

Reactie RSC op het IBO-rapport over de WIA

Vier onmisbare bijstellingen voor een uitvoerbaar, houdbaar en rechtvaardig stelsel



Vier onmisbare bijstellingen voor een uitvoerbaar, houdbaar en rechtvaardig stelsel

Het IBO-rapport Werk aan de WIA - naar een stelsel dat weer werkt trekt de juiste conclusies over ons stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. We bevinden ons op een structureel breekpunt, waarbij de 2 hoofddoelen van het stelsel – arbeidsparticipatie bevorderen en inkomensbescherming bieden – in toenemende mate onder druk staan. De feiten zijn onmiskenbaar en het rapport stelt terecht dat op dezelfde weg doorgaan geen optie is. Ook reikt het de juiste procesaanpak aan: eerst weer grip krijgen op de uitvoering, daarna aanvullende maatregelen nemen voor stelselverbetering. Het RSC roept de politiek op hier voortvarend mee aan de slag te gaan.

Tegelijkertijd zien wij 4 essentiële punten waarop het in het rapport bepleite maatregelenpakket om bijstelling vraagt. Vinden deze onmisbare verbeteringen niet plaats, dan zal een uitvoerbaar, houdbaar en rechtvaardig stelsel met zekerheid buiten bereik blijven. We voelen een vergrote urgentie om deze punten onder de aandacht te brengen na de presentatie van het coalitieakkoord 2026-2030 van D66, VVD en CDA. Hieruit spreekt bij zorgvuldige lezing een duidelijk herkenbare ambitie om bij hervorming van het stelsel de aanbevelingen van het IBO-rapport als richtsnoer te hanteren. In deze notitie zetten we op een rij wat onze 4 bijstellingen inhouden, waarom ze nodig zijn en wat er nodig is om ze te verwezenlijken.

Vier onmisbare bijstellingen voor een houdbare WIA



Effectieve
instroompreventie
vraagt om een
brongerichte
aanpak



Een brongerichte
aanpak draait
om structurele
verbetering van de
arbeidskwaliteit



Effectieve activering
vereist een
premiestructuur met
zuivere prikkels



Een rechtvaardig
stelsel bevat een
regeling voor wie
echt niet meer kan
werken





Effectieve instroompreventie vraagt om een brongerichte aanpak

Het belang van effectieve instroompreventie voor praktische uitvoerbaarheid en financiële houdbaarheid van ons stelsel is nauwelijks te overschatten. Zoals hoofdstuk 4 van het IBO-rapport terecht signaleert, hebben maatregelen die het (langdurig) ziekteverzuim verlagen een krachtige hefboomwerking richting de WIA. Voor instroom die nooit plaatsvindt, is immers ook geen uitvoeringscapaciteit of financiering nodig. Al net zo terecht constateert het rapport dat ons stelsel op dit punt een structurele tekortkoming vertoont: de preventie schiet nog rijkelijk tekort.

Opvallend genoeg staan de maatregelen die het rapport adviseert om de preventie te verbeteren echter grotendeels los van de eerder (in hoofdstuk 3) geïdentificeerde WIA-instroombronnen. Meer en verplicht langer doorwerkende ouderen, meer werkende vrouwen, meer flexwerkers, toename van psychische klachten, gevolgen van postcovid, oplopende druk op werknemers: slechts een beperkt deel van de geadviseerde preventieve ingrepen speelt specifiek op deze WIA-instroombronnen in. Het resultaat is een preventief maatregelenpakket dat eerder algemeen van aard dan specifiek brongericht is. Dit geldt zowel voor dringend aanbevolen maatregelen in het basispakket ('doen') als voor optionele ingrepen die om politieke weging vragen ('kiezen').

De IBO-maatregelen zijn weinig brongericht

Onderstaande tabellen maken duidelijk hoe groot het contrast tussen geadviseerde maatregelen en geïdentificeerde WIA-instroombronnen in het IBO-rapport is. De eerste tabel omvat alle voorstellen voor preventieve maatregelen. Hierbij tellen we alle ingrepen mee waarvan volgens het rapport een positief effect op de preventie te verwachten is. Dus ook exemplaren die in eerste instantie bedoeld zijn om de uitvoering weer op orde te krijgen. Verder vatten we 'preventie' in de ruimst mogelijke zin op: we scharen er niet alleen verzuimpreventie onder, maar ook WIA-instroompreventie. Wordt een maatregel ook genoemd in het [coalitieakkoord](#) van D66, VVD en CDA, dan is deze gemarkeerd met een sterretje (*).

Voorstellen voor preventieve maatregelen in het IBO-rapport

Het pakket is eerder algemeen dan gefocust op specifieke instroombronnen

Basispakket ('doen')	Opties die om weging vragen ('kiezen')
– Afschaffen IVA en duurzaamheidstoets.* – Betere samenwerking en gegevensuitwisseling tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts.* – Betere data-deling over ziekteverzuim. – Behouden twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.* – Preventie duidelijker verankeren in de wet. – Intensiever toezicht van de Arbeidsinspectie op het preventiebeleid van werkgevers.*	– Bij WIA-aanvragen een bonus-malus regeling toepassen op basis van inzet voor preventie. – UWV-dienstverlening Ziektewet uitbesteden aan private partijen. – Werkgevers verplicht eigenrisicodragers maken voor Ziektewetvangnetters. – Gelijke ziekteregels voor alle uitzendbedrijven door wettelijke verankering van cao-bepalingen. – Versoepelen ontslagmogelijkheid bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid. – No-riskpolis uitbreiden. – Wettelijk beperken bovenwettelijke aanvullingen. – Intensiveren UWV dienstverlening re-integratie.

