben betrekking op het afschaffen van de IVA en WGA-vervolguitkering, maar ook op kortere doorberekening van uitkeringen en de gevolgen voor het hybride stelsel.

Sleutelspelers zien weinig heil in kabinetsvoorstellen voor vereenvoudiging

- **Verbond van verzekeraars:** het afschaffen van de IVA-uitkering werkt averechts; verkorting van de WGA-duur en afschaffing van de WGA-vervolguitkering verminderen de activerende werking van het stelsel.
- **Werkgeversverenigingen MKB-Nederland en VNO-NCW:** beperking van de WIA-instroom en onderliggende factoren van de capaciteits- en kwaliteitsproblemen bij UWV verdienen allebei minstens zo veel aandacht als vereenvoudiging van het stelsel. Vereenvoudigen is op zichzelf volstrekt onvoldoende om de meest urgente WIA-problemen op te lossen.
- **Werknemersverenigingen CNV en FNV:** verbeteringen voor werknemers zoals verlaging van de WIA-drempel, afschaffing van de WGA-vervolguitkering en investeringen in re-integratie en scholing zijn welkom. Afschaffing van de IVA en andere bezuinigingen zijn echter volstrekt onbespreekbaar.

Vooraf de bezwaren van verzekeraars zijn in dit verband van groot belang, want zij financieren het leeuwendeel van de private uitvoering in het hybride stelsel. De Kamerbrief signaleert hun bezwaren wel, maar bevat geen bespreking van de ernst en betekenis ervan. Zo'n bespreking begint bij de vaststelling dat het marktaandeel van eigenrisicodragers voor de WGA volgens [UWV-cijfers](#) (p. 15) momenteel circa 38% van de loonsom bedraagt. Het grootste deel hiervan is privaat verzekerd. Komt de financiering door verzekeraars onder druk te staan, dan heeft dat dus gevolgen voor de re-integratiekansen van een (zeer) omvangrijke groep werknemers.

Van druk op de financiering is zeker sprake als de IVA en de WGA-vervolguitkering verdwijnen en de periode van schadetoerekening teruggaat van 10 naar 5 jaar. Volgens [onderzoek](#) dat de regering hiernaar heeft laten uitvoeren, zorgen deze maatregelen voor alle werkgevers samen voor een toename van de WGA-last met zo'n € 9 miljard. Dit komt in 2060 neer op meer dan een verdubbeling ten opzichte van doorgaan met de huidige regels (p. 4-5). De kortere toerekening compenseert deze toename niet, maar halveert in het geval van private uitvoering wel de terugverdientijd voor de verzekeraar. Dit blijft logischerwijs niet zonder gevolgen voor het re-integratiebudget. Het onderzoek laat zien dat de gevolgen zeer ongunstig zijn: minder private investeringen in re-integratie, met de meest kwetsbare groepen werknemers als voornaamste kind van de rekening (zie kader). Dit is een maatschappelijk onaanvaardbaar hoge prijs, die de menselijke maat ernstig geweld aandoet.

Bij vereenvoudiging minder re-integratie, meest kwetsbare groepen kind van de rekening

- Verzekeraars en private uitvoerders voorzien bij halvering van de terugverdientijd een daling van het re-integratiebudget per werknemer, en dus minder kans op

ondersteuning. Ook is de verwachting dat private uitvoerders eerder dan nu zullen (moeten) stoppen met het aanbieden van (verdere) re-integratieactiviteiten (p. 10).

- Verzekeraars voorzien verder dat ze strenger zullen moeten beoordelen of investeren in re-integratie loont, met als gevolg sterkere focus op groepen met de beste kansen. Het grootste risico om buiten de boot te vallen komt hierdoor te liggen bij personen met een zwaardere aandoening of minder goede arbeidsmarktpositie (p. 10).
- Gaat de IVA-doelgroep binnen de hybride markt vallen, dan kunnen verzekeraars hierin bij gebrek aan perspectief hoe dan ook weinig investeren. Verkorting van de schadetoerekening zou dit effect nog versterken (p. 10).

Bron: [Effecten van een kortere WGA-premiedifferentiatie. Quickscan van de gevolgen op de hybride markt in de context van OCTAS-variant 'Huidig stelsel beter'](#), Significant APE, 2024

Naast deze nadelige consequenties voor de effectiviteit en de menselijke maat noemt het onderzoek nog een ander belangrijk gevolg, dat in de Kamerbrief echter weinig aandacht krijgt. Diverse verzekeraars hebben aangegeven dat zij bij doorgang van de plannen van de regering zouden overwegen om zich volledig uit de markt terug te trekken (p. 11-12). Deze reactie is begrijpelijk als we meewegen hoe verschillend het vooruitzicht van fors hogere uitkeringslasten uitpakt voor de premies die UWV en private verzekeraars in rekening brengen.

Dit premieverschil ontstaat doordat verzekeraars anders dan UWV (verplicht) volgens een [kapitaaldekkingssstelsel](#) werken. Hierdoor moeten zij bij het vooruitzicht van hogere toekomstige lasten direct hun premies verhogen om de kosten te dekken. UWV werkt daarentegen met een [omslagstelsel](#), waardoor de stijging van de premie hier juist geleidelijk verloopt: hij gaat gelijk op met de jaarlijks een beetje stijgende lasten. Zonder corrigerende maatregelen is het resultaat een groot concurrentienadeel voor private verzekeraars, dat optreedt zodra de kabinetsvoorstellen van kracht worden. Dit maakt terugtrekking uit de hybride markt voor hen een reëel scenario (zie kader).

Terugtrekking uit de hybride markt is voor verzekeraars een reëel scenario

- Als de kabinetsplannen doorgaan, verwachten verzekeraars een forse toename van de kosten onder de hybride markt, en dus een aanzienlijke stijging van hun premies. Betekent afschaffing van de WGA-vervolguitkering dat verzekeraars de volledige WGA-uitkering moeten gaan vergoeden, dan voorzien ze een nog veel grotere premiestijging (p. 7).
- Verzekeraars en private uitvoerders concluderen dat het premieverschil zonder aanvullend beleid hoe dan ook zal leiden tot verstoring van de stabiliteit van de hybride markt. Komt er wél aanvullend beleid, dan verwachten verzekeraars dat zij door de gewijzigde regels nog steeds veel moeilijker kunnen concurreren met UWV dan nu. Ze hebben dan namelijk nog steeds te maken met minder terugverdiëntijd, lagere budgetten en toevoeging van doelgroepen voor wie ze onder deze condities weinig kunnen doen (p. 12-13).
- Een deel verwacht zich daarom volledig uit de WGA-markt terug te zullen trekken als de kabinetsvoorstellen doorgaan (p. 13).

Het concurrentienadeel komt voor verzekeraars nog bovenop de hiervoor geschetste gevolgen voor de private re-integratiedienstverlening. En dat terwijl een deel van hen voorziet dat de markt alleen door deze laatste al niet interessant meer zou zijn. Dit bevestigt niet alleen dat door verzekeraars voorziene gevolgen voor re-integratiebudgetten en -keuzes bittere ernst zijn. Het betekent ook dat de kabinetsvoorstellen voor de korte termijn een directe bedreiging vormen voor de levensvatbaarheid van het hybride stelsel. Het is wellicht goed hier in herinnering te roepen dat het aantal aanbieders van verzekeringen voor eigenrisicodragen WGA beperkt is. Van de 5 grote verzekeraars die volgens [onderzoek](#) in 2018 het grootste deel van de markt in handen hadden, zijn er door fusies en overnames inmiddels nog 4 over. Trekt een deel van hen zich terug, dan betekent dat al snel een forse afname van het aanbod en een aanzienlijk minder gezonde marktsituatie.

