



RSC

Register Specialistisch
Casemanagement

Standpunt inrichting verzuimbeleid

Register Specialistisch Casemanagement (RSC)

5 april 2023

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Colofon

Tekst & inhoud Register Specialistisch Casemanagement (RSC)

Redactie Roel van Dooren, R&Z Content Makers

Design & opmaak mwontwerp.nl



Inhoud

1	Voorwoord	4
2	Inrichting verzuimbeleid: noodzaak, kansen en uitdagingen	6
	2.1 Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit	6
	2.2 Het speelveld goed overzien is een uitdaging	8
3	Helder onderscheid tussen rollen is de sleutel	13
	3.1 In de kern zijn er drie rollen	13
	3.2 'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn	15
	3.3 RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken	16
4	Geraadpleegde bronnen	19

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN



1 Voorwoord

Nederlandse werkgevers staan momenteel voor grote uitdagingen bij de inrichting van hun verzuimbeleid. Aan de ene kant vergroten de krappe arbeidsmarkt en een toenemende kans op ziekte en arbeidsongeschiktheid de noodzaak om een effectieve verzuimoplossing te hebben. Aan de andere kant roepen ontwikkelingen op het gebied van wetgeving en dienstverlening de vraag op hoe een effectieve en juridisch houdbare oplossing er tegenwoordig eigenlijk uit ziet.

Hoewel de redenen uiteenlopen, staan vrijwel alle organisaties voor de opgave hun huidige oplossing voor verzuimbeleid te heroverwegen en te herzien. In veel gevallen beantwoordt de gerealiseerde effectiviteit niet meer aan de (gewijzigde) behoefte. In andere zijn de toepassing en mogelijke toegevoegde waarde van nieuwe opties voor de uitvoering nog niet overwogen. In weer andere staan één of meer toegepaste werkwijzen op gespannen voet met de wettelijke regels. En soms doen al deze redenen zich tegelijk voor. Zo is een situatie ontstaan waarin veel werkgevers zoekende zijn, of dat met het oog op een optimale bedrijfsvoering eigenlijk zouden moeten zijn.

Casemanagement is de voorbije jaren een sleutelrol gaan vervullen bij de inrichting van effectieve oplossingen voor verzuimbeleid. In directe samenhang met deze ontwikkeling heeft het vakgebied kunnen uitgroeien tot het rijkgeschakeerde aanbod van specialismen zoals we dat tegenwoordig kennen. Casemanagers zijn allang niet meer alleen actief op het terrein van de wettelijk voorgeschreven werkgeversregie over het re-integratieproces bij ziekte. Ze richten zich ook op zaken als verzuimpreventie, conflicthantering, het oplossen van complex verzuim, bescherming en bevordering van het werkvermogen en het gericht voorkomen en beheersen van schade door WIA-instroom. Ook is binnen de beroepsgroep veel expertise aanwezig over riskmanagement sociale zekerheid, de beleidsmatige beheersing van aan ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid verbonden financiële risico's.

Hoewel de snelle ontwikkeling van casemanagement te danken is aan concrete marktbehoeften, roept ze in de praktijk ook vragen op. Door het groeiende aantal specialismen is het niet iedereen altijd meteen duidelijk wat een casemanager precies is en doet. En evenmin waarin de beroepsgroep zich onderscheidt van andere professionals op het gebied van verzuim, re-integratie en inzetbaarheid. Zo kan er ook onduidelijkheid ontstaan over de precieze toegevoegde waarde van casemanagement binnen het verzuimbeleid en over de spelregels die eraan

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

verbonden zijn. Met als gevaar dat er kansen worden gemist, of dat er rolvermenging optreedt die in strijd is met de wettelijke regels. Onderzoek naar taken en rollen dat wij in januari 2023 onder onze achterban uitvoerden, onderstreept de noodzaak om helderheid te bieden. Niet alleen over de toegevoegde waarde van de verschillende specialisaties, maar zeker ook over de juridische en operationele noodzaak van rolscheiding.

Dit RSC Standpunt inrichting verzuimbeleid en de bijbehorende [Werkwijzer inrichting verzuimbeleid](#) helpen werkgevers op weg die met het (opnieuw) inrichten van verzuimbeleid aan de slag willen. Ze beantwoorden de vraag aan welke kenmerken een effectieve en juridisch houdbare oplossing voldoet én maken duidelijk welke rol de diverse vormen van casemanagement hierbij kunnen spelen. We geven aan welke toegevoegde waarde deze bieden. Maar ook hoe de diverse specialisaties binnen de beroepsgroep zich hierbij tot elkaar en tot andere beroepsgroepen moeten verhouden.

We behandelen deze vraagstukken bewust in samenhang. Op deze manier stellen we niet alleen de leden van onze beroepsgroep in staat om een maximaal effectieve bijdrage te leveren. We willen vooral ook situaties voorkomen waarin werkgevers en dienstverleners, bewust of onbewust, handelen in strijd met de wettelijke regels. Zodat de BV Nederland op verantwoorde wijze en zonder oneigenlijke concurrentie effectiever verzuimbeleid kan realiseren.

Bestuur Register Specialistisch Casemanagement



2 Inrichting verzuimbeleid: noodzaak, kansen en uitdagingen

Door een samenloop van maatschappelijke ontwikkelingen is het belang van effectief verzuimbeleid voor werkgevers nu en in het komende decennium nauwelijks te overschatten. Tegelijkertijd is het door een snelle opeenvolging van veranderingen een hele uitdaging geworden om het speelveld nog goed en in zijn volledigheid te overzien.

