



REGISTER

Specialistisch
Casemanagement

RSC

Bijna iedereen aan het werk!

de visie van het
RSC op plannen voor
de arbeidsmarkt

Augustus 2021

1. Inleiding

Er zijn actuele plannen over aanpassingen in de arbeidsmarkt en het stelsel van sociale verzekeringen. In deze beschouwing geeft het RSC - Register Specialistisch Casemanagement – haar visie op deze toekomst, waarbij wij ons focussen op de huidige plannen op gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Onze visie in het kort:

1. Hervorming van de arbeidsmarkt is noodzakelijk

Het RSC onderschrijft de noodzaak voor hervorming van de arbeidsmarkt en ook het terugdringen van flexwerk. Aandacht is nodig voor versoepeling van het ontslagrecht en de kosten voor ondernemers.

2. Houd de 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte in stand

Het RSC is voorstander van handhaving van twee jaar lang loondoorbetaling bij ziekte op korte en middellange termijn. Eén jaar loondoorbetaling bij ziekte kan een reële optie zijn, maar dan moet er wel aanpassing van financiële prikkels en de WIA plaatsvinden. Dit is veel omvattend en impactvol. De vraag is of dit reëel haalbaar is. En de vraag is of het ook nodig is. Verbonden blijven met een werkgever is voor een arbeidsongeschikte medewerker erg belangrijk en geeft het meeste resultaat. Er zijn in de WIA snel een paar logische werkgeversdrempels weg te halen. Samen met een maximale loondoorbetalingsplicht van 70% in het tweede ziektejaar valt er op korte termijn veel resultaat te behalen.

3. De WIA is te ingewikkeld. Onderzoek een basisverzekering bij arbeidsongeschiktheid voor alle werkenden.

De WIA vraagt een kritischer blik dan we tot nu toe in de plannen gezien hebben. Het is simpelweg te ingewikkeld geworden. Wij vinden onderzoek naar een basisverzekering bij arbeidsongeschiktheid voor alle werkenden plus private aanvullingen uitermate zinvol. Instandhouding van het hybride stelsel, waarin middelgrote en grote werkgevers langdurig verantwoordelijkheid hebben, helpt om de arbeidsongeschiktheidsinstroom verder te verlagen en de activiteiten voor duurzame inzetbaarheid verder te vergoten.

4. Onderzoek de optie om de basis arbeidsongeschiktheidsverzekering privaat te laten uitvoeren.

Als de arbeidsongeschiktheidsverzekering privaat wordt uitgevoerd, kan de invoeringsdatum vervroegd worden. Bovendien biedt de combinatie van basis- en aanvullende verzekering logistieke voordelen. Met elkaar kunnen wij er zo voor zorgen dat de uitvoerders echt complementair vanuit elkaars sterkten gaan opereren!

5. Laat een 'leven lang ontwikkelen' en 'van werk naar werk' uitvoeren door particuliere bedrijven in netwerk- en platformorganisaties.

Kwaliteitsborging vindt plaats door een systeem van certificering, permanente educatie en periodieke toetsing.

Vanzelfsprekend staan de professionals van het RSC klaar om mee te denken en mee te werken aan de vormgeving van een vernieuwde arbeidsmarkt en aanpassingen aan sociale zekerheid!

Hartelijke groet en veel leesplezier,

*de faculteit RSZ van het RSC: Oscar Assmann, Bart Brenninkmeijer, Paul Gemke,
René van Harrewijn, Arend Jansen (auteur), Edwin Vonk (projectleider)*

2. Achtergrond

De sociale verzekeringen in Nederland kennen een lange historie. De start lag in 1901 met de Ongevallenwet. De laatste belangrijke wijziging heeft in 2004 plaatsgevonden, toen de WAO vervangen is door de WIA. Sindsdien wordt de uitkering voor de arbeidsongeschikte werknemer sterk beïnvloed door het al of niet benutten van zijn verdienvermogen. Ook zijn (met name grote) werkgevers voor een periode van 12 jaar in grote mate financieel verantwoordelijk geworden voor WIA-instroom. De invoering van de WIA was ook de start van het hybride stelsel, waarbij werkgevers de keuze hebben tussen private en publieke verzekering. Een stelsel dat sindsdien vele malen is bijgesteld.

Succesvol beleid

Het beleid op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid van de afgelopen decennia heeft Nederland geen windeieren gelegd. In 1980 bedroeg het verzuim bijna 10%, maar in 2005 was dit gedaald tot net 4% en daarna is dit grofweg gesproken gestabiliseerd.

Financiële prikkels werken!

Deze daling is voor een belangrijk deel het gevolg van maatregelen in de jaren negentig en begin van het decennium daarna. Denk aan de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (WULBZ, 1996) en de Wet Verbetering Poortwachter (2002).

De financiële verantwoordelijkheid voor verzuim werd voor een groot deel bij de werkgever gelegd: twee jaar lang loondoorbetaling bij ziekte en bij instroom in de WIA wordt de uitkering nog eens 10 jaar lang doorbelast via premiedifferentiatie WGA.

