

Aanbeveling vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plus

Behoud oudere werknemers voor de arbeidsmarkt, optimaliseer het poortwachterproces!

De vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers die dit najaar van kracht werd, dreigt onbedoeld de poorten richting vervroegd pensioen open te zetten. Er is immers een reëel scenario dat iedereen die volgens deze beoordeling geen praktische verdien capaciteit heeft, standaard wordt ingedeeld in de categorie WGA 80-100. Terwijl het juist dringend noodzakelijk is om werknemers zo veel mogelijk voor de arbeidsmarkt te behouden: we hebben in Nederland nu echt iedereen nodig.

De kansen op werk zijn al vroeg in het verzuimproces te vergroten door het poortwachterproces te optimaliseren. Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) ziet belangrijke, nog onbenutte kansen om werkgever én oudere werknemer langs deze weg te ondersteunen. Als vertegenwoordiger van ruim 1.800 register-casemanagers delen wij in deze brief graag onze expertise door deze kansen toe te lichten. Uiteraard zijn we ook graag bereid hierover in gesprek te gaan met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en UWV.

Nu is niet het moment om mensen af te schrijven

In deze tijd van schaarste op de arbeidsmarkt is het maatschappelijk van groot belang dat we alle talenten en mogelijkheden van oudere werknemers benutten. De crux hierbij is dat we 60-plussers met gezondheidsproblemen niet afschrijven, maar ervoor zorgen dat zij eenvoudiger kunnen overstappen naar een nieuwe werkgever. In een eerder [position paper](#) (september 2022) heeft het RSC diverse verbeteringen voorgesteld voor de sociale zekerheid. Met deze brief vragen we aandacht voor het zo spoedig mogelijk invoeren van een aantal van deze maatregelen. Zo voorkomen we dat mensen met arbeidsvermogen onnodig in een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering terechtkomen.

Onze aanbevelingen om de drempels voor werkhervatting weg te nemen

A. Richt het poortwachterproces maximaal op werk

Dit is te realiseren door zes concrete maatregelen te nemen:

1. Zet de no-riskpolis in bij de huidige werkgever.
2. Bepaal het re-integratiespoor al na zes maanden ziekte.
3. Pas de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel direct toe in het tweede spoor.
4. Geef werkgevers een plaatsingsbonus voor 60-plussers.
5. Bied 60-plussers die niet bij de eigen werkgever kunnen blijven een omscholingsbudget.
6. Maak duidelijk dat de poortwachertoets onverkort van toepassing is.

B. Onderstreep dat eigenrisicodragers ook na 104 weken verantwoordelijk zijn

Nu is de verantwoordelijkheid voor de re-integratie in naam wel bij de eigenrisicodragers belegd, maar ontbreken de cruciale financiële prikkels om hier werk van te maken.

A. Richt het poortwachterproces maximaal op werk

1. Zet de no-riskpolis in bij de huidige werkgever

Werkgevers zijn vaak bezorgd dat een langdurig zieke werknemer na re-integratie opnieuw uitvalt en dat dit voor een tweede keer voor hun rekening komt. Dit weerhoudt hen ervan creatief op zoek te gaan naar werk binnen de eigen organisatie, en belemmert dus de re-integratiekansen in spoor 1.

- ➔ Wij bevelen aan om de werkgever een onbeperkte no-riskpolis aan te bieden als er sprake is van een 60-plusser in een 35-min situatie (oftewel na 104 weken ziekte geen WIA-uitkeringsrecht). Hiermee wordt de kans groter dat werknemers in dienst kunnen blijven bij de eigen werkgever. De no-riskpolis zou moeten gelden vanaf het moment dat de werknemer in andere arbeid is geplaatst, tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

2. Bepaal het re-integratiespoor al na 6 maanden ziekte (26 weken)

De wet verplicht werkgever en werknemer nu na een jaar ziekte om te bepalen of zij mikken op re-integratie bij de eigen werkgever (spoor 1) of bij een andere werkgever (spoor 2). Het tijdstip van deze eerstejaarsevaluatie sluit in de praktijk vaak niet goed aan bij wat nodig is om de re-integratie maximale kans van slagen te geven en nodeloze verspilling van energie te voorkomen.

- ➔ Wij bevelen aan om werkgever en werknemer de volgende opties te laten overwegen als een 60-plusser na 26 weken ziekte nog niet werkt bij de eigen werkgever:
 - Zijn er **geen** benutbare arbeidsmogelijkheden en is er **geen** herstel te verwachten? Dan hebben werkgever en werknemer de mogelijkheid een vervroegde WIA-beoordeling aan te vragen. Het oordeel van de bedrijfsarts en de verklaring van de specialist bepalen of deze optie in beeld komt.
 - Zijn er **tijdelijk nog geen** benutbare arbeidsmogelijkheden? Dan volgen werkgever en werknemer het poortwachterproces. Zodra er weer arbeidsmogelijkheden zijn, sturen zij aan op werkhervatting. Hierbij maken zij binnen 6 weken een duidelijke keuze tussen re-integratie in spoor 1 of spoor 2.
 - Zijn er **wel** arbeidsmogelijkheden, maar is al duidelijk dat de werkgever **geen** passende werkzaamheden heeft? Dan ligt vanaf dat moment de focus op een spoor 2 traject. Hieronder doen we aanbevelingen om de kans te vergroten dat werknemers binnen de 104 weken succesvol aan het werk zijn bij een andere werkgever.

3. Pas de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel direct toe in het tweede spoor

Voor succesvolle plaatsing van tweede spoor re-integratiekandidaten is het essentieel dat de nieuwe werkgever zekerheid heeft over de financiële risico's bij onverhoopte nieuwe ziekte. Op dit moment moeten werknemer en werkgever eerst de WIA-beoordeling doorlopen om duidelijkheid te krijgen over een eventuele no-riskstatus voor de werknemer. Ook kan de werkgever alleen aanspraak maken op loonkostenvoordeel als de werknemer uit een uitkeringssituatie komt. Beide zaken plaatsen werknemers onnodig op afstand van de arbeidsmarkt. Het is vele malen effectiever om zekerheid te bieden en werkhervatting te stimuleren vóór het tot een uitkering komt.

- ➔ Wij bevelen aan om al veel eerder duidelijkheid te scheppen over de no-riskstatus van zieke 60-plussers die niet bij de eigen werkgever kunnen blijven. Dit is mogelijk door de no-riskpolis te laten gelden als deze werknemers binnen de 104 weken overstappen naar een nieuwe werkgever. Dit neemt voor de potentiële nieuwe werkgever het financiële risico bij nieuw ziekteverzuim weg en voorkomt dat deze de werknemer niet aanneemt omdat hier nog geen duidelijkheid over is.

- ➔ Wij bevelen verder aan om werkgevers te belonen als zij bereid zijn een zieke 60-plusser binnen de termijn van 104 weken over te nemen. Gaat zo'n werknemer in deze fase naar een nieuwe werkgever, dan zou naast de no-riskpolis ook het loonkostenvoordeel van toepassing moeten zijn. Dus zonder de voorwaarde dat de werknemer uit een uitkeringssituatie komt.

4. Geef werkgevers een plaatsingsbonus voor 60-plussers

De no-riskpolis en het loonkostenvoordeel zijn waardevolle instrumenten. In de praktijk zullen ze echter niet altijd voldoende zijn om werkgevers over de streep te trekken en een cultuurverandering rond het herplaatsen van zieke oudere werknemers te realiseren. Een extra stimulans is mogelijk door een plaatsingsbonus te geven aan werkgevers die bereid zijn een re-integrerende 60-plusser over te nemen.

- ➔ Wij bevelen aan om de nieuwe werkgever bovenop de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel nog een extra plaatsingsbonus van € 5.000 te geven. Wel onder de voorwaarde dat hij de werknemer ten minste een jaarcontract aanbiedt en de werknemer niet in de proeftijd ontslagen wordt.

5. Bied werknemers die niet bij de eigen werkgever kunnen blijven een omscholingsbudget

Er zullen zich ongetwijfeld situaties voordoen waarin na 26 weken verzuim blijkt dat re-integratie bij de eigen werkgever niet realistisch is. In dat geval is het belangrijk dat een 60-plusser zichzelf zo aantrekkelijk mogelijk kan maken voor een nieuwe werkgever. Bijvoorbeeld door scholing te volgen en vereiste diploma's te behalen. Op dit moment zijn werknemers op dit punt grotendeels afhankelijk van cao-afspraken en/of de bereidheid van de huidige werkgever om hierin te investeren.

- ➔ Wij bevelen aan om zieke 60-plussers in deze situatie een extra omscholingsbudget te geven van (bijvoorbeeld) € 5.000. Dit stelt hen in staat om hun kansen op werk bij een nieuwe werkgever te vergroten en onderstreept dat zij hierin een eigen verantwoordelijkheid hebben.

6. Maak duidelijk dat de poortwachertoets onverkort van toepassing is

De vereenvoudigde WIA-beoordeling bij 60-plussers levert het gevaar op dat werkgevers gaan denken dat zij eenvoudig afscheid kunnen nemen van deze werknemers. Terwijl het belangrijk is om de talenten van de 60-plussers te behouden voor de arbeidsmarkt en de collectieve lasten van arbeidsongeschiktheid zo beperkt mogelijk te houden.

- ➔ Wij bevelen een extra inspanning aan bij het voorlichten van werkgevers over de poortwachertoets. Het moet voor hen glashelder zijn dat deze ook voor 60-plussers onverkort van toepassing is en er wel degelijk een financiële consequentie (loonsanctie) is als de werkgever zijn verantwoordelijkheid niet neemt. Bij doorvoering van onze overige aanbevelingen mag de toets wat ons betreft ook kritischer zijn op de vraag of werkbehoud binnen of buiten de eigen organisatie mogelijk is.

B. Onderstreep dat eigenrisicodragers ook na 104 weken verantwoordelijk zijn

UWV werkt momenteel aan op werk gerichte sociaal-medische dienstverlening voor 60-plussers die na de periode van 104 weken ziekte instromen in de WGA. Het RSC juicht deze ontwikkeling van harte toe. Wat ons betreft is het echter wel essentieel dat ál deze werknemers straks op zulke dienstverlening kunnen rekenen. Dus ongeacht de vraag of UWV verantwoordelijk is of de (voormalige) werkgever, als eigenrisicodrager WGA. Dit is op dit moment onvoldoende gewaarborgd.

De verantwoordelijkheid is in naam wel bij de eigenrisicodrager belegd, maar de cruciale financiële prikkels ontbreken.

Deze situatie is ontstaan door de keuzes die zijn gemaakt over financiering van de WGA-uitkeringen van werknemers die onder de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers vallen. Deze uitkeringen worden gefinancierd vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en niet, zoals bij de WGA gebruikelijk is, vanuit de Werkhervattingskas (Whk). Dit betekent echter automatisch dat de eigenrisicodrager WGA financieel niet verantwoordelijk is voor WGA-uitkeringen die via deze route tot stand komen. En waar geen financieel belang is, ontbreekt de prikkel om te handelen. Zo ontstaat het gevaar dat er in de praktijk niets meer gebeurt.

- ➔ Het RSC heeft begrip voor de keuze om de uitkeringen bij de vereenvoudigde WIA-beoordeling te financieren vanuit het Aof en niet vanuit de Whk. We vinden het echter zeer ongewenst dat dit in de praktijk een risico oplevert van onvoldoende handelend optreden ten behoeve van de re-integratie. We denken graag mee over maatregelen die waarborgen dat werkgever en werknemer de re-integratieverplichtingen wél invullen. Wat ons betreft kunnen onze aanbevelingen voor de eerste 104 weken verzuim hierbij prima als eerste denkrichting dienen.

Uitnodiging voor een gesprek

Het Register Specialistisch Casemanagement vertegenwoordigt 1.800 register-casemanagers. Zij kunnen allemaal invulling geven aan de optimalisering van het Poortwachterproces die wij in deze notitie schetsen. Juist nu moeten we voor de 60-plusser de drempels wegnemen. Zo kunnen we hun arbeidsmogelijkheden ten volle blijven benutten en de instroom in de WGA vanuit de vereenvoudigde WIA-beoordeling zo beperkt mogelijk houden. Wij gaan graag met u in gesprek over onze aanbevelingen.

Een afspraak maken is mogelijk via een mail aan bestuur@register-rsc.nl of contact met Bart Brenninkmeijer, secretaris RSC-bestuur, telefoon 06-52048574. Wij zien uit naar uw reactie.