Wie zoals de OCTAS en het kabinet vereenvoudiging vooropzet, zou in de verleiding kunnen komen om deze bedreiging van de hybride markt op de koop toe te nemen en deze laatste op termijn helemaal op te heffen. Een stelsel zonder concurrentie tussen publieke en private uitvoering is immers per definitie minder complex dan de huidige variant mét deze concurrentie. In het [volgende onderdeel van deze notitie](#) maken we duidelijk dat zo'n stelsel niet alleen praktisch onhaalbaar is, maar ook het laatste dat we zouden moeten willen. Nog afgezien van deze fundamentele bezwaren schept een dergelijk scenario een overgangperiode. Hierin zouden allereerst de hiervoor beschreven nadelen van een verzwakte hybride markt in hun volle hevigheid optreden, met de meest kwetsbare groepen als kind van de rekening. Krijgt de hybride markt ook nog een einddatum opgeprikt, dan ontstaat hier bovenop een sterfhuisconstructie die dit effect alleen maar kan versterken.

Verder kan in dit scenario gemakkelijk grote extra druk op het nu al overbelaste UWV ontstaan voordat deze organisatie de kans heeft zich hierop voor te bereiden. Bijvoorbeeld als grote werkgevers besluiten het eigenrisicodragen te beëindigen nadat hun verzekeraar vermindering van investeringen of een volledige terugtrekking heeft aangekondigd. In het [onderzoek in opdracht van het kabinet](#) spreken meerdere verzekeraars de verwachting uit dat dit zal gebeuren (p. 11-12). UWV zou dan naast arbeidsdeskundige ook artsencapaciteit vrij moeten maken, om de werknemers in kwestie medisch te begeleiden. Terwijl deze hard nodig is om de achterstanden bij de beoordeling van WIA-claims, Eerstejaars Ziektewetbeoordelingen en deskundigenoordelen weg te werken.

Aanbevelingen

- Zie af van maatregelen die het hybride stelsel verzwakken en ernstige bedreigingen vormen voor de menselijke maat, de uitvoerbaarheid en de betaalbaarheid.
- Behoud het onderscheid tussen wel en niet duurzaam verlies van verdienvermogen (zoals bij IVA en WGA in het huidige stelsel), maar schuif wel het beoordelingsmoment verder naar achteren. Dit zet werk voorop door langer in te zetten op re-integratie. Ook verlicht het de druk op UWV.
- Handhaaf hierbij de optie van een verkorte procedure bij de verwachting van duurzaam geen benutbare mogelijkheden. Dit waarborgt de menselijke maat voor werkgever en werknemer.
- Overweeg alleen halvering van de huidige 10 jaar doorberekening van uitkeringen aan werkgevers als deze maatregel gepaard gaat met aanzienlijk krachtiger re-integratieprikkels.

II.4 Het hybride stelsel verdient geen ondergraving, maar verbetering

In het vorige onderdeel van deze notitie gaven we al aan dat er naast grote bezwaren op de korte termijn ook twee fundamentele redenen zijn om af te zien van maatregelen die de hybride markt ondergraven. De eerste luidt dat het ook op langere termijn eenvoudigweg niet haalbaar is om de uitvoering van de WIA volledig publiek te organiseren of aan te sturen. De tweede houdt in dat zo'n volledig publiek uitgevoerd of aangestuurd stelsel het laatste is dat we met het oog op effectiviteit en kwaliteit zouden moeten willen. Om beide redenen moeten we niet alleen blijven uitgaan van een stelsel waar de re-integratie in handen is van publieke én private uitvoerders. Het is vooral ook zaak om te onderzoeken hoe we dit hybride stelsel kunnen verbeteren.

Binnen de hybride markt zijn de voorbije twee decennia private slagkracht en deskundigheid ontstaan die hard nodig zijn voor verbetering van het stelsel. Private uitvoering heeft zich in deze periode bewezen als een cruciale aanjager van innovatie en procesoptimalisatie. De publieke sector volgt hier de private uitvoerders, die op dit terrein stelselmatig vooroplopen. Een belangrijke zwakte van de analyse in het [OCTAS-eindrapport](#) is dat deze nauwelijks oog heeft voor deze marktdynamiek, en private uitvoerders bij voorkeur de rol van toeleverancier toebedeelt (p. 12, 37, 47, 50, 64). Enkele concrete voorbeelden maken duidelijk hoe onterecht dit is (zie kader).

Private uitvoering is een cruciale aanjager van innovatie en procesoptimalisatie

- Bij uitzendkrachten geeft private uitvoering [volgens onderzoek](#) aantoonbaar betere resultaten dan uitvoering door UWV bij benutting van re-integratiekansen en beperking van verblijf in de Ziektewet. Ook de kans op doorstroom naar de WIA valt aanzienlijk lager uit. Hiermee levert private uitvoering een cruciale bijdrage aan beheersing van de instroom in de WIA, want juist de Ziektewetpopulatie loopt op dit vlak een sterk verhoogd risico.
- [Ander onderzoek](#) toont aan dat private uitvoerders aanzienlijk beter presteren dan UWV bij het monitoren van werknemers in de WGA en het realiseren van tijdige doorstroom naar de IVA. Hierdoor krijgen beduidend meer (ex-) werknemers binnen 10 jaar de uitkering die bij hun situatie past. Private uitvoering levert zo een belangrijke bijdrage aan toepassing van de menselijke maat binnen het stelsel.
- Het [RSC Standpunt Casemanagement bij Private Uitvoering en Verzekering](#) beschrijft hoe het hybride stelsel de voorbije decennia van cruciaal belang is geweest voor de opkomst van professioneel casemanagement. Met name de ruimte voor private uitvoering van de Ziektewet en de WGA was in deze periode een krachtige impuls voor deze ontwikkeling. Die vormde op haar beurt een cruciale factor bij de optimalisering van processen voor re-integratie en beheersing van risico's en kosten. En daarmee voor de uitvoerbaarheid en betaalbaarheid van het stelsel. Deze ontwikkeling schrijdt overigens nog altijd voort, want er is nog volop potentieel voor verdere verbetering.
- Private uitvoerders lopen ver op de publieke sector voor bij het werken met multidisciplinaire teams en taakdelegatie. Zij hanteren deze werkwijzen al vele jaren, terwijl UWV pas sinds 2021 bezig is met een overgang naar Sociaal-Medische Centra (SMC's) die op deze principes zijn gebaseerd. Deze overgang blijkt bovendien heel wat jaren in beslag te nemen. Een [evaluatie in september 2024](#) telde nog geen volwaardige SMC's, 13 SMC's-in-de-basis en 90 SMC's-in-ontwikkeling.

Het hybride stelsel is zeker niet perfect, het kan en moet op diverse punten beter. De maatregelen die het kabinet heeft voorgesteld, leveren echter geen enkele verbetering op. Integendeel zelfs: ze dreigen te leiden tot een ernstige ondergraving van de hybride markt. Die zou op de korte termijn desastreuze gevolgen hebben voor de menselijke maat, de uitvoerbaarheid en de betaalbaarheid van het stelsel. Direct in het verlengde hiervan staat hij op gespannen voet met het langetermijndoel van het kabinet: een stelsel dat focust op wat mensen nog wél kunnen. Willen we dit ideaal dichterbij brengen, dan is het zaak het hybride stelsel niet te verzwakken, maar zijn potentieel nog beter te gaan benutten. Hier zijn diverse mogelijkheden voor, die we in de volgende paragraaf bespreken.

Aanbevelingen

- Zet in op versterking van het hybride stelsel en betere benutting van het potentieel dat erin besloten ligt. Dit is essentieel om de langetermijnvisie van het kabinet te kunnen realiseren.

II.5 Effectiviteit draait wel degelijk om de juiste prikkels

De [probleemanalyse](#) en het [eindrapport](#) van de OCTAS zijn op het eerste gezicht overwegend negatief over financiële prikkels in het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Volgens het eindrapport vergroten ze de kans op werk niet voor mensen die geen vast contract hebben (p. 5) en kunnen ze juist een verlamrend effect hebben als ze te veel inkomensonzekerheid opleveren (p. 6). De overkoepelende conclusie luidt dat het stelsel te veel op de werking van dit soort prikkels vertrouwt (p. 28).