2.1 Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

Het verzuim in ons land laat al sinds 2017 [een oplopende trend](#) zien en steeg in 2022 naar [ongekende hoogten](#). Ook de instroom in de WIA vertoont een ongunstige ontwikkeling. Deze was in 2021 [fors hoger dan UWV vooraf verwachtte](#) en volgens een nieuw ontwikkeld prognosemodel [zal het daar niet bij blijven](#). En dat terwijl de vergrijzing van de bevolking leidt tot een structurele noodzaak om mensen juist zo lang mogelijk aan het werk te houden. De houdbaarheid van de overheidsfinanciën dwingt tot [stelselmatige verhoging van de AOW-leeftijd](#) en plaatst werkgevers voor de taak werknemers tot op hogere leeftijd inzetbaar en productief te houden. De krappe arbeidsmarkt beperkt bovendien de alternatieven: vervangend personeel is nauwelijks te vinden. Tegelijkertijd neemt met de noodzaak om langer door te werken de kans toe dat mensen gedurende hun loopbaan te maken krijgen met ziekten of gebreken die het werkvermogen beperken.

In dit licht is het zorgelijk dat zich volgens onderzoek van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) de laatste decennia een [voortgaande intensivering van werk](#) voordoet. Deze ontwikkeling vergroot bekende uitvalrisico's zoals ongevallen en fysieke en mentale overbelasting. Ook verhoogt de oplopende intensiteit de drempel om bij ziekte of arbeidsongeschiktheid weer duurzaam aan de slag te komen. De sterke toename van [psychische klachten](#) en [hiermee samenhangende ziekte en arbeidsongeschiktheid](#) zijn twee goed gedocumenteerde effecten van deze ontwikkeling. Daarnaast heeft zich de laatste jaren een nieuwe bedreiging van het werkvermogen gemanifesteerd, in de vorm van [langdurige klachten na besmetting met Covid-19](#). Ook voor de werknemers die hierdoor worden getroffen betekent de intensivering van werk zowel een vergrote kans op uitval als een hogere drempel voor terugkeer.

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING
VERZUIMBELEID:
NOODZAAK, KANSEN
EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER
ONDSCHIED TUSSEN
ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE
BRONNEN



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Werkgevers hebben bij deze uitdagingen zowel zwaarwegende belangen als grote verantwoordelijkheden. [De Arbeidsomstandighedenwet](#) verplicht hen om de gezondheid en veiligheid van werknemers zo goed mogelijk te beschermen en gevaren en risico's op dit terrein zo veel mogelijk te beperken. Organisaties die deze verplichting veronachtzamen, lopen grote financiële risico's. Deze reiken veel verder dan verstoring van het productieproces en juridische aansprakelijkheid voor gezondheidsschade. De socialezekerheidswetgeving benadrukt de zorgplicht van werkgevers met een reeks aanvullende verplichtingen en financiële prikkels. Denk bijvoorbeeld aan de [loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen](#) in de eerste twee ziektejaren. Of aan de premiedifferentiatie in de Ziektewet en de WGA, met hieraan gekoppeld de optie om eigenrisicodragers te zijn voor deze regelingen.

Het belang van effectief verzuimbeleid wordt nog verder vergroot door de capaciteitsproblemen waar UWV al geruime tijd mee worstelt. Deze worsteling heeft merkbaar effect op de publieke uitvoering van taken die voor werkgevers van belang zijn voor een effectieve invulling van verzuimbeleid en risico- en schadelastbeheersing. Zo vond volgens [cijfers van UWV](#) in de eerste acht maanden van 2022 minder dan de helft (46,9%) van de [deskundigenoordelen](#) plaats binnen de gestelde termijn van (uiterlijk) vier weken. Dit doet ernstig afbreuk aan de effectiviteit van een belangrijk middel om meningsverschillen tussen werkgever en werknemer te beslechten en vastgelopen verzuimdossiers weer vlot te trekken.

Een ander groot knelpunt is de uitvoering van de Ziektewet. Hier leiden de capaciteitsproblemen al in de zeer bepalende eerste fase van het re-integratieproces tot serieus onderpresteren. Zo was volgens de [kwantitatieve informatie bij het UWV-jaarverslag 2021](#) maar 19,1% van de probleemanalyses beschikbaar binnen de wettelijke termijn van zes weken. Een plan van aanpak maken binnen de voorgeschreven acht weken lukte bij slechts 23,4% van de dossiers. Ook op een ander zeer bepalend punt, de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling, verloopt de uitvoering uiterst moeizaam. Bij deze keuring bepaalt UWV of een zieke (ex-) werknemer [recht heeft op een tweede jaar Ziektewetuitkering](#). Tijdige uitvoering hiervan is daarom voor werkgevers van groot belang voor beheersing van de schadelast, zowel bij publieke verzekering als bij eigenrisicodragen. Volgens de kerncijfers in het [UWV-jaarverslag 2021](#) lag de werkvoorraad dat jaar met 26.900 dossiers ver boven de norm (15.000). Volgens [nader onderzoek van UWV](#) vormden capaciteitsproblemen bij uitvoering van de Ziektewet een van de oorzaken van de verhoogde WIA-instroom van 2021.



