

Beslischulp

verbetering stelsel ziekte
en arbeidsongeschiktheid

Ontwerpprincipes
voor effectieve
sociale zekerheid





Besliahulp verbetering stelsel ziekte en arbeidsongeschiktheid

Ontwerpprincipes voor effectieve sociale zekerheid

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt aan een nadere uitwerking van het eindrapport van de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS). Deze vertaalslag moet leiden tot beleidsopties waarop de politiek concrete plannen kan baseren. Een uitdagende klus, want het stelsel is omvangrijk, fijnmazig en complex. Dat het OCTAS-pleidooi voor vereenvoudiging ruim honderd pagina's beslaat, vormt hiervan een treffende illustratie.

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) wil een constructieve bijdrage leveren aan het realiseren van oplossingen. Als kwaliteitsbewaker en vertegenwoordiger van de grootste georganiseerde beroepsgroep binnen het stelsel voelen wij op dit punt een belangrijke verantwoordelijkheid. Onze besliahulp bundelt de ervaring en praktijkkennis die binnen onze beroepsgroep aanwezig zijn tot concrete en heldere ontwerpprincipes voor effectieve sociale zekerheid. Deze bieden een handzame toetssteen en praktische besliahulp bij het formuleren en uitwerken van stelselverbeteringen. Niet alleen aan regering en parlement, maar ook aan alle andere belanghebbenden die bij het proces betrokken zijn.



I Een constructieve bijdrage aan de besluitvorming

De ontwerpprincipes in deze beslishulp sluiten aan bij een belangrijk element van het [OCTAS-eindrapport](#). Met het doel zo goed mogelijk bij te dragen aan de herinrichting van het stelsel, heeft de commissie naast drie stelselvarianten ook algemene uitgangspunten geformuleerd. Hoofdstuk 2 van het eindrapport beschrijft deze uitvoerig, de samenvatting brengt ze terug tot drie fundamentele ontwerpprincipes:

- 1 **Uitgaan van het perspectief van de mens:** wie met het stelsel te maken krijgt, moet kunnen begrijpen hoe het werkt en hier zijn of haar gedrag op kunnen afstemmen.
- 2 **Wederzijds vertrouwen als basis:** de goede intenties van alle betrokkenen zijn het uitgangspunt, er is ruimte om fouten te maken, deze te herstellen en elkaar zo goed mogelijk te helpen.
- 3 **Werkgevers zijn cruciaal voor re-integratie:** wie een zieke of (deels) arbeidsgeschikte een kans wil geven, moet hierbij geen onnodige hinder, risico's of kosten ervaren.

Ontwerpprincipes zijn de sleutel tot een nieuw stelsel

Het RSC onderschrijft bovenstaande principes van harte. Hier willen we het echter niet bij laten. De commissie bepleit terecht dat zo veel mogelijk belanghebbenden, elk op basis van hun specifieke expertise en ervaringen, een bijdrage leveren aan de discussie. In reactie op deze oproep zetten wij graag zo concreet en helder mogelijke ontwerpprincipes naast die van de OCTAS. We zijn er namelijk van overtuigd dat zulke principes de sleutel zijn tot een succesvol nieuw stelsel:

- Door een concrete toetssteen te bieden, maken goed doordachte ontwerpprincipes het mogelijk grip te houden op de complexe herinrichtingsopgave. Voldoet een idee volledig, deels of juist helemaal niet aan de principes?
- Dergelijke toetsing helpt in de eerste plaats bij het maken van keuzes over de fasering van de veranderaanpak. Het ligt voor de hand dat de huidige of toekomstige coalitie eerst bepaalt welke knelpunten in het huidige stelsel zij met voorrang gaat oplossen. Daarnaast kunnen dan voorbereidende werkzaamheden plaatsvinden voor het inrichten van een nieuw stelsel.
- Toetsing aan ontwerpprincipes helpt ook bij de keuze tussen de drie stelselvarianten die de commissie in haar eindrapport schetst. Het is van belang te bepalen welke hiervan het meest aan de ontwerpprincipes voldoet en dus het best als vertrekpunt of denkrichting kan fungeren voor het stelsel van de toekomst.
- Tot slot zijn ontwerpprincipes behulpzaam bij het selecteren van bouwstenen uit de drie OCTAS stelselvarianten en het combineren hiervan tot een definitief ontwerp. Ook dit is van groot belang, want elke variant bevat waardevolle elementen en een toekomstbestendig stelsel zal vrijwel zeker een mengvorm zijn.