Deze conclusie kan gemakkelijk de indruk wekken dat de OCTAS niet in financiële prikkels gelooft en ze liever kwijt dan rijk is. Wie het volledige rapport overziet, moet echter vaststellen dat deze gevolgtrekking voorbarig is. De OCTAS-kritiek op prikkelwerking is beduidend genuanceerder en minder fundamenteel dan de overkoepelende conclusie op het eerste gezicht doet vermoeden. Dit blijkt uit de voorstellen die de commissie doet voor herinrichting van het stelsel. De prikkels worden hierbij wel vergroot of verkleind, maar blijven in alle stelselvarianten een belangrijke rol spelen (zie kader). Het zijn dan ook niet de prikkels zélf die ter discussie staan, maar de precieze effecten die ze hebben. En de vraag of deze effecten met het oog op re-integratie overwegend gewenst of juist ongewenst zijn.

Hoe de OCTAS wel degelijk op prikkels vertrouwt: enkele voorbeelden

- **In de variant 'Huidig stelsel beter'** leiden het afschaffen van de vervolguiterkering en het verlagen van de WIA-drempel naar 25% volgens de OCTAS tot een kleinere financiële prikkel om (meer) te gaan werken. En dus tot minder arbeidsparticipatie (p. 42). Uniformering van de huidige uitkeringsregimes verkleint volgens de OCTAS de prikkel om een herbeoordeling aan te vragen. Zowel de werkgever als de werknemer heeft er financieel minder bij te winnen (p. 43).
- **In de variant 'Werk staat voorop'** noemt de OCTAS premiedifferentiatie een zinvolle optie om werkgevers te blijven prikkelen tot instroombeperking (p. 52). Ook signaleert ze dat uitkeringen die dicht bij het oude loon liggen om extra dienstverlening vragen,

ter compensatie van het wegvallen van de financiële prikkel om weer (meer) te gaan werken (p. 58).

- In de variant '**Basis voor werkenden**' kiest de OCTAS omwille van de prikkelwerking bij de aanvullende verzekering voor premiedifferentiatie en een mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden. Zo blijven er volgens haar voldoende financiële prikkels aanwezig om ook na de wachttijd in re-integratie te investeren (p. 65).

Het is cruciaal om oog te hebben voor de nuance dat niet de prikkels zelf, maar hun effecten onderwerp van discussie horen te zijn. Prikkels opofferen is een optie als ze meer kwaad doen dan goed, maar het is wel zaak om dit uiterst zorgvuldig te analyseren. Zo geven alle private partijen in [onderzoek in opdracht van het kabinet](#) aan dat de vervolgitkering in hun ervaring een cruciale prikkel geeft aan werknemers. Volgens een deel van hen is die prikkel zelfs belangrijker dan alle re-integratieactiviteiten die zij kunnen aanbieden (p. 8-9). Recent statistisch onderzoek bevestigt dat de vervolgitkering een **veel krachtiger prikkel is** dan tot voor kort werd verondersteld. Deze uitkering afschaffen zou het stelsel dus aanzienlijk minder effectief maken.

Prikkels opofferen is bovendien lang niet altijd de enige optie. Er zijn ook prikkels die op zichzelf goed zijn, maar nog beduidend beter en effectiever kunnen. Daarnaast zijn er prikkels die zeer effectief zijn, maar een keerzijde hebben die dringend om correctie vraagt. Wij zijn ervan overtuigd dat ingrepen op het gebied van de prikkelwerking tot de effectiefste maatregelen behoren die het kabinet kan nemen. Vanuit deze gedachte sommen we hieronder de voornaamste prikkels op waarbij verbetering mogelijk en noodzakelijk is. We kijken hierbij bewust naar de volledige periode die van invloed is, dus zowel voor als na WIA-instroom (zie kader).

Prikkels waarbij verbetering mogelijk en noodzakelijk is

1 In de eerste twee ziektejaren:

- Steeds meer cao's verplichten de werkgever om in de eerste twee ziektejaren in totaal meer dan 170% van het loon door te betalen, ook als de werknemer niet werkt. Dit laatste zou wel een voorwaarde moeten zijn. Dan versterken we een waardevolle prikkel in plaats van hem te verzwakken of weg te nemen.
- Werkhervatting bij een andere werkgever (re-integratie tweede spoor) kent onaanvaardbaar lage succespercentages. Prikkels die bedoeld zijn om re-integratie bij de oude werkgever te bevorderen pakken bij potentiële nieuwe werkgevers volkomen contraproductief uit. Standaard toekenning van de no-riskpolis in het tweede spoor is de sleutel tot meer succes, zie ook onze [notitie hierover](#). Deze maatregel neemt de contraproductieve prikkel bij de nieuwe werkgever weg. Dit vergroot sterk de kans op herplaatsing en leidt bovendien tot minder WIA-aanvragen van 35-minners. Nu melden deze zich vaak alleen voor de WIA-beoordeling om in aanmerking te komen voor de no-riskpolis.

- Eigenrisicodragers voor de Ziektewet zijn verplicht mogelijkheden binnen de eigen organisatie te onderzoeken. Bij publieke verzekering geldt deze verplichting echter niet. Hierdoor staat UWV voor de opgave om elders werk te vinden, terwijl hervatting bij de oorspronkelijke werkgever vaak de kortste route naar werk is. Dit is eenvoudig te verbeteren door de regels gelijk te trekken en het onderzoeken van zulke mogelijkheden altijd verplicht te stellen. Een andere, meer ingrijpende optie is om werkgevers in de eerste twee ziektejaren standaard verantwoordelijk maken voor de uitkering, ziektebegeleiding en re-integratie van flexwerkers.

2 In de WIA-periode:

- De WGA verplicht werknemers zich in te spannen voor re-integratie, mee te werken aan re-integratieactiviteiten en passend werk te accepteren als dit wordt aangeboden. De prikkel die hiervan uitgaat wordt beduidend activerender als we systemen inrichten die het mogelijk maken om daadwerkelijk stelselmatig en snel passend werk aan te bieden. Denk bijvoorbeeld aan een databank die kandidaten en potentiële werkgevers met behulp van AI aan elkaar koppelt. Hier horen ook heldere regels bij over het stoppen van de uitkering bij het ten onrechte weigeren van passend werk.
- De WGA 35-80 uitkering stimuleert deels arbeidsgeschikten met de beste kansen op werkhervatting hun verdien capaciteit maximaal te benutten. In de praktijk nemen private verzekeringen en paritaire regelingen voor WIA-aanvulling deze prikkel echter grotendeels weg. Aanvulling zou een beloning moeten zijn voor de wie zijn mogelijkheden meer benut. Zo versterken we een waardevolle prikkel in plaats van hem te verzwakken of weg te nemen.
- De WGA-systematiek waarborgt dat werknemers er bij betere benutting van hun mogelijkheden financieel op vooruitgaan. Zo'n prikkel ontbreekt voor WGA eigenrisicodragers. Zij betalen uitkeringen zelf, maar het maakt niet uit of het om een vervolguitkering (VVU) of een loonaanvullingsuitkering (LAU) gaat. In beide gevallen betaalt de eigenrisicodragers het bedrag van de VVU. Hierdoor ontbreekt een prikkel om werknemers te ondersteunen bij volledige benutting van hun mogelijkheden. Het [OCTAS-eindrapport](#) signaleert wel de financieringsstructuur (p. 87), maar niet het specifieke effect op eigenrisicodragers. Wij bepleiten een aanpassing van de prikkelstructuur, zodat er voor hen en hun uitvoerders en verzekeraars alsnog een financieel belang ontstaat om deze steun te bieden.
- Bij WGA 80-100 uitkeringen (niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt) hebben werkgevers en verzekeraars een groot financieel belang bij herkeuring en toekenning van een IVA-uitkering. Dit is in de praktijk een prikkel om ook vooral hierop in te zetten, in plaats van op kansen om resterende mogelijkheden te benutten. Dit beperkt niet alleen succesvolle re-integratie, maar zet ook grote druk op UWV. Dit ongewenste effect is te beperken door na een nader te bepalen periode, bij voldoende inspanningen en het uitblijven van succes, duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid aan te nemen en een IVA-uitkering toe te kennen.

Aanbevelingen

- Ga met voorrang aan de slag met prikkels die beter en effectiever kunnen of een keerzijde hebben die dringend om correctie vraagt. Ingrepen op dit terrein behoren tot de effectiefste maatregelen die het kabinet kan nemen, zowel voor de menselijke maat als voor de uitvoerbaarheid en de betaalbaarheid.
- Heroverweeg op basis van het bovenstaande de plannen voor afschaffing van de WGA-vervolguitkering. Deze levert een aantoonbaar effectieve prikkel op.