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Tot slot leveren achterstanden bij de WIA-keuring voor werkgevers veel financiële onzekerheid op. Volgens [UWV-cijfers](#) liep de werkvoorraad van niet tijdig verrichte beoordelingen in de eerste acht maanden van 2022 verder op van 10.515 tot 15.778, een stijging van 50,1% ten opzichte van een jaar eerder. Gedurende de looptijd van hieruit voortvloeiende WIA-voorschotten blijft in de lucht hangen hoe de individuele schadelast van werkgevers zich ontwikkelt. Ook dragen de voorschotten bij aan de collectieve WIA-schadelast die van oudsher via werkgeverspremies wordt gefinancierd. UWV [vordert ze immers niet terug](#) bij de (ex-) werknemers in kwestie. De oplopende achterstanden bij de keuring hebben bovendien geleid tot een [vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers](#). De overheid heeft besloten de uitkeringen [uit te zonderen](#) van de gebruikelijke individuele toerekening aan middelgrote en grote werkgevers. Dit plaatst werkgevers echter voor de opgave om te controleren of de fiscus hierbij in de praktijk geen fouten maakt. Verder zal de collectieve schadelast die uit deze tijdelijke vereenvoudigde WIA-beoordeling voortkomt op de één of andere manier door de samenleving moeten worden gefinancierd. Dat het ministerie van SZW heeft aangekondigd dat het de lasten zelf voor zijn rekening neemt, doet aan dit feit uiteindelijk niets aan af.

2.2 Het speelveld goed overzien is een uitdaging

Gezien de omvang van de uitdagingen, belangen en verantwoordelijkheden van werkgevers is het essentieel om scherp voor ogen hebben hoe zij hun verzuimbeleid het beste kunnen vormgeven. Juist op dit terrein hebben zich het laatste decennium echter zó veel ontwikkelingen voorgedaan, dat het beantwoorden van deze vraag een complexe opgave is. Er zijn belangrijke nieuwe kansen, maar ook nieuwe gevaren. De voornaamste uitdaging is om beide scherp in beeld te krijgen door het nieuw ontstane speelveld volledig te overzien.

De wetgeving geeft van oudsher slechts beperkt houvast op dit terrein in de vorm van minimumvereisten. Nu de noodzaak van effectieve oplossingen toeneemt, moeten en willen steeds meer werkgevers en dienstverleners hier nadrukkelijk voorbij kijken. Tegelijkertijd biedt diezelfde wetgeving werkgevers diverse opties om hun oplossing voor arbozorg en verzuimbeleid naar eigen inzicht vorm te geven. Maatwerk- of vangnetregeling? Publiek verzekeren of eigenrisicodragen? De ruimte om te kiezen is zonder meer waardevol, maar maakt de complexiteit van de uitdaging zeker niet geringer.



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Hier komt nog bij dat nieuwe interpretaties van de wetgeving en nieuwe inzichten over de gewenste rolverdeling werkgevers dwingen om eerder ontwikkelde oplossingen te heroverwegen en te herzien. Na de invoering van de [Wet verbetering poortwachter](#) (2002) en de [maatwerk- en vangnetregeling in de Arbowet](#) (2005) kozen veel werkgevers ervoor om bij verzuim de direct leidinggevende een spilfunctie te geven. Deze werd als casemanager verantwoordelijk gemaakt voor de regie over de re-integratie, vanuit de gedachte dat hij de werknemer en de werksituatie het beste kent. Ook bood deze oplossing de mogelijkheid om vanaf de eerste week met de verzuimbegeleiding en de re-integratie te starten. Deze werkwijze leek een logisch antwoord op de wettelijke opdracht aan werkgever en werknemer om samen de re-integratie vorm te geven op basis van het medische advies van de bedrijfsarts. Bij kleinere bedrijven functioneerde de werkgever om dezelfde redenen vaak zelf als casemanager.

In de jaren daarna groeide echter gaandeweg het inzicht dat succesvolle regie over de re-integratie om veel specialistische kennis en vaardigheden vraagt. En dat het de vraag is of van werkgevers, leidinggevend en reguliere HR-medewerkers kan worden verwacht dat zij hierover beschikken. Een belangrijke reden voor deze ontwikkeling was dat vooral grote organisaties meer inzicht kregen in de (omvangrijke) kostenrisico's rond verzuim en WGA-instream. Gemiddeld lopen de kosten over de periode van 12 jaar waarin de werkgever verantwoordelijk is op tot ruim € 300.000 per dossier. Veel organisaties kwamen tot de conclusie dat bij complex en langdurig verzuim betrokkenheid van gespecialiseerde professionals noodzakelijk is. Dit inzicht leidde tot de opkomst van professioneel casemanagement, dat is gericht op optimale benutting van het wettelijk instrumentarium en de mogelijkheden van de werknemer voor een duurzame terugkeer in werk. Daarna zorgden verschillende impulsen voor snelle verdere ontwikkeling van dit vakgebied.

Eén daarvan was de opkomst van gespecialiseerde private uitvoerders sociale zekerheid na de [introdactie van eigenrisicodragen voor de Ziektewet in 2003](#). Dit zorgde voor een groeiend aantal casemanagers met als specialisatie regie op de Ziektewet. Die groei versnelde nog toen de [Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters \(BeZaVa\)](#) deze vorm van eigenrisicodragen ook aantrekkelijk maakte voor grote werkgevers buiten de uitzendsector. Parallel hieraan ontstond bij werkgevers, arbodiensten, uitvoerders sociale zekerheid, verzekeraars en financieel adviseurs nog een hele reeks andere specialisaties. Zo vervulde professioneel casemanagement al snel een sleutelrol bij de inrichting van oplossingen voor verzuimbeleid. In 2020 was het bijvoorbeeld de logische



hoeksteen van het [productconvenant voor de mkb-verzuim-ontzorgverzekering](#) van overheid, werkgevers en verzekeraars. Inmiddels omvat het vakgebied specialisten op het gebied van regie op verzuim, regie op werkvermogen, risk-management sociale zekerheid en preventie en beperking van verblijf in de WIA.

