

Reactie en conclusies RSC

# Onderzoek 'De staat van de sociale zekerheid in Nederland'



# Vier conclusies over de onderzoeksbevindingen

Het onderzoek *De staat van de sociale zekerheid in Nederland* vormt voor het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) vóór alles een herinnering aan het enorme belang van instroompreventie. De bevinding dat activering en participatie van WIA-gerechtigden ondanks decennia aan gericht beleid achterblijven, sterkt ons in de overtuiging dat de beste WIA-oplossingen vóór de WIA liggen. Tegelijkertijd zien we er een bevestiging in dat onze oproep tot herziening van de premiestructuur áchter de WIA eveneens terecht is. Een ingreep op dit punt is noodzakelijk om fundamentele gebreken in de prikkelwerking op te lossen, en is de sleutel tot meer participatie na WIA-instroom.

In deze reactie op het onderzoek trekken wij als vertegenwoordiger van de beroepsgroep van casemanagers en riskmanagers sociale zekerheid 4 conclusies. Hiervan zijn de eerste en de vierde bedoeld voor beleidsmakers op stelselniveau. Deze conclusies omsluiten twee andere, die zijn gericht op het handelen van onze eigen beroepsgroep op het niveau van individuele dossiers en organisaties.



Ter  
introductie:

Samenvatting  
bevindingen  
en reactie op  
hoofdpijnen



Voor  
beleidsmakers:

De beste WIA-  
oplossingen  
liggen vóór de  
WIA



Voor  
casemanagers:

Werk is de  
beste sociale  
zekerheid



Voor  
casemanagers:

Vertaling van  
verzuimpatronen  
naar preventie is  
onmisbaar



Voor  
beleidsmakers:

Betere activering  
vergt een betere  
premiestructuur



Over het RSC



## TER INTRODUCTIE

### Samenvatting bevindingen en reactie op hoofdlijnen

In het onderzoek [De staat van de sociale zekerheid in Nederland](#) buigt een groep wetenschappers zich op uitnodiging van het bestuur van [Instituut Gak](#) over de Nederlandse sociale zekerheid. De auteurs brengen in kaart hoe ons stelsel is ontstaan en hoe het functioneert. Ze inventariseren de sterke punten en structurele beperkingen, en schetsen de voornaamste uitdagingen voor de toekomst. Hierbij plaatsen ze de bevindingen steeds nadrukkelijk in een internationaal perspectief. Belgische leden van het onderzoeksteam spiegelen de Nederlandse situatie kritisch aan de ervaringen in hun eigen land en aan de Europese context.

Met deze aanpak proberen de auteurs een antwoord te geven op een zeer actuele vraag: in hoeverre is onze sociale zekerheid in de huidige vorm klaar voor de toekomst? Ze constateren aan de ene kant dat ons stelsel tot nu toe aantoonbaar voldoende robuust en flexibel is geweest om grote veranderingen in de samenleving te helpen opvangen. Aan de andere kant signaleren ze dat ingrijpende nieuwe ontwikkelingen en veranderopgaven voor toenemende druk zorgen en het draagvlak dreigen aan te tasten. Dit levert 4 belangrijke knelpunten op.

#### Ons sociale stelsel staat in toenemende mate onder druk

4 belangrijke knelpunten volgens 'De staat van de Nederlandse sociale zekerheid'

- De sociale bescherming is afgenomen en schiet bij kwetsbare groepen tekort.
- Activering en participatie van deels arbeidsongeschikten, werklozen en bijstandsgerechtigden blijven achter bij de doelstellingen.
- De uitvoerbaarheid staat in toenemende mate onder druk.
- De beschermende en herverdelende functie van het stelsel dreigt te worden ondergraven.

Als we geen oplossingen voor deze knelpunten vinden, kan de sociale zekerheid volgens de auteurs uiteindelijk uitgroeien tot een bron van ongelijkheid en polarisatie. Dat wil zeggen: een stelsel dat maatschappelijke spanningen niet oplost of verkleint, maar ze in stand houdt of zelfs vergroot. Dit is voor de auteurs van *De staat van de sociale zekerheid* echter zeker geen reden om te pleiten voor een radicale breuk met het bestaande stelsel. In plaats daarvan stellen ze voor de onderliggende uitgangspunten te herijken op basis van 5 richtinggevende principes.