II.6 UWV ontlasten kan zonder concessies aan prikkelwerking en effectiviteit

Volgens de Kamerbrief (p. 1-2) is druk op de uitvoerbaarheid van het stelsel voor het kabinet een belangrijke reden om in te grijpen in het stelsel. Het kabinet wijst op de lange wachttijden voor WIA-beoordelingen en de conclusie van de Algemene Rekenkamer dat de WIA niet meer uitvoerbaar is. Het meldt dat de stijgende instroom in de WIA de zorgen hierover nog verder vergroot en bovendien de betaalbaarheid op lange termijn onder druk zet. Het maakt melding van een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) WIA dat zicht moet geven op factoren die aan deze instroomstijging bijdragen en op mogelijkheden om deze af te remmen. En het wijst tot slot op de extra druk die voortkomt uit fouten bij de vaststelling van WIA-uitkeringen en de noodzaak om die te herstellen.

Dit alles is voor het kabinet reden om op de korte termijn te streven naar vereenvoudiging van het stelsel, met de voorstellen uit de OCTAS-variant 'huidig stelsel beter' als uitgangspunt. De voorgaande onderdelen van deze notitie maken duidelijk dat dit op grote bezwaren stuit. Beoogde maatregelen gaan ten koste van effectiviteit en gerichtheid en genieten mede daarom weinig draagvlak. Het is dan ook cruciaal dat alle betrokkenen zich realiseren dat er ook andere en betere opties zijn om de druk op UWV te verlichten. Anders dan de voorstellen van het kabinet doen deze maatregelen geen concessies aan de prikkelwerking en de gerichtheid van het stelsel, en dus ook niet aan de menselijke maat, effectiviteit en betaalbaarheid. Bovendien verlagen ze de druk op de uitvoering veel effectiever.

Het uitgangspunt bij deze maatregelen is simpel en sluit aan bij het aangekondigde Interdepartementaal Beleidsonderzoek WIA: voor instroom die niet tot stand komt, is ook geen capaciteit nodig. In dit verband verwijzen we om te beginnen terug naar de opties voor prikkelverbetering in het vorige onderdeel van deze notitie. Deze vormen samen zonder meer de belangrijkste sleutel tot beperking van de instroom in de WIA en vereisen dringend aandacht en vervolgactie. Ze zijn echter niet de enige mogelijkheid. Daarom werken we hieronder in aanvulling op deze kansen nog een andere optie uit: overschakelen naar horizontaal toezicht op de medische advisering bij re-integratie.

Op dit moment vinden al pilots plaats met deze vorm van toezichthouden, die is gebaseerd op publiek-private samenwerking en wederzijds vertrouwen. De cruciale bouwstenen van de aanpak zijn veel ruimte voor overleg tijdens de re-integratieperiode en summiere rapportage aan het eind ervan. Dit houdt concreet in dat de bedrijfsarts eventuele twijfelpunten zo veel mogelijk al gedurende het re-integratieproces afstemt met de verzekeringsarts van UWV. En dat deze laatste bij een eventuele WIA-aanvraag slechts een rapportage van één A4'tje

hoeft na te lopen, omdat alle belangrijke onderliggende keuzes al eerder zijn besproken. Deze werkwijze verhoogt niet alleen op meerdere manieren de kwaliteit en de efficiëntie, volgens voorzichtige eerste conclusies leidt hij ook tot een forse instroomreductie (zie kader).

Horizontaal toezicht: hogere kwaliteit en efficiëntie, lagere WIA-instroom

- Het directe overleg tussen bedrijfs- en verzekeringsartsen stelt de publieke toezicht-houder UWV in staat om een kwaliteitsprikkel te geven aan de private uitvoering. Deze prikkel vindt bovendien plaats gedurende de fase waarin hij het meest van invloed is op de kans op werkhervatting: aan de voorkant van het proces, tijdens de re-integratie.
- Bedrijfsartsen krijgen de beschikking over een prettige en waardevolle optie tot intercollegiaal overleg. Dit vergemakkelijkt hun besluitvorming en verhoogt de kwaliteit van hun advisering. Verzekeringsartsen komen dichterbij de re-integratie te staan en krijgen veel meer dan nu de kans om mensen te ondersteunen bij optimale benutting van hun mogelijkheden.
- Voorzichtige eerste conclusies over de nu lopende pilots wijzen op een krachtig positief effect in de vorm van een WIA-instroomreductie van maar liefst 15% tot 30%. Dit effect zal nog aan kracht winnen als de focus in het stelsel conform de langetermijnvisie van het kabinet langer op re-integratie blijft liggen en de beoordeling dus verder naar achteren schuift.
- Door de vloeiende overgang van re-integratie naar beoordeling van uitkeringsrechten neemt bovendien de zekerheid voor de cliënt sterk toe en de kans op bezwaar en beroep sterk af. Hierdoor levert de methode ook een grote bijdrage aan toepassing van de menselijke maat en verlaging van de druk op de capaciteit bij UWV.

Aanbevelingen

- Werk volgens het uitgangspunt dat voor instroom die niet tot stand komt ook geen capaciteit nodig is. Benut de [opties voor prikkelfverbetering](#) in deze notitie.
- Bouw aanvullend hierop voort op de pilots voor horizontaal toezicht. Ontwikkel een plan om deze werkwijze uit te breiden en blijf consequent toetsen wat de voornaamste succesfactoren zijn.

II.7 ILO-verdragen naleven kan mét behoud van effectiviteit en betaalbaarheid

Het kabinet wil in gesprek over verlaging van de WIA-drempel, omdat dit een veelvuldig genoemd en besproken vraagstuk is waarop ook enkele moties zijn aangenomen. Een veelgehoorde opvatting onder deskundigen is dat de Nederlandse wetgeving op dit punt niet voldoet aan de verdragen [102](#), [121](#) en [128](#) van de International Labour Organization (ILO). De huidige drempel van ten minste 35% inkomensverlies ligt volgens hen te hoog. Volgens de [Kamerbrief](#) van het kabinet (p. 15) is de toegangsdrempel een van de aandachtspunten die het ILO-Comité bij Nederland onder de aandacht heeft gebracht. Andere zijn de hoogte van de WGA-vervolguitkering, de inkomstenverrekening bij de IVA, de inrichting van de WGA-loongerelateerde uitkering en de inkomenseis die van toepassing is bij de WGA-loonaanvullende uitkering en de WGA-vervolguitkering.

De Kamerbrief maakt duidelijk dat het kabinet grote twijfels heeft over de effectiviteit en haalbaarheid van een eventuele WIA-drempelverlaging. Volgens **ramingen** die het heeft laten uitvoeren heeft deze maatregel binnen het huidige stelsel nauwelijks invloed op de arbeidsparticipatie. Tegelijkertijd verhoogt hij wel fors de druk op de betaalbaarheid en uitvoerbaarheid van het sociale stelsel (zie kader).

Inventarisatie: drempelverlaging verhoogt bij huidige WIA druk op het stelsel

- Het kabinet heeft 2 opties laten onderzoeken voor aanpassing van de huidige WIA-drempel van 35% inkomensverlies: verlaging naar 25% en naar 15%.
- In beide gevallen is uitgegaan van een doorwerking naar de Ziektewet, omdat bij de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling dezelfde drempel van kracht is.
- Volgens de inventarisatie hebben beide drempelverlagingen geen of maar een beperkt effect op de inkomenspositie en arbeidsparticipatie van de meest kwetsbare werknemers.
- Ze hebben allebei wel als belangrijk nadeel dat ze de Ziektewet- en WIA-populatie vergroten, met alle nadelen voor uitvoerbaarheid en betaalbaarheid van dien.
- Het voornaamste nadeel voor de uitvoerbaarheid bestaat uit 4.000 tot 6.000 (drempel 25%) of 8.000 tot 11.000 (drempel 15%) extra (her)beoordelingen per jaar.
- Het nadeel voor de betaalbaarheid bestaat uit € 290 miljoen (drempel 25%) tot € 500 miljoen (drempel 15%) aan extra WIA-uitgaven.

