

Vergaderjaar 2018–2019

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**32 716**

**Evaluatie Wet werk en inkomen naar  
arbeidsvermogen (Wet WIA)**

**Nr. 922**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 juli 2019

In december 2018 heb ik u de afspraken toegestuurd die ik gemaakt heb met werkgevers en werknemers over het alternatieve pakket voor de Regeerakkoordmaatregelen Loondoorbetaling bij ziekte en WIA<sup>1</sup>. In deze brief breng ik u op de hoogte van de voortgang van de uitwerking van de maatregelen. Daarnaast informeer ik u over het scholingsexperiment voor WGA-gerechtigden, dat conform het Regeerakkoord in voorbereiding is.

Na de zomer zal ik uw Kamer de toegezegde brief over de Ziektewet<sup>2</sup> sturen. Ik zal in die brief onder andere aandacht besteden aan de uitkomsten van het experiment met een vervroegde inzet van de no-riskpolis.

### **Wetsvoorstel**

De drie maatregelen uit het pakket die wetwijziging vergen, zijn 18 juni jl. voor uitvoeringstoetsen en internetconsultatie uitgezet:

- de financiële tegemoetkoming aan werkgevers van in totaal € 450 miljoen per jaar;
- het leidend maken van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de toets op re-integratie-inspanningen (RIV-toets) door UWV; en
- het gedurende vijf jaar niet verlagen van het arbeidsongeschiktheidspercentage van WIA-gerechtigden vanwege werkherleving.

Mijn planning is om het wetsvoorstel eind dit jaar naar de Tweede Kamer te sturen.

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873 & Kamerstuk 32 716, nr. 37

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 895

## *MKB verzuim-ontzorg-verzekering*

Ik ben verheugd dat het Verbond van Verzekeraars mij heeft laten weten dat verzekeraars op schema liggen om per 1 januari 2020 een MKB verzuim-ontzorg-verzekering aan te bieden. Dit betekent dat de precieze polisvoorwaarden van deze verzekering bij verschillende aanbieders in september van dit jaar duidelijk worden. Werkgevers hebben dus vanaf dat moment de kans om het nieuwe verzekeringsproduct met ingang van het nieuwe jaar af te sluiten. Ik verwacht dat dit product met name kleine werkgevers zal helpen om te voldoen aan de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte. Het is van belang dat werkgevers tijdig van de mogelijkheid om te kiezen voor dit nieuwe verzekeringsproduct op de hoogte zijn. Later in deze brief besteed ik aandacht aan de diverse communicatietrajecten.

Ik vind het van belang dat de MKB verzuim-ontzorg-verzekering kleine werkgevers optimaal ondersteunt. Daarom bied ik op een aantal punten nadere ondersteuning. Ten eerste lever ik op verzoek van het Verbond van Verzekeraars en OVAL (de brancheorganisatie voor arbodiensten, re-integratie- en loopbaanbedrijven) projectondersteuning bij de totstandkoming van een «werkwijzer casemanagement». In het product-convenant<sup>3</sup> voor de MKB verzuim-ontzorg-verzekering is afgesproken dat, bij dreigend langdurig verzuim, per verzuimgeval een door de verzekeraar geaccepteerde casemanager wordt toegewezen en dat een werkwijzer ontwikkeld wordt ten aanzien van de taken en verantwoordelijkheden van de casemanager. Samen met het Verbond van Verzekeraars en OVAL ben ik van mening dat een heldere en breed gedragen werkwijzer van belang is voor het succes van de MKB verzuim-ontzorg-verzekering en daarom faciliteer ik de totstandkoming daarvan. De werkwijzer is naar verwachting deze zomer gereed.

Ten tweede ben ik met de werkgeversorganisaties en het Verbond van Verzekeraars in gesprek over de inrichting van een loket voor werkgevers. Dit loket, voortkomend uit het kaderconvenant<sup>4</sup> dat ik met de genoemde organisaties afsloot in december vorig jaar, heeft twee taken. Om te beginnen moet het loket werkgevers duidelijkheid bieden door te toetsen of verzekeringen die als MKB verzuim-ontzorg-verzekering op de markt gezet worden ook daadwerkelijk voldoen aan de eisen die worden gesteld in de twee convenanten van december 2018. Daarna kunnen werkgevers, als het toch nodig blijkt, met klachten over de MKB verzuim-ontzorg-verzekering bij dit loket terecht. Samen met de werkgeversorganisaties en het Verbond van Verzekeraars geef ik het loket deze zomer nader vorm. Ik lever daarbij binnen mijn mogelijkheden de ondersteuning die voor een goede inrichting en werking nodig is. De twee genoemde partijen zullen onderhoud en continuering van het loket daarna voor hun rekening nemen.