Zeker voor het MKB betekende dit een zware belasting. Dit is inmiddels gedeeltelijk teruggedraaid: in de Werkhervattingskas wordt de grens tussen kleine en middelgrote bedrijven opgetrokken naar 25 maal de gemiddelde loonsom, zodat meer bedrijven onder de sectorpremie vallen. Een arbeidsongeschikte werknemer wordt zo bij een grotere groep bedrijven niet een-op-een doorbelast.

Maar twee belangrijke aspecten, loondoorbetaling bij ziekte en de Wet Verbetering Poortwachter zijn gebleven. Dat is ook logisch, want werkgevers de financiële verantwoordelijkheid geven heeft gewerkt. De werkgever kan uitval door arbeidsongeschiktheid lang niet altijd vermijden, maar heeft een grote rol in het weer aan het werk krijgen van de werknemer, met name in het eigen bedrijf (spoor 1).

Kentering

Inmiddels horen we steeds meer kritische geluiden over de arbeidsmarkt en de bijbehorende sociale zekerheid. Zonder hiervan een complete analyse te geven, komen de volgende aspecten regelmatig naar voren:

- De loondoorbetaling bij ziekte gedurende 2 jaar is veel werkgevers, met name kleinere, een doorn in het oog. Hoewel de verzekering voor het tweede verzuimjaar, circa 20% van de premie voor het eerste jaar, relatief meevalt. Ook de verlengde verantwoordelijkheid gedurende 12 jaar van middelgrote en grote werkgevers wordt nog steeds maar matig begrepen. In Europees verband gezien is de verantwoordelijkheid van werkgevers in Nederland een unicum.
- Dit staat allemaal los van het feit dat werknemers het beste af zijn als ze re-integreren bij de eigen werkgever. Dat geldt vooral voor de grote werkgever, met diversiteit in werkzaamheden. Wat dat betreft kun je ook stellen dat het Nederlandse stelsel het meest sociale is. Bovendien zijn er meer dan voldoende verzekeringsmogelijkheden beschikbaar in de markt.
- Het hybride WIA-stelsel wordt eigenlijk vanaf de start als ingewikkeld ervaren. De grap bij de introductie van de WIA – de afkorting staat voor Wat Ingewikkeld Allemaal – heeft in de praktijk best een hoog waarheidsgehalte. Werknemers overzien de financiële consequenties van WIA-instroom op de langere termijn onvoldoende. Vooral middelgrote werkgevers hebben weinig zicht op de gevolgen van WIA-instroom voor de gedifferentieerde premie. Daarmee verliest de term ‘de vervuiler betaalt’ min of meer zijn activerende werking.
- Het UWV – de belangrijkste speler op gebied van uitvoering van sociale zekerheid – functioneert niet goed. Dat is absoluut geen verwijt aan het UWV, maar bezuinigen in combinatie met telkens wisselende regelgeving, vergt zijn tol. Hierdoor stagneren wezenlijke wijzigingen. Voorbeeld: een verplichte AOV kan op zijn vroegst in 2026 worden ingevoerd – de ervaring tot nu toe leert om er dan nog een paar jaar bij op te tellen - en dan nog moet het een basale regeling zijn.
- Daarnaast heeft het UWV – net zoals private partijen – een tekort aan verzekeringsartsen. Dat zorgt voor oplopende wachttijden en herbeoordelingen die niet uitgevoerd worden. Er liggen daarom plannen om het aantal (her)beoordelingen fors te reduceren, maar wij verwachten dat mede hierdoor het aantal arbeidsongeschikten gaat toenemen. Ook het voorstel om de 1e jaars Ziektewetbeoordeling niet standaard uit te voeren, raden wij ten zeerste af. Deze maatregel gaat de WIA-instroom fors verhogen!

- De wankelende positie van de zeer grote groep flexwerkers ten opzichte van de krimpende groep met een vast dienstverband. Deze hoge mate van ongelijkheid was al jaren in toenemende mate zichtbaar, maar de Corona-pandemie heeft dit nog eens nadrukkelijker aangetoond.
- Steeds meer mensen kiezen, vrijwillig of min of meer gedwongen, voor het zzp-schap. Ook dit betekent verlies aan rechten op sociale zekerheid. Particuliere verzekeringen – zoals de arbeidsongeschiktheidsverzekering – zijn voor lang niet alle zzp'ers haalbaar. Niet financieel en soms ook niet qua gezondheid.

Rutte III

Het kabinet Rutte III kwam met forse ambities op het gebied van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Bijvoorbeeld om 'schijn-zzp'ers' de status van werknemer terug te geven, maar ook om de loondoorbetaling bij ziekte terug te brengen naar 1 jaar.

Van deze plannen is weinig terecht gekomen. Verkorting van de loondoorbetaling – met instandhouding van de WIA na 2 jaar – werkt contraproductief: veel hogere kosten (€ 450 miljoen zegt het CPB) én hogere WIA-instroom. Het plan om zzp'ers te toetsen op arbeidsverhouding en inkomen bleek veel te ingewikkeld.