Volgens de **Kamerbrief** laat het kabinet onderzoeken of de opmerkingen van het ILO-comité een juridische noodzaak opleveren om de WIA-drempel aan te passen (p. 15). Dit maakt duidelijk dat de regering allerm minst staat te springen om deze maatregel door te voeren, een houding die in het licht van bovenstaande onderzoeksresultaten begrijpelijk is. Toch is het wel degelijk mogelijk om de ILO-verdragen na te leven zonder concessies te doen aan de effectiviteit en houdbaarheid van het stelsel. De crux is dat de inrichting van het stelsel hiervoor ook op andere punten op de schop moet. Het gaat hierbij concreet om het realiseren van twee randvoorwaarden:

- Een gewaarborgd inkomen van ten minste 60% van het oude loon in de eerste 5 jaar.
- Een gewaarborgde uitkering bij een duurzaam inkomensverlies van ten minste 25% binnen en na afloop van deze periode.

Het volgende deel van deze notitie laat zien hoe deze randvoorwaarden te realiseren zijn én hoe ze passen binnen een nieuw stelsel waarin effectiviteit en toekomstbestendigheid voorop staan.

Aanbevelingen

- Beschouw naleving van de ILO-verdragen niet bij voorbaat als onhaalbaar. Binnen het huidige stelsel is dit erg lastig te realiseren, maar een effectief en toekomstbestendig stelsel waarin het wél kan ligt binnen handbereik.

III Ontwerp voor een effectief, toekomstbestendig stelsel

Vanwege de grote samenhang stuiten voornemens om de WIA te herzien zonder gelijktijdig naar de eerste 2 ziektejaren te kijken vrijwel zeker op effectiviteits- en draagvlakproblemen. Onderstaand ontwerp is daarom een voorstel voor de volledige periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid, van de eerste ziektedag tot toekenning van een WIA-einduitkering.

III.1 De eerste 2 ziektejaren

A Werkgever altijd verantwoordelijk

- Werknemers hebben bij ziekte over een periode van 2 jaar wettelijk recht op 170% doorbetaling van hun loon. De cao, bedrijfsregeling of arbeidsovereenkomst kan recht geven op meer, maar alleen als de werknemer werkt.
- Werkgevers zijn in deze periode verantwoordelijk voor loondoorbetaling en re-integratie van álle werknemers, dus ongeacht de vraag of het om een vast of een tijdelijk contract gaat. UWV is alleen verantwoordelijk voor de No-riskpopulatie.
- Gaat een werknemer ziek uit dienst, bijvoorbeeld vanwege het aflopen van een tijdelijk contract, dan blijft de werkgever verantwoordelijk voor loondoorbetaling en re-integratie tot de 2 jaar om zijn. In deze situatie betaalt hij 70% van het laatste loon, met verrekening van 70 cent van elke verdiende euro als de werknemer weer werkt.
- Werkgevers kunnen ondersteuning bij hun verantwoordelijkheden regelen via een MKB Verzuim-ontzorgverzekering, reguliere verzuimverzekering, arbo- of verzuimdienstverlener, private uitvoerder sociale zekerheid of eigen afdeling casemanagement. Op deze manier kunnen organisaties zelf bepalen of ze gezien hun personeelsomvang, financiële slagkracht en behoefte aan zelfsturing meer of minder willen uitbesteden.

B Maximale focus op werkhervatting

- Zodra duidelijk of aannemelijk is dat verzuim langdurig kan worden, vindt een verplichte inventarisatie plaats. Deze bepaalt welke route de beste kans geeft op duurzame werkhervatting: re-integratie bij de eigen werkgever (eerste spoor) of bij een andere organisatie (tweede spoor). Het tweede spoor kan hierbij ook een tijdelijk middel zijn en tot doel hebben dat de werknemer na een periode elders weer terugkeert bij de eigen werkgever.
- Zolang de werknemer het eigen werk niet volledig heeft hervat, vindt minimaal iedere 6 weken een evaluatie plaats. Hierbij staat centraal of de re-integratie op koers ligt en of de tot dan toe gekozen route (eerste of tweede spoor) nog steeds beste kans geeft op duurzame werkhervatting.
- Werkgevers bij wie een werknemer via het tweede spoor aan de slag gaat, zijn gevrijwaard van de financiële risico's rond ziekte en arbeidsongeschiktheid. De oude werkgever blijft aansprakelijk voor loondoorbetaling en eventuele WIA-instroom, tenzij de werknemer met instemming van alle partijen definitief overstapt. In dit laatste geval geldt voor de nieuwe werkgever de No-riskpolis.

- Net als nu zijn werkgevers verplicht om bij dreiging van langdurig verzuim een casemanager aan te wijzen die het proces bewaakt en de contacten verzorgt. Hierbij gaat wel de lat omhoog: de casemanager moet zijn geregistreerd in een door de overheid erkend kwaliteitsregister.
- Voor de medische advisering is de werkgever net als nu verplicht een bedrijfsarts in te schakelen. Het basiscontract dat de partijen hiervoor afsluiten, verplicht hen om inzichten uit de verzuimbegeleiding stelselmatig mee te nemen in preventieve advisering en de RI&E.
- Bij eventuele twijfelpunten stemt de bedrijfsarts volgens de principes van horizontaal toezicht zo veel mogelijk al gedurende het re-integratieproces af met de verzekeringsarts van UWV.
- Als een werkgever of werknemer twijfelt of de wederpartij zich voldoende inspent voor re-integratie, is een deskundigenoordeel van UWV mogelijk. Bij twijfel over het oordeel van de bedrijfsarts is net als nu een second opinion van een andere bedrijfsarts mogelijk.
- Voor werknemers zonder herstelperspectief of mogelijkheden om te werken blijft een verkorte aanvraagprocedure voor een WIA-einduitkering beschikbaar.

III.2 De 5 jaren na de eerste 2 ziektejaren

A Beoordeling inspanningen en re-integratieplan voor vervolgfase

- Tegen het einde van de loondoorbetalingsperiode dienen werkgever en werknemer bij UWV een re-integratieplan in voor de komende jaren. Hierbij baseren zij zich op een actueel oordeel van de bedrijfsarts.
- Een arbeidsdeskundige van UWV voert daarna een poortwachertoets uit op 3 punten:
 - 1 Is de werknemer naar het oordeel van de bedrijfsarts nog steeds niet in staat om het oude werk te hervatten?
 - 2 Zijn er tot dan toe voldoende inspanningen geleverd om re-integratie te realiseren?
 - 3 Zijn de kwaliteit en haalbaarheid van het re-integratieplan van voldoende niveau om hier de eerste inspanningen in de komende fase op te baseren?
- Is het oordeel op alle punten positief, dan krijgt de werknemer toegang tot het re-integratietraject van de WIA. Stelt de arbeidsdeskundige gebreken vast, dan zijn afhankelijk van de situatie de volgende maatregelen mogelijk:
 - 1 De bedrijfsarts vindt dat hervatting van het oude werk mogelijk is, maar hier is onvoldoende gehoor aan gegeven. Werkgever en werknemer zijn dan uiteraard verplicht om dit alsnog te doen. Deze situatie zal in de praktijk vrijwel niet voorkomen, maar toetsing is wel nodig om dit ook zo te houden.
 - 2 De inspanningen voor re-integratie zijn om een andere reden onvoldoende geweest. UWV kan dan net als nu een sanctie opleggen waarbij de werkgever maximaal nog een jaar langer verantwoordelijk blijft voor loondoorbetaling en re-integratie.
 - 3 De kwaliteit van het re-integratieplan is niet voldoende. Werkgever en werknemer moeten het dan eerst aanpassen.

B Maximale focus op re-integratie

- Binnen het re-integratietraject van de WIA krijgt de werknemer eerst conform zijn opgebouwde WW-rechten een loongerelateerde uitkering. Deze bedraagt 75% van het verschil tussen het oude loon en het huidige loon als de werknemer werkt. Zijn er helemaal geen inkomsten uit werk, dan bedraagt de uitkering 75% van het oude loon.

- Na afloop van de loongerelateerde uitkering bepaalt de precieze situatie wat voor uitkering de werknemer ontvangt:
 - 1 De werknemer slaagt er **niet** in om door te werken ten minste 35% van het oude loon te verdienen. Hij ontvangt dan de basis loonaanvullingsuitkering. Deze bedraagt 60% van het verschil tussen het oude loon en het huidige loon als de werknemer werkt. Zijn er helemaal geen inkomsten uit werk, dan bedraagt de uitkering 60% van het oude loon.
 - 2 De werknemer slaagt er **wel** in om door te werken ten minste 35% van het oude loon te verdienen. Hij ontvangt dan de verhoogde loonaanvullingsuitkering. Deze bedraagt 70% van het verschil tussen het (gemaximeerde) oude loon en het huidige loon.
- De opzet van de loongerelateerde en loonaanvullingsuitkeringen sluit aan bij de systematiek van de huidige WGA loonaanvullingen en waarborgt dat (meer) werken loont. Als de werknemer werkt, bedraagt de uitkering een percentage (respectievelijk 75%, 70% of 60%) van het verschil tussen het oude en het huidige loon. De werknemer komt hiermee automatisch hoger uit dan wanneer hij niet (voldoende) werkt, want in dit laatste geval krijgt hij alleen een percentage (respectievelijk 75%, 70 of 60%) van zijn oude loon.
- Door waarborging van ten minste 60% van het oude loon voldoet de nieuwe WIA in de eerste 5 jaar aan ILO-verdragen 102, 121 en 128. Dit is een verbetering ten opzichte van de huidige situatie, waarin twijfel bestaat of dit het geval is.
- In de periode met WIA re-integratieuitkering wordt alles op alles gezet om de werknemer duurzaam aan de slag te krijgen, waar nodig met behulp van scholing en actieve persoonlijke ondersteuning.
- Een door het regionale werkbedrijf beheerde databank koppelt vraag en aanbod actief aan elkaar met behulp van AI. Voor dit doel bevat de databank naast persoonsgegevens van de werknemer ook een werkprofiel dat inzicht geeft in opleidingen, werkervaring en AVG-proof informatie over diens mogelijkheden en beperkingen. Een arbeidsdeskundige van UWV stelt het werkprofiel samen met de werknemer op. Werkgevers kunnen vacatures aanmelden en werkprofielen raadplegen via een werkgeversportaal.
- Is een passende vacature beschikbaar, dan ontvangt de werknemer een verzoek van UWV of het regionale werkbedrijf om contact te zoeken met de potentiële nieuwe werkgever. De werknemer mag maximaal twee passende vacatures weigeren. Bij een derde weigering vervalt het recht op uitkering. Vindt de werknemer een vacature niet passend, dan moet hij dit adequaat motiveren om zijn weigeringsrechten intact te houden.
- Gedurende de looptijd van de WIA re-integratieuitkering vindt medische advisering plaats door een bedrijfsarts. Bij eventuele twijfelpunten stemt de bedrijfsarts volgens de principes van horizontaal toezicht zo veel mogelijk al gedurende het re-integratieproces af met de verzekeringsarts van UWV.
- Oordeelt de bedrijfsarts op enig moment dat de werknemer naar verwachting geen herstelperspectief of arbeidsmogelijkheden meer heeft, dan is een verkorte aanvraagprocedure voor een WIA-einduitkering mogelijk.
- Blijft zo'n advies van de bedrijfsarts achterwege, dan duurt de periode met re-integratieuitkering maximaal 5 jaar. Deze verkorting ten opzichte van de huidige periode is mogelijk omdat er in deze fase beduidend meer en krachtiger re-integratieprikkelers zijn dan nu het geval is.
- Na 3 jaar voert een arbeidsdeskundige van UWV een tussentijdse evaluatie uit. Deze heeft tot doel eventuele onderbenutting van aanwezige mogelijkheden door werkgever en werknemer te corrigeren. Ontvangt de werknemer loon, dan beoordeelt de arbeidsdeskundige ook of dit past bij het werk dat de werknemer verricht. Blijkt dit niet

het geval te zijn en ontvangt de werknemer de verhoogde loonaanvullingsuitkering, dan wordt hij weer teruggezet naar de basis loonaanvullingsuitkering. De wijze waarop de financiering van deze uitkering is geregeld, prikkelt werkgevers naar draagkracht om deze situatie te voorkomen. De loonbeoordeling vindt plaats aan de hand van een door de werkgever aangeleverde loonwaardeverklaring. Deze moet zijn opgesteld en ondertekend door een geregistreerde arbeidsdeskundige of loonwaarde-expert.

- Als een werkgever of werknemer twijfelt of de wederpartij zich voldoende inspant voor re-integratie, is een deskundigenoordeel van UWV mogelijk.
- De overheid neemt het initiatief voor een convenant tussen werkgevers, werknemers en verzekeraars. Hierin spreken de partijen af dat zij geen paritaire regelingen en private verzekeringen voor WIA-aanvulling aanbieden die re-integratieprikkel wegnemen. Bovenwettelijke aanvulling blijft mogelijk, maar alleen als (extra) beloning voor wie zijn mogelijkheden meer benut. Dit versterkt een waardevolle prikkel in plaats van hem te verzwakken of weg te nemen. De afspraken gelden niet alleen voor de eerste 5 jaar, maar hebben betrekking op de volledige looptijd van WIA-uitkeringen. Ze gelden voor zowel hiaat- als excedentverzekeringen. De overheid behoudt zich het recht voor om bij onvoldoende medewerking of naleving een wettelijk verbod in te stellen.

III.3 De periode van de WIA-einduitkering

A Overdracht en beoordeling

- Als gedurende of tegen het eind van de eerste 5 jaar een aanvraag voor de WIA-einduitkering in beeld komt, vindt afstemming over de dossieroverdracht plaats tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van UWV. Zo is op voorhand al zo veel mogelijk gewaarborgd dat de verzekeringsarts alle informatie krijgt die nodig is om het recht op de WIA-einduitkering goed te kunnen beoordelen. Bij overweging van een verkorte WIA-procedure waarborgt deze werkwijze ook dat de bedrijfsarts deze route alleen adviseert als het dossier naar verwachting aan de volledigheidseis zal voldoen. De twee beroepsgroepen ontwikkelen door de moderne techniek ondersteunde protocollen om de afstemming optimaal te laten verlopen.
- Bij beoordeling van aanvragen voor een WIA-einduitkering stelt UWV het inkomensverlies door aangetast werkvermogen vast. De situatie bepaalt hoe deze beoordeling verloopt:
 - 1 De werknemer heeft ten minste 35% inkomen uit werk: de beoordeling verloopt volgens praktische criteria. Een arbeidsdeskundige beoordeelt of werk en loon aansluiten bij de bekwaamheden en ervaring van de werknemer. Een verzekeringsarts beoordeelt of het werk past bij de medische mogelijkheden en beperkingen. Is het antwoord in beide gevallen positief, dan bepaalt het inkomensverlies ten opzichte van het oude loon de hoogte van de WIA-einduitkering. Is het inkomensverlies minder dan 25%, dan heeft de werknemer geen recht meer op een WIA-uitkering.
 - 2 De werknemer heeft minder dan 35% inkomen uit werk of werkt helemaal niet: de beoordeling vindt plaats volgens de theoretische schatting die nu ook gebruikelijk is. Een verzekeringsarts stelt de medische mogelijkheden en beperkingen vast en beoordeelt of op dit vlak nog verbetering te verwachten is. Is het laatste het geval, dan legt de verzekeringsarts vast wanneer een medische herbeoordeling plaatsvindt. Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat de werknemer tot die tijd nog kan verdienen in functies die passen bij de mogelijkheden en beperkingen die de verzekeringsarts heeft

vastgesteld. Het inkomensverlies ten opzichte van het oude loon bepaalt de hoogte van de WIA-einduitkering. Het recht op een WIA-uitkering vervalt als het geschatte inkomensverlies bij de huidige beoordeling of een toekomstige herbeoordeling lager uitvalt dan 25% van het oude loon.

