

Reactie PPUSZ op rapport beoordeling van het arbeidsongeschiktheidsstelsel

December 2023

Geachte leden van de OCTAS,

Namens Platform Private Uitvoerders Sociale Zekerheid (PPUSZ) hebben wij uw rapportage 'beoordeling van het arbeidsongeschiktheidsstelsel' aandachtig bestudeerd. Om uw zoektocht naar oplossingen ter verbetering van het stelsel input te geven, willen wij graag ingaan op een aantal door u geformuleerde observaties. Wij beperken ons in de aanbevelingen tot de onderdelen waarbij private uitvoering is betrokken.

Private uitvoering van verzuim en arbeidsongeschiktheid bij werkgevers is de laatste decennia fors toegenomen. De loondoorbetalingsperiode in de eerste 2 jaar is geheel privaat en bij de ZW en WGA wordt bijna 50% via het eigenrisicodragerschap privaat uitgevoerd. Private uitvoerders zijn in staat gebleken om deze uitbreiding te absorberen en zorgen voor tijdige uitvoering. De ervaringen met uitvoering en resultaat van de uitvoering is positief.

De complexiteit ontstaat waar private uitvoering van de publieke partijen afhankelijk wordt. Op die samenwerkingspunten zien we dat private uitvoering gehinderd wordt door uitvoeringsvertraging bij UWV en wet- en regelgeving om de uitkeringsgerechtigde te helpen met nieuw perspectief op arbeid. Graag verduidelijken wij onderstaand de rol van private uitvoerders. En wijzen wij op verbeteringen in het huidige stelsel die op relatief korte termijn bijdragen tot soepelere uitvoering en meer activatie.

Private uitvoering

Private uitvoerders zijn voornamelijk inzetbaarheidspartner van werkgevers en adviseren intens over het voorkomen van uitval. Maar mocht uitval toch ontstaan zijn wij voornamelijk op 3 wettelijke vlakken van verzuim- en arbeidsongeschiktheid actief.

Loondoorbetalingsperiode

Verzuim bij werkgevers wordt zo lang werknemers nog in dienst zijn tijdens de loondoorbetalingsperiode privaat uitgevoerd. Dit betekent dat werkgevers samen met private uitvoerders, arbodiensten, verzekeraars en re-integratiebedrijven aan inkomensbescherming en re-integratie bijdragen van zieke werknemers. In uw rapport geeft u aan dat de resultaten door eigen werkgevers in algemene zin daar "behoorlijk goed zijn". De bijdrage van private partijen in deze periode vinden wij nogal onderbelicht.

Juist de gebundelde expertise van deze partijen zorgen voor inkomen en re-integratie. Hierdoor is de instroom vanuit de loondoorbetaling in de WIA minder dan 0,1%. Wij vinden wel dat de sancties buiten proportioneel zijn bij administratieve onvolkomenheden of verschil van inzicht tussen medisch specialisten. Dit is geen stelsel op basis van vertrouwen als de werkgever al verplicht is het loon voor 2 jaar door te betalen.

U benoemt ook dat mobiliteit (re-integratie bij een andere werkgever) moeizaam is. Wij herkennen dit en zien dat werknemers onnodig lang hopen op terugkeer bij de bestaande werkgever met vaak als resultaat een 0-35% beoordeling na 2 jaar. De mindset van werknemers dient eerder gezet te worden op re-integratie bij een andere werkgever. Mobiliteit is essentieel!

Ons advies over het stelsel

Benoem het tweede poortwachter jaar als 'Mobiliteitsperiode' waarin de werknemer actiever wordt gewezen op mogelijkheden werk bij andere werkgevers. Zorg voor ruimere wettelijke mogelijkheden voor werkgevers die uitgevallen werknemers een tweede kans geven. Versoepel daarnaast regels om de uitvoerende partijen te laten samenwerken (poortwachter & privacy) overweeg het huidige loonsanctieregime. Maak een stelsel op vertrouwen.

ZW eigenrisicodragerschap

Bij grote werkgevers wordt in circa 68% van de gevallen door private partijen ook de begeleiding van het Ziektewet (vangnetters) uitgevoerd voor werkgevers. Dit zijn de werknemers die ziek uit dienst gaan. Uitgestelde Eerstejaars ZW Beoordelingen remmen mobiliteit bij het eigenrisicodragerschap. Ex-werknemers blijven wachten op deze beoordeling. U beschrijft ook het verschil in uitvoering tussen publiek en privaat. Private uitvoerders van de Ziektewet besteden gemiddeld circa 12 uur per jaar aan re-integratie, het UWV komt slecht tot 2 uur re-integratiebegeleiding per jaar. Mede hierdoor boeken eigenrisicodragende uitvoerende werkgevers veel betere resultaten en de ex-werknemers voelen zich meer gehoord. Private partijen zijn gehouden om op de poortwachter wijze de begeleiding voor te zetten met als gevolg een sanctie bij onvolkomenheden. Het UWV heeft deze verplichting ook maar controleert zichzelf niet en legt zichzelf nooit een sanctie op. Zoals u beschrijft schiet deze begeleiding van deze 'vangnetters' dan ook te kort.