Een goed antwoord op belangrijke ergernissen bij het MKB en ook een positief gevolg van het niet doorgaan van de verkorting van de loondoorbetaling, is de totstandkoming van de MKB Verzuim-ontzorgverzekering. In overleg met het ministerie van SZW, MKB Nederland en VNO-NCW en verzekeraars hebben de laatste per 1-1-2020 een verzekering geïntroduceerd die het MKB veel zorgen uit handen neemt.

De MKB'er kan zich bij een langdurige zieke concentreren op de continuïteit van de werkzaamheden en de verzekeraar waarborgt de re-integratie-activiteiten. Hiermee is de kans op succesvolle re-integratie maximaal en is de MKB'er verlost van zijn grootste frustratie wat betreft de huidige wetgeving, namelijk het moeten uitvoeren van activiteiten die hij of zij niet beheerst en waar hij geen ervaring mee heeft.

In deze MKB Verzuim-ontzorgverzekering is ook dienstverlening die opgenomen die een zieke werknemer meeneemt in mogelijke financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid. Het beantwoordt daarmee aan een belangrijke wens van de ontwikkelaars ervan.

Vervolgens presenteerde in januari 2020 de Commissie Regulering van Werk, ook wel de commissie-Borstlap genoemd, het rapport 'In wat voor land willen wij werken?'. Een rapport met een integrale visie op een vernieuwde en rechtvaardige arbeidsmarkt. Een paar kernpunten:

- Werkenden worden zoveel mogelijk aan elkaar gelijkgesteld. Er resteren drie contractsvormen: werknemers, zelfstandigen en uitzendkrachten.
- Voor alle werkenden gaat een persoonlijk ontwikkelbudget gelden om bij te scholen en bij te blijven met alle ontwikkelingen.
- Loopbaanwinkels gaan een belangrijke rol spelen in de begeleiding van werkenden en bij de verplichte, regelmatige loopbaan-APK. Ook moeten deze loopbaanwinkels zorgen voor een inclusief arbeidsmarktbeleid waarin ook degenen die uitvallen door ziekte of werkloosheid, nieuwe kansen worden geboden.
- Voor alle werkenden wordt een basisverzekering voor arbeidsongeschiktheid gerealiseerd.
- De loondoorbetaling bij ziekte gaat terug naar 1 jaar.

Flex wordt vaster en vast wordt flexer!

Het rapport heeft naast bijval ook de nodige kritiek gekregen. Eigen aan een veel omvattend plan met populaire en minder populaire voorstellen, is dat belangengroepen aan 'cherry picking' doen. Zo geeft VNO-NCW aan dat de stelling 'alle werkenden zijn werknemers tenzij' niet meer van deze tijd is. FNV vindt dat het terugschroeven van de ontslagbescherming veel te ver gaat. Het Verbond van Verzekeraars maakt zich zorgen over de halvering van de loondoorbetalingsperiode en de basisvoorziening voor arbeidsongeschiktheid.

Recente ideeën

In de opmaat naar een nieuw kabinet laten uiteraard ook de politieke partijen van zich horen. Zonder op de afzonderlijke partijprogramma's in te gaan, vielen twee zaken op gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid op:

- Redelijk unaniem stellen de programma's voor de loondoorbetalingsperiode bij ziekte terug te brengen naar 1 jaar.
- In de meeste programma's werden elementen van de commissie-Borstlap opgenomen: een betere positie van flexwerkers en veel aandacht voor een leven lang leren, het persoonlijk ontwikkelbudget.

De programma's hebben naar onze mening erg weinig diepgang als het gaat om het terugbrengen van de loondoorbetalingsverplichting. Het tweede jaar, gelijk aan de plannen van Rutte III, zal moeten worden vergoed vanuit een fonds c.q. de overheid. Ditzelfde plan was al gestruikeld op de kosten en de contraproductieve werking! Verbazingwekkend vinden wij dat je een knip brengt in de re-integratie tijdens het eerste jaar, het tweede jaar en tijdens de

WIA-periode. Daarmee worden dossiers feitelijk drie keer overgedragen, wat zeer ten koste zal gaan van effectieve re-integratie. De gevolgen kunnen zich laten raden: een hogere WIA-instroom.

Op 1 juni 2021 verscheen het ontwerpadvies van de SER, 'zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving'. Op gebied van de drie sporen in de arbeidsmarkt (werknemer, uitzend en zelfstandigen) volgt de SER op hoofdlijnen de ideeën van de commissie-Borstlap en geeft op een aantal punten een concrete invulling. Met name het terugdringen van de grote flexschil vinden wij lovenswaardig en is ook nodig om tot een eerlijker arbeidsmarkt te komen.

De SER volgt het idee van Borstlap van een leven lang ontwikkelen (LLO). Dit draagt goed bij aan de transitie van werk naar werk (VWNW). Beide begrippen staan centraal in de visie van de SER en raken ten volle het belang en de kans van re-integratie bij arbeidsongeschiktheid.

LLO en VWNW: afkortingen om te onthouden!

De SER wil de loondoorbetalingsperiode op 2 jaar houden. De ondergrens van de WIA moet volgens de SER vanwege ILO-normen verlaagd worden naar 15% (nu 35%). Gevolg hiervan is volgens een doorrekening van het CPB structureel 82.000 extra WIA-instromers en € 430 miljoen extra kosten. Het RSC vindt dat dat geld beter geïnvesteerd kan worden in de juiste begeleide transitie van werk naar werk. Het RSC heeft onlangs nog een uitgebreide reactie gegeven. Deze reactie kunt u teruglezen op www.register-rsc.nl, onder het nieuwsbericht van 29 juni 2021.

Deze € 430 miljoen voor 82.000 extra WIA-instromers is interessant. De gemiddeld berekende uitkering van circa € 5.000 per jaar is namelijk lager dan de Europese norm die door de ILO voor de ondergrens wordt gesteld. Overigens geldt dat in de rest van Europa de kosten voor arbeidsongeschiktheid grotendeels door de werknemers worden betaald. En in Nederland door de werkgevers.

3. De visie van het RSC op een vernieuwd stelsel

De casemanagers, aangesloten bij het RSC, zijn professionals die zich dag in dag uit bezig houden met het voorkomen en beperken van langdurig verzuim en arbeidsongeschiktheid. Zij kennen als geen ander het totale speelveld rondom verzuim. Er is dagelijks contact met werkgevers en werknemers, UWV, verzekeraars, artsen en arbeidsdeskundigen. Veelal zijn het 'vakidioten' die leven voor hun professie en vanuit kennis en ervaring expliciete ideeën hebben over het huidige systeem en hoe het anders zou kunnen.

Het RSC biedt onderdak aan verschillende specialisaties. Specialisaties die ook in alle nieuw te ontwikkelen plannen een zeer belangrijke rol zullen spelen in het regisseren van het verdienvermogen van een zieke medewerker. Met een zeer proactieve schadelast-beheersende manier van werken. Ze zijn voor alle partijen rondom een zieke medewerker zeer relevant.

In de bijlage van dit document treft u een korte opsomming aan van de specialisaties die wij binnen de beroepsvereniging kennen.

Vanuit deze professie en betrokkenheid 'direct uit het veld' geven wij onze visie op een vijftal aspecten. Daarbij hebben wij geen rekening gehouden met belangen van uitvoerders. Ons uitgangspunt is uitsluitend te komen tot een rechtvaardige en inclusieve arbeidsmarkt. Zodat individuen, ook met een beperking, alle kans hebben om aan de slag te komen en te blijven. Daar hoort inherent bij dat degene die niet wil, dit financieel zal merken.

De vijf aspecten:

1. Vast, flex en ondernemerschap
2. Loondoorbetaling bij ziekte en WIA
3. Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers
4. Leven lang ontwikkelen
5. Wie voert wat uit?

1. Vast, flex en ondernemerschap

- Plannen om flexwerk terug te dringen zijn goed
- Versoepeling ontslagrecht zou logisch zijn
- Let op de financiële gevolgen voor de werknemer: behoud bijvoorbeeld de zelfstandigenaftrek

Er is brede consensus over het terugdringen van het flexwerken. Dat vinden wij volkomen terecht. Er is een grote groep werkenden – vooral jongeren – die leven in bestaansonzekerheid. Ze hebben een beperkte aanspraak op sociale verzekeringen, kunnen geen huis kopen en vliegen bij een economische crisis als eerste de laan uit (dat heeft Corona nadrukkelijk bevestigd).

De plannen om flexwerken terug te dringen, vanuit de politiek, Borstlap en de SER, klinken hoopgevend. En het is heel erg goed dat werkgevers en werknemers zich hierin kunnen vinden.

Natuurlijk heeft dit alles een prijs. Werkgevers willen meewerken, maar vragen hiervoor flexibiliteit bij vaste contracten, met name in economisch moeilijke tijden, terug. Versoepeling van het ontslagrecht lijkt dan ook logisch. Dat lezen we niet terug in de SER-plannen.

En dan de ondernemer of zzp'er. In de plannen gaan zij er financieel op achteruit. De zelfstandigenaftrek wordt afgebouwd en er komt een (forse) verplichte premie voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De ondernemer gaat bovendien in de plannen van de SER óók een bijdrage voor een TOZO-achtige regeling betalen. Dit naast een indirecte (belasting) bijdrage aan de werktijdverkortingsregeling voor bedrijven met personeel. Wij zijn van mening dat in het palet van plannen kritisch gekeken moet worden naar de financiële gevolgen voor de ondernemer. Dit kan bijvoorbeeld een goede reden zijn om de zelfstandigenaftrek in stand te houden.

2. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor werknemers

- Houd 2 jaar loondoorbetaling voorlopig in stand.
- Prikkel werknemers meer eigen regie te nemen in het re-integratietraject, bijvoorbeeld door maximaal 70% loondoorbetaling in het tweede jaar.
- Verruim de no-riskpolis: deze moet al mogelijk worden binnen de 104 weken ziekte als spoor 1 aantoonbaar niet meer haalbaar is.
- Maak werknemers meer bewust van de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid
- Het zou helpen als de WIA eenvoudiger wordt.

De discussie over de loondoorbetaling bij ziekte gaat vooral over de lengte van deze verplichting. Wordt dit 1 jaar of blijft het 2 jaar?

Het standpunt van het RSC is helder en duidelijk. Wij zijn voor de korte en middellange termijn voorstander van het in stand houden van 2 jaar lang loondoorbetaling bij ziekte (en in het verlengde daarvan van premiedifferentiatie of eigenrisicodragen WGA voor het grootbedrijf).

Reden hiervan is dat wij er vast van overtuigd zijn dat deze twee maatregelen ervoor gezorgd hebben en er nog steeds voor zorgen dat het ziekteverzuim in Nederland acceptabel is. Hetzelfde geldt voor de WIA-instroom. Mede door de loondoorbetalingsverplichting spannen werkgevers en namens werkgevers arbodiensten en verzekeraars, zich minimaal 2 jaar in om werknemers weer snel aan de slag te krijgen. De werkgever is hier de cruciale factor – re-integratie met werkgever is veel succesvoller dan re-integratie zonder werkgever – en het tweede jaar is ook in het licht van re-integratie uitermate belangrijk!

Uit de data van arbodiensten blijkt dat van de 1.000 zieke medewerkers ongeveer 6 zich na 2 jaar aan de WIA-poort melden. Hiervan zijn er gemiddeld genomen 4 meer dan 35% arbeidsongeschikt. Na 1 jaar zijn van de 1.000 initieel zieke mensen er nog 30 ziek. Dat is 5 keer meer dan na 2 jaar. Overigens in procenten vertaald, om de beleving nog wat meer op het netvlies te hebben, is dat 500% (!).

Kortom: de loondoorbetalingsperiode bij ziekte terugbrengen naar 1 jaar gaat een substantieel hogere WIA-instroom betekenen!

Meer prikkels voor werknemer

Wij zien bij instandhouding van de loondoorbetalingsperiode nog goede mogelijkheden om het verzuim en de WIA-instroom verder terug te dringen. Een van de belangrijkste aspecten hiervan is werknemers meer prikkelen om regie te nemen in hun eigen re-integratietraject. Nu liggen die regie en verantwoordelijkheid voor een groot deel bij de werkgever. Dat mag best voor een deel verschuiven naar de werknemer. Die prikkels kunnen financieel van aard zijn, bijvoorbeeld niet het gehele eerste jaar 100% van het loon doorbetalen en zeker niet in het tweede jaar meer dan 70%. Werken moet lonend zijn voor de zieke werknemer en dat is nu door de verschillende cao-regelingen lang niet altijd het geval. Maar ook operationeel moeten er betere prikkels komen, gericht op werk buiten het eigen bedrijf te bespoedigen.

Verruiming no-riskpolis

Er is nog veel winst te halen in het organiseren van werk buiten het eigen bedrijf voor de zieke werknemer. Dit gaat nu met een ingewikkelde detachingsconstructie omdat nieuwe werkgevers deze werknemer niet zonder een no-riskpolis durven aan te nemen. Werkgevers wachten vrijwel altijd tot na de 104 weken ziekte om deze werknemers aan te nemen, zodat

de werknemer eerst verplicht naar de WIA-keuring gaat. Eerdere plaatsing in een nieuwe baan zal veel vlotter gaan wanneer er een verruiming van de no-riskpolis komt. Uiteraard onder de voorwaarde dat de arbeidsdeskundige duidelijk heeft vastgelegd dat plaatsing in spoor 1 niet meer lukt. We verwachten daarmee ook veel minder WIA-beoordelingen met uitkomst 35-min.

Financieel bewustzijn

Naast financiële en operationele prikkels, is het ook belangrijk om het financieel bewustzijn bij werknemers te vergroten. Werknemers hebben in het algemeen geen idee wat hen bij arbeidsongeschiktheid financieel boven het hoofd hangt. Uit onderzoek van het UWV is gebleken dat zelfs WGA-gerechtigden in de loongerelateerde fase – waarbij de uitkering nog 70% van het loon bedraagt maar binnen enkele jaren fors achteruit kan gaan – nauwelijks enig idee hebben wat hen de komende jaren financieel te wachten staat.

Volkomen terecht is dan ook in de MKB Verzuim-ontzorgverzekering opgenomen dat de zieke werknemer vroegtijdig geïnformeerd wordt over de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid. Echter, de MKB verzuim-ontzorgverzekering bereikt maar een beperkt deel van de werknemers. Overheid, verzekeraars, adviseurs en sociale partners kunnen veel meer doen om werknemers (en alle werkenden) financieel bewust te maken!

Stel de loondoorbetalingsperiode wordt toch 1 jaar

Wij realiseren ons dat er andere redenen kunnen zijn om de loondoorbetalingsperiode, ondanks de te verwachten stijging van de WIA-instroom, terug te brengen naar 1 jaar. Politieke redenen, argumenten op Europees niveau en de acceptatiegraad (of juist het ontbreken daarvan) bij werkgevers en dan met name het MKB.

Als de loondoorbetalingsperiode toch verkort wordt, kunnen de nadelige effecten op de WIA-instroom beperkt worden door:

- De wachttijd voor de WIA ook terug te brengen naar 1 jaar waardoor er niet een aparte voorziening/fonds/verzekering voor het tweede jaar is. Zo ontstaat er geen extra knip in de re-integratie-inzet en kan extra dossieroverdracht – met alle kwalijke gevolgen van dien – vermeden worden.
- De financiële prikkel voor werkgevers om succesvol te re-integreren dient zo veel mogelijk in stand gehouden te worden. Deze neemt per definitie af door het wegvallen van het tweede jaar. Daardoor wordt de toets op de re-integratie-inspanning, de zogenoemde RIV-toets, des te belangrijker.
- Vroegtijdig prikkels in te bouwen voor werknemers om zich maximaal in te spannen voor hun eigen re-integratie. Dit kunnen financiële prikkels zijn, bijvoorbeeld niet het gehele eerste jaar 100% loondoorbetaling, maar ook operationele prikkels. De werknemer moet zichzelf verantwoordelijk voelen voor zijn re-integratie en op zijn inspanningen ook afgerekend worden. In de huidige wetgeving is de werknemer passief en volgend. Sancties voor werknemers hebben dan ook alleen betrekking op 'niet meewerken'.

WIA te ingewikkeld

Zoals gezegd, wordt merkwaardig genoeg maar weinig gesproken over aanpassingen in de WIA (voor werknemers). Los daarvan vinden wij dat de WIA als methodiek een kritische blik verdient. De WIA is voor werknemers lastig te begrijpen. Zij hebben nauwelijks of geen beeld wat de WIA voor hen betekent en de financiële prikkel van de WGA-vervolguitkering is tot op heden dan ook slechts een theoretische. Al eerder hebben wij het vergroten van het financiële bewustzijn genoemd. Het helpt ook als de WIA eenvoudiger is en daardoor makkelijker te begrijpen.

De commissie-Borstlap schetst een verplichte basis arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden. Wij vinden dit een waardevol idee om verder uit te werken. Want het is belangrijk dat het systeem eenvoudiger wordt om te begrijpen. Aanvullingen op die basisverzekering kunnen door verzekeraars geboden worden, zowel voor zelfstandigen, individuele werknemers als ook voor bedrijven en complete cao's. Wel moet vermeden worden dat aanvullingen zo ver gaan dat de financiële prikkels om weer aan de slag te komen weggenomen worden. Hiervoor ligt de primaire verantwoordelijkheid bij de sociale partners.

Het RSC pleit ervoor om het hybride systeem van premiedifferentiatie en eigenrisicodragen over een periode van 10 jaar voor het midden- en grootbedrijf in stand te houden. Door dit systeem is het midden- en grootbedrijf zeer bewust bezig met terugdringen van verzuim en met duurzame inzetbaarheid. Het maakt de financiering van deze activiteiten door de bedrijven ook haalbaarder en transparanter.

Op langere termijn ziet het RSC mogelijkheden voor een (veel) kortere duur van loondoorbetaling bij ziekte waarbij er geen onderscheid meer is tussen vast en flex personeel. Wij stellen ons een systeem voor waarbij de arbeidsongeschikte werknemer met verdienvermogen een korte, loongerelateerde uitkering ontvangt en daarna een basisuitkering. Gedurende die korte periode van loongerelateerde uitkering wordt de werknemer optimaal begeleid om ander werk te vinden. Als herplaatsing bij de werkgever niet meer mogelijk is, ligt de regie bij de werknemer zelf. Daarbij moeten er nadrukkelijk minder drempels voor de nieuwe werkgever zijn (verbetering van de no-riskpolis).

Dit betekent een complete herziening van het sociale stelsel; realisatie daarvan duurt minstens 10 jaar. Toch stelt het RSC voor nu al te gaan werken aan een langetermijnvisie. Het RSC werkt daar natuurlijk graag aan mee.

3. Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers

- Verwacht per 2026

De verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen lijkt politiek een gelopen race, deze gaat er komen. De ingangsdatum is ongewis maar dit lijkt – door de implementatieperiode bij het toch al overbelaste UWV – op zijn vroegst 2026 te worden.

4. Leven lang ontwikkelen

- Creëer een centraal fonds voor de kosten van re-integratie en bemiddeling

Bij alle betrokken partijen is veel aandacht voor ontwikkeling, bijscholing en bijleren van werkenden gedurende hun loopbaan. En dan niet alleen voor hoger opgeleiden, zoals nu vaak het geval is, maar voor alle werkniveaus. Dat is een grote uitdaging, maar van essentieel belang om werkenden tot hun pensioendatum aan het werk te houden. Maar net zo belangrijk om diegenen die uit het arbeidsproces (dreigen te) vallen, door werkloosheid of door arbeidsongeschiktheid, snel aan de slag te krijgen.

Het persoonlijk ontwikkelbudget is een belangrijk instrument voor financiering van deze activiteiten. Wij pleiten voor toevoeging van een centraal fonds om kosten van re-integratie en bemiddeling (werkloosheid en arbeidsongeschiktheid) te dekken, daar waar het ontwikkelbudget niet afdoende is. Zeker als iemand in het begin van zijn of haar carrière uitvalt, zal het ontwikkelbudget wellicht tekortschieten.