- Door waarborging van een uitkering bij een duurzaam inkomensverlies van ten minste 25% van het oude loon voldoet de nieuwe WIA zowel in als na de eerste periode van 5 jaar aan ILO-verdragen 102, 121 en 128. Dit is een verbetering ten opzichte van de huidige situatie, waarin twijfel bestaat of dit het geval is.
- De maximale WIA-einduitkering bedraagt 70% van het oude loon. Om ook werknemers met een hoger inkomen te stimuleren tot benutting van hun mogelijkheden, geldt hierbij een maximum dagloon ter hoogte van 2,5 maal het wettelijk minimumloon.
- De WIA-einduitkering biedt inkomensondersteuning die aansluit bij het door UWV vastgestelde inkomensverlies. In principe wordt echter niemand alleen op basis van dit verlies aan inkomen 'volledig arbeidsongeschikt' bevonden en afgeschreven. Wie kan en wil werken, krijgt hier dus ondersteuning bij. Zo is er zo veel mogelijk ruimte om volwaardig te blijven deelnemen en bijdragen aan de samenleving, en om de afhankelijkheid van een uitkering te beperken.

III.4 Financiering en uitvoering van de WIA

A Financiering en doorbelasting van uitkeringen

- De WIA-loongerelateerde uitkering wordt geheel gefinancierd uit de Werkhervattingskas. Om werkgevers naar draagkracht te stimuleren tot inspanningen voor re-integratie, vindt hierbij premiedifferentiatie plaats zoals we die nu ook kennen:
 - 1 Bij grote werkgevers wordt de uitkering op individuele basis doorbelast.
 - 2 Bij kleine werkgevers vindt de doorbelasting plaats via collectieve sectorale premies.
 - 3 Bij middelgrote werkgevers geldt een mengvorm van deze beide methoden, waarbij de individuele doorbelastingscomponent groter is naarmate de loonsom hoger is.
- Basis loonaanvullingsuitkeringen worden ook gefinancierd uit de Werkhervattingskas (Whk). Hierbij vindt dezelfde premiedifferentiatie plaats als bij de loongerelateerde uitkering. Dit prikkelt werkgevers naar draagkracht om zich in te spannen voor re-integratie.
- Verhoogde loonaanvullingsuitkeringen worden gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Hierbij vindt geen premiedifferentiatie plaats: de uitkeringen worden dus niet deels of volledig op individuele basis, maar alleen collectief aan werkgevers doorbelast. Deze opzet prikkelt werkgevers naar draagkracht om in de periode van de WIA re-integratieuitkering de aanwezige mogelijkheden zo veel mogelijk te benutten.
- Basis loonaanvullingsuitkeringen van werknemers die onder de No-riskpolis vallen, komen ook ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Deze worden dus bij wijze van uitzondering niet gefinancierd uit de Werkhervattingskas (Whk). Dit betekent ook dat er bij deze uitkeringen geen premiedifferentiatie plaatsvindt. Ze worden niet deels of volledig op individuele basis, maar alleen collectief aan werkgevers doorbelast. Deze opzet voorkomt dat no-risk voor de nieuwe werkgever neerkomt op full-risk voor de oude. Ook voorkomt hij een negatieve prikkel voor herplaatsing bij de oude werkgever.

- Bij WIA-einduitkeringen zijn er twee varianten:
 - 1 Deze uitkeringen komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) voor zover ze tot stand komen buiten de 5 jaar durende WIA re-integratieperiode. Hierbij vindt net als bij de verhoogde WIA-loonaanvullingsuitkeringen geen premiedifferentiatie plaats.
 - 2 Ze komen ten laste van de Werkhervattingskas (Whk) voor zover ze binnen de 5 jaar durende WIA re-integratieperiode van toepassing zijn. Hierbij geldt dezelfde premiedifferentiatie als bij Basis WIA-loonaanvullingsuitkeringen. Dit prikkelt werkgevers naar draagkracht om de verkorte route naar de WIA-einduitkering alleen in te zetten als er echt geen andere opties zijn.
- Binnen de premiestructuur geldt een uitzondering voor een beperkt aantal zeer ernstige aandoeningen. Bepalende criteria zijn hierbij dat de mogelijkheden om te werken zeer gering of nihil zijn, en/of dat het niet redelijk is om van de werknemer te verlangen dat deze zich nog langer op werk of re-integratie blijft richten. Denk bijvoorbeeld aan terminale ziekte met een korte levensverwachting. In dit soort situaties komt de uitkering altijd ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en vindt dus geen individuele toerekening aan werkgevers plaats. UWV beslist over toekenning met behulp van een lijst met aandoeningen zoals die ook wordt gehanteerd bij private critical illness verzekeringen. Bij toekenning volgens de verkorte procedure in de eerste 2 ziektejaren kan de werkgever net als nu het door te betalen loon met de einduitkering verrekenen. Zo behoudt de werknemer ook zijn recht op arbeidskorting.
- Er geldt ook een uitzondering voor uitkeringen van werknemers die binnen een half jaar na indiensttreding al ziek worden. Deze komen altijd ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof), zonder individuele toerekening aan de werkgever. Dit geldt dus ook als de werknemer er niet in slaagt ten minste 35% van het oude loon te verdienen. Deze uitzondering voorkomt toerekening van schade die werkgevers niet of nauwelijks met preventieve inspanningen kunnen beïnvloeden. Dit verlaagt de drempel om mensen aan te nemen.

B Ruimte om een private WIA-oplossing in te richten (eigenrisicodragers)

- Werkgevers behouden de keuzevrijheid om re-integratie en financiering van een deel van de uitkeringen publiek te laten uitvoeren of deze als eigenrisicodrager zelf te organiseren. De hybride markt voor de WIA blijft dus bestaan, de hierbinnen beschikbare uitvoeringscapaciteit blijft beschikbaar en publieke en private uitvoerders blijven elkaar scherp houden.
- Hiervoor benodigde structuren zoals Aof, Whk en collectieve, sectorale en gedifferentieerde premies zijn allemaal al aanwezig. Hierbinnen vinden wel enkele veranderingen plaats, maar die zijn relatief snel door te voeren. In elk geval vele malen sneller dan wijzigingen waarbij deze structuren zelf moeten veranderen.
- Eigenrisicodragers zijn net als nu vrijwillig zelf verantwoordelijk voor alle uitkeringen die worden gefinancierd uit de Werkhervattingskas (Whk). Dit zijn in de eerste plaats alle Basis WIA-loonaanvullingsuitkeringen. Daarnaast gaat het om WIA-einduitkeringen die in de 5 jaar durende periode van de WIA re-integratieuitkering worden toegekend. Deze zijn naar verwachting beperkt in aantal.
- Net als nu kunnen eigenrisicodragers ervoor kiezen om het risico daadwerkelijk helemaal zelf te dragen of het deels of volledig te verzekeren. Ook de uitvoering kunnen ze net als nu deels of volledig zelf organiseren, of beleggen bij een gespecialiseerde private uitvoerder. Omdat de hybride markt intact blijft, blijven deze financiële en uitvoerende slagkracht en expertise beschikbaar.



- Anders dan nu ervaren eigenrisicodragers en private uitvoerders en verzekeraars krachtige prikkels om in te zetten op re-integratie. Dit is effectief geborgd in de opzet van de regelingen en de achterliggende financierings- en doorbelastingsstructuren. Ook zijn er dankzij de afspraken tussen werkgevers, werknemers en verzekeraars geen paritaire regelingen of private verzekeringen meer die prikkels verzwakken of tenietdoen. Bovenwettelijke inkomensaanvulling blijft mogelijk, maar alleen als (extra) beloning voor wie zijn mogelijkheden benut.