Te midden van deze ontwikkelingen zette de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in 2016 definitief een streep door de gedachte dat de direct leidinggevende de aangewezen persoon was om de regie te voeren over het verzuim. Het [Abrona-arrest](#) en de [Beleidsregels de zieke werknemer](#) van deze instantie vormen een beslissende waterscheiding. Ze bepalen dat het verzamelen en registreren van gezondheidsgegevens het exclusieve domein is van de bedrijfsarts. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en re-integratie geeft werkgevers niet het recht zich op dit terrein te begeven. Dit heeft vérstrekkende gevolgen voor de inrichting van verzuimbeleid. Feitelijk is sinds 2016 duidelijk dat werkgevers en de leidinggevenden die hen vertegenwoordigen te weinig over de situatie van de werknemer mogen weten en vastleggen om zelf effectieve vervolgacties te kunnen ondernemen. De hiervoor noodzakelijke informatie is voorbehouden aan de bedrijfsarts en alleen deze kan en mag de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer vaststellen. Hierdoor is de bedrijfsarts ook de enige die effectief kan bepalen wat noodzakelijke behandelingen of interventies zijn.

Juist de professional die de voor verzuimbeleid onmisbare gezondheidsgegevens van werknemers wél mag verzamelen en registreren is echter steeds schaarser aan het worden. Ons land heeft al geruime tijd te maken met een tekort aan bedrijfsartsen. Publicaties van het Capaciteitsorgaan uit [2016](#), [2019](#) en [2023](#) laten zien hoe dit probleem in de loop der jaren is blijven groeien én vooralsnog niet binnen afzienbare tijd is op te lossen. Als gevolg van deze ontwikkeling is binnen de bedrijfsgezondheidszorg een steeds grotere rol weggelegd voor [taakdelegatie](#). Bij deze werkwijze voert een andere professional taken uit in opdracht en onder supervisie van de bedrijfsarts. Een van de professionals aan wie de bedrijfsarts taken kan delegeren is de casemanager. Zo kreeg professioneel casemanagement een volgende impuls en ontstond binnen de beroepsgroep een nieuw specialisme: casemanager in taakdelegatie.

Casemanagement in taakdelegatie van de bedrijfsarts voldoet aan de behoefte van werkgevers om snel met verzuimbeleid te starten. Deze oplossing maakt het mogelijk om werknemers bij verzuim op korte termijn (bijvoorbeeld al in de eerste week) een luisterend oor te bieden zonder de al drukbezette bedrijfsarts nog verder te belasten. Maar ook om bij het bestaande bedrijfsartsentekort toch te blijven voldoen aan het uitgangspunt dat alleen de bedrijfsarts gezondheidsgegevens

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

mag verzamelen en registreren. In plaats van met de werkgever of direct leidinggevende heeft de werknemer contact met een deskundige casemanager die deze taken namens de bedrijfsarts verricht. Dit voorkomt overtreding van het beroepsgeheim van de bedrijfsarts en de privacyregels én verhoogt de kwaliteit. Want een gecertificeerde casemanager kan als geen ander de rol van verbindende sleutelspeler vervullen tussen aan de ene kant de bedrijfsarts en aan de andere kant de belanghebbende partijen die met diens adviezen hun koers bepalen.

Belangrijk om op te merken is wel dat casemanagement in taakdelegatie is gebonden aan strikte randvoorwaarden. Het RSC publiceerde in 2022 een [standpunt](#) en een [werkwijzer](#) die hier uitvoerig op ingaan. Het is niet alleen belangrijk om deze werkwijze in te bedden in een strikte kwaliteitscyclus, maar ook om rolvermenging met andere vormen van casemanagement uit te sluiten. Bij de huidige combinatie van grote verzuimdruk en een hardnekkig tekort aan bedrijfsartsen is er een reëel gevaar dat werkgevers hier in de praktijk niet altijd oog voor hebben. Zo blijkt uit een onderzoek dat we in januari 2023 onder onze achterban uitvoerden dat er soms ongewenste taakvermenging plaatsvindt bij activiteiten zoals het bijhouden van het medisch dossier en het voorinvullen van de probleemanalyse en/of het actueel oordeel van de bedrijfsarts. Deze taken zijn voorbehouden aan een casemanager in taakdelegatie van de bedrijfsarts, maar worden soms toch belegd bij casemanagers werkgeversregie.

Dit punt van zorg sluit aan bij een belangrijke keerzijde van de snelle ontwikkeling van professioneel casemanagement. Voor niet-ingewijden kan het lastig zijn om de diverse vormen van casemanagement goed van elkaar te onderscheiden. In het verlengde hiervan kan gemakkelijk onduidelijkheid ontstaan over wat professioneel casemanagement precies inhoudt en welke spelregels eraan verbonden zijn. En ook wat de toegevoegde waarde ervan is binnen het verzuimbeleid, en waarin casemanagers zich onderscheiden van andere professionals op het gebied van verzuim, re-integratie en inzetbaarheid.

