
Een goed functionerende WIA begint bij de uitvoering

Een stelselwijziging lost het uitvoeringsprobleem niet op; een betere uitvoering versterkt het stelsel wel.

Samenvatting

De WIA combineert inkomensbescherming met activerende prikkels richting werkhervatting, en biedt daarmee een stevig fundament voor een houdbaar stelsel voor arbeidsongeschiktheid. De huidige problemen zijn vooral het gevolg van knelpunten in de uitvoering, ook in de periode die aan WIA voorafgaat. De oplossing ligt daarom niet in het loslaten van fundamentele onderdelen van de WIA, maar in het versterken van de uitvoering. De grootste winst is te behalen door:

- Instroom te voorkomen via een activerender invulling van de WIA-wachttijd.
- Beoordelingen zoveel mogelijk te baseren op reeds beschikbare medische informatie van huisarts, bedrijfsarts en behandelend arts.
- Achterstanden bij herbeoordelingen snel weg te werken door betere selectie van dossiers en praktischer invulling van de beoordeling. Juist herbeoordelingen zijn essentieel om uitkeringen aan te laten sluiten bij de actuele situatie van werknemers en kansen op werkhervatting te benutten.

Door de uitvoering te versterken kan de WIA haar dubbele opdracht blijven vervullen: bescherming bieden waar nodig en participatie ondersteunen waar mogelijk. Dit vergt politieke regie en sturing.

De WIA verdient een betere uitvoering

De WIA combineert een hoge mate van inkomensbescherming voor mensen die door ziekte niet meer kunnen werken, met activering en ondersteuning voor mensen die nog wel arbeidsmogelijkheden hebben. Juist die combinatie van bescherming en participatie maakt het stelsel waardevol.

Tegelijkertijd loopt de uitvoering van de WIA vast. Achterstanden bij claimbeoordelingen lopen op, wachttijden nemen toe en herbeoordelingen worden slechts beperkt uitgevoerd. Daardoor blijven mensen langer in onzekerheid over hun inkomen en hun perspectief op werk, en komt de rekening te vaak op de verkeerde plaats terecht.

Het is daarom van belang om de uitvoering van het stelsel te verbeteren. Daarbij gaat het om het versterken van de re-integratie-inspanningen vóór instroom in de WIA, het beter organiseren van beoordelingsprocessen en het weer structureel oppakken van herbeoordelingen. Daarmee kan het stelsel niet alleen efficiënter functioneren, maar blijven uitkeringen en activerende prikkels ook beter aansluiten bij de actuele situatie van werknemers. De huidige problematiek vraagt kortom om gerichte maatregelen die de uitvoering versterken, zonder fundamentele uitgangspunten van het stelsel los te laten.

Oplossingsrichting 1: De grootste winst ligt vóór de WIA-poort

Wanneer wordt gesproken over de toekomst van de WIA, gaat de aandacht vaak uit naar de beoordeling aan het einde van de wachttijd. De grootste structurele winst is echter te behalen in de twee ziektejaren die daaraan voorafgaan. Vooral het tweede ziektejaar functioneert in de praktijk nog te vaak als een wachtjaar, terwijl juist in deze fase kansen liggen om mensen te begeleiden naar passend werk, binnen of juist ook buiten de eigen organisatie.

Een sterkere focus op werkhervatting, mobiliteit en tijdige inzet van effectieve re-integratie-instrumenten kan voorkomen dat mensen onnodig de WIA instromen. De ontwikkeling van met name het tweede ziektejaar tot een transitiejaar verdient daarom brede steun. Voor veel zieke werknemers biedt een tijdige oriëntatie op passend werk bij een andere werkgever meer perspectief dan langdurig wachten op het einde van de wachttijd. Dit geldt in het bijzonder voor 'vangnetters', waar de mogelijkheid tot terugkeer bij de eigen werkgever ontbreekt en een succesvolle terugkeer naar werk vaak volledig afhankelijk is van een effectieve begeleiding naar ander werk.

Tegen deze achtergrond is het positief dat het kabinet voorstelt om de inzet op werkhervatting bij een andere werkgever al in het tweede ziektejaar nadrukkelijker vorm te geven. Een eerdere focus op een nieuwe werkomgeving vergroot niet alleen de kans op werkhervatting, maar biedt werkgevers ook eerder duidelijkheid over de toekomst van de arbeidsrelatie. Daarmee draagt deze ontwikkeling tevens bij aan het draagvlak voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. De meest effectieve manier om de druk op de WIA te verminderen is immers het voorkomen dat mensen afhankelijk worden van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Oplossingsrichting 2: Effectiever beoordelen, o.b.v. beschikbare medische informatie

Ook binnen het beoordelingsproces zijn mogelijkheden om de uitvoeringsproblemen weg te nemen. In de regel is alle relevante medische informatie al beschikbaar uit de eerste twee ziektejaren, afkomstig van bedrijfsartsen, behandelend artsen en andere betrokken professionals. Door deze informatie goed gestructureerd aan te leveren kan de UWV verzekeringsarts zijn oordeel daarop baseren en is aanvullend verzekeringsgeneeskundig onderzoek alleen nog nodig in uitzonderingssituaties, waarin relevante informatie ontbreekt of wanneer werknemer, werkgever,

bedrijfsarts twijfel hebben over de belastbaarheid. Hiermee kan schaarse verzekeringsgeneeskundige capaciteit worden ingezet waar deze daadwerkelijk meerwaarde heeft. De eerste praktijkervaringen met deze werkwijze zijn positief en bevestigen dat dit een kansrijke richting is. Tegelijkertijd leidt de huidige aanpak, die sterk leunt op cultuurverandering en vrijwillige adoptie binnen het UWV, naar verwachting tot onvoldoende wijziging op de korte termijn. Het vergroten van de impact vraagt om politiek-bestuurlijke keuzes waarbij de al beschikbare medische informatie nadrukkelijk als uitgangspunt wordt genomen, en aanvullend verzekeringsgeneeskundig onderzoek wordt beperkt tot situaties waarin de toegevoegde waarde daarvan aantoonbaar is.

Oplossingsrichting 3: Herbeoordelingen selecteren en versneld wegwerken

Een goed functionerende WIA stopt niet bij de eerste beoordeling. Veranderingen in gezondheid en arbeidsmogelijkheden maken dat uitkeringen moeten meebewegen met de actuele situatie van de werknemer. Herbeoordelingen vormen daarom een essentieel onderdeel van het stelsel. Juist daarom is het problematisch dat herbeoordelingen de afgelopen jaren steeds verder onder druk zijn komen te staan. Terwijl de instroom groeit, blijft een toenemende groep werknemers langer dan nodig in een uitkerings situatie die niet meer aansluit bij hun actuele situatie.

De praktijk laat zien dat herbeoordelingen daadwerkelijk maatschappelijke waarde hebben. Bij meer dan driekwart van de door verzekeraars aangevraagde herbeoordelingen wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit onderstreept dat herbeoordelingen geen marginale activiteit zijn, maar een noodzakelijk onderdeel van een actueel en rechtvaardig stelsel. Het is daarom van belang dat herbeoordelingen weer structureel worden opgepakt. Wanneer oplossingsrichting 2 voortvarend wordt geïmplementeerd en beoordelingen meer uitgaan van reeds beschikbare medische informatie, kunnen ook herbeoordelingen efficiënter worden uitgevoerd en tijdiger worden afgehandeld. Daarbij ligt het voor de hand om aanvragen te beperken tot situaties waarin sprake is van aantoonbaar gewijzigde omstandigheden. Het convenant herbeoordelingen tussen UWV en verzekeraars biedt hiervoor een bruikbaar uitgangspunt.

Daarnaast vraagt de bestaande voorraad openstaande herbeoordelingsverzoeken om een gerichte aanpak. Hierdoor blijven werknemers nu langer dan nodig in het verkeerde uitkeringsregime, terwijl de financiële gevolgen daarvan ten onrechte terecht komen bij werkgevers (en hun verzekeraars). Door goed onderbouwde verzoeken te selecteren op basis van de criteria uit het convenant tussen UWV en verzekeraars kan beschikbare capaciteit worden gericht op dossiers waarin een relevante wijziging van de situatie aannemelijk is. Voor deze dossiers ligt vervolgens een vereenvoudigde dossiergerichte beoordeling voor de hand, bijvoorbeeld gericht op de plausibiliteit van een IVA-toekenning. Daarmee kan een belangrijk deel van de werkvoorraad versneld worden weggewerkt zonder onnodig beslag te leggen op schaarse verzekeringsgeneeskundige capaciteit.

Conclusie: Een stelselwijziging lost het uitvoeringsprobleem niet op; een betere uitvoering versterkt het stelsel wel.

De huidige problemen leiden regelmatig tot voorstellen voor ingrijpende stelselwijzigingen. Daarmee dreigt echter de verkeerde discussie te ontstaan. In ieder arbeidsongeschiktheidsstelsel zullen mensen moeten worden beoordeeld. De huidige problemen worden in de kern niet veroorzaakt door de inrichting van de WIA als zodanig, maar vooral door een beoordelingsproces dat onvoldoende in staat is om de groeiende instroom en werkvoorraad te verwerken. Het loslaten van het onderscheid tussen duurzaam en niet-duurzaam arbeidsongeschikten lost de uitvoeringscrisis niet op, maar doet wel afbreuk aan een kernprincipe van de WIA: het onderscheid tussen mensen mét en zonder perspectief op herstel.

De actuele problemen vragen niet om een nieuwe stelselarchitectuur. De meest urgente opgave is het versterken van de uitvoering: door instroom te voorkomen, het beoordelingsproces te verbeteren door bestaande informatie beter te benutten, herbeoordelingen weer structureel

mogelijk te maken en herbeoordelingsachterstanden versneld weg te werken. Daarmee kunnen zowel de uitvoeringsproblemen als de maatschappelijke kosten van arbeidsongeschiktheid worden beperkt. Deze maatregelen vragen om bestuurlijke keuzes en het toezien op voorspoedige implementatie daarvan. Door nu gericht te investeren in uitvoerbaarheid kan de WIA haar opdracht blijven vervullen: bescherming bieden aan mensen die dat nodig hebben en arbeidsparticipatie stimuleren waar dat mogelijk is.