De tweede tabel geeft in de linker kolom een opsomming van de voornaamste WIA-instroombronnen die het IBO-rapport identificeert. De middelste kolom geeft op hoofdlijnen de uitkomsten van de IBO-analyse van deze bronnen: wat is er aan de hand, hoe groot is het effect op de instroom? De rechter kolom, ten slotte, geeft aan in welke mate het rapport maatregelen aanbeveelt die specifiek inspelen op de betreffende instroombron. Zijn er geen suggesties voor specifieke maatregelen maar wel andere relevante opmerkingen over de instroombron in kwestie, dan zijn deze hier ook opgenomen.

Wat te doen aan de bronnen van de stijgende WIA-instroom?

Het IBO-rapport suggereert er maar weinig gerichte maatregelen voor

Bron van WIA-instroom	IBO-analyse	Suggesties voor brongerichte preventieve maatregelen
Meer en verplicht langer doorwerkende ouderen	– Verklaart circa de helft van de stijging tussen 2006 en 2024. – Effect was voorzien. – Kans gezondheidsklachten en instroom stijgt met de leeftijd. – Vervroegd uittreden bij slechtere gezondheid/zwaar beroep niet meer mogelijk.	– Geen specifieke maatregelen aangetroffen. – ‘Recent <u>akkoord</u> over Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) en agenda voor duurzame inzetbaarheid biedt basis.’
Toename van psychische klachten	– Verklaart ruim 40% van de totale WIA-instroom. – Problematiek neemt vooral toe bij relatief jonge vrouwen. – Ontwikkeling past in bredere maatschappelijke trend, is ook zichtbaar in andere Noord-Europese landen.	– ‘We weten als samenleving nog onvoldoende hoe we hiermee moeten omgaan.’ – ‘Het beleid lijkt onvoldoende aan te sluiten op de aard van de klachten.’
Meer werkende vrouwen	– De instroomkans van vrouwen steeg tussen 2008 en 2024 harder dan bij mannen (+0,43% versus +0,31%). – Toename psychische aandoeningen speelt vooral bij (relatief jonge) vrouwen. – Vrouwen kampen 2x zo vaak met postcovid als mannen.	– Geen specifieke maatregelen aangetroffen.
Meer flexwerkers	– Hangt samen met voortgaande flexibilisering arbeidsmarkt. – Hogere instroomkans dan bij vast contract. – Vergroting financiële verantwoordelijk werkgever door Wet BeZaVa drong de instroom tijdelijk terug.	– UWV-dienstverlening Ziektewet privaat uitbesteden. – Werkgevers verplicht eigenrisicodragers maken voor Ziektewetvangnetters. – Gelijke ziekteregels voor alle uitzenders door wettelijke verankering cao-bepalingen. – Intensiveren UWV dienstverlening re-integratie.
Gevolgen van postcovid	– Verklaart 22% van de WIA-instroomstijging tussen 2018 en 2024. – De stijging bereikte begin 2024 een piek en begint vanaf dat moment af te vlakken. – Het risico is het grootst in de sectoren zorg en (in iets mindere mate) onderwijs.	– Geen specifieke maatregelen aangetroffen.
Oplopende druk op werknemers	– Krapte op de arbeidsmarkt verhoogt de werkdruk. – Vergrijzing vergroot aantal werknemers dat mantelzorg moet verlenen.	– Geen specifieke maatregelen aangetroffen.

Een drietal instroombronnen met bijbehorende IBO-suggesties verdient ter verduidelijking een korte nadere bespreking.