II Het voornaamste criterium moet effectiviteit zijn

Onze ontwerpprincipes stellen effectiviteit centraal. Dit is geen toeval: we sluiten hiermee doelbewust aan bij de focus en de specifieke expertise van de beroepsgroepen die het RSC vertegenwoordigt. Professionele register casemanagers en riskmanagers sociale zekerheid



zijn dagelijks bezig met de vraag wat er nodig is om mensen zo goed mogelijk in passend werk weer aan de slag te krijgen. Welke begeleiding, interventies en ondersteuning dragen hier effectief aan bij? Door stelselmatig deze effectiviteitsvraag te stellen, dragen RSC'ers bij aan een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. En daarmee aan een stabiele en succesvolle samenleving.

Door die bril kijken wij ook naar ons stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ook dat stelsel moet bovenal zo goed mogelijk bijdragen aan een stabiele en succesvolle samenleving. En de beste manier om dit te doen is door zo veel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te krijgen en te houden. Want werk stelt mensen in staat zo veel mogelijk op eigen benen te staan en naar vermogen aan de samenleving bij te dragen. Een sociaal stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid is van grotere toegevoegde waarde naarmate het mensen hier effectiever bij ondersteunt. Dit uitgangspunt sluit ook perfect aan bij de zorgen van de OCTAS over de complexiteit van het stelsel. Deze complexiteit is bovenal een probleem omdat hij een bedreiging vormt voor de effectiviteit.

III Zeven ontwerpprincipes voor effectieve sociale zekerheid

Heldere ontwerpprincipes die effectiviteit centraal stellen zijn de sleutel tot een succesvol nieuw sociaal stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Onderstaande principes zijn gebaseerd op de ervaring, inzichten en praktijkkennis die binnen ons register aanwezig zijn.

- 1 Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid 
- 2 Alles staat of valt met effectieve re-integratie 
- 3 Werkgeversprijkkels zijn noodzakelijk (en kunnen nog beter) 
- 4 Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit 
- 5 Negatieve werknemersprijkkels werken verlamdend, positieve stimulerend 
- 6 Een succesvol tweede spoor is onmisbaar 
- 7 Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant 



Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid

Werk stelt mensen in staat zo veel mogelijk op eigen benen te staan en naar vermogen bij te dragen aan de samenleving. Het biedt zingeving, waardevolle sociale contacten en mogelijkheden voor zelfontplooiing. Ook geeft het een gevoel van trots en eigenwaarde dat van groot belang is voor het goed functioneren van het individu en de maatschappij. Wie werkt, telt mee en draagt bij.

Daarom is een sociaal stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid van grotere toegevoegde waarde naarmate het mensen effectiever ondersteunt bij het behouden en opnieuw verkrijgen van werk. Dit is geen kwestie van stelselvarianten: werk hoort in ieder stelsel voorop te staan, want werk is de beste sociale zekerheid. Een uitkering kan hier een belangrijk of zelfs onmisbaar onderdeel van zijn. Maar het doel moet altijd zijn dat mensen hier zo min mogelijk van afhankelijk zijn. Dit betekent ook dat het stelsel nooit bij voorbaat mensen zou moeten afschrijven die nog willen en kunnen werken, hoe bescheiden hun werkvermogen ook is. Want iedere bijdrage, hoe klein ook, is maatschappelijk zinvol en van waarde.

Dit ontwerpprincipe is van belang bij:

- De fundamentele benadering van aandoeningen en hun gevolgen. Maken ze iemand (deels) arbeidsongeschikt of veranderen en beperken ze zijn mogelijkheden om te werken?
- Het op elkaar afstemmen van inkomenszekerheid (uitkering) en inspanningen voor nieuw werkperspectief (re-integratie). Het eerste moet zo veel mogelijk in functie staan van het tweede.
- Het (her)inrichten van effectieve prikkels voor re-integratie in passend werk. In een stelsel dat werk vooropzet, moet het benutten van substantieel werkvermogen lonend zijn voor werkgever en werknemer. Zie ook **ontwerpprincipe 3: Werkgeversprikkels zijn noodzakelijk (en kunnen nog beter)** en **ontwerpprincipe 5: Negatieve werknemersprikkels werken verlamdend, positieve stimulerend.**



1 Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid

2 Alles staat of valt met effectieve re-integratie

3 Werkgeversprikkels zijn noodzakelijk (en kunnen nog beter)

4 Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit

5 Negatieve werknemersprikkels werken verlamdend, positieve stimulerend

6 Een succesvol tweede spoor is onmisbaar

7 Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant



Alles staat of valt met effectieve re-integratie

Dat werk vooropstaat, betekent dat alles staat of valt met effectieve re-integratie. Er bestaat een tendens, ook in de [OCTAS-eindrapportage](#) (p. 38, 53), om ziekte en arbeidsongeschiktheid in de eerste plaats te benaderen als verzekeringskwesties. Dit is niet terecht, het zijn vóór alles re-integratiekwesties. Een verzekering helpt op zichzelf niemand terug aan het werk, daar zijn re-integratie-inspanningen voor nodig. De effectiviteit van die inspanningen bepaalt of mensen met een aandoening of beperking door te werken een bijdrage kunnen blijven leveren. En daarmee ook hoe groot uiteindelijk de aanspraak op de verzekering van het inkomen is en hoe kostbaar deze uitpakt.

Dit alles wil zeker niet zeggen dat het verzekeringsaspect onbelangrijk is. Het betekent wel dat dit niet voorop hoort te staan. Een verzekering biedt dekking voor een risico of een onzeker voorval dat je niet kunt of wilt dragen. In dit geval waarborgt de verzekering dat mensen die ondanks alle re-integratie-inspanningen minder of niet kunnen bijdragen toch voldoende inkomen hebben om deel te kunnen blijven nemen aan de samenleving. Hiermee vormt de verzekering een belangrijke sluitsteen. Maar een sluitsteen leg je wel per definitie als laatste.

Dit ontwerpprincipe is van belang bij:

- Inrichting van wetgeving en uitvoering rond medische beoordelingen zoals de WIA-keuring en de eerstejaars Ziektewetbeoordeling. Deze zijn belangrijk voor vaststelling van het recht op uitkering (=verzekering), maar zouden geen bottleneck moeten opleveren voor de re-integratie.
- De omgang met knelpunten in de uitvoering. Het laatste waar deze toe zouden moeten leiden zijn concessies aan de focus op re-integratie. Maatregelen die hier wel op neerkomen, zoals de [vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers](#), moeten zo snel mogelijk verdwijnen.
- De benadering van alle uitvoerende partijen die binnen het stelsel actief zijn en worden betrokken bij het herinrichten ervan. De vraag die we vóór alles aan hen moeten stellen is welke bijdrage ze kunnen leveren aan effectieve uitvoering van de re-integratie.

1 [Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid](#)

2 Alles staat of valt met effectieve re-integratie

3 [Werkgeversprikkelers zijn noodzakelijk \(en kunnen nog beter\)](#)

4 [Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit](#)

5 [Negatieve werknemersprikkelers werken verlamdend, positieve stimulerend](#)

6 [Een succesvol tweede spoor is onmisbaar](#)

7 [Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant](#)



Werkgeversprikkelers zijn noodzakelijk (en kunnen nog beter)

Werkgevers vervullen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid een sleutelrol. Zoals ook de [OCTAS- eindrapportage](#) (p. 9) opmerkt, is re-integratie zonder aanbieders van werk niet mogelijk. Tegelijkertijd is de realiteit dat werk bieden aan een zieke of deels arbeidsongeschikte werknemer bedrijfs-economisch niet altijd de aantrekkelijkste optie is. Prikkelers die hier tegenwicht aan bieden zijn daarom binnen ieder stelsel onmisbaar. Het hoort te lonen om zich als werkgever in te spannen voor re-integratie en het mag juist niet lonen om zulke inspanningen achterwege te laten.

Prikkeling van werkgevers is ook aantoonbaar effectief. De financiële verantwoordelijkheid van werkgevers en de opties om die vrijwillig verder uit te breiden hebben sterk bijgedragen aan de beperking van uitval door ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dit komt niet alleen doordat ze een voortdurende stimulans vormen om hier actief mee bezig te zijn en te blijven. Ze hebben ook geleid tot professionalisering van de verzuimbegeleiding, innovatieve nieuwe dienstverlening en de realisatie van inmiddels ronduit onmisbare private uitvoeringscapaciteit. Waar werkgeversprikkelers momenteel niet (goed) werken of hun doel voorbijschieten, is de oorzaak nooit dat de prikkeling op zichzelf een slecht idee is. In deze gevallen zijn de prikkelers of de randvoorwaarden eromheen niet zorgvuldig genoeg ingevuld.

Dit ontwerpprincipe is van belang bij:

- Verbetering van het huidige stelsel en vaststelling van de variant die als vertrekpunt voor een nieuw stelsel gaat functioneren. Het huidige stelsel bevat veel bewezen effectieve werkgeversprikkelers, maar ook prikkeling die door omstandigheden niet (meer) goed werkt en om verfijning of betere randvoorwaarden vraagt. Zie ook **ontwerpprincipe 5: [Negatieve werknemersprikkelers werken verlamdend, positieve stimulerend](#)**.
- Keuzes rond de financiering van inkomenszekerheid en re-integratie: loondoorbetaling, financiële verantwoordelijkheid voor uitkeringen, mogelijkheden om vrijwillig extra verantwoordelijkheid te nemen (eigenrisicodragen). Zie ook **ontwerpprincipe 4: [Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit](#)**.
- Keuzes rond aanvullende prikkelers, zoals loonkostensubsidies, premiekortingen, vrijwaring van kostenrisico's (no-riskpolis) en tegemoetkomingen zoals de [compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid](#). Zie ook **ontwerpprincipe 6: [Een succesvol tweede spoor is onmisbaar](#)**.

1 [Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid](#)

2 [Alles staat of valt met effectieve re-integratie](#)

3 Werkgeversprikkelers zijn noodzakelijk (en kunnen nog beter)

4 [Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit](#)

5 [Negatieve werknemersprikkelers werken verlamdend, positieve stimulerend](#)

6 [Een succesvol tweede spoor is onmisbaar](#)

7 [Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant](#)



Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit

In een hybride stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid houden publieke en private uitvoerders elkaar scherp door onderling te concurreren. Deze concurrentie is van grote toegevoegde waarde zolang hij om de effectiviteit van de re-integratie draait. De [OCTAS-eindrapportage](#) doet onvoldoende recht aan dit principe. Het ziet private uitvoerders vooral als partijen die dichtbij daadwerkelijke werkplekken staan (p. 12, 61) en slagkracht (p. 22, 50) en specialistische kennis en kunde (p. 37, 50, 64) leveren. In het verlengde hiervan plaatst het private dienstverleners bij voorkeur in de rol van toeleverancier voor publieke instanties (p. 12, 37, 47, 50, 64). De meerwaarde van een hybride stelsel komt naar voren als een gegeven dat zonder nadere onderbouwing wordt aangenomen (p. 38) of nog nadere studie verdient (p. 22, 53).

De realiteit is dat private uitvoering capaciteit biedt die bij de huidige knelpunten in de publieke dienstverlening volstrekt onmisbaar is. Het is cruciaal om bij de herinrichting van het stelsel effectief op dit gegeven in te spelen, anders worden problemen verergerd in plaats van opgelost. Minstens zo belangrijk is een andere realiteit, namelijk dat de ruimte voor private uitvoering de voorbije decennia een cruciale stimulans is geweest voor innovatie. Enkele (maar zeker niet alle) voorbeelden zijn samenwerking in multidisciplinaire teams, professionalisering van de verzuimbegeleiding, nadere specialisatie op het gebied van casemanagement en werken in taakdelegatie. De publieke sector volgt hier de private uitvoerders, die op het terrein van innovatie stelselmatig vooroplopen.

Dit ontwerpprincipe is van belang bij:

- Verbetering van het hybride stelsel, door oplossing van problemen die het gelijke speelveld bedreigen. Met als belangrijk aandachtspunt oneigenlijke premieverschillen die concurrentie op de effectiviteit van re-integratie naar het tweede plan verdringen.
- Keuzes rond de financiering en toerekening van uitkeringen en de stimulans die hiervan uitgaat om wel of niet in te zetten op re-integratie. De huidige verschillen in de financiering van WGA en IVA zijn een bekend voorbeeld, maar er zijn er meer. Zie ook [ontwerpprincipe 3: Werkgeversprikkel zijn noodzakelijk \(en kunnen nog beter\)](#).
- Keuzes rond mogelijkheden voor publiek-private samenwerking bij het oplossen van knelpunten, bijvoorbeeld op het gebied van medische beoordelingen. In de private sector is capaciteit beschikbaar die nu onvoldoende wordt benut.
- Keuzes rond toezicht en kwaliteitswaarborging. De OCTAS merkt terecht op dat burgers op de overheid moeten kunnen vertrouwen. Dit betekent dat de overheid deze zaken goed moet regelen. Het is echter niet realistisch, niet nodig én niet wenselijk om hier waardevolle publiek-private concurrentie voor op te offeren door private uitvoerders uitsluitend in de positie van toeleverancier te plaatsen.

1 [Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid](#)

2 [Alles staat of valt met effectieve re-integratie](#)

3 [Werkgeversprikkel](#) zijn noodzakelijk (en kunnen nog beter)

4 Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit

5 [Negatieve werknemersprikkel](#) werken verlamdend, positieve stimulerend

6 Een succesvol tweede spoor is onmisbaar

7 [Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant](#)

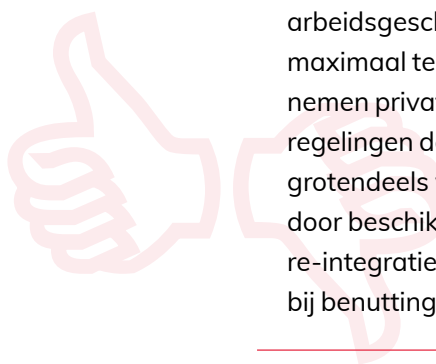
Negatieve werknemersprikkel werken verlamdend, positieve stimulerend

Het [OCTAS-eindrapport](#) signaleert terecht dat financiële prikkels verlamdend kunnen werken als mensen de gevolgen voor hun inkomen en rechten niet kunnen overzien (p. 8). Verderop in het rapport concludeert de commissie dat het huidige stelsel te veel op de werking van prikkels vertrouwt (p. 28). Deze conclusie verdient nuancering: het zijn vooral negatieve werknemersprikkel die verlamdend kunnen werken. Positieve financiële prikkels zijn juist stimulerend en effectief. Zulke prikkels bevorderen het benutten van mogelijkheden om te werken en zijn gemakkelijk te begrijpen. Dit geldt zeker als een geregistreerde professionele casemanager er uitleg over geeft.

Er zijn diverse mogelijkheden om een toekomstig stelsel van zulke positieve prikkels te voorzien. Dat kan via nieuwe wetgeving voor uitkeringen en vergoedingen. Maar de eerste inzet moet een accentverschuiving zijn bij cao-afspraken over loondoorbetaling en bij private regelingen voor WIA-aanvulling. Hier gaat inkomensbescherming op basis van verworven rechten nu (te) vaak ten koste van positieve re-integratieprikkels. De focus zou meer moeten liggen op vergroting van de kans op duurzame werkhervatting.

Dit principe is van belang bij:

- Keuzes rond de inrichting van het WIA-uitkeringssysteem. Van de huidige [loongerelateerde uitkering](#), [loonaanvullingsuitkering](#) en [vervolguitkering](#) in de WGA geeft alleen de tweede een positieve en effectieve prikkel. De [positieve prikkel in de IVA](#) krijgt ten onrechte weinig aandacht. De boodschap 'u hoeft niet te re-integreren' zou moeten luiden: 'als u nog kunt en wilt werken, ondersteunen wij u daar graag bij'.
- Wettelijke regels voor de transitievergoeding. Door de afwezigheid van bestedingseisen zijn er onvoldoende prikkels voor werknemers om deze vergoeding in te zetten voor re-integratie.
- Cao-afspraken over loondoorbetaling. Steeds meer cao's stellen in de eerste twee ziektejaren doorbetaling van in totaal meer dan 170% van het loon verplicht, ook als de werknemer niet werkt. Positieve prikkeling is eenvoudig te realiseren door dit laatste als voorwaarde te stellen.
- De invulling van private verzekeringen en paritaire regelingen voor WIA-aanvulling. De WGA 35-80 uitkering stimuleert deels arbeidsgeschikten om hun verdien capaciteit maximaal te benutten. In de praktijk nemen private verzekeringen en paritaire regelingen deze positieve prikkel echter grotendeels weg. Dit is te herstellen door beschikbare gelden in te zetten als re-integratiebudget of als (extra) beloning bij benutting van het werkvermogen.



1 [Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid](#)

2 [Alles staat of valt met effectieve re-integratie](#)

3 [Werkgeversprikkel zijn noodzakelijk \(en kunnen nog beter\)](#)

4 [Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit](#)

5 Negatieve werknemersprikkel werken verlamdend, positieve stimulerend

6 [Een succesvol tweede spoor is onmisbaar](#)

7 [Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant](#)

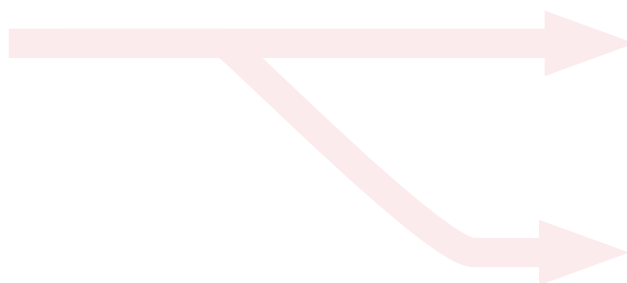
Een succesvol tweede spoor is onmisbaar

In een stelsel dat werk voorop zet, heeft re-integratie bij een andere werkgever een cruciale functie. Als werkhervatting in de eigen organisatie (nog) niet haalbaar is of de mogelijkheden elders groter zijn, is dit 'tweede spoor' de enige optie om werk voorop te kunnen blijven zetten. Het is dringend noodzakelijk om de huidige obstakels van deze re-integratieroute te verwijderen, want nu liggen de succespercentages op een onaanvaardbaar laag niveau.

Het voornaamste obstakel is dat prikkels die bedoeld zijn om re-integratie bij de oude werkgever te bevorderen, bij potentiële nieuwe werkgevers volkomen contraproductief uitpakken. Uiteindelijk zet dit alle partijen klem: de werknemer, de oude werkgever en dienstverleners voor tweede spoor re-integratie. Ook vergroot het onnodig de druk op UWV. Momenteel melden veel 35-minners zich alleen voor de WIA-beoordeling om voor de no-riskpolis in aanmerking te komen.

Dit ontwerpprincipe is van belang bij:

- Keuzes rond de no-riskpolis. Het [OCTAS-eindrapport](#) (p. 36) pleit terecht voor inzet hiervan in het tweede spoor. Het RSC heeft [eerder ook bepleit](#) om op deze manier de contraproductieve prikkel bij de nieuwe werkgever weg te nemen.
- Het op elkaar afstemmen van rechten en plichten binnen de eigen organisatie (eerste spoor) en mogelijkheden daarbuiten (tweede spoor). De beste kans op duurzame werkhervatting hoort altijd de doorslag te geven.
- Keuzes rond andere voorstellen voor het tweede spoor, zoals het [lopende wetsvoorstel](#) voor wijziging van de verplichtingen van kleine en middelgrote werkgevers in het tweede ziektejaar. Dit is helaas een voorbeeld van [een middel dat de kwaal verergert](#).



