

Ontwikkelingen arbeidsongeschiktheidsstelsel

NVIA-seminar: 'Sterker door samenwerken'
5 juni 2023

Daan Schmitz

Beleidsadviseur inkomensverzekeringen



VERBOND VAN VERZEKERAARS

Een korte introductie



Verbond van Verzekeraars



Algemene
Ledenvergadering

Algemene
Ledenvergadering
Sector
Arbeidsvoorwaarden

Verbandsbestuur

Platform Kleine en
Middelgrote
Maatschappijen

Platform Onderlinge
verzekeraars

Sectorbestuur
Levensverzekering

Sectorbestuur
Inkomens-
verzekeringen

Sectorbestuur
Schadeverzekering

Algemene
commissies

Bestuur sector
Arbeidsvoorwaarden

Platforms en
commissies

Platforms en
commissies

Platforms en
commissies

Werkgroepen

(Paritaire) commissies
en werkgroepen

Onze “inkomen” leden



q.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen



Vragen aan de zaal

[Link naar Mentimeter](#)



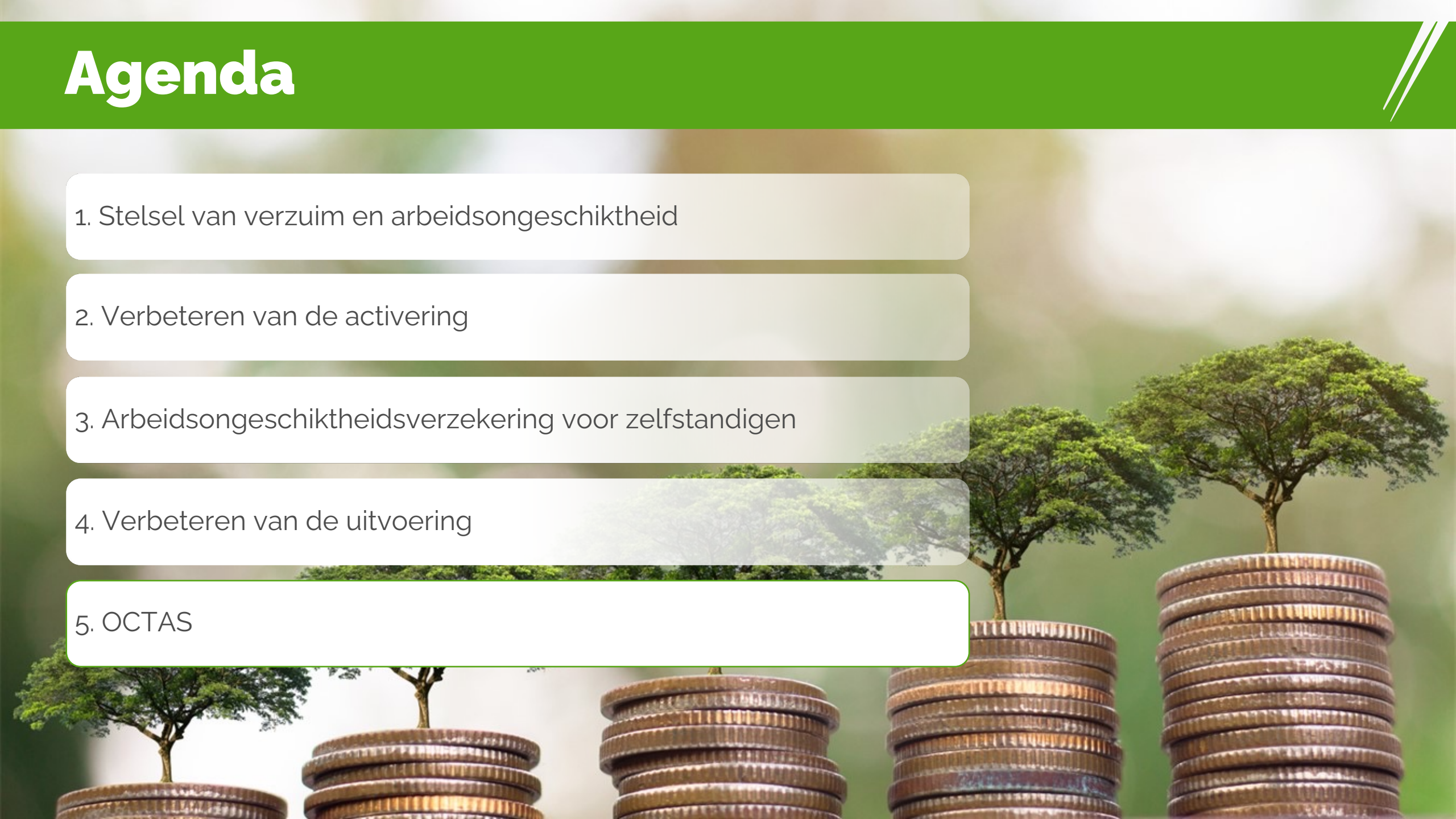
GA NAAR
menti.com

VOER DE CODE IN
7216 7113

or 0

Agenda

1. Stelsel van verzuim en arbeidsongeschiktheid
2. Verbeteren van de activering
3. Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
4. Verbeteren van de uitvoering
5. OCTAS



1. Stelsel van verzuim en arbeidsongeschiktheid



Huidige stelsel (twee jaar loondoorbetaling en 10 jaar WGA) functioneert goed.

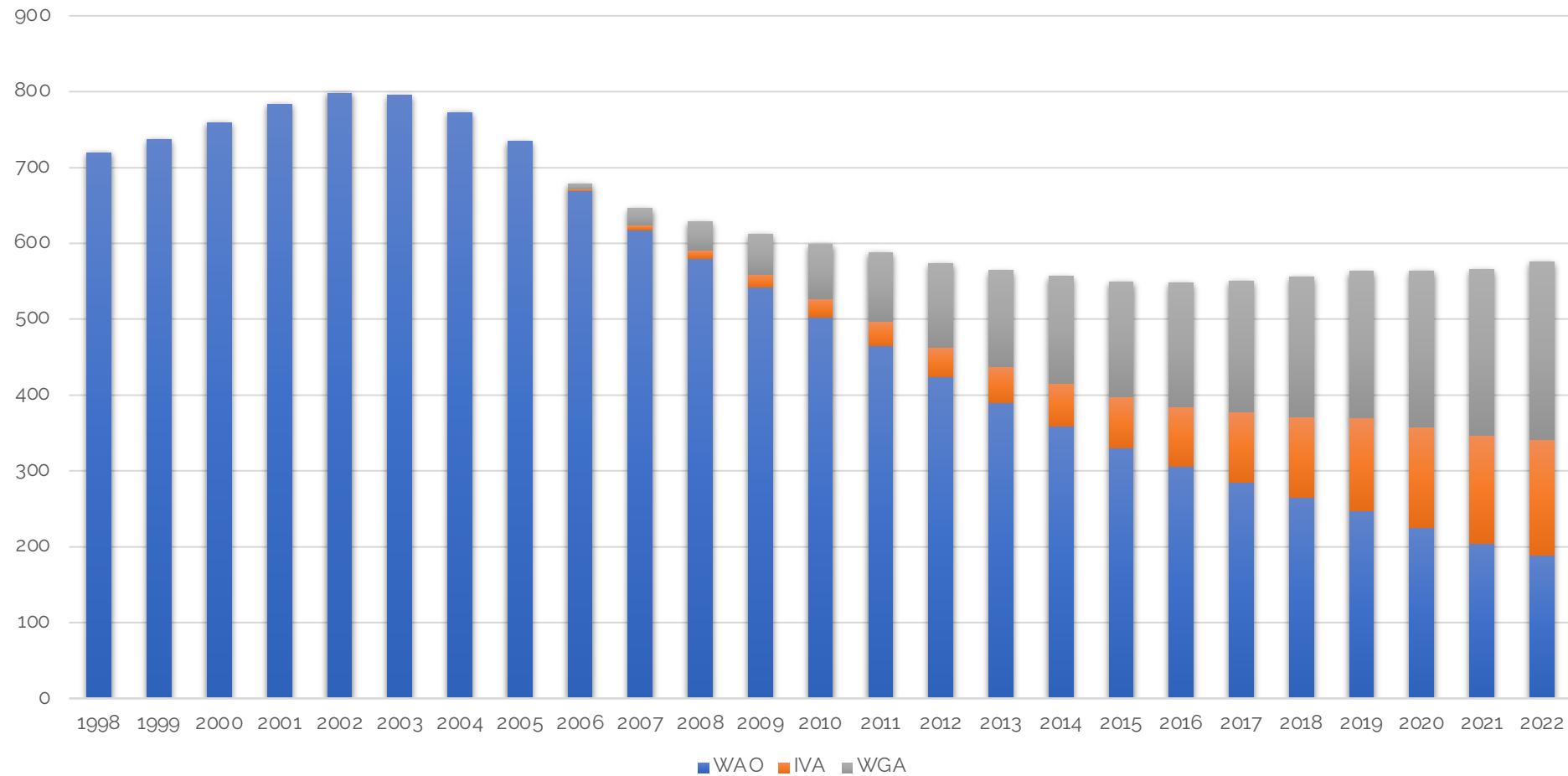


Hybride vormgeving zorgt voor een goede mix tussen solidariteit en keuzevrijheid.



Verbeteringen uit het verleden (bijv. verantwoordelijkheden van werkgevers voor re-integratie) moeten we koesteren.

Huidige stelsel is succesvol



Bron: Statline

MKB-verzuimontzorgverzekering voorziet in behoefte

	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023
Totaal aantal verzuimverzekeringen	145.200	154.700 (Toename t.o.v. jaar eerder +7%)	164.600 (Toename t.o.v. jaar eerder +6%)
Waarvan aantal MKB vov	6.900 [Aandeel van totaal: 5%]	10.000 [Aandeel van totaal: 6%] (Toename t.o.v. jaar eerder +45%)	24.400 [Aandeel van totaal: 15%] (Toename t.o.v. jaar eerder +144%)

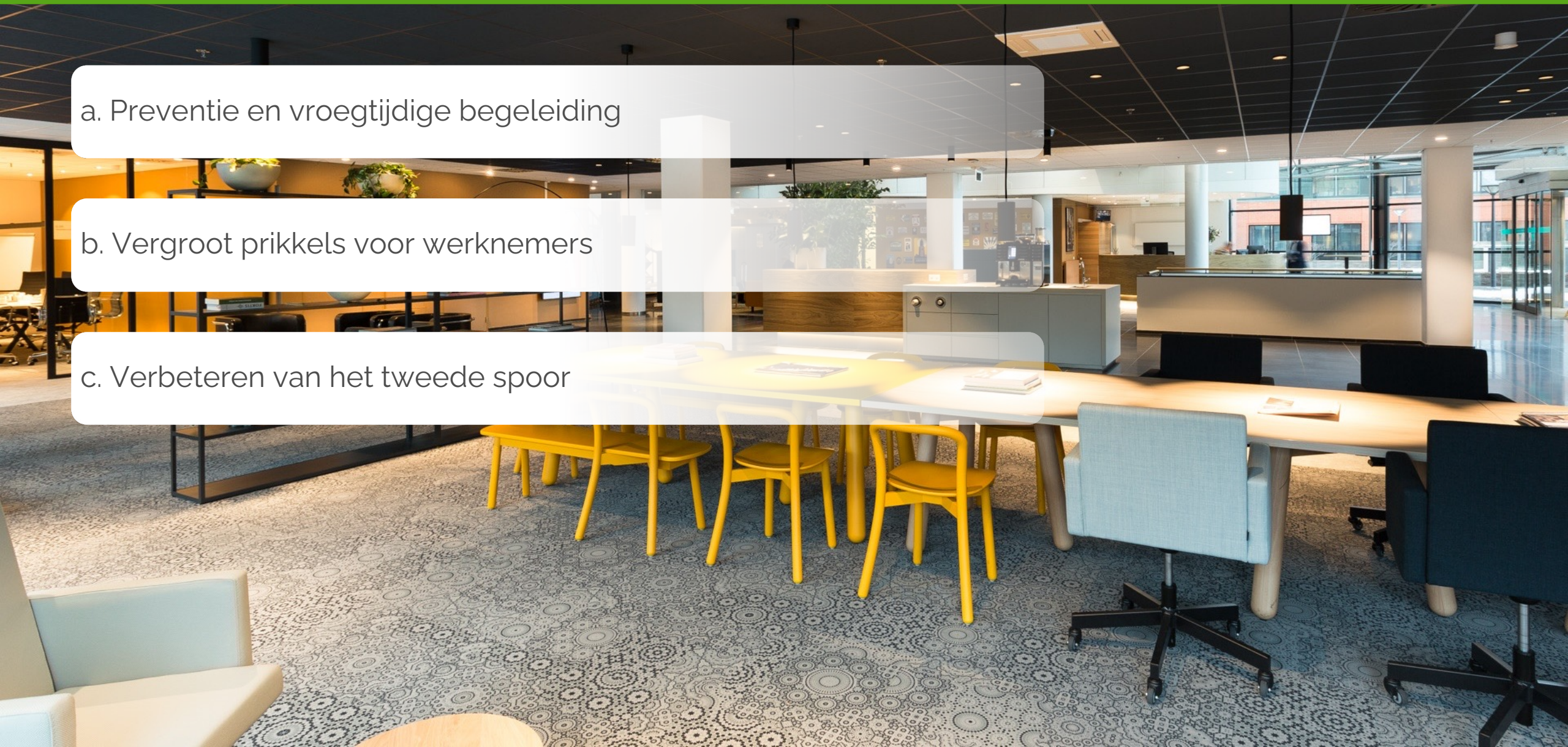
Verzuim-ontzorgverzekeringen								
	2020		2021			2022		
	Aantallen	Aandeel bedrijfs-grootte	Aantallen	Aandeel bedrijfs-grootte	Jaar-op-jaar ontwikkeling (%)	Aantallen	Aandeel bedrijfs-grootte	Jaar-op-jaar ontwikkeling (%)
<= 5 werknemers	3.900	57%	5.800	58%	49%	17.500	71%	202%
>5<= 10 werknemers	1.300	19%	1.900	19%	46%	4.100	17%	116%
10 <= 25 werknemers	1.600	23%	2.200	22%	38%	2.400	10%	9%
>25 werknemers	30	0,4%	100	1%	233%	600	2,4%	500%

2. Verbeteren van de activering

a. Preventie en vroegtijdige begeleiding

b. Vergroot prikkels voor werknemers

c. Verbeteren van het tweede spoor



2.a. Preventie en vroegtijdige begeleiding

Betere begeleiding in beginfase van ziekte vergroot de kans op succesvolle re-integratie

- Binding werknemer & werkgever
- Persoonlijke begeleiding/maatwerk
- Betrokkenheid: laat werknemers meedenken over re-integratie

Werkgever heeft beperkte prikkel om te investeren in preventie

- Alternatieve financiering?
- Meer aandacht voor mentale klachten
- "Zware beroepers" en oudere werknemers

Verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

- 50% van de werkgever heeft een RI&E
- Zowel risico's binnen een bedrijf als thuiswerken
- Zowel fysiek als mentaal

RI&E bedrijven			
ca 50% van de bedrijven heeft een RI&E		ca 50% van de bedrijven heeft géén RI&E	
ca 60% heeft alle risico's in kaart	ca 40% mist risico's	ca 70% weet niet van de verplichting of ingewikkeld	ca 30% 'wil' niet
30%	20%	35%	15%

2.b. Vergroot prikkels voor werknemers

Prikkels voor werkgevers werken goed:
loondoorbetaling, loonsanctie, WGA ERD.

Help/stimuleer werknemers met het beter benutten
van resterende verdien capaciteit

Voorbeelden: eigen regie, deeltijdbanen, detachering,
opleidingen, loopbaantrajecten, 'werkhuis'.

Maak de transitievergoeding activerender.



2.c. Verbeteren tweede spoor: afspraken



Werkgevers (t/m 100 werkgevers) kunnen al na één ziektejaar duidelijkheid krijgen over de mogelijkheid van duurzame vervanging.



Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk vaststellen dat re-integratie bij de eigen werkgever niet meer in de rede ligt.



Als zij daar onderling niet uitkomen, dan kan de werkgever UWV vragen dit te beoordelen.

- 1) Re-integratie inspanningen eerste jaar
- 2) Is de werknemers nog steeds ziek
- 3) Is de werknemer in staat binnen 13 weken eigen (al dan niet aangepaste) werk te verrichten.



Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en het re-integratieproces (ook als het eerste spoor is afgesloten).



Als de werknemer in het tweede jaar herstelt, en de (oude) functie is nog niet duurzaam vervuld, dan houdt de werknemer recht om zijn eigen functie weer te gaan vervullen.

2.c. Tweede spoor: verdere verbeteringen



Zorg dat nieuwe werkgevers zekerheid wordt geboden in geval van hernieuwde uitval.
Beloon de nieuwe werkgever.



Maak een duidelijkere keuze tussen eerste en tweede spoor.



Wijs werknemers op de mogelijke financiële consequenties van arbeidsongeschiktheid (bij AO < 35% of onvoldoende benutting van verdien capaciteit).



Heb meer aandacht voor de emotionele aspecten (acceptatie en rouwverwerking)



Focus op succesvolle re-integratie en niet op voorkomen van loonsanctie

3. Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen



Achtergrond AOV voor zelfstandigen

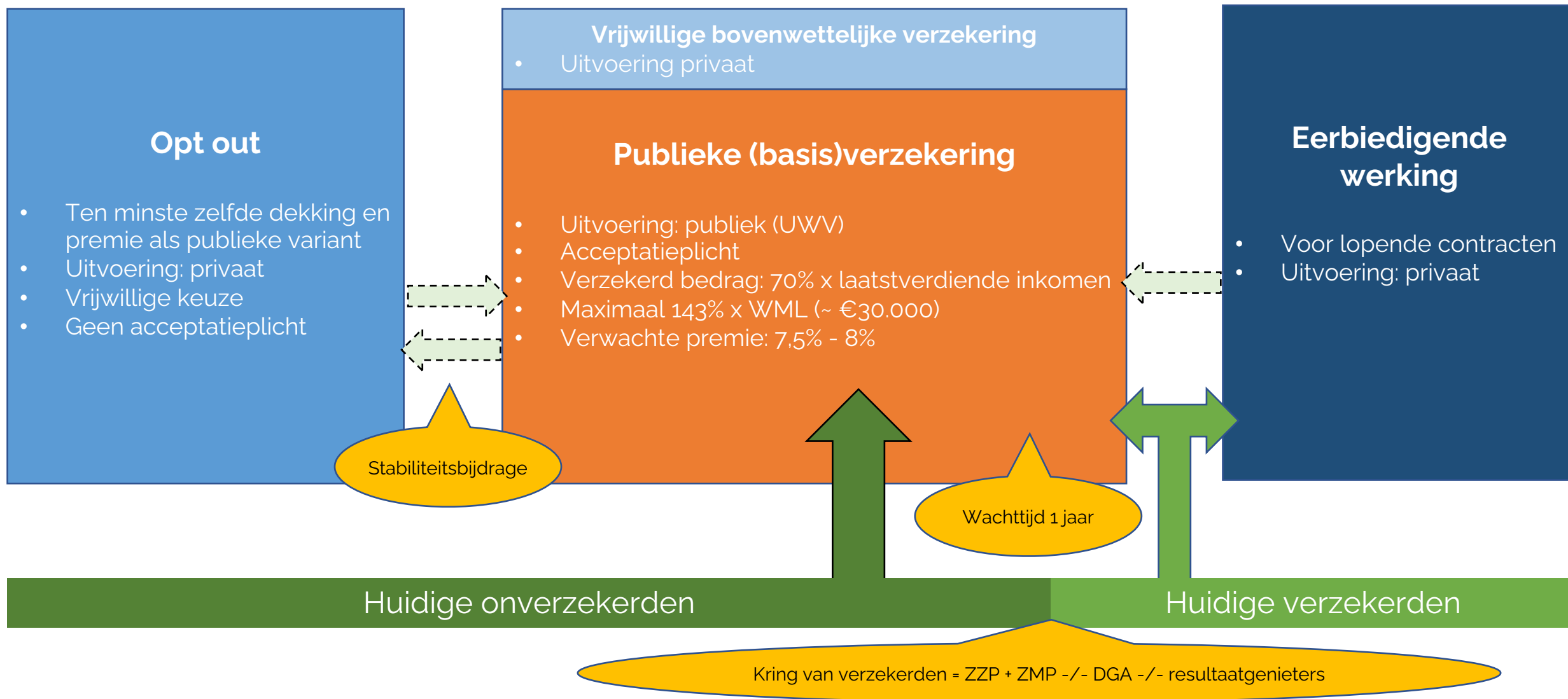
Vangnet voor zelfstandigen

Voorkomt dat risico's worden afgewend op samenleving

Gelijkere behandeling werknemers en zelfstandigen



Verplichte AOV voor zelfstandigen



Standpunt Verbond t.a.v. AOV Zelfstandigen



Wettelijke **verzekeringsplicht** voor zelfstandigen: het Verbond is voorstander van een hybride verzekeringsstelsel.



In een hybride stelsel kunnen zelfstandigen ervoor kiezen tussen een publieke basisverzekering en een (integrale) private verzekering (**opt-out**).



De opt-out biedt zelfstandigen keuzevrijheid, een efficiënte en klantgerichte uitvoering en mogelijkheden tot **maatwerk**. Het biedt verzekeraars meer regie ten aanzien van preventie- en re-integratie dienstverlening.



Een **gelijk speelveld** is cruciaal voor een stabiel en financieel gezond hybride stelsel. Het Verbond begrijpt de wens om de publieke premieconsequenties van antiselectief overstapedrag te neutraliseren via een 'stabiliteitsbijdrage'.



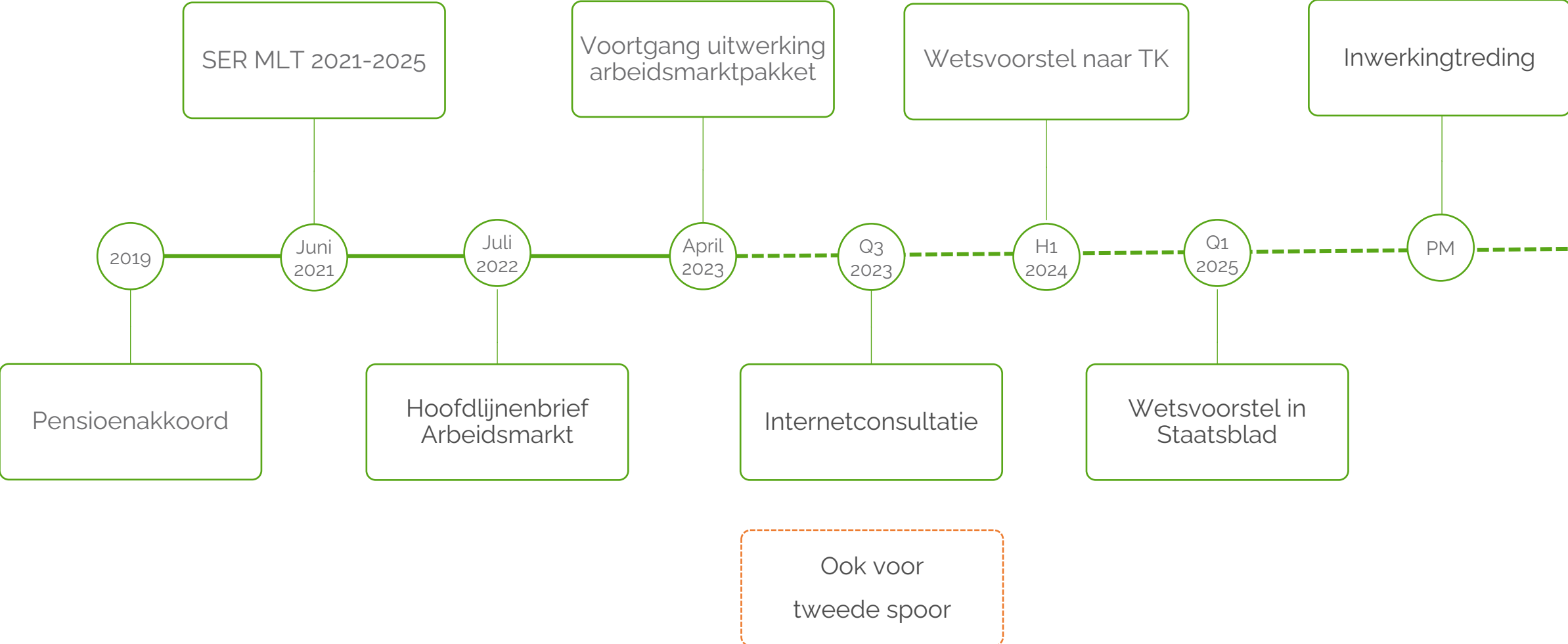
Om het gelijke speelveld te borgen is van belang dat de **stabiliteitsbijdrage** de private premie niet teveel opdrijft ten opzichte van de publieke premie. Het heeft daarom de voorkeur om de stabiliteitsbijdrage 'stelsel neutraal' te heffen, namelijk over alle zelfstandigen.



Zelfstandig ondernemers vinden opt-out mogelijkheid bij verplichte AOV een must

24 mei 2023

Planning AOV zelfstandigen



4. Verbeteren van de uitvoering

a. Mismatch tussen vraag en aanbod sociaal medische beoordelingen

b. Oplossingen voor de mismatch

c. RIV-toets

d. Vereenvoudigde beoordeling van 60 plussers

e. Toekomstige uitdagingen

4.a. Mismatch tussen vraag en aanbod



Algemene
Rekenkamer

[Home](#) > [Actueel](#) > [Nieuws](#) >

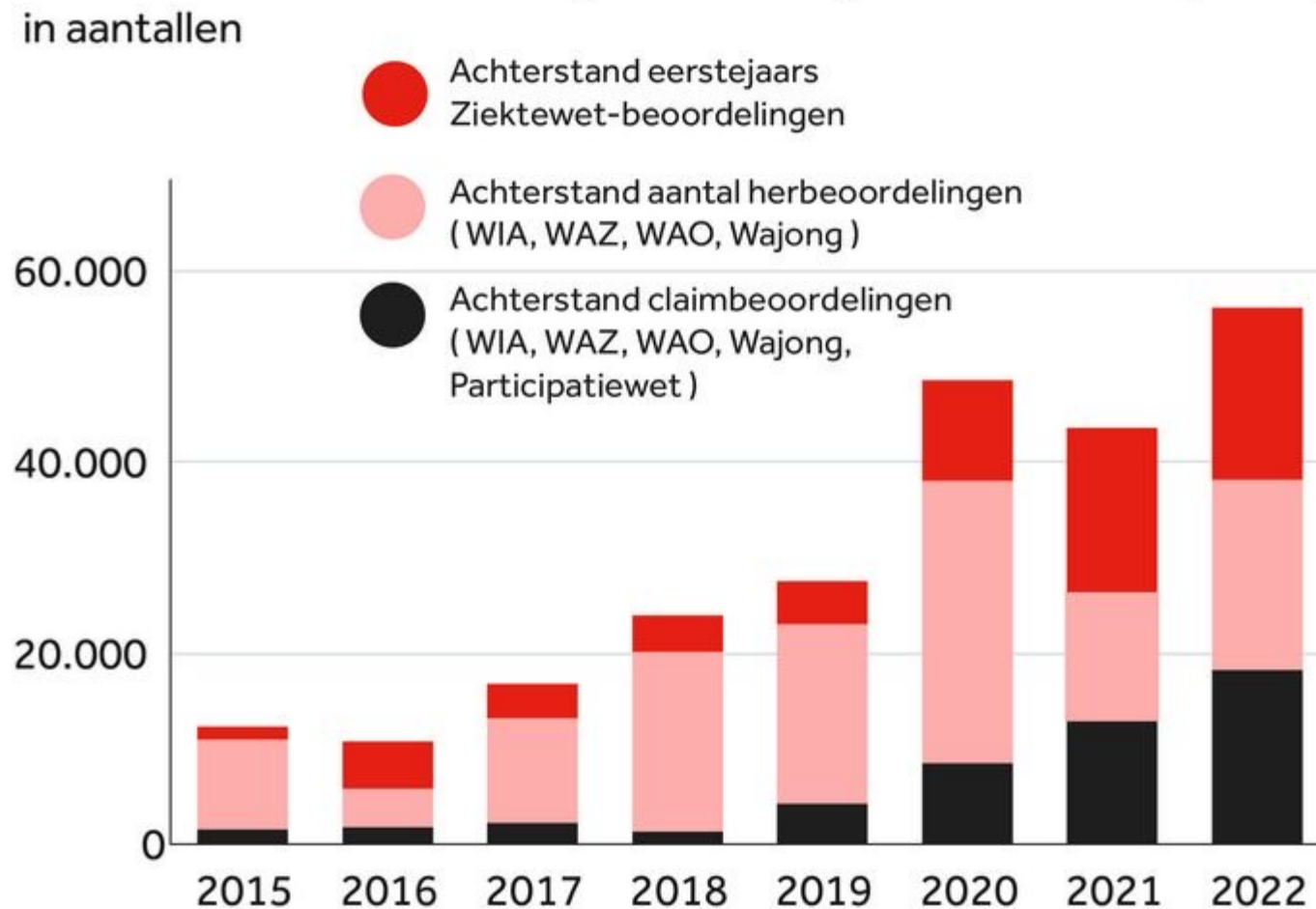
Uitvoering van wet arbeidsongeschiktheid loopt helemaal vast

Nieuwsbericht | 17-05-2023 | 10:51

Gebrek verzekeringsartsen UWV risico voor werknemers en werkgevers

De arbeidsmarkt groeit en er zijn meer oudere werknemers. Daarmee neemt de kans op meer werknemers die (deels) arbeidsongeschikt raken toe. UWV heeft niet genoeg verzekeringsartsen om vast te stellen of er sprake is van (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid. Hierdoor loopt de uitvoering van de wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen, WIA, helemaal vast.

4.a. Achterstanden lopen op



4.a. Impact op verzekeraars

De uitvoering van de sociale zekerheid in Nederland is een samenspel tussen publieke en private uitvoerders.

Publieke en private uitvoerders dragen bij aan een toegankelijke en doelmatige sociale zekerheid.

Private verzekeraars zijn in claimbeoordeling UWV volgend en (dus) afhankelijk van het UWV voor het beheersen van het arbeidsongeschiktheidsrisico.

De (maatregelen m.b.t.) achterstanden bij het UWV hebben impact op de schadelast en uitvoering in de private markt.

4.b. Oplossingen voor de mismatch

Verhogen artsencapaciteit

Verbetering samenwerking tussen
arbeidsgerelateerde zorg en reguliere zorg

Taakdelegatie

Verzekeringsarts hoeft niet elke zieke
werknemer zelf te 'zien'

Private beoordelingen



4.c. RIV-toets door arbeidsdeskundigen

Wetsvoorstel 'RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen'

Wetsvoorstel 'RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen'. Oordeel bedrijfsarts over de belastbaarheid van een werknemer leidend.

Capra Advocaten 21 december 2020

Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets controversieel verklaard

dinsdag 30 maart 2021 | Onderwijsarbeidsmarkt | Veilig en vitaal werken

Kabinet wil behandeling wetsvoorstel RIV-toets hervatten

17 november 2022 | Door redactie **HRrendement**

Bonden en verzekeringsartsen willen rol verzekeringsarts bij RIV-toets behouden



Door José Kager
21 maart 2023

Ik vind het belangrijk deze onzekerheid voor werkgevers zoveel mogelijk weg te nemen, waarbij de re-integratie kansen van werknemers voldoende geborgd blijven. Beide knelpunten verdienen een oplossing en wil ik oppakken na ommekomst van het eindrapport van OCTAS, dat ik verwacht in het eerste kwartaal van 2024. Om deze redenen ben ik voornemens het wetsvoorstel RIV-toets UWV door arbeidsdeskundigen⁴ in te trekken.

Datum
3 april 2023

Onze referentie
2023-0000216197

4.d. Vereenvoudigde beoordeling van 60+'ers

SZW schrijft dat de 60+ maatregel een positief effect lijkt te hebben op de achterstanden, Door combinatie van maatregelen is het precieze effect nog niet duidelijk.

Het kabinet lijkt voornemens de maatregel te verlengen naar 2024.
In het derde kwartaal volgt hierover een definitief besluit.

Standpunt Verbond: maatregelen die ertoe leiden dat groepen werknemers onnodig langs de kant komen te staan, moeten worden vermeden.

De eenvoudige beoordeling van 60 plussers heeft grote maatschappelijke gevolgen:

- Er wordt een groep buiten de arbeidsmarkt geplaatst die we in de huidige krappe arbeidsmarkt hard nodig hebben.
- Hoe langer de maatregel duurt, hoe groter de kans op aanzuigende werking (VUT).
- De maatregel ondermijnt de activerende werking van het stelsel.

4.e. Toekomstige uitdagingen

UWV: 'Geen verplichte AOV voor achterstanden weggewerkt zijn'

Bart van de Laak | Gepubliceerd: 20 apr. 2023

Tweede spoor

UWV toetst op drie onderdelen of het eerste spoor mag worden afgesloten. Getoetst wordt of:

1. de re-integratie-inspanningen in het eerste jaar voldoende zijn geweest. Daarbij wordt ook gekeken of er tekortkomingen zijn in de ingezette eerste spoor re-integratie-inspanningen;
2. de werknemer nog steeds ziek is;
3. te verwachten valt dat de werknemer binnen 13 weken zijn eigen (al dan niet aangepaste) werk bij de eigen werkgever kan verrichten. Bij aangepast eigen werk (de bedongen arbeid in aangepaste vorm) kan gedacht worden aan aanpassingen ten aanzien van het aantal uren, het werkrooster of de (belasting in) taken.

5. Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS)



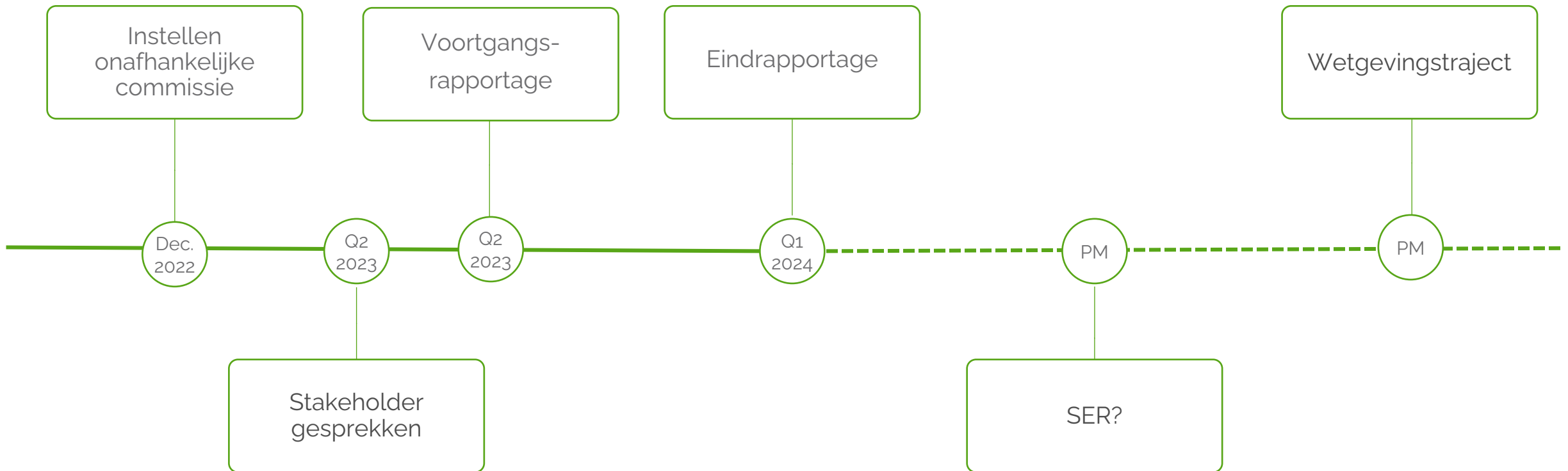
SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD: TOELATINGSGRENS WIA VAN 35% NAAR 15%

✍ SELWYN DONIA 📅 18/06/2021 🕒 10:14

Het CPB is door het ministerie van SZW gevraagd om inzicht te geven in de structurele effecten van verlaging van de toetredingsdrempel tot de WIA van 35% arbeidsongeschiktheid naar 25% of 15%. De budgettaire kosten van verlaging van de drempel naar 25% bedragen 260 mln euro. Er komen dan structureel 41.000 mensen met een WIA-uitkering bij. Bij een verlaging naar 15% lopen de kosten op tot 430 mln euro. Het structurele aantal WIA-uitkeringen stijgt dan met 82.000.

Ik acht het niet opportuun om nu, voordat OCTAS met haar eindrapport komt, keuzes te maken over een aantal fundamentele knelpunten in het stelsel. Dat betreft in de eerste plaats het probleem van langdurig zieke werknemers die na twee jaar ziekte én geen werk, én geen WIA-uitkering hebben. Deze zogenoemde '35-minners' komen in de praktijk veel moeilijker weer aan het werk dan bij de invoering van de WIA was verwacht, en dat vind ik een groot probleem. Dit is mede daarom ook onderdeel van de opdracht van de OCTAS.

Planning



Meer informatie:

Een stelsel dat werkt

Voorstellen voor het verbeteren van ons arbeidsongeschiktheidsstelsel

Position paper



Maart 2023

Dank voor uw aandacht!