- **Meer en verplicht langer doorwerkende ouderen:** de IBO-verwijzing naar het akkoord [Gezond naar het pensioen](#) komt neer op een bevestiging van de opdracht die overheid en sociale partners zichzelf in 2024 gaven. Zij spraken toen af om vóór mei 2025 een agenda voor duurzame inzetbaarheid uit te werken. Deze moet afspraken gaan bevatten over verlichting van zwaar werk, vermindering van de blootstelling aan zulk werk en tijdige begeleiding naar lichtere functies. Ten tijde van de totstandkoming deze RSC-notitie liet een uitgewerkte agenda nog op zich wachten. Een [Kamerbrief van mei 2025](#) maakt duidelijk dat er toentertijd nog aan werd gewerkt. Het [coalitieakkoord](#) van D66, VVD en CDA bevestigt dat ook het aankomende kabinet blijft inzetten op implementatie van het akkoord.
- **Toename van psychische klachten:** bij deze instroombron is het contrast tussen de bevindingen bij de analyse en de voorgestelde maatregelen het grootst. Het IBO-rapport becijfert dat deze klachten ruim 40% van de totale WIA-instroom verklaren en signaleert dat de problematiek vooral toeneemt bij relatief jonge vrouwen. Vervolgens blijven echter niet alleen suggesties voor gerichte maatregelen achterwege, maar biedt het rapport ook geen denkrichting die kan helpen deze te formuleren. In plaats daarvan volgen drie constatering die suggereren dat niemand het antwoord weet: de ontwikkeling past in bredere maatschappelijke trend die ook in andere Noord-Europese landen zichtbaar is; als samenleving weten we nog onvoldoende hoe we hiermee moeten omgaan; het beleid lijkt onvoldoende aan te sluiten op de aard van de klachten. Met dit uitgangspunt is het moeilijk voorstelbaar dat de voorgestelde algemene maatregelen voor betere preventie veel gaan helpen: iedere koerssuggestie ontbreekt. Het [coalitieakkoord](#) biedt evenmin hoop voor een nieuwe koers. Hierin is sprake van investeringen in versterking van de mentale veerkracht, precies de aanpak die al volop wordt toegepast en aantoonbaar niet voldoende is.
- **Meer flexwerkers:** de maatregelen die het IBO-rapport op dit terrein adviseert, behoren tot de meest brongerichte van het preventieve pakket. Een belangrijke kanttekening is dat ze in hoofdzaak focussen op ontlasting van UWV, effectievere ziektebegeleiding en slagvaardiger re-integratie. Ze hebben dus in de eerste plaats tot doel te verbeteren hoe we omgaan met verzuim nadat dit zich voordoet. Mogelijk is ook een positief effect op verzuimpreventie te verwachten. Dit kan optreden als de financiële verantwoordelijkheid bij flexwerk voor alle werkgevers gelijk wordt aan die bij vaste dienstverbanden, zoals het rapport ter overweging geeft. Het ligt dan echter voor de hand dat de kwaliteit van de verzuim- en instroompreventie uitkomt rond het niveau dat werkgevers bij vaste dienstverbanden bereiken. Hiervan stelt het rapport (terecht) dat het te laag ligt. Verdere kwaliteitsverbetering zou in dit geval afhankelijk zijn van het effect van de algemene maatregelen voor effectievere preventie.

■ Het pakket komt neer op meer van hetzelfde

Alles bij elkaar genomen adviseert het IBO-rapport vooral intensivering van de huidige aanpak om werkgevers tot preventieve inspanningen aan te zetten. Het maakt niet duidelijk hoe zij en andere betrokkenen te werk zouden moeten gaan om de geïdentificeerde WIA-

instroombronnen gericht aan te pakken. Feitelijk laat de voorgestelde aanpak het aan werkgevers, werknemers, dienstverleners en de toezichthoudende Arbeidsinspectie over om zelf de benodigde focus aan te brengen. Het coalitieakkoord echoot deze aanpak: het spreekt wel een hogere preventieve ambitie uit, maar een wezenlijk nieuwe visie of aanpak ontbreekt. Zo dreigt het preventieve maatregelenpakket uiteindelijk neer te komen op extra inzet op een aanpak die tot nu toe aantoonbaar niet het gewenste resultaat geeft. Dit maakt een trendbreuk hoogst twijfelachtig – terwijl deze wel hard nodig is.

Aanbevelingen RSC

- Zie onder ogen dat de in het IBO-rapport voorgestelde algemene maatregelen onvoldoende zijn om voor een trendbreuk op het gebied van preventie te zorgen. Besef dat deze wel dringend noodzakelijk is om tot een uitvoerbare en beheersbare WIA te komen.
- Kies voor een aanpak die Het IBO-maatregelenpakket aanvult met ingrepen die specifiek zijn gericht op de voornaamste bronnen van WIA-instroom. Baseer deze op een heldere visie op de mogelijkheden om deze te beïnvloeden. Zie het volgende onderdeel van deze notitie: Een brongerichte aanpak draait om structurele verbetering van de arbeidskwaliteit.





Een brongerichte aanpak draait om structurele verbetering van de arbeidskwaliteit

Op het gebied van WIA-instroompreventie is dringend een trendbreuk nodig, concluderen we aan het eind van het voorgaande onderdeel van deze notitie. We bepleiten daar een aanpak die het IBO-maatregelenpakket en het onlangs gepresenteerde [coalitieakkoord](#) aanvult met preventieve ingrepen die specifiek zijn gericht op de bekende WIA-instroombronnen. Zo'n brongerichte aanpak vraagt om een heldere visie op de dieperliggende oorzaken achter deze instroombronnen. Hoe zijn deze te beïnvloeden? En waar bevinden zich hierbij de aangrijpingspunten voor werkgevers, werknemers, dienstverleners en toezichthouders?

Het RSC bepleit een voor deze partijen praktisch hanteerbare aanpak die preventie, verzuim en WIA-instroom benadert vanuit het gezichtspunt van [arbeidskwaliteit](#). Deze benadering komt neer op een kritische blik op de eigenschappen van het werk dat mensen in onze samenleving doen. Hoe is dit ingericht en op welke organisatorische, technische en strategische keuzes is dat gebaseerd? En welke gevolgen heeft de gekozen inrichting voor de gezondheid, het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van werknemers?

■ Een breed erkende en toegepaste zienswijze

Deze kritische benadering van arbeidskwaliteit gaat uit van een 'aanpak bij de bron', zoals de Arbeidsomstandighedenwet die voorschrijft. Preventieve ingrepen zijn er hierbij zoveel mogelijk op gericht het ontstaan van risico's en problemen te voorkomen. TNO en CBS monitoren de relevante kenmerken in de [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden](#) (NEA).

De benadering sluit aan bij het begrip *decent work* zoals de [International Labour Organization](#) (ILO) dat hanteert. Ook komt ze overeen met de [Industry 5.0 benadering](#) van de Europese Commissie. In lijn met de beleidsprioriteit [een economie die werkt voor mensen](#) stelt deze het welzijn van werknemers centraal bij de inrichting van technologieën en organisaties ('human centrality'). Verder sluit de benadering aan bij recente Nederlandse rapportages over de arbeidsmarkt:

- Het rapport [Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht](#) van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) beschouwt werk niet als neutrale context, maar als een sociale determinant van gezondheid. Goed ingericht werk – met voldoende autonomie, sociale steun, voorspelbaarheid, regelruimte en ontwikkelmogelijkheden – draagt aantoonbaar bij aan gezondheid, inzetbaarheid en participatie. Slecht ingericht werk vergroot juist de kans op stress, psychosociale arbeidsbelasting, ziekteverzuim en uiteindelijk uitval. Volgens het WRR-rapport is goed ingericht werk essentieel voor de brede welvaart in ons land, omdat het bijdraagt aan de economie en de sociale samenhang. De WRR adviseert bedrijven, instellingen, sociale partners en de overheid daarom in te zetten op goed ingericht werk voor iedereen die kan en wil werken.

- De [Arbovisie 2040](#), waarvan de overheid in 2021 de hoofdlijnen vaststelde, is door TNO expliciet verbonden aan inzichten over arbeidskwaliteit. In [diverse bijdragen en verkenningen](#) benadrukt dit kennisinstituut dat de geformuleerde ambities op het terrein van preventie en duurzame inzetbaarheid niet te realiseren zijn via regelgeving en interventies alleen. Ze vragen ook om structurele aandacht voor hoe werk wordt georganiseerd, aangestuurd en beleefd. Preventie die zich uitsluitend richt op naleving, gedrag of individuele weerbaarheid blijft volgens TNO reactief en mist de kern. Dit inzicht sluit naadloos aan bij de bevindingen in het voorgaande deel van deze notitie over het preventieve maatregelenpakket in het IBO-rapport. Dit vertoont precies de (te) eenzijdige focus op regelgeving en interventies waar TNO voor waarschuwt.

■ Verzuim is een uitkomstmaat en een signaal

Benaderen we preventie, verzuim en WIA-instroom vanuit het gezichtspunt van arbeidskwaliteit, dan leidt dat tot 3 centrale constatering:

- Verzuim en WIA-instroom zijn geen toevallige of op zichzelf staand problemen, maar uitkomstmaten en signalen van gebrekkige arbeidskwaliteit.
- De oorzaken van de gestegen WIA-instroom zijn in belangrijke mate te verklaren uit een structurele disbalans tussen taakeisen en (aan verandering onderhevige) hulpbronnen. Dit geldt voor alle in het IBO-rapport geïdentificeerde bronnen van WIA-instroom, maar in het bijzonder voor psychische klachten.
- Effectieve instroombeperking vraagt om structurele verbetering van de arbeidskwaliteit, ruim vóór de WIA-beoordeling en bij voorkeur ook vóór het ontstaan van verzuim.

■ Arbeidskwaliteit bepaalt of we de trend kunnen keren

Belangrijk om te benadrukken is dat uitgaan van arbeidskwaliteit beslist niet neerkomt op ontkenning of minimalisering van verzuim- en instroomoorzaken die buiten het werk liggen, integendeel zelfs. Het is een actief streven om werk doorlopend op zulke risico's af te stemmen, in de wetenschap dat ze er zijn en dat een werkgever ze minder gemakkelijk of zelfs helemaal niet kan beïnvloeden. Het succes dat we hierbij boeken, bepaalt of we de bronnen van de huidige WIA-instroom kunnen indammen en de trend van stijgende instroom kunnen keren. Want arbeidskwaliteit bepaalt:

- Of oudere werknemers wel of niet te maken hebben met de gevolgen van jarenlange overbelasting door hun werk. Maar ook in welke mate dat werk tijdig wordt aangepast aan gezondheidsbeperkingen waarvan de oorzaken buiten het werk liggen.
- Of werk bijdraagt aan het ontstaan van psychische klachten, of kan fungeren als medicijn dat bijdraagt aan mentale gezondheid, weerbaarheid en herstel.
- Of de inrichting van het werk de instroomrisico's voor vrouwen en flexwerkers verder verhoogt, of deze juist vermindert.
- Of en in welke mate werk de kans op langdurige postcovidklachten vergroot.
- Of werk nóg meer druk zet op werknemers, of doorlopend adequaat wordt afgestemd op de druk, draagkracht en hulpbronnen waar zij op dat moment mee te maken hebben.

■ Psychische klachten zijn wel degelijk te beïnvloeden

Vooraf bij psychische klachten is met een benadering vanuit het gezichtspunt van arbeidskwaliteit grote winst te behalen. Meer dan 40% van de WIA-instroom heeft een psychische grondslag. Tot nu toe is de trend dat dit aandeel jaar na jaar verder toeneemt, alle investeringen in persoonlijke veerkracht ten spijt. Werk is in deze ontwikkeling ongetwijfeld niet de enige factor, maar speelt er wel degelijk een grote rol in. En arbeidskwaliteit bepaalt of die rol de komende jaren overwegend negatief blijft, of juist kan verschuiven richting een meer positieve factor. Dit laatste is mogelijk als we actief aan de slag gaan met de patronen die casemanagers in de dagelijkse verzuimpraktijk steeds weer zien:

- Structureel hoge werkdruk met te weinig regelruimte.
- Emotioneel belastend werk met te weinig herstelmogelijkheden.
- Rolonduidelijkheid en tegenstrijdige verwachtingen.
- Gebrek aan psychologische veiligheid.
- Onvoldoende begrip, steun en flexibiliteit bij belastende factoren buiten het werk.
- Late of ontbrekende interventies vóór ziekmelding.

De les die we uit bovenstaande patronen moeten trekken is dat verzuim door psychische klachten zelden acuut en nooit in een vacuüm ontstaat. Het is doorgaans het eindresultaat van een langdurige disbalans in belasting, werkorganisatie en aansturing. Daarmee zijn verzuim en WIA-instroom door psychische klachten geen individuele of medische toevalligheden, maar signalen van structurele tekortkomingen in de arbeidskwaliteit. En dus in hoge mate voorspel- én beïnvloedbaar. Het benutten van de signalen voor het realiseren van verbetering van de arbeidskwaliteit is essentieel om tot effectievere preventie te komen. In het verlengde hiervan bepaalt succes op dit terrein of we ambities zoals de Arbovisie 2040 en een uitvoerbare en houdbare WIA daadwerkelijk zullen kunnen realiseren.

■ De overheid kan het denken sturen en aanjagen

Bovenstaande aanpak vereist dat het Nederlandse overheid in haar arbeidsmarktbeleid een actieve rol gaat vervullen op terreinen waar ze tot nu toe vrijwel afwezig is.

Volgens onderzoek vond de overheidssturing de laatste decennia vooral plaats op arbeidsvoorwaarden (contractvorm, fatsoenlijke beloning) en arbeidsomstandigheden (gezond en veilig werk). Een benadering vanuit arbeidskwaliteit vanuit voegt hier nadrukkelijk arbeidsinhoud (zingeving, ontplooiingsmogelijkheden) en arbeidsverhoudingen (aansturing, werkplezier, autonomie) aan toe.

Een actieve opstelling van de overheid op deze terreinen is hard nodig. De verzuimstatistiek en de WIA-instroomcijfers bewijzen dat de huidige aanpak tekortschiet. En praktijkervaringen wijzen uit dat maar weinig organisaties uit zichzelf op het idee komen bij hun streven naar duurzame inzetbaarheid met de inrichting van het werk aan de slag te gaan. Ervaringen in het buitenland tonen aan dat de nationale overheid op deze terreinen met succes een sturende en aanjagende rol kan spelen. Deskundigen verwijzen in dit verband onder meer naar Finland, waar de overheid deze rol al met goede resultaten vervult.

Aanbevelingen RSC

- Positioneer arbeidskwaliteit expliciet als fundament onder preventiebeleid, verzuimaanpak en stelselkeuzes rondom de WIA. Alleen door structureel te investeren in goed ingericht werk kunnen we de instroom duurzaam terugdringen en blijft het stelsel uitvoerbaar én sociaal.
- Overweeg nadrukkelijk of en hoe de overheid een sturende en aanjagende rol kan vervullen bij het denken over en concreet invullen van arbeidskwaliteit.
- Benut de kennis en inzichten van casemanagers om tot de benodigde verbeteringen te komen. Deze professionals bevinden zich op het kruispunt van werk, gezondheid, gedrag en sociale zekerheid. Zij zien patronen die leiden tot langdurig verzuim of WIA-instroom. De eerste resultaten van nog lopend onderzoek bevestigen al langer klinkende signalen dat deze kennis en inzichten nog weinig worden benut.





Effectieve activering vereist een premiestructuur met zuivere prikkels

Het IBO-rapport signaleert dat verbeteringen op het gebied van activering noodzakelijk zijn om tot een houdbaar stelsel te komen. Om onze welvaart op peil te houden, de kosten van de welvaartsstaat te dragen en ruimte te hebben voor andere prioriteiten is maximale arbeidsparticipatie nodig, schrijven de auteurs. In de praktijk wordt de beoogde activerende werking van de WIA echter slechts gedeeltelijk gerealiseerd, constateren ze in hoofdstuk 7. Slechts zo'n 50% van de WGA 35-80 groep werkt en de uitstroom vanuit de WGA naar werk (8%) of anderszins (4%) is beperkt.

Dit zijn zorgen en constatering en waarop het [coalitieakkoord](#) van D66, VVD en CDA terecht voortborduurde met een expliciete ambitie om het stelsel activerender te maken. Met de knelpuntenanalyse en suggesties voor verbetering in dit deel van het IBO-rapport is echter iets opmerkelijks aan de hand. De auteurs lijken volledig te vergeten dat in ons hybride stelsel veel werkgevers als eigenrisicodragers WGA vrijwillig zelf verantwoordelijk zijn voor adequate activering. Deze vrijwillige verantwoordelijkheid heeft betrekking op een fors deel van de werknemerspopulatie: volgens [UWV-gegevens](#) ligt het marktaandeel van WGA-eigenrisicodragers op 39% van de loonsom. Bij de analyse en de maatregelsuggesties in dit deel van het IBO-rapport is hier echter op geen enkele manier aandacht voor. Het activeren en re-integreren van WGA'ers lijkt hier wel uitsluitend een taak van UWV te zijn. Werkgevers komen alleen ter sprake als partij die nog (te) weinig bereid is WGA'ers in dienst te nemen.

Analyse en verbetermaatregelen gebrekkige activering in het IBO-rapport

De rol van eigenrisicodragers WGA blijft volledig buiten beeld

Analyse	Suggesties voor maatregelen
– Complexiteit, overgangen tussen diverse WGA-uitkeringen, inkomensregelingen en bovenwettelijke aanvullingen beperken de effectiviteit van financiële prikkels voor WGA'ers. – Angst voor uitkeringsverlies weerhoudt WGA'ers van meer werken. – Er is onvoldoende kennis beschikbaar over wat wel en niet werkt bij UWV-dienstverlening. – Het re-integratiebudget van UWV dreigt achter te blijven bij de stijgende instroom. – Financiële twijfels en kennisgebrek weerhouden werkgevers van indienstneming. – Werkgeversregelingen zijn te versnipperd. – Te weinig werkgevers zijn bereid in staat inclusief werkgeverschap te bevorderen.	– Meer zekerheid en ondersteuning bij werkherovating vanuit de WIA. – Afstemming van het re-integratiebudget van UWV op de instroom in de Ziektewet en de WIA. – Versoepeling van de ontslagmogelijkheid bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid. – Uitbreiding van proefplaatsingen. – Uitbreiding van de No-riskpolis. – Wettelijke beperking van bovenwettelijke aanvullingen. – Intensivering van de UWV-dienstverlening voor re-integratie. – Stroomlijning van werkgeversregelingen. – Bijhouden van aantal uren dat WGA'ers werken.

Aandacht voor private activering is om meerdere redenen belangrijk

Door de blinde vlek voor de rol van eigenrisicodragers WGA bevat het IBO-rapport geen analyse van de effectiviteit van activering door deze werkgevers en de private partijen die hen ondersteunen. Ook ontbreken suggesties over mogelijkheden om deze activering te verbeteren. Dit is om meerdere redenen een groot gemis.

- Het marktaandeel van eigenrisicodragers WGA brengt met zich mee dat een aanzienlijk deel van de WIA-uitvoeringscapaciteit privaat georganiseerd is. Vanwege de problemen bij UWV is deze capaciteit in de praktijk nu en in de komende jaren volstrekt onmisbaar. Het is daarom essentieel dat deze werkgevers én de private dienstverleners die hen ondersteunen WGA'ers zo effectief mogelijk activeren.
- De ervaringen met het huidige stelsel wijzen uit dat effectieve activering door deze partijen allerm minst vanzelfsprekend is. Ze is in sterke mate afhankelijk van de financiële prikkels die uitgaan van de premiestructuur die we hanteren om het stelsel te financieren. Precies hieraan valt omwille van gebrekkige prikkelwerking en activering nog veel te verbeteren. Op dit moment is het financieel vaak lonender om te sturen op herbeoordeling en inactiviteit dan op activering en re-integratie.
- Dit ongewenste effect heeft door de inrichting van ons stelsel niet alleen gevolgen voor het privaat georganiseerde deel van de uitvoering. De gedachte achter de hybride markt voor de WGA is dat publieke en private uitvoerders elkaar als concurrenten scherp houden op het punt van effectieve activering en re-integratie. Zijn zoals nu de prikkels voor een van beide partijen ineffectief, dan beperkt dat automatisch ook de concurrentieprikkel die de andere partij ervaart. Hiermee vertoont een essentieel werkingsprincipe van ons stelsel structurele hapering.

■ De huidige resultaten zijn het gevolg van een gebrekkige structuur

Recent onderzoek van UWV laat zien welke nadelige gevolgen de gebrekkige financiële prikkeling van eigenrisicodragers WGA heeft voor de activering van deels arbeidsongeschikte werknemers. Het toont aan dat eigenrisicodragerschap en private uitvoering voor de WGA tot nu toe geen betere re-integratieresultaten oplevert dan publieke verzekering en uitvoering. Werknemers stromen wel sneller uit, maar niet naar betaald werk. Ook krijgen ze veel vaker een herbeoordeling, wat de druk op de uitvoeringscapaciteit verhoogt.

Deze resultaten zijn geen toeval, maar logische gevolgen van een premiestructuur waarin de financiële prikkels op belangrijke punten verkeerd zijn ingericht. De dominante prikkels liggen niet op het realiseren van duurzame werkhervatting. In plaats daarvan stimuleren ze inzet op het laten door- of uitstromen van WGA'ers naar een situatie waarin de schadelast niet langer voor rekening van de eigenrisicodragers komt.

■ De prikkels stimuleren vooral tot het verschuiven van de schadelast

Concreet betekent het voorgaande dat de premiestructuur eigenrisicodragers, verzekeraars en private uitvoerders vooral stimuleert om actief aan te sturen op herbeoordeling, met als inzet:

- Het oordeel dat het inkomensverlies door verminderd verdienvermogen minder dan 35% bedraagt en de werknemer dus geen recht meer heeft op een WIA-uitkering, óf;
- Toekenning van een IVA-uitkering, waardoor de schadelast verschuift van de Werkhervattingskas (Whk) naar het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). De Whk rekent schade individueel toe; het Aof doet dit niet: hier gelden uniforme collectieve premies.

Dat de prikkeling op deze wijze uitpakt, komt doordat binnen de huidige premiestructuur het rendement van inzetten op herbeoordeling groot, relatief zeker en direct voelbaar is. Terwijl het bij investeringen in re-integratie in verhouding veel onzekerder is of – en zo ja, wanneer – deze tastbaar rendement zullen opleveren. Dat dit in de praktijk tot massale inzet op de financieel meest zekere optie leidt, is weinig verrassend. Sterker nog: deskundigen hebben het ten tijde van de politieke besluitvorming over de premiestructuur precies zo voorspeld.

■ De beste activeringsmaatregel is een ingreep in de premiestructuur

Het IBO-rapport pleit terecht voor verbetering van de activering, maar verzuimt te wijzen op de grootste slag die we op dit terrein kunnen slaan. Deze is te verwezenlijken door de gebrekkige huidige premiestructuur te vervangen door een exemplaar dat wél de juiste prikkels bevat. Zoals wij in onze notitie [Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog](#) laten zien, is dit met relatief beperkte ingrepen te realiseren. De hierin voorgestelde structuur waarborgt dat:

- Re-integratie aantoonbaar lonend is voor uitvoerders.
- Langdurige inactiviteit geen houdbaar verdienmodel meer is.
- Begeleiding, werkhervatting en duurzame inzetbaarheid centraal worden beloond.
- Afschuiven naar 'duurzaam geen mogelijkheden' financieel niet aantrekkelijk meer is.

Aanbevelingen RSC

- Besef het grote belang van een premiestructuur die eigenrisicodragers, verzekeraars en private uitvoerders van de WGA prikkelt om maximaal in te zetten op activering en duurzame werkhervatting. Vervang de huidige structuur met zijn gebrekkige en ongewenste prikkels door een exemplaar dat wél de juiste prikkels bevat.
- Benut het voorstel voor een premiestructuur dat wij eerder uitwerkten in onze notitie [Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog](#). Hierbij vallen uitkeringskosten onder de premie voor de Werkhervattingskas (Whk) wanneer iemand niet werkt, en onder de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) als iemand wél werkt. Zo is er altijd een positieve prikkel om in te zetten op activering en re-integratie.





Een rechtvaardig stelsel bevat een regeling voor wie echt niet meer kan werken

Volgens het IBO-rapport is afschaffing van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de bijbehorende duurzaamheidstoet noodzakelijk om de WIA weer uitvoerbaar te maken. De auteurs erkennen dat aan deze maatregel diverse nadelen en mogelijke bezwaren zijn verbonden, maar maken duidelijk dat de voordelen voor hen zwaarder wegen. Ze gaan uit van een afsluiting voor nieuwe instroom en scharen deze ingreep onder het minimale maatregelenpakket dat de overheid in elk geval moet doorvoeren ('doen').

Voor deze aanbeveling, die het [coalitieakkoord](#) van D66, VVD en CDA overneemt, voert het rapport meerdere argumenten aan. De nadelen en mogelijke bezwaren komen in beperkte mate aan bod in het rapport zelf en uitvoeriger in de bijbehorende [bundel met beleidsopties](#). Dit gebeurt in de vorm van een ambtelijke verkenning. Wat is er nodig om een maatregel door te voeren, wat zijn te verwachten effecten en hoe (on)zeker is de juridische houdbaarheid? In het geval van deze specifieke maatregel leidt dit tot opmerkingen over eisen die het [VN-verdrag Handicap](#) stelt aan de gelijke behandeling van personen met een handicap. Ook bespreekt de bundel meerdere nadelen voor werknemers die tot conflicten met deze vereisten zouden kunnen leiden, maar zonder hier conclusies aan te verbinden.

IBO-afwegingen over afschaffing van de IVA en duurzaamheidstoets

De auteurs trekken geen conclusies over het gewicht van mogelijke bezwaren

Voordelen	Nadelen/mogelijke belemmeringen
– Vereenvoudigt het werk van verzekeringsartsen, zodat zij meer beoordelingen kunnen uitvoeren en de wachtlijsten hiervoor slinken. – Verkleint de (perverse) prikkel om herbeoordelingen aan te vragen en vermindert daarmee de druk op de uitvoering. – Maakt het stelsel eenvoudiger en beter te begrijpen. – Maakt het voor uitkeringsgerechtigden duidelijker dat het altijd loont om in te zetten op terugkeer op de arbeidsmarkt. – Zorgt dat er bij re-integratie altijd recht bestaat op ondersteuning. – Draagt bij aan financiële houdbaarheid (structurele besparing ruim € 1,16 miljard).	– Het VN-verdrag Handicap verplicht ons land in kaart te brengen of de ingreep niet vooral gehandicapten raakt en hen in een slechtere positie brengt. – Concreet mag het totale beschermingsniveau voor deze groep niet verslechteren ten opzichte van dat voor gezonde personen. – De inkomensbescherming van de werknemers in kwestie daalt van 75% naar 70% van het laatstverdiende loon. – Op dit moment maakt het recht op een IVA-uitkering het voor arbeidsongeschikten gemakkelijker om een hypotheek te verkrijgen. – Het afschaffen van de IVA kan daardoor leiden tot verminderde toegang tot een koopwoning.

Een kwetsbare groep dreigt tussen wal en schip te vallen

Omwille van het draagvlak voor het stelsel is het belangrijk verder te gaan dan deze technische inventarisatie, en een morele afweging te maken. VN-verdragen kunnen hierbij helpen door morele context en heldere juridische begrenzingsen te bieden. Maar voorop moet staan wat we in ons land als samenleving redelijk, rechtvaardig en sociaal vinden – en wat niet. Namens de beroepsgroep van casemanagers en op basis van hun praktijkervaringen wil het RSC hier een duidelijk standpunt over innemen. Wat ons betreft kan en mag herinrichting van ons sociale stelsel er nooit toe leiden dat we eisen stellen die in de praktijk onredelijk



uitpakken voor werkgevers en werknemers. Wij voorzien dat dit zonder aanvullende maatregelen bij deze ingreep wel zal gebeuren, omdat een groep kwetsbare mensen tussen wal en schip kan vallen.

■ Heb oog voor situaties waarin werken niet realistisch is

Om misverstanden te voorkomen is het wellicht goed hier allereerst te benadrukken dat het RSC voorstander is van een stelsel dat niemand afschrijft die nog kan en wil werken. Onze notitie [Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog](#) bevat daarom een stelselontwerp dat uitgaat van activering en ondersteuning voor iedereen die onder deze definitie valt. 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.

Ons ontwerp heeft echter nadrukkelijk óók oog voor situaties waarin de mogelijkheden om te werken zeer gering of nihil zijn, en/of 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 zulke situaties heeft UWV volgens ons ontwerp de mogelijkheid om (waar relevant vervroegd) een uitkering zonder re-integratieverplichtingen toe te kennen. Met het oog op redelijkheid richting werkgevers geldt hierbij ook een uitzondering op de premiestructuur. Dit voorkomt in deze situatie individuele toerekening van de uitkeringskosten aan de werkgever.

Aanbevelingen RSC

- Schrijf niemand die nog kan en wil werken af als arbeidsongeschikt, maar heb ook oog voor situaties waarin werken niet realistisch is. Een rechtvaardig stelsel bevat een regeling die voorkomt dat mensen in zulke situaties tussen wal en schip vallen en dat hun werkgever een onredelijke re-integratieopdracht moet vervullen. Dit zijn essentiële randvoorwaarden bij de voorgenomen afschaffing van de IVA.
- Benut onze notitie [Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog](#) om de doelstellingen re-integratie en inkomensbescherming in balans te houden. We gaan hierbij uit van beoordeling op basis van feitelijke re-integratie-ervaring bij ten minste 35% inkomsten uit werk, en theoretische schatting als het inkomen uit werk lager ligt.





Over het RSC

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) waarborgt de kwaliteit van gespecialiseerde begeleiding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Als vertegenwoordiger van professionele casemanagers en riskmanagers sociale zekerheid zijn wij ervan overtuigd dat wie binnen een stelsel actief is, automatisch medeverantwoordelijk is voor het goed functioneren ervan. Al onze notities en aanbevelingen zijn op dit uitgangspunt gebaseerd; dit exemplaar is hier geen uitzondering op. Het RSC-bestuur is graag bereid nadere toelichting te geven aan iedereen die net als wij voorstander is van een uitvoerbaar, houdbaar en rechtvaardig stelsel voor verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Meer RSC-publicaties over verbetering van het stelsel

- Beknopt RSC-advies voor de formatietafel: Stimuleer nú meer overleg tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts, 2025.
- Aanbevelingen constructieve dialoog sociale zekerheid: 7 bouwstenen voor de eerste 2 ziektejaren, 2025
- Notitie Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog. Inclusief ontwerp voor een toekomstbestendig stelsel en plan van aanpak stelselherziening, 2025.
- Visualisaties (1): Ontwerp voor een effectief en toekomstbestendig stelsel (overzichten van het Proces bij ziekte & verlies van verdienvermogen en van Financiering & uitvoering van de WIA), 2025.
- Visualisaties (2): Schematische weergaven Proces & verantwoordelijkheden en Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, 2025.
- Notitie Beslissinghulp verbetering stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid, 2024.
- RSC Standpunt Inrichting Verzuimbeleid en Werkwijzer Inrichting Verzuimbeleid, 2023.
- RSC notitie Versterking effectiviteit tweede spoor, 2023.
- RSC Standpunt Casemanagement in Taakdelegatie en Werkwijzer Casemanagement in Taakdelegatie, 2022.
- RSC Standpunt Casemanagement bij Private Uitvoering en Verzekering, 2024.