## *Monitoring en kwaliteitsintensivering*

Met het wetsvoorstel wordt geregeld dat vanaf 2021 het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend wordt bij de RIV-toets door UWV. De RIV-toets zal vanaf dat moment namelijk gebaseerd zijn op een arbeidskundige beoordeling van het re-integratieverslag, terwijl de sociaal-medische beoordeling voor het recht op een WIA-uitkering (onveranderd) uitgevoerd blijft worden door de verzekeringsarts van UWV. Mogelijke verschillen tussen het oordeel van de verzekeringsarts bij de WIA-claimbeoordeling en het actueel

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873, Bijlage Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873, Bijlage Kaderconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering

oordeel van de bedrijfsarts in het re-integratieverslag ga ik zorgvuldig monitoren. Met de jaarlijkse monitoring verzamel ik informatie over het effect van de wijziging, onder andere door middel van steekproefsgewijs kwalitatief dossieronderzoek. Ook blijf ik de ontwikkeling van het opgelegde aantal loonsancties volgen. Vanaf eind 2021 informeer ik uw Kamer jaarlijks in de Stand van de uitvoering over de resultaten en eventuele aanpassingen die hieruit volgen<sup>5</sup>.

Door deze maatregel neem ik de onzekerheid van werkgevers weg dat zij een loonsanctie opgelegd kunnen krijgen vanwege een verschil in oordeel van de door hen ingehuurd professional (bedrijfsarts) en de verzekeringsarts van UWV.

Ik vind het belangrijk dat alle betrokken partijen in de periode van uitval door ziekte van de werknemer tot en met de WIA-claimbeoordeling door UWV vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en rol zo goed mogelijk doen wat nodig is. Dit voorjaar heb ik daarom het initiatief genomen om te starten met een zogenaamde klantreis, waarbij de meest betrokken partijen bij loondoorbetaling bij ziekte samenkwamen: werkgeversorganisaties (VNO-NCW en MKB Nederland en Metaalunie), werknemersorganisaties (FNV en CNV), bedrijfsartsen (NVAB), verzekeringsartsen (NVVG), arbeidsdeskundigen (NVvA), UWV en brancheorganisaties OVAL en KoM.

Tijdens de bijeenkomst brachten de deelnemers in kaart welke aandachtspunten en ideeën voor verbetering zij zien gedurende het proces van twee jaar ziekte, en welke van deze kansrijk zijn om nader uit te werken. Het ging daarbij om aandachtspunten die voortkomen uit de wetswijziging die het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemers bij de RIV-toets leidend maakt, maar ook andere verbeteringen in het poortwachtersproces zijn naar voren gekomen. Het feit dat de WIA-claimbeoordeling uitgevoerd blijft worden door de verzekeringsarts van UWV speelde daarbij natuurlijk een belangrijke rol, gekoppeld aan de noodzaak dat er meer uniformiteit komt in gehanteerde uitgangspunten door verzekeringsartsen en bedrijfsartsen. Een andere opbrengst van de klantreis was het feit dat werknemers goed geïnformeerd dienen te worden over de wijzigingen rond de RIV-toets en de bijdrage aan de re-integratievisie die van werknemers wordt verwacht. De komende tijd werk ik alle ideeën en voorstellen samen met de betrokkenen verder uit. Ik kijk hierbij uiteraard ook naar de meest effectieve inzet van de cumulatief € 10 miljoen die ik in de periode 2019–2022 investeer in kwaliteitsintensivering op dit terrein. Het doel van de kwaliteitsintensivering is in ieder geval stimuleren dat er geen discrepantie is tussen het actueel oordeel van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer in het re-integratieverslag en het oordeel van de verzekeringsarts bij de WIA-claimbeoordeling. Ik denk bijvoorbeeld dat dat kan door het opzetten van intervisie tussen de twee beroepsgroepen waarin geleerd kan worden van complexe casuïstiek.