IV Voorstel: stappenplan stelselherziening

Stap 1: instroom en druk beperken door vergroting van de kans op werk

De stelselherziening begint met maatregelen die duurzame re-integratie in een zo vroeg mogelijk stadium bevorderen en instroom in de WIA dus zo veel mogelijk voorkomen. De focus ligt hiermee op de best mogelijke uitkomst voor alle betrokkenen:

- Zieke werknemers krijgen meer kansen om duurzaam aan het werk te blijven en lopen minder risico afhankelijk te worden van een uitkering.
- Werkgevers krijgen meer kansen om zieke werknemers duurzaam aan het werk te houden en lopen minder risico op schadelastberekening die hun lasten verhoogt.
- UWV krijgt nieuwe en effectievere mogelijkheden om de kwaliteit van de re-integratie te bevorderen. Omdat het minder WIA-beoordelingen hoeft uit te voeren, krijgt het ruimte voor het inlopen van achterstanden, herstellen van fouten en verbeteren van interne kwaliteitsprocessen.
- Private verzekeraars krijgen meer ruimte én prikkels om in duurzame en maatschappelijk gewenste vormen van schadelastbeheersing te investeren.
- De overheid krijgt minder moeite om het stelsel te financieren en hoeft geen noodmaatregelen meer te nemen om het uitvoerbaar te houden.

Maatregelen die aan deze criteria voldoen	Vindplaats in deze notitie
Herziening cao-afspraken over loondoorbetaling: alleen meer dan 170% als beloning voor werknemers die werken.	II.5
Herinrichten dienstverlening private uitvoerders en verzekeraars.	III.1A
Verplichte afweging spoor 2 bij dreiging langdurig verzuim.	III.1B
Verplichte inschakeling geregistreerde casemanager.	III.1B
Verplichte aandacht voor inzichten uit de verzuimbegeleiding in preventieve advisering en de RI&E.	III.1B
Standaard toekenning van de no-riskpolis in het tweede spoor.	II.5
• Verplichte verkenning van mogelijkheden in het eerste spoor bij instroom in de Ziektewet, óf; • Werkgevers in de eerste twee ziektejaren standaard verantwoordelijk voor loondoorbetaling en re-integratie van álle werknemers, ongeacht contractvorm.	II.5
Invoering horizontaal toezicht op de medische advisering bij re-integratie.	II.6

Stap 2: herinrichten eerste 5 uitkeringsjaren, met focus op werk

De tweede stap van de stelselherziening bestaat uit maatregelen die in de 5 jaren na WIA-instroom de focus en kans op duurzame werkhervatting vergroten. Dit betekent dat in situaties waarin het voorkomen van zulke instroom niet is gelukt, de inspanningen zo veel mogelijk worden gericht op wat nu de best mogelijke uitkomst voor alle betrokkenen is geworden:

- Zieke werknemers krijgen meer kansen om weer duurzaam aan de slag te komen en ontvangen inkomensondersteuning die hen ruimte en positieve prikkels geeft om hieraan te werken. Tegelijkertijd lopen ze zo min mogelijk risico hier blijvend afhankelijk van te worden.
- Werkgevers krijgen meer kansen om zieke werknemers duurzaam te re-integreren en lastenverhogende schadetoerekening te beperken.
- UWV kan in deze fase blijven focussen op het bevorderen van re-integratie omdat het nog geen definitieve WIA-beoordelingen hoeft uit te voeren. Ook krijgt het meer ruimte voor het inlopen van achterstanden, herstellen van fouten en verbeteren van interne kwaliteitsprocessen.
- Private verzekeraars krijgen meer ruimte én prikkels om in duurzame en maatschappelijk gewenste vormen van schadelastbeheersing te investeren.
- De overheid krijgt minder moeite om het stelsel te financieren en hoeft geen noodmaatregelen meer te nemen om het uitvoerbaar te houden.

Maatregelen die aan deze criteria voldoen	Vindplaats in deze notitie
Wijzigen verplichtingen re-integratieverslag: toevoeging re-integratieplan voor de komende jaren.	III.2A
Herzien poortwachertoets: oordeel bedrijfsarts blijft leidend, check op kwaliteit en haalbaarheid re-integratieplan.	III.2A
Herzien uitkeringsstructuur: loongerelateerde uitkering 75%, basis loonaanvullingsuitkering 60%, verhoogde loonaanvullingsuitkering 70%.	III.2B
Verlenging medische advisering bedrijfsarts, met voortzetting horizontaal toezicht.	II.6 , III.2B
Tussentijdse evaluatie door arbeidsdeskundige UWV na 3 jaar: correctie onderbenutting van aanwezige mogelijkheden en/of niet passend loon.	III.2B
Convenant werkgevers, werknemers en verzekeraars: alleen bovenwettelijke aanvulling als (extra) beloning voor wie zijn mogelijkheden meer benut.	III.2B
Herzien financierings- en toerekeningsstructuur uitkeringen.	III.4A
Inrichten uitzonderingsregeling voor financiering uitkeringen bij zeer ernstige aandoeningen.	III.4A
Herinrichten dienstverlening voor privaat verzekeren en uitvoeren bij eigenrisico-dragen.	III.4B

Stap 3: herinrichten beoordeling einduitkering

De derde stap van de stelselherziening is gericht op het waarborgen van een maatschappelijk aanvaardbare inkomensondersteuning voor werknemers die deze langer nodig hebben dan 7 jaar. De focus blijft hierbij liggen op het benutten van aanwezige mogelijkheden.

- Zieke werknemers krijgen inkomensondersteuning die aansluit bij hun inkomensverlies. In principe wordt echter niemand alleen op basis van inkomensverlies afgeschreven: wie kan en wil werken, krijgt hier ondersteuning bij. Zo is er zo veel mogelijk ruimte om volwaardig te blijven deelnemen en bijdragen aan de samenleving, en om de afhankelijkheid van een uitkering te beperken.
- Werkgevers krijgen geen schade toegerekend waarvan proefondervindelijk duidelijk is geworden dat zij die niet in positieve zin kunnen beïnvloeden.
- UWV kan bij de definitieve WIA-beoordeling zo veel mogelijk uitgaan van wat proefondervindelijk al duidelijk is geworden. Zo krijgt het meer ruimte voor het inlopen van achterstanden, herstellen van fouten en verbeteren van interne kwaliteitsprocessen.
- Private verzekeraars hoeven geen schade te financieren waarvan proefondervindelijk duidelijk is geworden dat zij die niet in positieve zin kunnen beïnvloeden.
- De overheid bevordert maximaal dat mensen volwaardig kunnen blijven deelnemen en bijdragen aan de samenleving en hoeft zich geen zorgen meer te maken over naleving van ILO-verdragen. Ook krijgt ze minder moeite om het stelsel te financieren en hoeft ze geen noodmaatregelen meer te nemen om het uitvoerbaar te houden.

Maatregelen die aan deze criteria voldoen	Vindplaats in deze notitie
Inrichten protocollen voor dossieroverdracht.	III.3A
Inrichten beoordeling recht op einduitkering: praktisch bij ten minste 35% inkomen uit werk, theoretisch bij een lager inkomen uit werk.	III.3A
Herzien maximum dagloon dat bij de beoordeling van toepassing is: 2,5 maal het wettelijk minimumloon, om ook werknemers met een hoger inkomen te stimuleren.	III.3A
Investeren in ondersteuning voor iedereen die kan en wil werken.	III.3A



V Over het RSC

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) waarborgt de kwaliteit van gespecialiseerde begeleiding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. We doen dit namens de professionele casemanagers die deze begeleiding verzorgen én namens de riskmanagers sociale zekerheid die sturen op de kaders waarbinnen dat gebeurt. Want bij beide beroepsgroepen levert gecertificeerde kwaliteit een onmisbare bijdrage aan een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. En daarmee aan een stabiele en succesvolle samenleving.

Deze notitie over de WIA is gebaseerd op twee overtuigingen. De eerste luidt dat iedereen die binnen het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid actief is, hier automatisch mede-eigenaar van is. De tweede is dat het in deze tijd van grote uitdagingen voor de sociale zekerheid dringend noodzakelijk is om ook werkelijk eigenaarschap te tonen. Want of het nu op dossier- of op stelselniveau is: niemand kan de huidige knelpunten in zijn eentje oplossen, we zullen het sámen moeten doen. Met deze aanbevelingen hopen wij op basis van dit gedeelde eigenaarschap een bijdrage te leveren: allereerst aan een constructieve WIA-dialoog, maar bovenal aan succesvolle stelselherziening.

www.register-rsc.nl

