

# Aanbevelingen Stichting RSC aan Ministerie EZK

## **Doelstelling van dit document:**

Op 31 januari 2023 spreekt een afvaardiging van het bestuur van de stichting Register Specialistisch Casemanagement (RSC) met een afvaardiging van het Ministerie van Economische Zaken (EZK). Aanleiding voor het contact is de brief die de minister van SZW van het RSC ontving, naar aanleiding van het kabinetsbesluit 60-plussers tijdelijk vereenvoudigd te her-beoordelen. In de context van het OCTAS-traject voorziet het EZK op termijn meer besluitvorming op dit onderwerp, mogelijk zelfs fundamentele stelselhervormingen. Hieronder zes aanbevelingen aan EZK van het RSC.

## **1 Economisch belang van effectief corporate verzuimmanagement**

De Nederlandse wetgeving legt een groot deel van de verantwoordelijkheid voor de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid bij werkgevers. Dit levert feitelijk de opgave op om effectief corporate verzuimmanagement te organiseren. Het RSC constateert dat het economische belang hiervan het komende decennium sterk toeneemt.

Relevante factoren zijn onder meer:

- Sinds 2017 [oplopend verzuim](#). In 2022 steeg het naar [ongekende hoogten](#).
- Stijgende instroom in de WIA. Deze was in 2021 [fors hoger dan UWV vooraf verwachtte](#) en volgens een nieuw ontwikkeld prognosemodel [zal het daar niet bij blijven](#).
- De [vergrijzing](#) leidt tot structurele noodzaak om mensen juist zo lang mogelijk aan het werk te houden. De [stelselmatige verhoging van de AOW-leeftijd](#) 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 er nauwelijks.
- 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.
- De [voortgaande intensivering van werk](#) (vastgesteld door de WRR). Deze vergroot bekende uitvalrisico's zoals ongevallen en fysieke en mentale overbelasting. Ook verhoogt hij de drempel om bij ziekte of arbeidsongeschiktheid weer duurzaam aan de slag te komen.
- Sterke toename van [psychische klachten](#) en [hiermee samenhangende ziekte en arbeidsongeschiktheid](#).
- [Langdurige klachten na besmetting met Covid-19](#) als structurele nieuwe bedreiging van het werkvermogen.
- Langdurige capaciteitsproblemen bij UWV. Deze hebben merkbaar effect op de uitvoering van taken die voor werkgevers van belang zijn voor een effectieve

invulling van verzuimmanagement en schadelastbeheersing. Voorbeelden zijn het op grote schaal niet tijdig uitvoeren van deskundigenoordelen, Eerstejaars Ziektewetbeoordelingen, WIA-keuringen en probleemanalyses en plannen van aanpak in de Ziektewet. En natuurlijk de noodzaak om een [vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers](#) in te voeren.

Wij zien dat veel werkgevers zoekende zijn. Ze zien het enorme belang, maar hebben grote moeite om een speelveld te overzien waarop zich het laatste decennium in hoog tempo veel ontwikkelingen hebben voorgedaan:

- Een ingrijpende nieuwe interpretatie van de privacyregels door de Autoriteit Persoonsgegevens.
- Gewijzigde Inzichten over de rolverdeling tussen direct leidinggevenden en verzuimprofessionals.
- De ontwikkeling van casemanagement tot een op zichzelf staand vak met een hele reeks specialismen.

We werken aan een **Standpunt organisatie corporate verzuimmanagement** dat werkgevers houvast biedt. Hiermee willen we ook situaties voorkomen waarin werkgevers en dienstverleners, bewust of onbewust, handelen in strijd met de wettelijke regels. Het lijkt ons belangrijk en waardevol dat de overheid straks helpt om de aandacht op dit hulpmiddel te vestigen.

## 2 Vereenvoudigde toetsing 60+

Het RSC heeft zorgen over de gevolgen van deze maatregel.