In de praktijk wordt de titel casemanager bijvoorbeeld geregeld als synoniem gebruikt voor verzuimadviseur, verzuimspecialist, HR-adviseur verzuim, specialist verzuim & mobiliteit of specialist inzetbaarheid, vitaliteit & werkgeluk. Vaak wordt hierbij niet volledig duidelijk welke opleidings-, ervarings- en vaardigheidseisen er aan de professional in kwestie worden gesteld. En evenmin in welke rol(len) hij of zij precies wordt ingezet – en of combinaties daarvan wettelijk gezien wel te verantwoorden zijn. Terwijl strikte eisen op het gebied van kwaliteit, specialisatie en rolscheiding bij casemanagers bepalend zijn voor vermelding in het RSC-beroepsregister.



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Waar onduidelijkheid heerst over rolverdeling en kwaliteit, kunnen gemakkelijk situaties ontstaan waarin onbedoeld kansen worden gemist of rolvermenging optreedt die in strijd is met de wettelijke regels. Hiermee zijn we terug bij de uitdaging die in dit standpunt en de bijbehorende werkwijzer centraal staat: het organiseren van effectief en juridisch houdbaar verzuimbeleid.



3 Helder onderscheid tussen rollen is de sleutel

Overzien we alle ontwikkelingen, dan moet de conclusie zijn dat er een situatie is ontstaan waarin de noodzaak om een effectieve oplossing voor verzuimbeleid te hebben groter is dan ooit. Tegelijkertijd is er de laatste jaren enorm veel veranderd. Werkgevers zijn geconfronteerd met een ingrijpende nieuwe interpretatie van de privacyregels. Inzichten over de rolverdeling tussen direct leidinggevenden en verzuimprofessionals zijn verschoven. En casemanagement heeft zich ontwikkeld tot een op zichzelf staand vak met een hele reeks specialismen.

Deze nieuwe situatie biedt enerzijds volop kansen om met nieuwe oplossingen tegemoet te komen aan het toenemende belang van effectief verzuimbeleid. Anderzijds zal het de gemiddelde werkgever niet meevallen om dit complexe geheel van gewijzigde regels, inzichten, rollen en specialismen te overzien. Met als risico dat er kansen worden gemist, of dat er in de praktijk vermenging of combinatie van rollen plaatsvindt die in strijd is met de wettelijke regels. De sleutel tot een effectieve, juridisch houdbare en op de behoeften van een organisatie toegesneden oplossing is helder onderscheid tussen rollen.

3.1 In de kern zijn er drie rollen

Bij verzuimbeleid zijn er in de kern drie rollen te onderscheiden, namelijk die van werkgever, werknemer en bedrijfsarts. Dit gegeven is gemakkelijk uit het oog te verliezen omdat het aantal betrokken spelers in de praktijk natuurlijk vaak (veel) groter is.

- ▶ **De werkgever** laat zich bijvoorbeeld dikwijls vertegenwoordigen door een leidinggevende. [Artikel 4 lid 2 sub c van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar](#) verplicht hem daarnaast om een persoon aan te wijzen die de regie voert over het re-integratieproces. En een verzekeraar die hier belang bij heeft, kan de werkgever actief ondersteunen bij het beheersen van de kosten van de loondoorbetaling en het voorkomen van loonsancties en WIA-instroom.
- ▶ **De werknemer** kan zich op zijn beurt laten adviseren en ondersteunen door een vakbond, of bij een conflict door een jurist.
- ▶ **De bedrijfsarts** kan taken laten uitvoeren door een taakgedelegeerde. En [artikel 7a van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar](#) verplicht hem door te verwijzen naar andere zorgverleners als naar zijn oordeel specialistische interventies noodzakelijk zijn.

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING
VERZUIMBELEID:
NOODZAAK, KANSEN
EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER
ONDERSCHIED TUSSEN
ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE
BRONNEN



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDERSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Zo zijn er nog tal van andere opties en verplichtingen, maar een cruciaal uitgangspunt is dat de betrokkenheid van andere spelers in wezen niets verandert aan de rolverdeling en aan de scheidslijnen tussen de rollen. Die horen alle betrokkenen steeds te respecteren. Een speler die wordt ingeschakeld om een van de drie rollen te ondersteunen of (deels) over te nemen, kan dat dus niet tegelijkertijd ook nog bij een van de andere twee rollen doen. Rolvermenging leidt tot constructies die strijdig zijn met de wetgeving én gaat ten koste van de effectiviteit en zuiverheid. Wie meerdere rollen combineert, moet namelijk vanwege strijdige verplichtingen, afhankelijkheden of loyaliteiten vroeg of laat concessies doen aan optimale vervulling van ten minste één ervan.

Een direct leidinggevende, bijvoorbeeld, treedt vanuit de aard van zijn functie op namens de werkgever. Dit betekent dat hij geen taken kan uitvoeren die zijn voorbehouden aan de bedrijfsarts, zoals het verzamelen en registreren van gezondheidsgegevens. De [Beleidsregels de zieke medewerker](#) van de Autoriteit Persoonsgegevens maken duidelijk dat de privacywetgeving werkgevers verbiedt om dit te doen. Verder kan het niet zo zijn dat de direct leidinggevende bepaalt of er sprake is van ziekte of niet, en wat de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer zijn. Dit is volgens [artikel 14 lid 1 sub b van de Arbeidsomstandighedenwet](#) de taak van de bedrijfsarts, als adviseur van werkgever en werknemer. Diens onafhankelijke positie is vastgelegd in het [competentieprofiel](#), de [kernwaarden](#) en het [professioneel statuut](#) van de bedrijfsarts, en wettelijk bevestigd in [artikel 7:453 van het Burgerlijk Wetboek](#). De rollenscheiding waarborgt hier niet alleen dat het oordeel is belegd bij een professional die over de vereiste kennis beschikt. Het voorkomt ook dat de direct leidinggevende, als vertegenwoordiger van de werkgever en met alle verplichtingen, afhankelijkheden en loyaliteiten die hieruit voortvloeien, tegelijkertijd de belangen van de werknemer zou moeten gaan behartigen.