#### *Experimenten tweede spoor re-integratie*

Dit najaar werk ik de kaders voor experimenten tweede spoor re-integratie nader uit. Door die experimenten wil ik inzicht krijgen in de wijze waarop werkgevers en werknemers de mogelijkheden voor re-integratie bij andere werkgevers optimaal kunnen benutten. In september organiseer ik een brede brainstorm om te inventariseren welke ideeën, ervaringen en belemmeringen er zijn op dit terrein. Op basis van de opbrengsten daarvan geef ik de vervolgstappen met alle betrokkenen verder vorm.

<sup>5</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 889

Met UWV ben ik nog in gesprek over de manier waarop UWV de RIV-toets meer transparant kan maken voor zowel werkgevers als werknemers. Samen met UWV heb ik geconstateerd dat zowel in de periode voorafgaand aan het beoordelingsproces door UWV als tijdens de beoordeling zelf verbetering mogelijk is. UWV werkt een aantal voorstellen hiervoor op dit moment nader uit. Een van de voorstellen betreft een «quick start» document, in aanvulling op de bestaande tekst van de Werkwijzer Poortwachter. Deze quick start heeft tot doel om werkgevers in eenvoudige bewoordingen wegwijs te maken in de door hen en hun werknemers te ondernemen activiteiten gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte. Een tweede voorstel is een verhoging van de kwaliteit van de rapportage die werkgevers krijgen na afloop van de RIV-toets. Aan de hand van deze rapportage kan een werkgever nagaan welke redenering UWV heeft gevolgd om te komen tot het oordeel. UWV komt hiermee tegemoet aan bezwaren van werkgevers over de transparantie van het beoordelingsproces.

Daarnaast is een uniforme uitvoering door UWV van belang. Ik ben in gesprek met UWV over deze landelijke uniforme werkwijze van de RIV-toetsing.

UWV borgt de uniformiteit in de opgelegde loonsancties door een Landelijke Loonsanctiecommissie (LLC). Aan deze commissie worden alle situaties voorgelegd waarin de beoordelaar (verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige) van UWV meent dat een loonsanctie moet worden opgelegd. De LLC ziet erop toe dat in de rapportages over de sancties alle vastgestelde gebreken worden genoemd en gemotiveerd en dat de vereiste procedures, zoals die van «hoor en wederhoor», zijn gevolgd. Eénmaal per jaar stemmen de commissieleden in gezamenlijk overleg hun werk- en beoordelingswijzen op elkaar af.

#### *Vergroten transparantie en kennis over loondoorbetaling bij ziekte*

Tenslotte zet ik in op duidelijke en zichtbare communicatie over loondoorbetaling bij ziekte. Ik vind het belangrijk dat werkgevers, werknemers en andere betrokkenen weten welke verantwoordelijkheden zij wel en niet hebben als een werknemer uitvalt wegens ziekte. Ik zet hier langs twee lijnen samen met alle betrokken organisaties extra op in.

Ten eerste hebben werkgeversorganisaties mij geïnformeerd over hun voornemen direct na de zomer een communicatiecampagne te lanceren over de mogelijkheden voor werkgevers zich te verzekeren voor de verplichtingen die samenhangen met langdurige ziekte van werknemers. Ze sluiten daarmee qua timing aan op het moment waarop werkgevers kunnen en moeten beslissen over het afsluiten van een nieuw verzekeringsproduct per 1 januari 2020. Ik ben blij met het initiatief en bezie op welke manier ik aan het succes van de campagne bij kan dragen.