Ons advies over het stelsel

Wij constateren dat private uitvoering in deze groep een uitkomst biedt voor het uitvoeringsprobleem bij UWV. Laat de EZWB privaat uitvoeren op basis van een kader van UWV en geef ruimte aan de private partijen deze beoordeling in tijd variabel in te zetten afhankelijk van medische situatie. In sommige gevallen is een beoordeling eerder of later gewenst. Zeker als geen medische behandeling meer is of een werknemer in het midden van een behandeling zit. Bij dispuut over de uitkomst kan UWV het bezwaar uitvoeren.

Maak en handhaaf gelijke regels tussen privaat en publieke uitvoering. Schaf de loonsancties af en beloon werkgevers juist met een mobiliteitsbonus voor werknemers die weer aan het werk gaan.

WGA eigenrisicodragerschap

In 43% van de gevallen voeren private partijen ook de begeleiding van arbeidsongeschiktheid uit (WGA). U schrijft dat er weinig bekend is over de inzet re-integratie door private uitvoerders. Graag verduidelijken wij wat generiek onze rol is en hoe dat bijdraagt aan een betere uitvoering van sociale zekerheid. Wij vinden onze inzet wel intensief en zetten die alleen in wanneer er kans is op terugkeer naar werk.

Als private uitvoerders stimuleren we de preventie op WIA instroom door ondersteuning van werkgevers gedurende de verzuimperiode. Na de sociaal medische beoordeling (SMB) van UWV begeleiden wij de uitkeringsgerechtigde en verschaffen wij voorlichting over hun uitkering.

Bij een WGA 80-100 toekenning bespreken wij in de eerste maanden de situatie met de uitkeringsgerechtigde en zetten op basis daarvan gerichte vervolgcacties in. Als er sprake is van medische beperkingen en nog lopende behandelingen, geven wij eerst ruimte aan de lopende medische behandelingen. Zodra de cliënt aangeeft dat de behandeling is afgelopen, beoordelen wij of 80-100 nog steeds in lijn is met de arbeidsmogelijkheden van betrokkene. Als de belastbaarheid is verslechterd, zetten wij (soms met medische ondersteuning door een private verzekeringsarts) een herbeoordeling in. Is de belastbaarheid verbeterd c.q. heeft betrokkene mogelijkheden, dan starten wij de re-integratie op.

Bij WGA 35-80 beoordelingen komen wij direct in actie om werknemers aan het werk te helpen voor het gedeelte dat ze nog kunnen werken. Dit komt voor bij de bestaande werkgever (die zich ook financieel betrokken voelt om aanpassing in werk mogelijk te maken) maar dat kan ook bij een andere werkgever zijn. De als 'harde ondergrens' ervaren 35% is een politieke keuze. Als uitvoerders constateren wij dat de beoordeling van 0-35% als één die veel te laat in het proces wordt vastgesteld (na 104 weken + vertraging SMB van UWV).

Beoordeling van de kwantitatieve cijfers van het UWV ondersteunen het feit dat private betrokkenheid minder instroom en meer uitstroom oplevert. (WGA instroom van 0,39% is lager dan het landelijk gemiddelde van 0,59%; de uitstroomkans is privaat 8,1% versus 6,9% publiek; het deel dat werkt met een gedeeltelijke uitkering is privaat 59% vs publiek 49%) Ook heeft private uitvoering geen achterstanden bij de begeleiding. Werkgevers voelen zich financieel verantwoordelijk voor de begeleiding en private uitvoerders vragen alleen herbeoordeling aan wanneer dit zin heeft. De private uitvoering heeft veel last van vertraging SMB bij UWV aangezien dit de re-integratie lam legt. De onzekerheid van de uitkomst van de SMB remt de focus op re-integratie bij de uitkeringsgerechtigde. De resultaten hadden daarom nog beter kunnen zijn.