5. Wie voert wat uit?

- Private uitvoering van de basisverzekering bij arbeidsongeschiktheid, net als bij de zorgverzekering.
- Zet register-casemanagers in bij een leven lang ontwikkelen voor alle werkenden die uit het arbeidsproces (dreigen) te vallen.

In de plannen, zowel vanuit de politiek, ministeries en SER, wordt uitgegaan van traditionele uitvoerders. Het UWV als uitvoerder van de verplichte verzekeringen en een grote, landelijke organisatie met filialen in de vorm van loopbaanwinkels.

Dit lijkt ons bij uitstek de manier om alle flexibiliteit en wendbaarheid onderuit te halen en ook vrezen wij met grote vreze voor de ontwikkeltijd. Om juist wel de vereiste wendbaarheid te creëren en ook de introductiesnelheid te bevorderen, stellen wij voor de volgende uitvoeringsideeën in iedere geval te onderzoeken.

De verplichte basisverzekering bij arbeidsongeschiktheid

Het UWV heeft een dermate grote workload en hoge doorlooptijd voor nieuwe ontwikkelingen, dat private uitvoering van de basisverzekering ons een logische en te onderzoeken optie lijkt.

De uitvoering ervan vindt plaats bij de verzekeraar. Vanzelfsprekend dient de basisverzekering uitgevoerd te worden op basis van solidariteit. Deelname is verplicht voor alle werkenden, dat houdt ook in dat iedereen automatisch geaccepteerd wordt en er sprake is van uniforme voorwaarden en tarieven, ongeacht de verzekeraar waarvoor gekozen wordt.

Verzekeraars kunnen zich wel degelijk van elkaar onderscheiden op het gebied van dienstverlening en zeker ook door aanvullende verzekeringen (en diensten) waarbij niet de vereiste uniformiteit geldt. De stapeling van basisverzekering en aanvullende verzekeringen pleit ook extra voor de private uitvoering. Verzekeraars hebben belang bij een effectieve dienstverlening om arbeidsongeschiktheid te vermijden en dat is positief voor het hele stelsel. De analogie met ons ziektekostenstelsel ligt voor de hand.

Verzekeraars zullen een deel van hun autonomie (acceptatieplicht, standaardvoorwaarden, uniforme premie, externe vaststelling arbeidsongeschiktheid) moeten opgeven, maar krijgen daar een grote aanvullingsmarkt en invulling van maatschappelijk verantwoord ondernemen voor terug.

Met dit voorstel is de rol van het UWV bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zeker niet uitgespeeld. Het UWV is bij uitstek de partij die garant staat voor een objectieve en uniforme beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

In deze verdeling verricht het UWV de volgende taken:

- Het UWV beoordeelt de mate van arbeidsongeschiktheid (voor werknemers en zelfstandigen)
- Dat doet het UWV voor de basisverzekeringen en mogelijk ook voor een groot deel van de aanvullende verzekeringen. Dit bevordert de eenduidigheid en transparantie. Door het criterium gangbare arbeid blijft de focus op werkherhvatting.
- Het UWV voert herbeoordelingen uit.

Leven lang ontwikkelen

Bij een 'leven lang ontwikkelen' zijn vele partijen en disciplines betrokken. Een niet limitatief rijtje:

- Werkgevers (coaching on the job, leer-werk trajecten, meester-gezel, ...)
- Uitzendbureaus
- Arbodiensten, verzuimbegeleiders, Arbo artsen, arbeidsdeskundigen

- Re-integratiebedrijven
- UWV Werkbedrijf
- Casemanagers (bij alle hiervoor genoemde disciplines werkzaam)
- Scholen en opleidingsinstituten
-
- En de werkenden zelf!

Op de vraag 'centraal of decentraal' kan maar één goed antwoord gegeven worden: decentraal. Onze ervaring op gebied van preventie en re-integratie leert ons dat juist lokale en regionale initiatieven succes brengen. Een casemanager uit de regio die de werknemer bezoekt om de mogelijkheden te bespreken. Het schakelen met een lokaal uitzendbureau die de mogelijkheden in die regio kent. Twee bedrijven op hetzelfde industrieterrein die elkaar helpen in het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking. Kennis en ervaringen uitwisselen. Onmisbaar en goud waard!

De registercasemanager, die nu expert is in het uitvoeren van de regierol voor arbeidsongeschikte werknemers, is bij uitstek geschikt om deze rol ook uit te voeren voor alle werkenden die uit het arbeidsproces (dreigen te) vallen!

Daarnaast: de kennis is er. Er zijn volop private, landelijke, regionale en plaatselijke bedrijven, die nu al een groot deel van de activiteiten, vereist voor uitvoering van LLO en VWNW, verrichten. Adviseurs, verzuimbegeleiders, arbodiensten. Veelal wordt de noodzakelijke regierol uitgevoerd door registercasemanagers die hiervoor opgeleid zijn.

Het is ook goed op te merken dat wij een aantal corporate bedrijven zien die voorlopen op een leven lang ontwikkelen en ook de werknemer zelf in de regierol zetten. Veel grote ondernemingen hebben casemanagers in dienst of maken gebruik van professionele adviseurs die duurzame inzetbaarheid in praktisch beleid vormgeven. Zo wordt het volgen van opleidingen gestimuleerd door tijd en geld ter beschikking te stellen. Vaak kunnen dit ook opleidingen zijn die niet passen bij de huidige functie en/of bedrijf, maar wel de mogelijkheden in de arbeidsmarkt vergroten!

Randvoorwaarde is dat de kwaliteit landelijk geborgd wordt. Dat kan bereikt worden door een landelijke certificering, inclusief permanente educatie en toetsing en een lijst van eisen aan de disciplines die aan zo'n private partij – inclusief het vereiste netwerk – gesteld worden.

Bijlage

De visie van het RSC op de positie van arbeidsongeschikten in de toekomst

Iedere werkende (dus ook de zzp'er) die onvrijwillig uit het arbeidsproces valt door arbeidsongeschiktheid, heeft recht op een periode van loongerelateerde zekerheid en daarna op een acceptabele basisuitkering. Een uitzondering geldt voor werknemers die arbeidsbeperkt worden door een bedrijfsongeval of beroepsziekte; die krijgen een aanvullende uitkering vanuit een verplichte werkgeversverzekering.

De uitkering bij arbeidsongeschiktheid kan hoger worden door aanvullende verzekeringen, op individueel niveau of collectief niveau (werkgever, CAO) afgesloten. Het is wel van cruciaal belang dat financiële prikkels bij werkgever, werknemer en zelfstandige, blijven bestaan om maximale re-integratie-inzet te waarborgen!

Naast een uitkering heeft de arbeidsongeschikte werknemer of zelfstandige, tenzij er geen enkel werkvermogen meer is, recht op verregaande en goed geregisseerde individuele re-integratie. Juist in de regie ligt de sleutelrol tot succes. Geen enkel middel blijft ongemoeid om de betrokkene aan de slag te krijgen, primair bij eigen bedrijf of werkgever. En als dat niet mogelijk is, bij een ander bedrijf. Financiering vindt plaats vanuit het LLO-budget (Leven Lang Ontwikkelen) plus zo nodig een aanvullend budget vanuit een centraal fonds. Gezien de demografische ontwikkelingen gaat deze focus ertoe leiden dat langdurige werkloosheid voor arbeidsongeschikten met werkvermogen nagenoeg tot het verleden gaat behoren.

Het recht op re-integratie, ondersteuning, bijscholing is een recht, maar ook een plicht. Een ieder heeft vanzelfsprekend de mogelijkheid eigen keuzes te maken en hier niet aan mee te werken, maar dat betekent verval van de basisuitkering. Logisch!

Bijlage

De volgende specialisaties hebben onderdak binnen het RSC

Het RSC maakt onderscheid tussen verschillende casemanagers:

- Casemanager regievoerder voor werkgever (ROV, RCM, RCMC)
- Casemanager taakdelegatie (CMTD)

De casemanager vanuit de werkgeversrol neemt regie op het proces en het speelveld met als doel zo snel mogelijke plaatsing binnen de mogelijkheden, wat leidt tot een beperking van de schadelast van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

De casemanager taakdelegatie werkt onder auspiciën van de bedrijfsarts. Hij vraagt op een gestructureerde werkwijze uit wat er aan de hand is en beoordeelt of interpreteert NIET zelf. Hij legt letterlijk vast wat werknemer zelf zegt zonder een eigen waardeoordeel te geven. De CMTD verzamelt voor de bedrijfsarts alle informatie en koppelt vervolgens het advies van de bedrijfsarts weer terug aan werkgever en werknemer.

Verder onderscheiden we de casemanager kompas/conflict die slechts kortdurend betrokken wordt om een vastgelopen situatie weer vlot te trekken. Hij achterhaalt de achterliggende oorzaak van het probleem met een gesprek over zingeving: waar wordt werknemer gelukkig van en wat houdt hem of haar tegen?

Daarnaast hebben we binnen het RSC de re-integratieprofessionals, met de titel ROW - Regie op Werkvermogen. Zij hebben als focus om werknemers maximaal in te zetten binnen hun mogelijkheden. Ze worden ingezet op interne mobiliteitsafdelingen bij grote bedrijven, maar ze zijn veelal werkzaam als tweede spoor re-integratiespecialist voor personen die buiten het eigen bedrijf een baan moeten vinden.

Verder biedt het RSC onderdak aan de arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn binnen vakgebied van verzuim en inkomen, namelijk de ADVI (Arbeidsdeskundige verzuim en inkomen). Een steeds groter wordende groep arbeidsdeskundigen die ook vaak loonwaardespecialist zijn om werkgevers te helpen bij het vaststellen van de loonwaarde van arbeid die de werknemer nog wel kan doen.

En uiteraard zijn daar nog de belangrijke inkomensadviseurs die zich bezighouden met de financiële kant van verzuim en arbeidsongeschiktheid en het managen van de geldstromen Sociale Zekerheid. Op beleids- en organisatieniveau is zakelijkheid in de benadering van het riskmanagement noodzakelijk om de risico's sociale zekerheid te managen. Natuurlijk vergeten zij nooit de zogenaamde 'zachte kant', want dát zorgt juist voor begrip en acceptatie. Het is duidelijk én/én.