- In de eerste plaats dreigt de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers onbedoeld een grote groep werknemers richting uitkering en vervroegd pensioen te loodsen. Dit is het laatste dat we in de huidige maatschappelijke situatie moeten willen. We moeten mensen niet afschrijven, maar ervoor zorgen dat ze kunnen overstappen naar een nieuwe werkgever. Op dit moment bestaan er nog allerlei onnodige drempels voor werkhervatting. Het RSC heeft een [notitie gepubliceerd](#) met 7 aanbevelingen aan de overheid om deze weg te nemen.
- We maken ons ook zorgen over onzorgvuldige besluitvorming door de belanghebbende werkgevers en werknemers en de adviseurs die hen begeleiden. Omdat we zagen dat er sprake was van gebrekkige voorlichting aan deze partijen, hebben we praktische hulpmiddelen voor zorgvuldige begeleiding ontwikkeld voor [casemanagers](#), [werkgevers](#) en [werknemers](#). Het lijkt ons van groot belang dat de overheid zelf soortgelijk voorlichtingsmateriaal ontwikkelt. Voor nu kan natuurlijk naar onze communicatie worden verwezen.
- Tot slot maken we ons zorgen over toerekening en controle van WGA-schade in 2024 en 2025. UWV en de Belastingdienst moeten dan bij (middel)grote werkgevers per uitkering nagaan of een uitzondering voor uitkeringen van 60-plussers van kracht is. De vraag is of dit praktisch werkbaar is, zowel voor de uitvoeringsinstanties zelf als voor werkgevers die de beschikking met hun premiepercentage willen controleren. We hebben een [infopaper gepubliceerd](#) dat casemanagers helpt om tijdig actie te ondernemen om in elk geval zo goed mogelijk voorbereid te zijn. Dit is informatie die de overheid in onze ogen ook actief zou kunnen en moeten verspreiden om werkgevers voor te bereiden.

### 3 Tekort aan bedrijfsartsen - werking van taakdelegatie in de markt

Casemanagement in taakdelegatie maakt een stormachtige opkomst door. Deze werkwijze biedt welkome kansen in een tijd van groeiende behoefte aan adequate bedrijfsgezondheidszorg en een hardnekkig tekort aan bedrijfsartsen. De grote interesse voor deze manier van samenwerken leidt echter ook tot risico's, zoals onzorgvuldige toepassing en onbekwaam handelen. Daarom vraagt casemanagement in taakdelegatie om strikte regulering en kwaliteitsbewaking.

Het wettelijk kader voor bedrijfsgezondheidszorg stelt terecht hoge eisen aan zaken als onafhankelijkheid, betrouwbaarheid, privacy en geheimhouding. Ook staat tegenover het enthousiasme van veel marktpartijen begrijpelijke aarzeling bij een deel van de bedrijfsartsen. Want zolang de casemanager zich aan de gemaakte werkafspraken en instructies houdt, is en blijft de bedrijfsarts bij taakdelegatie verantwoordelijk én tuchtrechtelijk aansprakelijk.

- Het RSC heeft in 2022 een [Standpunt](#) en een [Werkwijzer](#) gepubliceerd over casemanagement in taakdelegatie. Deze bevatten belangrijke aanvullingen op de [Werkwijzer Taakdelegatie](#) (februari 2019) en het [NVAB-standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie](#) (juni 2020). Ze sluiten bijvoorbeeld nadrukkelijk de mogelijkheid uit dat een casemanager in taakdelegatie ook de regie over het re-integratieproces verzorgt namens de werkgever of diens verzekeraar. Deze rolvermenging is in strijd met de privacy rechten van de werknemer.
- We zien dat in de praktijk nog lang niet alle partijen volgens de wettelijke vereisten werken. Wij krijgen hier geregeld signalen over van casemanagers in onze achterban en bereiden momenteel een onderzoek voor om de situatie scherper in beeld te krijgen. Maar het is nu al duidelijk dat aanmerkelijk scherper toezicht nodig is door certificeringinstellingen voor arbodienstverlening. Het RSC zoekt hiervoor contact met de [Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten \(SBCA\)](#) en certificerende instellingen ([DNV](#) is momenteel de enige actieve partij) maar het is belangrijk dat de overheid ook actief aandringt op zulk toezicht. Nu dreigt een situatie te ontstaan waarin de markt voor arbodienstverlening wordt verstoord door misstanden en oneigenlijke concurrentie. Ook een voorlichtingscampagne vanuit de overheid kan wellicht helpen: waar moeten werkgevers op letten als ze arbodienstverlening inkopen? Zie ook de opmerkingen over ons voorgenomen [standpunt organisatie corporate verzuimmanagement](#).

## 4 Beter re-integratie om de sociale zekerheid betaalbaar te houden

We zien dat de collectieve lasten van arbeidsongeschiktheid door het plafond stijgen. De premie voor het Arbeidsongeschikheidsfonds (Aof) ging in één jaar tijd van 7,05% naar 7,11% voor grote bedrijven en voor kleine bedrijven van 5,49% naar 5,82%!

Het RSC is van mening dat re-integratie het allerbelangrijkste instrument is om de kosten te beheersen en dat de BV Nederland dit nog lang niet optimaal heeft ingericht. De aandacht is beleidsmatig veelal sterk bepaald vanuit sociaal perspectief. Wij willen dit onderwerp juist ook vanuit economisch perspectief op de kaart zetten. Welke beslissingen dragen bij aan de effectiviteit van re-integratie, en welke leiden tot hogere financiële lasten? Bij de huidige arbeidsmarkt kunnen we het ons ook niet veroorloven om kostbare capaciteit af te schrijven.

In de kern draait alles om werk. We verwijzen hier graag naar ons [position paper van september 2022](#). Hierin heeft het RSC diverse verbeteringen voorgesteld voor de sociale zekerheid. Naar aanleiding van de eerder aangestipte [WIA-regeling 60-plus](#) heeft het RSC een [notitie gepubliceerd](#) met 7 praktische aanbevelingen om de drempels voor werkhervatting weg te nemen. Dit was feitelijk een oproep om een aantal maatregelen uit het position paper zo spoedig mogelijk in te voeren. De 7 aanbevelingen zijn:

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 poortwachter toets onverkort van toepassing is.
7. Benadruk dat eigenrisicodragers ook na 104 weken verantwoordelijk zijn

Andere opties die wij zien:

- Financiële prikkels kunnen beter werken wanneer werknemers betere voorlichting krijgen over de financiële gevolgen van WIA-instroom. Goede uitleg over de eigen financiële belangen helpt werknemers ook om inspanningen van de werkgever voor vervangend werk in de eigen of een andere organisatie op waarde te schatten. Dit kan het gewenste gedrag bevorderen en ondermijnend gedrag voorkomen. De overheid gaat er te gemakkelijk vanuit dat werkgevers in staat zijn deze voorlichting te verzorgen, dit is werk voor specialisten.
- Nadere wettelijke eisen stellen aan de kwaliteit van casemanagement. Nu schrijft de wet alleen voor dat de werkgever bij dreigend langdurig ziekteverzuim een casemanager aanwijst die de regie voert over de re-integratie. Dit doet geen recht aan het specialistische karakter van dit werk, zie bijvoorbeeld bovenstaande opmerkingen over voorlichting en gewenst en ondermijnend gedrag. Een goede aanvulling zou zijn dat het om een gecertificeerde casemanager moet gaan. Dan is de kwaliteit op dezelfde wijze geborgd als bij kerndeskundigen op het gebied van de arbodienstverlening (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige, arbeids- & organisatiedeskundige).

- Mini jobs toevoegen, zoals in Duitsland. Deze stellen werkgevers in staat om mensen zeer laagdrempelig (zonder verplichtingen) een kans te geven. Hierdoor blijven mensen gemakkelijker actief en hebben ze een basis die ze kunnen uitbouwen.
- Arbeidskorting verder verhogen, zodat werken nog lonender wordt.
- Verder oprekken no-risk uitbreiding: standaard no-risk van een half jaar voor alles en iedereen (nieuwe indiensttreders en re-integrerende huidige medewerkers) → stel iemand valt binnen ½ jaar uit dan ligt het risico met de no risk polis niet bij de werkgever. Zo wordt de drempel om mensen aan te nemen aanmerkelijk lager dan nu het geval is.