Ook de persoon die door de werkgever wordt aangewezen om de regie te voeren over het re-integratieproces moet de rolverdeling en de scheidslijnen respecteren. Of deze casemanager nu de direct leidinggevende of een gespecialiseerde en gecertificeerde professional is: de regievoering vindt plaats namens de werkgever. En dus zal degene die deze taak uitvoert binnen de rol van de werkgever moeten blijven. Er kan geen sprake van zijn dat deze regievoerder gezondheidsgegevens van de werknemer verzamelt of registreert. En evenmin dat hij of zij die alsnog inziet via bijvoorbeeld facturen van gespecialiseerde zorgverleners. Deze horen binnen te komen bij het medisch secretariaat van de bedrijfsarts, zodat de kosten geanonimiseerd kunnen worden doorbelast aan de werkgever. Al helemaal uitgesloten is dat de regievoerder beoordeelt of de werknemer ziek is of niet. Dit is voorbehouden aan de bedrijfsarts.



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDERSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Tot slot zal de regievoerder omwille van de zuiverheid tegenover de werknemer duidelijk moeten maken dat hij optreedt namens de werkgever. Begeleiding en voorlichting zullen waar mogelijk zijn gebaseerd op de gedeelde belangen van werkgever en werknemer, omdat dit in veel gevallen het meest effectief is. Maar ze zijn niet volledig onafhankelijk, want uiteindelijk behartigt de regievoerder in de eerste plaats het werkgeversbelang. Voor werkelijk onafhankelijke begeleiding en voorlichting kan de werknemer terecht bij de bedrijfsarts en eventueel diens taakgedelegeerde.

Laat de werkgever zich ondersteunen door een arbodienstverlener of is een deel van de risico's belegd bij een verzekeraar, dan verandert ook dat niets aan het uitgangspunt dat rolvermenging moet worden uitgesloten. Het is bijvoorbeeld niet toegestaan dat één en dezelfde casemanager in taakdelegatie werkt van de bedrijfsarts en daarnaast ook nog namens de werkgever of de verzekeraar de regie voert over de re-integratie. Dit staat niet alleen op gespannen voet met de privacywetgeving en de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts. Het is ook in strijd met diens beroepsgeheim zoals dat is vastgelegd in de [Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst \(WGBO\)](#) en de [Wet beroepen individuele gezondheidszorg \(Wet BIG\)](#).

3.2 'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

Effectief en juridisch houdbaar verzuimbeleid sluit rolvermenging uit en heeft in plaats daarvan rolversterking als uitgangspunt. Op basis van dit principe kunnen organisaties bij iedere bouwsteen van hun beleid de afweging maken wat de drie hoofdrolspelers werkgever, werknemer en bedrijfsarts zelf kunnen, mogen en moeten doen. En ook welke gespecialiseerde professionals kunnen bijdragen aan (of nodig zijn voor) optimale vervulling van deze drie rollen.

Wat is er bijvoorbeeld nodig om bij de huidige schaarste aan bedrijfsartsen snel een deskundige inschatting van de verzuimsituatie mogelijk te maken, zonder de drukbezette bedrijfsarts te overbelasten of de privacyregels te overtreden? Wie kan het beste namens de werkgever de regie over het re-integratieproces voeren, en wat zijn in dit proces taken die thuishoren bij de direct leidinggevende? Wat is de toegevoegde waarde van vroegtijdige voorlichting over de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid, wie kan hier betrouwbare uitleg over geven en wanneer is deze uitleg volledig onafhankelijk? In welk stadium van de re-integratie is verkenning van de mogelijkheden bij andere werkgevers van toegevoegde waarde, en wie kan deze exercitie het best uitvoeren?



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDERSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Beantwoording van deze en andere vragen volgens het principe 'geen rolvermenging, wel rolversterking' levert niet alleen een effectief en juridisch houdbaar beleid op. Het schept ook duidelijkheid over de manieren waarop gespecialiseerd casemanagement hieraan kan bijdragen en welke scheidslijnen hierbij moeten worden gerespecteerd.

- ▶ Door bij de afzonderlijke bouwstenen van verzuimbeleid steeds **vanuit rolversterking te redeneren**, kunnen werkgevers de toegevoegde waarde van de diverse vormen van casemanagement beoordelen. Deze variëteit aan specialismen is immers juist ontstaan als een reactie op een uiteenlopende behoefte aan versterking op specifieke onderdelen van zo'n verzuimbeleid.
- ▶ Door daarnaast **rolvermenging uit te sluiten**, zorgen werkgevers ervoor dat de rolversterking steeds zijn volledige potentie kan bereiken én dat gespecialiseerde casemanagers en andere deskundigen optimaal en zonder overtreding van wettelijke regels kunnen samenwerken.