#### Herijking uitgangspunten Nederlands sociaal stelsel

5 geschikte richtinggevende principes volgens 'De staat van de sociale zekerheid'

- 1 **Bestaanszekerheid als normatieve ondergrens:** aansluiting bij Europese sociale doelstellingen en mogelijk invoering van een nieuwe basislaag van minimale zekerheid.
- 2 **Een rechtvaardige transitie:** sociale zekerheid die sociale en ecologische doelen met elkaar verbindt en bescherming biedt tegen transitieverliezen.
- 3 **Arbeidsneutraliteit:** loskoppeling van de sociale bescherming van de aard van arbeidsverhoudingen.

- 4 **Erkenning en ondersteuning van onbetaalde zorgverlening:** sociale zekerheid als hulpmiddel om in een vergrijzende samenleving aan de groeiende zorgvraag te voldoen.
- 5 **Versterkte Europese inbedding:** ondersteuning van nationale stelsels via meer samenwerking, harmonisering en solidariteit op EU-niveau, maar zonder de eigenheid volledig op te offeren.

## Onze reactie stelt de achterblijvende activering en participatie centraal

Het RSC herkent en onderschrijft veel van bovenstaande bevindingen en suggesties. Net als de auteurs van *De staat van de sociale zekerheid* constateren wij dat ons stelsel in toenemende mate onder druk staat. In reactie hierop pleiten ook wij voor niet voor een radicale breuk, maar voor een herijking van de uitgangspunten op basis van richtinggevende principes. Deze laatste zijn in ons geval te vinden in onze [Beslischulp verbetering stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid](#). Ten aanzien van onze vertaling van deze principes naar [concrete suggesties voor verbetering van de sociale zekerheid](#) vinden we in het boek naast veel bevestiging ook diverse waardevolle aanvullingen.

In deze reactie op het onderzoek focussen we op een specifiek element binnen de analyse dat voor ons gevoel het nauwst aansluit bij de kern van professioneel casemanagement. Dit is de vraag **in hoeverre de huidige inrichting van ons stelsel activering en participatie bevordert**. Over deze kwestie trekken de onderzoekers wat ons betreft ook de meest prikkelende conclusie. Ze schetsen meerdere decennia aan wetswijzigingen, met als doel versterking van financiële prikkels, specificering van re-integratieverplichtingen en vergroting van werkgeversverantwoordelijkheid. Om vervolgens te constateren dat de beschikbare macrocijfers ondanks dit alles géén verbetering laten zien van de uitstroom vanuit uitkeringen naar werk.

### Geen verbetering van de uitstroom vanuit uitkeringen naar werk

3 bevindingen in *De staat van de sociale zekerheid*

- Het percentage werklozen, arbeidsongeschikten en bijstandontvangers dat binnen een jaar aan het werk gaat en uit de uitkering stroomt is de voorbije decennia niet toe- maar afgenomen.
- Bij de WIA is het aantal deels arbeidsgeschikten dat een uitkering combineert met betaald werk afgenomen, terwijl het doel juist was dat zij vaker aan het werk zouden blijven of komen.
- Wel (sterk) gestegen is de arbeidsdeelname van vrouwen, jongeren en ouderen. Met de kanttekening dat alleen bij die laatste groep hervormingen in de sociale zekerheid – vooral de verhoging van de AOW-leeftijd – een belangrijke rol speelden.

Uit deze bevindingen over achterblijvende activering en participatie trekken wij in de volgende onderdelen van deze notitie 4 conclusies. Hiervan zijn er de [eerste](#) en de [vierde](#) bedoeld voor beleidsmakers op stelselniveau. De [tweede](#) en de [derde](#) zijn gericht op het handelen van onze eigen beroepsgroep op het niveau van individuele dossiers en organisaties.



## VOOR BELEIDSMAKERS

### De beste WIA-oplossingen liggen vóór de WIA

Onze eerste conclusie luidt dat de bevindingen in *De staat van de sociale zekerheid* het grote belang bevestigen van succesvolle re-integratie in de fase waarin instroom in de WIA nog te voorkomen is. Zoals we ook in onze notitie [7 aanbevelingen voor de eerste 2 ziektejaren](#) opmerken, hebben alleen verbeteringen in deze fase preventieve potentie. Ze vergroten als enige de kans dat zieke werknemers die nog kunnen werken duurzaam weer aan de slag komen vóór een WIA-aanvraag in zicht komt. Dit verkleint voor henzelf én hun werkgevers het gevaar van de financiële schade die onlosmakelijk met WIA-instroom verbonden is. Maar het voorkomt ook de financiële en sociale kwetsbaarheid die ná zulke instroom op de loer ligt. En wel precies om de reden die *De staat van de sociale zekerheid* zo scherp in beeld brengt: activering en participatie die aantoonbaar achterblijven bij de verwachtingen.

Deze bevinding van de onderzoekers onderstreept en herbevestigt dan ook het centrale argument van onze notitie over de eerste 2 ziektejaren: de beste WIA-oplossingen liggen vóór de WIA. Net als alle overige WIA-problemen moeten de tekortschietende activering en participatie bovenal reden zijn om met de periode voorafgaand aan WIA-instroom aan de slag te gaan. Niet alleen om de [druk op de WIA te verlagen](#) of [de last van de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers te verlichten](#). Vooral ook om zoveel mogelijk het risico te beperken dat mensen aan de zijlijn komen te staan en doorstromen naar het domein van de Participatie- en Toeslagenwet en de Bijstand. Onderstaand kader vat onze aanbevelingen voor de eerste 2 ziektejaren kort samen; voor meer informatie verwijzen we graag naar de [volledige notitie](#).

#### 7 bouwstenen voor de eerste 2 ziektejaren

*Aanbevelingen constructieve dialoog sociale zekerheid*

- 1 **Doorbreek de vinkjescultuur bij verzuimverplichtingen:** zet niet de inspanningen, maar het resultaat voorop.
- 2 **Optimaliseer de prikkels bij de loondoorbetaling:** negatieve en positieve stimulering zijn allebei belangrijk en waardevol.
- 3 **Verplicht dienstverleners financiële voorlichting te geven:** begrip en inzicht zijn onmisbaar voor effectieve prikkelwerking.
- 4 **Verbeter de kansen in het tweede spoor:** er zijn nu te veel contraproductieve prikkels en te lage succespercentages.
- 5 **Verbeter de publiek-private samenwerking:** de huidige capaciteitsproblemen vragen om ambitieuze verandering.
- 6 **Schep een betere structuur voor oplossing van vragen en geschillen:** de huidige structuren zijn verwarrend en onvoldoende effectief.
- 7 **Bied blijvende ondersteuning op afroep na werkhervatting:** terugkeer op de werkvloer is zelden het einde van het re-integratieproces.

Meer weten?

Bekijk de [volledige notitie](#).



## VOOR CASEMANAGERS

### Werk is de beste sociale zekerheid

Onze eerste conclusie over De staat van de sociale zekerheid luidt dat dit onderzoek het belang van de eerste 2 ziektejaren onderstreept. Dit heeft vanzelfsprekend ook betrekking op de opstelling die we in deze periode van casemanagers verwachten. De bevindingen over achterblijvende activering en participatie na WIA-instroom vormen een bevestiging van de RSC-visie op casemanagement in de periode ervóór. En dan vooral van ons centrale uitgangspunt dat ons werk niet procesgericht hoort te zijn, maar resultaatgericht. Het doel dat wij als beroepsgroep nastreven, kan nooit alleen het zetten van vinkjes bij de wettelijke verplichtingen rond verzuim en re-integratie zijn. Zijn er benutbare mogelijkheden, dan horen we vóór alles in te zetten op duurzame hervatting in passend werk. Want werk is de beste sociale zekerheid: het stelt mensen in staat zoveel mogelijk op eigen benen te staan, en naar vermogen bij te dragen aan de samenleving.

De staat van de sociale zekerheid bevestigt dat de beste manier om dit te realiseren inhoudt dat we werknemers met benutbare mogelijkheden zoveel mogelijk buiten de WIA houden. Na instroom in de regeling is de afstand tot de arbeidsmarkt beduidend groter dan ervoor, zo laat het onderzoek zien. Daarom is dit de realiteit waar we vanuit moeten gaan, in elk geval tot het moment waarop de succespercentages bij activering en participatie van mensen in de WIA aanzienlijk verbeteren. Onderstaand kader geeft 7 aandachtspunten die casemanagers bij het voeren van resultaatgerichte regie voor ogen kunnen houden.

#### Duurzame re-integratie in passend werk bevorderen, WIA-instroom voorkomen

##### 7 aandachtspunten voor casemanagers

- **Prioriteitsbesef:** staat duurzame re-integratie in passend werk bij iedereen voorop?
- **Begrip en inzicht:** zien en begrijpen werkgever en werknemer hun gedeelde belang hierbij?
- **Motivatie:** voelen beide partijen eigenaarschap en handelen zij hier ook naar?
- **Doelen en termijnen:** zijn deze onderdelen van het plan van aanpak realistisch?
- **Interventies:** nemen deze de belemmeringen effectief en in de juiste volgorde weg?
- **Werkhervatting:** is deze werkelijk duurzaam en welke randvoorwaarden gelden daarbij?
- **Nazorg:** beperkt deze afdoende het risico van terugval?



## VOOR CASEMANAGERS

### Vertaling van verzuimpatronen naar preventie is onmisbaar

In de [voorgaande conclusie](#) stellen we op basis van De staat van de sociale zekerheid vast dat het zaak is mensen zoveel mogelijk buiten de WIA te houden. Belangrijk om op te merken is dat dit streven niet alleen het handelen van casemanagers op het niveau van individuele dossiers hoort te bepalen. We horen het als beroepsgroep ook toe te passen bij de omgang met verzuimpatronen die zich voordoen binnen de organisaties die we ondersteunen.

Publicaties zoals het [RSC Standpunt Inrichting Verzuimbeleid](#) en de [RSC Werkwijzer Inrichting Verzuimbeleid](#) moedigen casemanagers aan actieve bijdragen te leveren aan de arbobeleidscyclus. Onze concrete verwachting is dat leden van onze beroepsgroep ervaringen op het gebied van verzuim stelselmatig – gevraagd én ongevraagd – vertalen naar suggesties voor preventieve maatregelen. Recent [RSC-onderzoek naar case-management en preventie](#) brengt in kaart op welke knelpunten en valkuilen casemanagers hierbij bedacht moeten zijn. Ook reikt het hen én hun werk- en opdrachtgevers praktische tips en aanbevelingen aan om hier goed mee om te gaan.

Tot slot verwijzen we hier graag naar onze [reactie op het IBO-rapport over de WIA](#). Deze bevat oproepen om bij instroompreventie een brongerichte, op verzuimpatronen gebaseerde aanpak te hanteren en structurele verbetering van de arbeidskwaliteit centraal te stellen. Hiermee is vooral grote winst te behalen bij psychische klachten, die de grondslag vormen voor meer dan 40% van de WIA-instroom. Onderstaand kader geeft 6 verzuimpatronen om in dit verband alert op te zijn.

#### Effectieve preventie bevorderen, WIA-instroom voorkomen

6 verzuimpatronen rond psychische klachten om als casemanager alert op te zijn

- 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.



## VOOR BELEIDSMAKERS

### Betere activering vergt een betere premiestructuur

De 3 voorgaande conclusies in deze notitie focussen op instroompreventie. Ze gaan daarom per definitie niet rechtstreeks in op het knelpunt dat in deze reactie op De staat van de sociale zekerheid centraal staat: achterblijvende activering en participatie na WIA-instroom. Dit is een bewuste keuze waarmee we het enorme belang van betere instroompreventie willen onderstrepen. De beste WIA-oplossingen liggen vóór de WIA, en dat zal altijd zo blijven. Tegelijkertijd is het natuurlijk wel degelijk van groot belang om te kijken hoe re-integratie en participatie ná WIA-instroom beter kunnen. Op dit vraagstuk gaan we in met deze vierde conclusie. We grijpen hierbij terug op de oproepen die we eerder hebben gedaan over een herziening van de premiestructuur áchter de WIA.

Onze [reactie op het IBO-rapport over de WIA](#) wijst op het belang van een bijzonder kenmerk van ons stelsel: de hybride opzet bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Deze brengt met zich mee dat veel werkgevers als eigenrisicodrager WGA vrijwillig zélf verantwoordelijk zijn voor adequate activering. Dit heeft betrekking op een fors deel van de werknemerspopulatie: volgens [UWV-gegevens](#) ligt het marktaandeel van WGA-eigenrisicodragers momenteel op 39% van de loonsom. Opmerkelijk genoeg besteedt De stand van de sociale zekerheid geen aandacht aan dit internationaal unieke gegeven. Dit is niet alleen een belangrijke omissie bij de internationale vergelijking. Het is vooral ook een gemiste kans om de achterblijvende activering en participatie na WIA-instroom te verklaren en te verbeteren.

We benutten deze reactie op het onderzoek graag om in dit gemis te voorzien. Hiervoor vatten we allereerst kort samen waarom aandacht voor de hybride opzet van de WGA essentieel is voor iedere poging om de activering en participatie te verbeteren.

#### Op zoek naar betere activering en participatie na WIA-instroom

Waarom aandacht voor de hybride opzet van de WGA essentieel is

- Vanwege de capaciteitsproblemen bij UWV is de circa 39% privaat georganiseerde uitvoering in de praktijk nu en in de komende jaren volstrekt onmisbaar.
- De ervaring wijst uit dat effectieve activering bij private uitvoering sterk afhankelijk is van de prikkels die uitgaan van de premiestructuur die we hanteren om uitkeringen te financieren.
- Deze prikkelwerking vertoont momenteel grote gebreken: het is financieel vaak lonender om te sturen op herbeoordeling en inactiviteit dan op activering en re-integratie.
- Dit knelpunt beïnvloedt niet alleen de private uitvoering negatief, maar ook de concurrentie die UWV hiervan ervaart. Zo verzwakt het uiteindelijk de prikkelwerking in het hele stelsel.
- [Recent UWV-onderzoek](#) bevestigt het bovenstaande en schetst de logische gevolgen: focus op (her)beoordeling in plaats van activering; grote druk op de uitvoerbaarheid; en wel snellere uitstroom – maar niet naar werk.

Op basis van het bovenstaande en de bevindingen over activering en participatie in De staat van de sociale zekerheid is maar één conclusie mogelijk. De beste activeringsmaatregel binnen de WIA is een ingreep in de premiestructuur. Onze notitie [Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog](#) laat zien dat deze met relatief beperkte ingrepen te realiseren is. We beseffen echter dat ook relatief beperkte ingrepen tijd kosten, terwijl het noodzakelijk is om zo snel mogelijk de druk op de uitvoering te verlichten. Daarom stellen we voor eerst een tussenoplossing in te voeren die belangrijke stappen in de juiste richting oplevert. Onderstaand kader geeft de hoofdlijnen; voor meer informatie verwijzen we graag naar onze notitie [Creëer één regeling voor alle volledig arbeidsongeschikten](#).

### **Snelle ingreep premiestructuur WIA (tussenoplossing)**

*De juiste prikkels maken de activering én de uitvoerbaarheid vele malen beter*

- Momenteel ligt de scheidslijn voor financiering van WIA-uitkeringen bij de duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid. WGA-uitkeringen (voor deels en niet duurzaam volledig arbeidsongeschikten) financieren we uit de Werkhervattingskas (Whk); IVA-uitkeringen (voor duurzaam volledig arbeidsongeschikten) uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Binnen de Whk vindt individuele toerekening van uitkeringskosten aan werkgevers plaats volgens het principe 'de vervuiler betaalt'; binnen het Aof niet.
- Dit levert in de WGA (en dan vooral bij de groep WGA 80-100) een krachtige prikkel op om te sturen op herbeoordeling van de duurzaamheid. Sterker nog: het is vaak zinvoller om hierop in te zetten dan om te investeren in activering en re-integratie. Dit verhoogt de druk op UWV en verlaagt de kans op werkhervatting.
- Bij onze tussenoplossing financieren we *alle* uitkeringen voor volledig arbeidsongeschikten (ongeacht duurzaamheid) uit het Aof. Dit neemt de ongewenste prikkel weg en zet er een zeer gewenste voor in de plaats. Op de langere termijn willen we toe naar een stelsel waarin de prikkels nog sterker komen te liggen op het benutten van mogelijkheden.

#### **Meer weten?**

Zie de volledige notitie [Creëer één regeling voor alle volledig arbeidsongeschikten](#).

Voor ons voorstel voor de langere termijn verwijzen we graag naar onze [Aanbevelingen voor een constructieve WIA-dialoog](#) en de visualisaties [Ontwerp proces, financiering en uitvoering](#) en [Ontwerp proces en verantwoordelijkheden](#).



## 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.

[www.register-rsc.nl](http://www.register-rsc.nl)

### Meer RSC-publicaties over verbetering van het stelsel

- RSC reactie op het IBO-rapport over de WIA: [4 onmisbare bijstellingen voor een uitvoerbaar, houdbaar en rechtvaardig stelsel](#), 2026
- RSC-onderzoek: [Van verzuim naar preventie - de structurele positie van de casemanager](#), 2026
- 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 [Beslishulp 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.



**RSC**  
Register Specialistisch  
Casemanagement