Meer ruimte scheppen voor (om)scholing als sleutel tot succesvolle re-integratie. De vroegere fiscale aftrek voor scholing is vervangen door het STAP-budget, maar de eerste reacties zijn niet positief. Geld komt niet altijd goed terecht en in de praktijk is het budget binnen 1,5 uur op. Zo is de regeling een druppel op een gloeiende plaat.

## 5 Toekomst hybride stelsel

In 2021 publiceerde het RSC een [visiedocument](#) naar aanleiding van de kabinetsplannen voor hervorming van de arbeidsmarkt. Hierin besteedden we ook aandacht aan het hybride stelsel. Op hoofdpunten:

- Handhaaf de financiële verantwoordelijkheid van middelgrote en grote werkgevers. Deze helpt om de arbeidsongeschiktheidsinstroom te beperken en stimuleert tot activiteiten voor re-integratie en duurzame inzetbaarheid.
- Houd het hybride stelsel in stand waarbij werkgevers de ruimte hebben om als eigenrisicodrager een private oplossing in te richten. Dankzij dit systeem is een deel van het midden- en grootbedrijf zeer bewust bezig met terugdringen van verzuim en met duurzame inzetbaarheid. Het maakt de financiering van deze activiteiten door bedrijven ook haalbaarder en transparanter.
- Handhaaf de periode van 10 jaar voor premiedifferentiatie en eigenrisicodrager. Deze langdurige verantwoordelijkheid is een noodzakelijke voorwaarde voor voldoende kostenvolume om investeringen in re-integratie en preventie de moeite waard te maken.

Het voorgaande wil niet zeggen dat we geen ruimte zien voor verbetering. Die zien we zeker wel:

- Verzekeraars hebben te weinig werk gemaakt van re-integratie. Zij zijn te veel bezig geweest om juridisch te kijken in welk WIA-vakje te werknemer thuishoort (sturen op herkeuring). Gespecialiseerde private uitvoerders sociale zekerheid laten zien dat actief werk maken van re-integratie wel degelijk kan en effectief is.
- Het is cruciaal om werkgevers bij ziekte direct betrokken te houden. Dit zou altijd het uitgangspunt moeten zijn, ongeacht of er sprake is van private of publieke verzekering. Zodra we dit loslaten of ondergraven, verkleinen we de kans op re-integratie.
- Financiële prikkels werken omdat ze de werkgever direct betrokken houden. Waar ze op dit moment niet werken, is de reden dat ze op de een of andere manier ondermijnd zijn. Een voorbeeld: een terugkeerpremie bij UWV die in de eerste twee jaren niet in verhouding staat tot de balansverplichtingen bij eigenrisicodrager.
- Werkgevers financieel verantwoordelijk houden voor mensen uit dienst (met uitzondering van no-riskers), inclusief re-integratieverplichting.
- Grens grote en kleine bedrijven is bedenkelijk. Kleine bedrijven worden ontzien, dit werkt afwenteling op het collectief in de hand.

---

## 6 Overige zaken

### **Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS)**

De commissie heeft opdracht gekregen om te adviseren over een nieuw stelsel. Wij voelen ons medeverantwoordelijk voor het stelsel waarin we functioneren. Daarom zullen we gevraagd of ongevraagd input leveren door onze visie met de commissie te delen. De hoofdlijnen zijn in deze notitie te vinden.

### **Verplichte AOV**

In de discussie gaat veel aandacht uit naar de premiekosten en polisvoorwaarden van een verplichte AOV, en naar (on)mogelijkheden bij UWV en de Belastingdienst die hierop van invloed zijn. Dat is begrijpelijk. Minstens zo belangrijk is echter de kwaliteit van de dienstverlening waar zelfstandigen in ruil voor betaalde premies op kunnen rekenen. Wij voorzien dat gecertificeerd casemanagement hierin een cruciale rol kan spelen. We maken ons er daarom hard voor dat dit onderdeel wordt van het wetsvoorstel.