Ons advies over het stelsel

De beoordeling op een moment in de tijd na 2 jaar werkt verlamdend op de re-integratie. In de aanloop naar de keuring gaat de werknemer wachten op de keuring en na de beoordeling zorgt dit voor vertraging en wachten op een herbeoordeling. Wij dragen voor dit probleem 2 adviezen aan:

- 1. Zorg ervoor dat eerder gedurende de eerste twee jaar wachttijd, een vervroegde beoordeling kan bij een verwachte 0-35 uitkomst kan worden uitgevoerd om eerder vast te stellen wat de uitkomst gaat worden. Dit kan door 'private indicatieve beoordeling' door een ter zake kundige onafhankelijke private arts. Is er een dispuut kan UWV een contra expertise uitvoeren. De loondoorbetaling kan doorlopen tot 2 jaar maar een eerdere vaststelling van 0-35 geeft duidelijkheid aan de werknemer en kan ook eerder de transitievergoeding vrij maken om werknemers te begeleiden naar een andere werkgever.*
- 2. Zorg er voor dat op advies van de bedrijfsarts bij verwachte WGA 80-100 beoordelingen de uitkering direct in gaat zonder beoordeling. Pas op het moment dat de medische situatie erom vraagt wordt de SMB uitgevoerd. Er zullen minder beoordelingen plaatsvinden die een overduidelijke uitkomst hebben. Private partijen zorgen voor de monitoring van de medische situatie en zullen juist zorgen voor een beoordeling op het moment dat er uitsluitel nodig is. Werknemers kunnen zich dan juist richten op medisch herstel of na een beoordeling op het invullen van hun verdienvermogen.*

Publieke uitvoering en taken

Bovenstaande geeft aan dat de private uitvoering een enorme bijdrage levert aan de sociale zekerheid binnen Nederland. De door OCTAS benoemde probleemgebieden, waarbij er geen werkgever meer is of geen voormalig werkgever die belang heeft bij de re-integratie, worden voornamelijk publiek uitgevoerd. Ook wordt de expertise van private partijen op dit moment niet ingeroepen bij vroeg-gehandicapten. In de gevallen waar een afhankelijkheid is van taken (bij het WGA eigenrisicodragerschap) ondervindt private uitvoering hinder van de publieke UWV vertraging in het proces (SMB). Omdat het een keten is waarbij veelvuldig dossieroverdracht plaatsvindt is het proces inefficiënt, foutgevoelig en geeft het een risico dat verschillende experts een verschillend beeld hebben bij de situatie van een arbeidsongeschikte werknemer.

Hieronder een nog aantal concrete adviezen die PPUSZ in eerdere fase al uitgewerkt heeft aangeleverd over het stelsel als geheel. De private uitvoering kan hier een concrete bijdrage aan leveren.

Ontdubbelen van medische rollen

De huidige private – publieke inrichting resulteert in dubbeling bij medische beoordeling. Na de **huisarts** komt een werknemer in behandeling bij een **behandelend arts** die informatie overdraagt aan een **bedrijfsarts** die informatie overdraagt aan een **verzekeringsarts** die weer informatie overdraagt aan de **arts** die gedurende de uitkeringsperiode de medische begeleiding doet. Dit is een proces waarbij we medische professionals inzetten voor het beoordelen van het werk van de andere professional.

Ons advies:

Zet gedurende de loondoorbetaling-, ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsperiode alleen bedrijfsartsen in als werknemers niet onder behandeling zijn of dat er kans is op terugkeer naar werk. Laat dit medisch monitoren in samenspraak met behandelartsen in taakdelegatie. Zet alleen verzekeringsartsen in als er sprake is van verschil in mening over belastbaarheid of als het duurzaamheids criterium getoetst dient te worden. Laat in alle andere gevallen het advies van de bedrijfsarts leidend zijn.

Complexiteit

Private partijen geven in hun begeleiding veel informatie over de werking van en hoe te handelen in stelsel aan werkgevers en werknemers. Vereenvoudiging helpt zeker bij de uitleg over de hoogte van AO%, of de inkomenssituatie als men naast inkomsten uit uitkeringen (toeslagen, WIA uitkering, WIA aanvulling) gaat werken. Dat het stelsel in een keer eenvoudig wordt is een utopie.

Ons advies:

Maak daarnaast 'meer' werken na een juiste beoordeling lonend en verschaft ze duidelijkheid over hun inkomensituatie. Juist 'meer' werken bij een andere werkgever mag tijdelijk meer verdiensten opleveren als de werknemers daardoor in de mobiliteit stand komt gedurende de gehele periode van uitval. Informeer en communiceer op het juiste moment aan werkgevers en werknemers. Private partijen doen dit. Besef ook dat werknemers niet het gehele stelsel hoeven te begrijpen maar alleen de regels die op een bepaald

moment voor hen van toepassing zijn. Dat leidt tot relevante, gerichte en op maat informatie en daarmee vereenvoudiging.

Zet regelgeving in op vertrouwen.

Alle partijen willen hetzelfde: duurzame re-integratie en daarmee dus alle focus inzetten op de re-integratie. Private partijen kunnen prima zelf de begeleiding inregelen. De huidige poortwachter wetgeving is gejuridiseerd in relatie tot de begeleiding.

Ons advies:

Zet in op vertrouwen in de werkgever en private uitvoerders, geef meer ruimte en stop met loonsancties. Verruim de mogelijkheden in het tweede spoor.

Zorg dat er bij mensen waarvan een 0-35 verwachting op de loer ligt er eerder een private beoordeling plaatsvindt zodat de mensen eerder doordrongen zijn van hun inkomensverwachting. Mobiliteit kan zo eerder beginnen, wat hardheid over een late uitkomst van 'geen uitkering' voorkomt.

Vastlopende uitvoering

Private partijen kunnen juist helpen bij vastlopende uitvoering door UWV:

- Bij (medische) informatieverstrekking voor snellere beoordelingen. Momenteel lopen er al initiatieven om informatie-uitwisseling tussen UWV en private uitvoerders te optimaliseren.

Ons advies:

Richt een structureel orgaan in die zich bezighoudt met de optimaliseren van publiek/private samenwerking en info uitwisseling.

- Alleen beoordelen als het nodig is

Ons advies:

Zorg dat de bedrijfsarts advies geeft wat automatisch overgenomen wordt door de verzekeringsarts. Laat bij verwachte 80-100 beoordeling van de bedrijfsarts de initiële beoordeling achterwegen en ga door met de medische interventie en beoordeel pas initieel nadat interventie is afgerond. Zet publieke verzekeringsartsen in op het moment dat zij echt iets te beoordelen hebben.

- Zet private beoordelingen in die sneller toegang hebben tot alle relevante informatie

Ons advies:

Geef ruimte aan private markt om op basis van UWV-kader privaat te beoordelen. Zet UWV verzekeringsartsen in om bezwaar uit te voeren.

Het stelsel werkt onvoldoende

De betrokkenheid van private uitvoerders werkt. Private uitvoerders spannen zich maximaal in om werknemers weer aan het werk te krijgen. Wat niet werkt is de rol vermenging bij UWV: naast toezichthouder zijn ze ook uitvoerder.

Ons advies:

Splits de rollen van uitvoering en toezicht. Beoordeel de uitvoering gelijk aan het kader waar iedereen aan moet voldoen. Zo zal kwaliteit toe nemen en hoeft de slager zijn eigen vlees niet te keuren.

Disbalans in het stelsel

Waar het ook mank gaat is dat tijdelijke maatregelen de balans in het stelsel uit evenwicht brengen. Dit zijn maatregelen ingegeven door falende uitvoeringsorganen die een nieuwe problemen creëren.

Exponent hierbij is de huidige 60+ regel die ontwrichtend werkt. Door verschillende premie methodes lokt deze maatregel uit dat werkgevers financieel korte termijn keuzes gaan maken in plaats van lange termijn strategisch re-integratie inrichten wat goed is voor werknemers. Daarnaast gaat er geen enkel activerend karakter meer uit van de regeling.

Ons advies:

Toezicht op het hybride stelsel door een door SZW ingesteld orgaan waarbinnen ook de private partijen een stem hebben met een eigen uitvoeringstoets moet in de toekomst deze ontwrichtende maatregelen voorkomen.

Tot slot: Verdere horizon voor stelselverbetering

Private uitvoerders zijn overtuigd dat hun bijdrage aan sociale zekerheid een grotere kan zijn. Wij ervaren dat er vaak voornamelijk vanuit publiek oogpunt naar een oplossing wordt gezocht. Maar juist private partijen zijn flexibel in de dienstverlening, bezitten al veel informatie over werknemers en hebben intensief contact met werkgevers. Geef private uitvoerders een volwaardige rol in de vorming van sociale zekerheid in de toekomst.

Als geen ander zijn ze in staat op te schalen of het bedieningsmodel aan te passen aan de behoefte van de markt. Ook zijn zij in staat om verschillende werkgevers aan elkaar te verbinden om uitstroom naar werk te stimuleren en niet alleen inkomensbescherming te bieden.

Private uitvoerders willen primair een betere werking van het huidige stelsel. Maar indien de achterstanden bij de publieke uitvoerder niet kunnen worden opgelost hebben wij verregaande ideeën om het stelsel juist verder te privatiseren en de arbeid daarin mobieler te maken. Deze oplossingen zien we niet alleen voor werknemers maar kunnen ook gerealiseerd worden voor ZZP-ers en vangnetters.

Daarbij zal de naamgeving van de WGA en de daarbij behorende beoordeling en uitkering moeten wijzigen. De WGA heeft te veel associatie met de WAO en wordt gezien als een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Eigenlijk is de WGA bedoeld als tijdelijke uitkering indien je je arbeidsvermogen niet kan benutten. Geef deze uitkering een activerende naam: Bijvoorbeeld een 'mobiliteit uitkering'. Deze naamsverandering in combinatie met uitgekende begeleiding en beloning van werkgevers voor het opnemen van mensen met een mobiliteitsuitkering zal de doorstroom enorm stimuleren. Graag lichten we bij interesse van OCTAS deze aanpassing van het stelsel op lange termijn persoonlijk aan u toe.