- 1 Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid
- 2 Alles staat of valt met effectieve re-integratie
- 3 Werkgeversprikkels zijn noodzakelijk (en kunnen nog beter)
- 4 Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit
- 5 Negatieve werknemersprikkels werken verlamdend, positieve stimulerend
- Een succesvol tweede spoor is onmisbaar
- 7 Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant

Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant

Een stelsel dat werk vooropzet, mag in de cruciale eerste twee ziektejaren niet onnodig ruimte bieden aan re-integratie-inspanningen van onvoldoende kwaliteit. De huidige poortwachterpraktijk leunt te veel op toetsing en correctie aan de achterzijde, het is zaak om de kwaliteit ook aan de voorkant van het proces te waarborgen. Dit voorkomt dat gemiste kansen pas na afloop in beeld komen en lastig alsnog te verzilveren zijn, doordat intussen de afstand tot de arbeidsmarkt (onnodig) is toegenomen. Het sluit ook aan bij het OCTAS-principe dat het stelsel gebaseerd moet zijn op wederzijds vertrouwen, met ruimte om fouten te herstellen.

De praktijk laat zien dat er nog veel winst mogelijk is. In de voorbije 5 jaar legde UWV jaarlijks gemiddeld 4.376 loonsancties op, waarvan 2.626 wegens onvoldoende inspanningen. Bij nog eens 1.750 was sprake van administratieve gebreken die goede toetsing van de inspanningen in de weg staan, zoals een onvolledig re-integratieverslag. Daarnaast is er nog een groot aantal dossiers waarin de WIA-beoordeling door capaciteitsproblemen te laat plaatsvindt en UWV als gevolg daarvan helemaal geen toetsing of correctie kan toepassen. Volgens [cijfers van UWV](#) (p. 7) besloeg de werkvoorraad van niet tijdig uitgevoerde beoordelingen aan het eind van de eerste acht maanden van 2023 maar liefst 14.689 dossiers.

Dit ontwerpprincipe is van belang bij:

- De inrichting van wettelijke eisen aan de re-integratie. De wet verplicht werkgevers wel [iemand aan te wijzen die bij dreigend langdurig verzuim de regie voert](#) over het re-integratieproces, maar verzuimt kwaliteitseisen aan deze persoon te stellen. De vereiste kwaliteitsstructuur is er al: het RSC biedt een [onafhankelijk register](#) met strikte kwaliteitseisen op het gebied van [opleiding](#) en [permanente educatie](#).
- Actualisering van het stelsel voor arbeidsdienstverlening, dat nu op het punt van de begeleiding van verzuim (te) zwaar leunt op bedrijfsartsen. Deze beroepsgroep heeft in reactie op aanhoudende capaciteitsproblemen de [ambitie uitgesproken](#) zich meer op preventie te richten.
- Keuzes rond lastenverlichting voor het mkb. Na de introductie van de Mkb-verzuimontzorgverzekering in 2020 en verlaging van de Aof-premie voor kleinere werkgevers in 2022 voelen overheid en werkgevers nog steeds de noodzaak om meer te doen. Dit blijkt ook uit het [wetsvoorstel](#) voor wijziging van de plichten in het tweede ziektejaar. Het vergroten van de kans op succesvolle re-integratie is de enige lastenverlichting die werkelijk effectief is.

1 [Werk staat altijd voorop, want werk is de beste sociale zekerheid](#)

2 [Alles staat of valt met effectieve re-integratie](#)

3 [Werkgeversprikkelers zijn noodzakelijk \(en kunnen nog beter\)](#)

4 [Een hybride stelsel voor de uitvoering vergroot de effectiviteit](#)

5 [Negatieve werknemersprikkelers werken verlamdend, positieve stimulerend](#)

6 [Een succesvol tweede spoor is onmisbaar](#)

7 [Kwaliteit en succes borg je aan de voorkant](#)