3.3 RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

Casemanagement dankt zijn ontstaan als op zichzelf staand vak aan een behoefte om de rol van de werkgever te versterken. Ook versterking van de rol van de bedrijfsarts behoort tegenwoordig echter tot de mogelijkheden. Casemanagement in taakdelegatie van de bedrijfsarts biedt bij het huidige tekort aan bedrijfsartsen welkome verlichting én specifieke voordelen op diverse onderdelen van het verzuim- en re-integratieproces. Verder is voor versterking van de werkgeversrol inmiddels een hele reeks nadere specialisaties ontstaan in reactie op een behoefte aan specifieke deskundigheid en vaardigheden op onderdelen van het re-integratieproces. Van conflictmanagement tot beleidsvorming: wat de behoefte ook is, er is een specialist voor te vinden. En is die RSC-gecertificeerd, dan is de kwaliteit gewaarborgd.

Alles bij elkaar hebben organisaties zo bij meerdere bouwstenen van een effectief verzuimbeleid de optie om door inzet van casemanagers de kwaliteit te verhogen. En zolang dat gebeurt op basis van het principe 'geen rolvermenging, wel rolversterking', is de werkwijze zuiver en juridisch houdbaar. Daar wordt iedereen beter van.



Specialisaties binnen het RSC

Specialisatie	Titels	Aandachtsgebied, werkzaamheden, kennis & vaardigheden
Casemanager werkgeversregie re-integratie	Regie op Verzuim (ROV), Register Casemanager (RCM en RCMC)	Voert de regie over het re-integratieproces en optimale benutting van de opties die het speelveld biedt. Streeft binnen de gegeven mogelijkheden naar zo snel mogelijke plaatsing in werk. Bevordert zo beperking van de schadelast van verzuim en arbeidsongeschiktheid.
Casemanager werkgeversregie Ziektewet	Regie op Ziektewet (ROZ)	Voert de regie over het re-integratieproces en benutting van de opties binnen het specifieke speelveld van eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Streeft binnen de gegeven mogelijkheden naar zo snel mogelijke plaatsing. Bevordert zo beperking van de schadelast van verzuim en arbeidsongeschiktheid.
Casemanager kompas-/conflict-gesprek	Aantekening bij ROV, RCM, RCMC	Is kortdurend bij dossiers betrokken om vastgelopen situaties vlot te trekken. Gaat het gesprek aan om achterliggende oorzaken van problemen te achterhalen. Focust op drijfveren, zingeving en blokkerende factoren.
Casemanager regie op werkvermogen	Regie op Werkvermogen (ROW)	Is doorgaans werkzaam als specialist tweede spoor (re-integratie buiten de eigen organisatie). Mikt op maximale benutting van de gegeven mogelijkheden van de werknemer. Is soms (ook) actief op de afdeling interne mobiliteit van grote bedrijven.
Arbeidsdeskundige verzuim en inkomen	Arbeidsdeskundige verzuim & inkomen (ADV1)	Stelt vast welke werkzaamheden een werknemer bij de gegeven beperkingen en mogelijkheden nog kan doen. Helpt vaak ook de loonwaarde van deze werkzaamheden vast te stellen.
Corporate Casemanager	Register Casemanager Corporate (RCMC) en Riskmanager Sociale Zekerheid (RSZ)	Adviseert over het organisatiebeleid voor verzuim en arbeidsongeschiktheid. Begeleidt bij complex verzuim leidinggevenden en casemanagers werkgeversregie re-integratie op dossierniveau en HR/Finance op organisatieniveau. Is doorgaans actief binnen grotere organisaties.
Riskmanager sociale zekerheid	Riskmanager Sociale Zekerheid (RSZ)	Focust op het organisatiebeleid voor verzuim en arbeidsongeschiktheid en het managen van de bijbehorende geldstromen. Besteedt aandacht aan zowel de zakelijke als de menselijke kant, met begrip en acceptatie als kernprincipes.
WIA-casemanager	Aantekening bij ROV, ROZ, RCM, RCMC	Is gericht op actieve beheersing van de schadelast die verbonden is aan instroom en verblijf in de WIA. Geeft in de eerste twee ziektejaren gericht advies ter voorkoming van WIA-instroom. Focust op verzilvering van alle kansen en stipte naleving van alle verplichtingen.
Casemanager in taakdelegatie van de bedrijfsarts	Casemanager in Taakdelegatie (CMTD)	Vraagt gestructureerd uit wat er aan de hand is en legt dit vast. Beoordeelt of interpreteert niet zelf, maar stelt de bedrijfsarts in staat om dit te doen. Communiqueert met inachtneming van beroepsgeheim en onafhankelijkheid van de bedrijfsarts diens advies aan werkgever en werknemer.

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDERSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDERSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

Als beroepsregister ziet het RSC het als zijn taak om deze kwaliteitswaarborg ook in toekomstige jaren te blijven bieden. De ervaringen van de laatste decennia wijzen uit dat casemanagement zich in een snel – soms zelfs razendsnel – tempo ontwikkelt. En als de voortekenen niet bedriegen, zullen de druk op werkgevers en de complexiteit van hun uitdagingen blijven toenemen. Wij voorzien daarom dat er op de markt voor verzuim en arbeidsongeschiktheid nog meermaals nieuwe specialisaties op het gebied van casemanagement zullen ontstaan. Onze opdracht is dan om te beoordelen of de situatie om een nieuwe titel of aantekening vraagt. En zo ja, om deze te omkleden met passende eisen op het gebied van opleiding en diploma's, permanente educatie en rolscheiding. Zodat de werkgevers of opdrachtgevers van de casemanagers in kwestie steeds kunnen blijven beoordelen wat de toegevoegde waarde van deze professionals is, en welke rol zij kunnen versterken. Daarnaast blijven we hoe dan ook investeren in een reeks praktische werkwijzers voor de diverse specialismen.

In de Werkwijzer inrichting verzuimbeleid die samen met dit standpunt één geheel vormt, is het principe van 'geen rolvermenging, wel rolversterking' vertaald naar een praktisch model. Hierin komen de voornaamste bouwstenen van een effectief en juridisch houdbaar verzuimbeleid één voor één aan bod, inclusief suggesties voor toepassing van gespecialiseerde vormen van casemanagement.



4 Geraadpleegde bronnen

- Arbidsomstandighedenwet, [artikel 3](#) en [artikel 14 lid 1 sub b](#) (2023)
- Arboportaal, [Maatwerkregeling en vangnetregeling](#) (2023)
- Autoriteit Persoonsgegevens, [Abrona verwerkt in strijd met wet medische gegevens medewerkers](#) (2016)
- Autoriteit Persoonsgegevens, [Beleidsregels de zieke werknemer](#) (2016)
- BIG Register, [Wet-en-regelgeving](#) (2023)
- Burgerlijk Wetboek, [Artikel 7:453](#) (2023)
- Capaciteitsorgaan, [Capaciteitsplan 2016, Deelrapport 4 Sociaal Geneeskundigen](#) (2016)
- Capaciteitsorgaan, [Capaciteitsplan 2021-2024, Deelrapport 4 Sociaal Geneeskundigen](#) (2019)
- Capaciteitsorgaan, [Capaciteitsplan 2024-2027, Deelrapport 4 Sociaal Geneeskundigen](#) (2023)
- CBS, [Dashboard arbeidsmarkt: werkenden en ziekteverzuim 2012-2022](#) (2023)
- CBS, [Dashboard bevolking: leeftijd en ouderen](#) (2023)
- CBS, [In eerste kwartaal 2022 hoogste ziekteverzuim ooit gemeten](#) (2022)
- CBS, [42 procent van uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten](#) (2022)
- Eerste Kamer, [Wetsvoorstel Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters](#) (2012)
- Eerste Kamer, [Wetsvoorstel Wet eigenrisicodragen Ziektewet](#) (2002)
- NIVEL, [Taakdelegatie mogelijk oplossing voor tekort bedrijfsartsen?](#) (2018)
- NVAB, [Landelijk Opleidingsplan bedrijfsgeneeskunde: Competentieprofiel bedrijfsarts](#) (2016)
- NVAB, [Professioneel Statuut van de Bedrijfsarts](#) (2003)
- NVAB, [10 kernwaarden van de bedrijfsarts](#) (2012)
- Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, [Artikel 4 lid 2 sub c](#) en [artikel 7a](#) (2023)
- RSC, [Standpunt Casemanagement in Taakdelegatie](#) (2022)
- RSC, [Werkwijzer Casemanagement in Taakdelegatie](#) (2022)
- RSC, [Zorgen over uitvoering premie-uitzondering bij WGA-instroom 60-plusser](#) (2023)
- Rijksoverheid, [AOW-leeftijd in 2028 met drie maanden omhoog](#) (2022)
- Trimbos Instituut, [Sterke toename psychische aandoeningen bij volwassenen](#) (2022)
- UWV, [Eigenrisicodragers Ziektewet: tijdens eigenrisicodragen Ziektewet, Eerstejaars Ziektewetbeoordeling](#) (2023)

Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN



Snel naar...

INHOUD

1 | VOORWOORD

2 | INRICHTING VERZUIMBELEID: NOODZAAK, KANSEN EN UITDAGINGEN

2.1

Een effectieve oplossing hebben is belangrijker dan ooit

2.2

Het speelveld goed overzien is een uitdaging

3 | HELDER ONDSCHIED TUSSEN ROLLEN IS DE SLEUTEL

3.1

In de kern zijn er drie rollen

3.2

'Geen rolvermenging, wel rolversterking' moet het uitgangspunt zijn

3.3

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken

4 | GERAADPLEEGDE BRONNEN

- UWV, [Extra stijging aantal WIA-uitkeringen in 2021 vooral bij mensen zonder werkgever](#) (2022)
- UWV, [Jaarverslag 2021](#) (2022)
- UWV, [Jaarverslag 2021, kwantitatieve Informatie](#) (2022)
- UWV, [Kwantitatieve informatie eerste acht maanden 2022](#) (2022)
- UWV, [Werknemer is ziek: loondoorbetaling, samen werken aan re-integratie](#) (2023)
- UWV, [Werknemer is ziek: ziekte-uitkering, samen werken aan re-integratie, deskundigenoordeel](#) (2023)
- UWV, [Extra WIA-stijging 2021: Corona en andere factoren die hierbij een rol spelen](#) (2022)
- UWV, [UWV: meeste cliënten met langdurige coronaklachten volledig arbeidsongeschikt](#) (2022)
- UWV, [UWV stopt met terugvorderen WIA-voorschotten](#) (2021)
- UWV, [Vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers van start op 1 oktober](#) (2022)
- Verbond van Verzekeraars, MKB-Nederland, VNO-NCW, LTO-Nederland, [Productconvenant MKB-verzuim-ontzorgverzekering](#) (2020)
- WRR, [Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht](#) (2020)
- KNMG, [Ethische toolkit: Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst \(WGBO\)](#) (2023)
- [Wet verbetering poortwachter](#) (2023)
- Whayle, [WGA-risico neemt toe door gevaarlijke cocktail van risico's](#) (2022)