Daarnaast wil ik voor het einde van dit jaar starten met een meerjarig communicatietraject richting werkgevers en werknemers om hen bewust te maken van de keuzes die ze hebben als het gaat om re-integratie bij langdurige ziekte. Om te beginnen laat ik hiervoor deze zomer kwantitatief en kwalitatief onderzoek doen. Dit met als doel zicht te krijgen op de manier waarop communicatie kan zorgen dat werkgevers zich verdiepen in re-integratiebeleid en om ideeën te krijgen voor de manieren waarop communicatie kan bijdragen aan het maken van een bewuste keuze ten aanzien van invulling van de re-integratie-inspanningen. Op basis van de onderzoeksresultaten geef ik het traject vervolgens stap voor stap verder vorm. Ik vind het daarbij van belang om samen op te trekken met

uiteenlopende mensen en organisaties die op het terrein van loondoorbetaling bij ziekte actief zijn. Ik wil ervoor zorgen dat we communicatie-inhoud en -aanpak zodanig op elkaar aan laten sluiten dat we met elkaar maximaal resultaat bereiken. Ik ga hierover in september met alle betrokkenen verder in gesprek.

### *Scholingsexperiment*

Met het regeerakkoord is besloten een scholingsexperiment te starten met een scholingsaanbod voor mensen met een WGA-uitkering bij wie scholing kan leiden tot meer werkherlevingsmogelijkheden en bij wie scholing medisch gezien haalbaar is. Hiervoor is in totaal € 30 miljoen beschikbaar gekomen, verdeeld over de jaren 2020 t/m 2022. Op basis van de uitkomsten van dit experiment kan een bredere inzet van scholing worden overwogen.

Voor een deel van de WGA-uitkeringsgerechtigden is de afstand tot de arbeidsmarkt groot door een complex aan factoren. Het ontbreken van kwalificaties voor de arbeidsmarkt is een belangrijke factor. Ongeveer de helft van de mensen met een WGA-uitkering beschikt niet over een startkwalificatie.

Doel van het scholingsexperiment is in de praktijk beproeven in hoeverre gerichte scholing WGA-gerechtigden dicht bij de arbeidsmarkt brengt en hun werkherlevingskansen vergroot. De doelgroep bestaat in ieder geval uit publiek verzekerde WGA-gerechtigden zonder of met niet-passende (start)kwalificaties. Gelet op de kenmerken van de doelgroep, is de meest passende en kansrijke leerroute een combinatie van werken en leren. Daarom is de ambitie om na de zomer een integraal leerwerkpakket te ontwikkelen, dat bestaat uit drie componenten:

- plaatsing in werk bij een werkgever of leerwerkbedrijf (eventueel eerst stage);
- ontwikkeling, bijvoorbeeld training, initiële scholing of certificering van verworven competenties en
- ondersteuning bij werk en scholing door een coach.

Deelname aan het experiment scholing mag mijns inziens niet leiden tot onzekerheid over gevolgen daarvan voor de uitkering. Bij de verdere uitwerking zal ik daar rekening mee houden.

Om te bepalen of een leerwerktraject past bij een WGA-gerechtigde, is maatwerk en een beoordeling op persoonsniveau vereist. Daarbij wordt onder meer gezien wat de motivatie van de WGA-gerechtigde is, of een dergelijk traject gelet op de beperkte belastbaarheid realistisch is en voldoende slagingskansen heeft.

Het experiment start in het najaar van 2020. De keuze voor dit tijdpad en daarmee ruime voorbereidingstijd is een bewuste. In het najaar van 2020 stopt namelijk de instroom van nieuwe WGA-gerechtigden in het aangekondigde praktijkonderzoek, waarmee meer zicht gaat ontstaan op de maatschappelijke effecten van praktijkonderzoek met meer persoonlijke dienstverlening. Dan ontstaat bij UWV ruimte voor dit scholingsexperiment, dat naast de reguliere dienstverlening zijn beslag moet krijgen. In het najaar van 2019 start UWV in samenwerking met mijn ministerie de verdere voorbereiding en nader onderzoek. Vanaf begin 2020 volgt verdiepend overleg met onder meer werkgevers- en werknemersorganisaties, re-integratiebedrijven en verzekeraars. Om leerwerkpakketten te beproeven, is het streven om in het najaar van 2020 op kleine schaal pilots te doen. Vanaf 2021 worden deze pilots opgeschaald naar een landelijk experiment. De eindevaluatie vindt plaats in 2023. De

leerwerktrajecten kunnen een flinke doorlooptijd hebben en het effect ervan is pas op langere termijn helder. Over de tussentijdse resultaten en de voortgang wordt de Tweede Kamer via de periodieke Stand van de uitvoering geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees