

Vergaderjaar 2023–2024

26 448

Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)

32 716

Evaluatie Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)

Nr. 756

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 mei 2024

1. INLEIDING

Het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid staat al geruime tijd onder grote druk. Op dit moment is de vraag naar sociaal-medische beoordelingen groter dan het aantal beoordelingen dat UWV kan verrichten. De wachttijden voor met name de WIA-beoordelingen zijn hierdoor lang. Dat vind ik uitermate onwenselijk, want dit geeft veel onzekerheid voor mensen die langdurig ziek zijn. Zij moeten nu vaak lang wachten op duidelijkheid over het recht op een uitkering. Dat raakt aan de inkomenszekerheid van deze mensen. Bovendien kan deze onzekerheid herstel en re-integratie belemmeren. Dit raakt ook werkgevers, want zij hebben hierdoor te veel onduidelijkheid over de financiële gevolgen van een mogelijke uitkering. Tot slot is er sprake van kosten die collectief betaald worden. Bijvoorbeeld het kwijschelden van de WIA-voorschotten en het verstrekken van dwangsommen bij niet tijdig beslissen.

In augustus 2022¹ heb ik dan ook een plan aan uw Kamer gepresenteerd om deze problematiek te verminderen. De maatregelen die toen zijn aangekondigd voor de korte termijn hebben tot goede resultaten geleid: in 2023 heeft UWV zo'n 14.000 (ruim 20%) meer WIA-claimbeoordelingen kunnen doen dan in 2022. Dat vind ik goed nieuws, want hierdoor hebben veel mensen sneller duidelijkheid gekregen over hun recht op een WIA-uitkering. Ook is dit een compliment waard aan UWV en alle medewerkers die zich hiervoor inzetten. Ik verwacht dat UWV, door het pakket aan maatregelen, de komende jaren een hoger aantal beoordelingen kan doen dan voorheen. Met name door de procesoptimalisaties bij UWV, waaronder het werken in sociaal-medische centra (SMC's), maar

¹ Kamerstukken II, 2022/23, 26 448, nr. 685

ook door de maatregel «Praktisch beoordelen» die ik per 1 juli 2024 wil invoeren.

De uitdaging voor de komende jaren blijft echter groot en blijft om onze aandacht vragen. De 60-plusmaatregel en de overwerkafspraken die in 2023 en 2024 een groot effect hebben, zijn bedoeld om UWV lucht te geven om verbeteringen in de uitvoering, waaronder de SMC's, optimaal in te kunnen voeren. UWV werkt hard aan de cultuuromslag die nodig is voor het werken in een SMC.

Op alle kantoren zijn teams in beweging richting een SMC en 13 teams werken reeds als basis-SMC. Het is nu van groot belang dat de SMC's het effect gaan hebben dat we ervan verwachten.

Naast een toename in het aantal beoordelingen dat UWV momenteel doet is er sprake van een toename in de vraag naar WIA-beoordelingen. In 2023 heeft UWV 10.000 meer WIA-aanvragen ontvangen dan aanvankelijk was verwacht (een toename van circa 14%).² Ik maak mij zorgen over deze toename en blijf de ontwikkeling hierop dan ook nauwgezet volgen. Deze toename heeft een groot effect op de mate waarin de achterstanden teruggebracht konden worden. Hoe de achterstanden zich de komende jaren gaan ontwikkelen is, naast het aantal beoordelingen dat UWV kan doen, ook sterk afhankelijk van hoeveel WIA-aanvragen UWV de komende jaren gaat ontvangen.

Hoewel sprake is van een kentering in de achterstanden, wachten nog steeds te veel mensen lang op een beoordeling. Het is duidelijk dat er de komende tijd meer nodig is om de achterstanden verder terug te dringen. Daarom blijven we zoeken naar aanvullende out-of-the-box oplossingen en benutten we het rapport van de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS). In de nadere uitwerking van het rapport zal nadrukkelijk aandacht zijn voor het verder terugdringen van de mismatch.

1.2 Leeswijzer

De opzet van deze brief ziet er als volgt uit. In paragraaf 2 blik ik terug op het oorspronkelijke plan van aanpak voor de mismatch. In paragraaf 3 geef ik weer hoe het aantal WIA-claimbeoordelingen dat UWV kan doen en het aantal WIA-aanvragen dat UWV ontvangt zich heeft ontwikkeld, hoe dit zich de komende jaren naar verwachting verder gaat ontwikkelen en schets ik de achterstanden op dit moment. Ook schets ik de stand van zaken rondom WIA-herbeoordelingen. In paragraaf 4 ga ik in op de intensivering van maatregelen naar aanleiding van de consultatie op denkmeeoversmb.nl. Ook ga ik in op relevante toezeggingen uit eerder voortgangsbrieven en uit recente commissiedebatten. In paragraaf 5 ga ik in op het advies van de OCTAS in relatie tot de mismatch. Tot slot blik ik in paragraaf 6 vooruit op de verwachtingen ten aanzien van de mismatch de komende jaren.

2. TERUGBLIK

In oktober 2023³ heb ik uw Kamer voor het laatst geïnformeerd over de voortgang van de aanpak van de mismatch. Ik heb toen aangegeven dat er een voorzichtige kentering in de omvang van de achterstanden te zien

² In het Jaarverslag UWV 2023 staan ook cijfers over het aantal WIA-aanvragen. De cijfers die hier gebruikt worden wijken daarvan af. In het Jaarverslag UWV 2023 gaat het om het totaal aantal WIA-aanvragen (11.000) en in deze brief gaat het alleen om het aantal WIA-aanvragen waar een sociaal-medische beoordeling voor nodig is (10.000).

³ Kamerstukken II, 2023/24, 26 448, nr. 729.

was. En dat ik de komende jaren verbetering verwacht in het aantal beoordelingen dat UWV kan doen. In de voortgangsbrief die voorligt informeer ik u opnieuw over de voortgang en over de resultaten die we hiermee tot nu toe hebben gerealiseerd.

Eerst wil ik terugkijken op het oorspronkelijk plan dat ik heb aangekondigd als aanpak voor de mismatch. In 2021 en 2022 hebben mijn voorganger en ik maatregelen aangekondigd om de mismatch te verminderen.⁴

Het ging om een aanpak in drie fasen, namelijk de korte, middellange en lange termijn. De maatregelen hebben primair tot doel om de wachttijden voor de WIA-claimbeoordeling omlaag te brengen. Het gaat om maatregelen die UWV neemt ten behoeve van interne procesoptimalisatie. En om beleidsmaatregelen die de druk op de uitvoering van UWV (tijdelijk) verminderen, zodat er ruimte is om de procesoptimalisatie ook daadwerkelijk en op tempo door te voeren.

De maatregelen voor de korte termijn betroffen maatregelen gericht op een gerichtere inzet van de verzekeringsarts, waaronder de buitenwettelijke 60-plusmaatregel. In 2023 heb ik de 60-plusmaatregel met een jaar verlengd.⁵

Voor de middellange termijn was aangekondigd om drie beleidsopties te gaan verkennen: laten vervallen van het duurzaamheids criterium, het aannemen van duurzaamheid na vijf jaar volledige arbeidsongeschiktheid en «Praktisch beoordelen». Deze opties kunnen naar verwachting een relatief groot effect hebben op de beoordelingscapaciteit bij UWV. Deze opties kunnen er namelijk voor zorgen dat voor een beoordeling minder inzet nodig is van een verzekeringsarts. De opties met betrekking tot het duurzaamheids criterium kunnen naar verwachting ook zorgen voor een afname van herbeoordelingsaanvragen. Als de uitkeringsregimes binnen de WIA gelijk zouden worden gesteld, bestaat er immers geen prikkel meer om een herbeoordeling aan te vragen om in het gunstiger regime terecht te komen.

Na de eerste verkenning bleken de opties met betrekking tot het duurzaamheids criterium niet afzonderlijk van andere fundamentele aspecten uit het stelsel uitgewerkt te kunnen worden. Deze opties hebben een plek gekregen in het advies van de OCTAS. Voor de middellange termijn is wel verder gewerkt aan de maatregel «Praktisch beoordelen», die ik per 1 juli 2024 wil invoeren. Voor stelselverbeteringen op de lange termijn heb ik de OCTAS aangekondigd. In het rapport⁶ dat de OCTAS heeft aangeboden staan diverse aanknopingspunten die de druk op de uitvoering (in het bijzonder op de sociaal-medische beoordelingen) kunnen verminderen. Op dit moment wordt gewerkt aan een nadere uitwerking van de drie varianten uit het OCTAS-rapport. Bij deze uitwerking is aandacht voor uitvoerbaarheid en voor budgettaire en juridische aspecten. Ook wordt het effect van de maatregelen op het inkomen van mensen, de begrijpelijkheid van de wet- en regelgeving en het effect op de arbeidsmarkt in kaart gebracht. Er zal bij deze uitwerking met aandacht wordt gekeken naar mogelijke toekomstige maatregelen die ook een bijdrage leveren aan het oplossen van de mismatch. Daarbij wordt ook in ogenschouw genomen dat sommige maatregelen die OCTAS voorstelt sneller ingevoerd kunnen worden dan maatregelen die een grote stelselwijziging vergen. Uiteindelijke keuzes hierover zijn aan een nieuw Kabinet en aan uw Kamer.

⁴ Zie de Kamerbrief van 9 april 2021 (Kamerstukken II, 2020/21, 26 448, nr. 645) en de Kamerbrief van 26 augustus 2022 (Kamerstukken II, 2022/23, 26 448, nr. 685).

⁵ Kamerstukken II, 2023/24, 26 448, nr. 729.

⁶ OCTAS, «Toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Meer aandacht, vertrouwen en zekerheid.», 29 februari 2024.

Parallel aan deze beleidsmatige maatregelen en verkenningen werkt UWV aan de procesoptimalisatie. De belangrijkste zijn de omslag naar SMC's en het toewerken naar een nieuwe informatievoorziening (in lijn met het advies van EY). Dit zijn ingrijpende veranderingen in de organisatie. De tijdelijke maatregelen op de korte termijn geven ruimte aan UWV om deze verbeteringen in de uitvoering voortvarend te kunnen implementeren.

3. AANTAL BEOORDELINGEN EN AANVRAGEN VOOR DE KOMENDE JAREN EN DE ACHTERSTANDEN OP DIT MOMENT

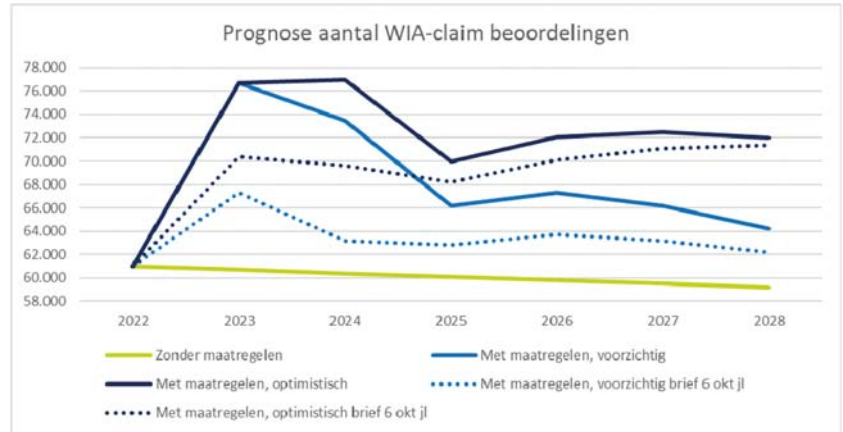
3.1 Aantal WIA-claimbeoordelingen dat UWV kan doen

In 2023 heeft UWV in totaal circa 77.000 WIA-claimbeoordelingen kunnen doen. Dat zijn zo'n 14.000 (ruim 20%) meer WIA-claimbeoordelingen dan in 2022. Voor de komende jaren heeft UWV – in nauw overleg met SZW – prognoses opgesteld. De prognoses laten zien hoeveel WIA-claimbeoordelingen UWV naar verwachting gaat doen in de komende jaren. Deze prognoses zijn gebaseerd op de gemeten effecten van reeds ingezette maatregelen en op aannames over de ontwikkeling van de verwachte effecten van diverse maatregelen in de toekomst. Het gaat daarbij zowel om de procesoptimalisaties in de uitvoering binnen UWV als om de beleidsmaatregelen.

In de prognoses is rekening gehouden met het verwachte effect van de diverse maatregelen op het aantal beoordelingen dat UWV kan doen. Een inschatting maken van het effect van een maatregel is niet altijd makkelijk. Dat geldt in het bijzonder ten aanzien van de inschatting van het effect van de SMC-vorming. De SMC-vorming is immers volop gaande en dat maakt het voorspellen van de impact van deze ontwikkeling ingewikkeld. Het voorspellen van de impact van de SMC-vorming wordt gericht naarmate er meer ervaring is met de werking van SMC's.

Figuur 1 illustreert de prognose tot en met het jaar 2028 en de realisaties van 2022 en 2023. We schetsen de prognoses voor de situatie waarin we geen aanvullende maatregelen genomen zouden hebben en die van de situatie waarin we rekening houden met de genomen maatregelen. Daarbij wordt zowel een voorzichtig als een optimistisch scenario geschetst, omdat het effect van de verschillende maatregelen niet op voorhand precies voorspeld kan worden. De verwachting is dat de realiteit ergens in de bandbreedte tussen deze twee uiterste scenario's zal liggen. Daarnaast geldt dat het voor losse maatregelen niet volledig is vast te stellen wat de causaliteit is tussen de maatregel en het effect. Dat komt doordat de verschillende maatregelen tegelijkertijd zijn ingezet en interacteren.

Figuur 1. Prognoses op het verwachte aantal WIA-claimbeoordelingen dat UWV de komende jaren kan verrichten. De figuur bevat een scenario zonder maatregelen (licht groene lijn) en twee scenario's met aanvullende maatregelen; een voorzichtig scenario (licht blauwe lijn) en een optimistisch scenario (donkerblauwe lijn). In de figuur zijn ook de prognoses uit de brief van 6 oktober jl. geschetst (blauwe stippellijnen).



Te zien is dat er in 2023 en 2024 een piek is in het aantal WIA-claimbeoordelingen dat UWV heeft verricht en kan verrichten. Deze piek ligt hoger dan we bij de voortgangsbrief van 6 oktober jl. hadden verwacht. De realisatie over 2023 is hoger, omdat het effect van de 60-plusmaatregel en de overwerkafspraken hoger ligt dan waar we eerder van uitgingen. Ook de prognose voor 2024 is naar boven bijgesteld. De verwachting ligt nu hoger doordat UWV de overwerkafspraken heeft verlengd tot 1 juli 2024 (zie ook paragraaf 4.3.1). De prognose voor 2024 is dat UWV 73.500 (voorzichtig) tot 77.000 (optimistisch) WIA-claimbeoordelingen kan doen.

Ook voor 2025 is de verwachting dat UWV nog steeds een hoger aantal WIA-claimbeoordelingen kan doen, maar minder hoog dan de piek in 2023 en 2024. Dat komt doordat in 2025 het effect van de 60-plusmaatregel wegvalt. Daarnaast wordt in de berekeningen alleen rekening gehouden met overwerkeffecten tot 1 juli 2024, omdat de overwerkafspraken tot die datum gelden. Het aantal WIA-claimbeoordelingen zal echter weer toenemen door het verwachte effect van de SMC's en het per 1 juli 2024 invoeren van de tijdelijke maatregel «Praktisch beoordelen». De verwachting is dat het aantal WIA-claimbeoordelingen tot en met 2026 zal gaan stijgen naar ongeveer 67.300 (voorzichtig scenario) tot 72.100 (optimistisch scenario) per jaar. Hiermee zien we een duidelijk effect van de maatregelen. Zonder de maatregelen zou UWV naar verwachting namelijk minder dan 60.000 WIA-claimbeoordelingen per jaar kunnen uitvoeren.

3.2 Aantal WIA-aanvragen dat UWV ontvangt

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. gaf ik aan dat het aantal WIA-aanvragen sinds 2022 verder gestabiliseerd was, na de tijdelijke piek in 2021 door effecten gerelateerd aan Corona. In 2023 heeft UWV meer WIA-aanvragen ontvangen dan verwacht. Het gaat om een totaal van 76.000 aanvragen. Dat zijn zo'n 10.000 meer WIA-aanvragen dan in 2022 (een toename van circa 14%).

De toename van het aantal aanvragen in 2023 ten opzichte van in 2022 kan ten dele worden verklaard.

De eerste oorzaak is de groeiende werkgelegenheid en de stijging van de AOW-leeftijd. Hierdoor is er een toename van het aantal mensen dat deelneemt aan de arbeidsmarkt. Het is goed dat zoveel mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt, want participatie draagt bij aan het persoonlijk welzijn en het verlicht bovendien de krapte op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen hebben tegelijkertijd effect op het aantal WIA-aanvragen, want mensen die in loondienst werken zijn verzekerd voor de WIA en kunnen bij langdurige ziekte mogelijk aanspraak maken op een WIA-uitkering. Deze oorzaak verklaart circa 20% van de toename van het aantal WIA-aanvragen.

Ten tweede is het aantal WIA-aanvragen in de afgelopen jaren beïnvloed door de coronapandemie. In de eerste acht maanden van 2023 hebben meer mensen met de diagnose corona en long-covid een WIA-uitkering toegekend gekregen dan in dezelfde periode één jaar eerder. Dit verklaart circa 17% van de toename van het aantal WIA-aanvragen in 2023. We verwachten dat in 2024 minder mensen een WIA-aanvraag doen als gevolg van corona en long-covid.

Een groot deel van de toename is daarmee nog niet verklaard. Vermoedelijk heeft de spanning op de arbeidsmarkt een verhogend effect op het aantal WIA-aanvragen. Enerzijds kan de overspannen arbeidsmarkt leiden tot een hogere werkdruk en meer (langdurig) ziekteverzuim. Anderzijds zijn er meer mensen met een kwetsbare positie aan het werk gegaan, die een hoger risico hebben op langdurig ziekteverzuim. In hoeverre deze aspecten de toename verklaren is momenteel niet bekend. Ook maak ik mij zorgen over het relatief grote aandeel mensen dat instroomt in de WIA met psychische aandoeningen. De diagnosecode «psychische aandoeningen» die UWV hanteert, is erg breed. Het is waardevol om meer inzicht te krijgen in de precieze klachten waarmee mensen instromen in de WIA en inzicht te krijgen in wie deze mensen zijn, bijvoorbeeld welke leeftijd deze mensen hebben.

Op dit moment doet UWV een nadere analyse naar de oorzaken van de toename van het aantal WIA-aanvragen. De bevindingen zijn naar verwachting dit najaar bekend. Ook voert TNO – in samenwerking met UWV – onderzoek uit naar de relatie tussen (langdurig) ziekteverzuim en de WIA-instroom. Daarnaast loopt er een verkennend onderzoek van TNO naar de factoren van aan werk gerelateerd ziekteverzuim, waarbij ook gekeken wordt naar de kenmerken en redenen van personen die met psychische klachten instromen in de WIA. Naar verwachting worden deze onderzoeken na de zomer afgerond.

We verwachten dat het aantal WIA-aanvragen in 2024 licht toeneemt ten opzichte van 2023.⁷ Hoe het aantal WIA-aanvragen zich vanaf 2025 gaat ontwikkelen is onzeker. De ontwikkeling van het aantal WIA-aanvragen heeft een sterke invloed op de mogelijkheden die UWV heeft om de achterstanden in te lopen.

3.3 De achterstand op WIA-claimbeoordelingen op dit moment

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik kunnen melden dat in de eerste helft van 2023 een lichte afname te zien is in de ontwikkeling van de voorraad en de achterstand bij de WIA-claimbeoordeling. Het is voor het eerst sinds 2015 dat een daling van deze achterstand zichtbaar is. De

⁷ De ontwikkeling van het aantal WIA-aanvragen is goed te voorspellen op basis van de ontwikkeling van het aantal langdurig zieken van het jaar ervoor (42 weken ziek). In 2023 stijgt het aantal langdurig zieken licht, wat ervoor zorgt dat het aantal WIA-aanvragen naar verwachting in 2024 ook licht zal toenemen.

verwachting was dat deze beweging zich door zou zetten tot het einde van het jaar. Figuur 2 laat zien dat zowel de voorraad als de achterstand eind 2023 iets verder is gedaald dan medio 2023. De figuur laat ook zien dat de achterstand zich in de eerste maanden van 2024 lijkt te stabiliseren (rond de 14.500). De komende tijd houden we scherp in de gaten hoe de achterstanden zich in 2024 verder gaan ontwikkelen. In hoeverre UWV de achterstanden kan inlopen is afhankelijk van de ontwikkeling in het aantal beoordelingen dat UWV kan verrichten én van het aantal WIA-aanvragen dat UWV gaat ontvangen.

Figuur 2: ontwikkeling van de achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling (aantal aanvragen waarvoor de wettelijke termijn van acht weken is verstreken) en van de totale werkvoorraad (aantal aanvragen nog binnen de wettelijke termijn plus de achterstanden).



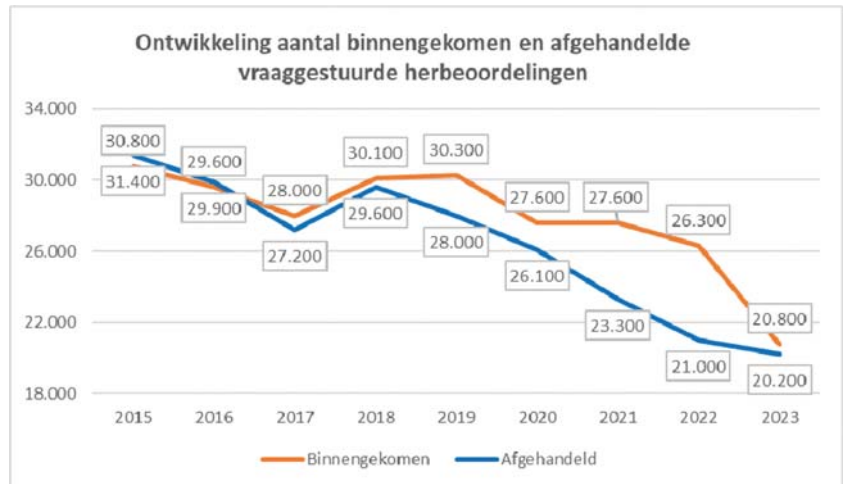
Door extra inzet voor de mensen die lang wachten op een WIA-claimbeoordeling is het aantal mensen dat langer dan zes maanden wacht op een beoordeling verder gedaald. Medio 2023 ging het om 6.800 mensen en ultimo 2023 nog om bijna 3.100 mensen. In de eerste maanden van 2024 is er geen sprake van een verdere afname; ook in maart 2024 gaat het om bijna 3.100 mensen die langer dan zes maanden wachten. Deze stabilisatie is een gevolg van de toename van het aantal WIA-aanvragen. De inzet van UWV is om ervoor te zorgen dat eind 2024 nagenoeg niemand langer dan zes maanden op een beoordeling hoeft te wachten.⁸

3.4 Aantal WIA-herbeoordelingen en achterstand op dit moment

UWV voert naast WIA-claimbeoordelingen ook herbeoordelingen uit. Figuur 3 geeft inzicht in de herbeoordeling die gedaan worden op aanvraag. In 2023 heeft UWV 20.200 aanvragen afgehandeld en 20.800 aanvragen ontvangen. De prioritering ligt op de WIA-claimbeoordelingen, maar vooral in schrijvende gevallen pakt UWV ook herbeoordelingen op. Hiernaast heeft UWV ongeveer 4.000 professionele herbeoordelingen gedaan.

⁸ Een kleine groep mensen wacht langer dan twee jaar op een WIA-claimbeoordeling. Dat komt doordat in die dossiers sprake is van complexe casuïstiek. Ook geldt voor mensen waarbij sprake is van internationale (juridisch) aspecten een langere wachttijd. Het gaat hier vaak om mensen die in het buitenland woonachtig zijn. UWV is voor de WIA-claimbeoordeling van deze groep vaak afhankelijk van buitenlandse instanties. Hierdoor is de looptijd van dergelijke beoordelingen vaak langer. De betreffende cliënten ondervinden van de langere doorlooptijd geen hinder, omdat zij reeds een uitkering ontvangen uit het buitenland.

Figuur 3. Ontwikkeling aantal binnengekomen en afgehandelde vraaggestuurde herbeoordelingen. Dit betreft het totaal aan herbeoordelingen voor de WIA, Wajong, WAO en WAZ.



In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik gemeld dat in de eerste helft van 2023 een voorzichtige stabilisatie te zien is in de ontwikkeling van de achterstand bij de WIA-herbeoordelingen. Figuur 4 laat zien dat deze stabilisatie zich lijkt te hebben doorgezet tot eind 2023 en de eerste maanden van 2024. De omvang van de achterstand schommelt tussen de 19.000 en 20.000.

Figuur 4: Ontwikkeling van de achterstanden bij de vraaggestuurde herbeoordelingen (aantal aanvragen waarvoor de wettelijke termijn van acht weken is verstreken) en van de totale werkvoorraad (aantal aanvragen nog binnen de wettelijke termijn plus de achterstanden).



Op dit moment is er nog geen sprake van een daling van de achterstand op de herbeoordelingen. Ook de komende periode verwachten we geen daling, omdat de reeds ingezette maatregelen vooral zien op de WIA-claimbeoordeling. Aan de WIA-claimbeoordeling wordt prioriteit gegeven, omdat we zo snel mogelijk duidelijkheid willen bieden over het recht op een uitkering en daarmee ook duidelijkheid over inkomenszekerheid.

3.5 Overig cijfermatig inzicht

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven om opnieuw te gaan rapporteren over WIA-voorschotten, dwangsommen en de capaciteit en inzet van verzekeringsartsen. De ontwikkeling op deze zaken treft u aan in bijlage 2.

4. STAND VAN ZAKEN EN INTENSIVERING MAATREGELEN

Een update over de stand van zaken rondom de reeds ingezette maatregelen staat in bijlage 1. Hieronder ga ik in op de stakeholderconsultatie die in de periode van november 2023 tot februari 2024 heeft plaatsgevonden. Ook ga ik in op relevante toezeggingen uit eerdere voortgangsbrieven en toezeggingen die ik heb gedaan in het commissiedebat over de Uitvoering van de sociale zekerheid van 2 april jl. en in het commissiedebat over Arbeidsongeschiktheid van 24 april jl.

4.1 Stakeholder consultatie *denkmeeoversmb.nl*

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven de komende periode opnieuw met diverse stakeholders in het WIA-stelsel te gaan kijken of we tot nieuwe ideeën kunnen komen voor aanvullende maatregelen. We hebben dit gedaan door middel van een online consultatie op www.denkmeeoversmb.nl.⁹

De consultatie is gestart in november 2023 en is gesloten sinds 28 januari jl. In totaal hebben zo'n 500 unieke deelnemers aan de consultatie meegedaan vanuit verschillende sectoren en invalshoeken. Ik vind het heel positief dat er door zoveel mensen is meegedacht over dit vraagstuk. Uit de consultatie is een aantal thema's gekomen waar volgens de deelnemers in ieder geval aandacht voor moet zijn. Het gaat om de volgende thema's:

1. Verbetering in de informatie aanlevering ten behoeve van het beoordelingsproces (claim en herbeoordelingen);
2. Inzet juiste professionals (w.o. taakdelegatie);
3. Samenwerking medische keten;
4. Stelsel (60+ en IVA);
5. Innovatie.

Met een groot deel van deze thema's zijn we reeds op diverse manieren aan de slag. Uit de consultatie zijn geen maatregelen gekomen die op korte termijn (in 2025) een grote impact op de achterstanden kunnen maken. Wel helpt de consultatie in het bepalen van prioriteit voor de komende periode. We hebben daarom vooral gekeken op welke bestaande onderwerpen we kunnen versnellen door daar extra aandacht aan te geven.

4.1.1 Domeinoverstijgend actieplan op arbeid & gezondheid

De oproep van veel deelnemers is om de samenwerking op het gebied van arbeid en gezondheid te versterken tussen de sociaal-medische sector, de arbodiensten en de curatieve zorg. In de consultatie zijn er door de deelnemers verschillende voorstellen gedaan vanuit het samenwerkingsperspectief tussen sociaal medische dienstverlening, de arbodienst-

⁹ De consultatie bestond uit vijf stappen. De opbrengsten van iedere stap zijn vastgelegd in een verslag. Per verslag is zowel een samenvatting van de opbrengsten van de betreffende stap opgenomen als de gehele (integrale) dialoog. De verschillende verslagen zijn te vinden op: <https://denkmeeoversmb.nl/#Verslagen>.

verlening en de curatieve sector. UWV en ik nemen deze oproep ter harte en daarom kondigen we een actieplan aan om dit te versterken.

Het actieplan bestaat uit drie hoofdthema's:

1. Regionaal de samenwerking versterken tussen huis-, bedrijfs- en verzekeringsartsen, en onderzoeken of het vooraf vaststellen van een gezamenlijk doel kan helpen bij het delen van informatie (doelbinding).
2. Gegevensdeling gericht mogelijk maken door de ruimte te verkennen die er is binnen de (wettelijke) kaders en door te kijken bij welke bestaande initiatieven kan worden aangesloten.
3. Het efficiënter inrichten van de samenwerking tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. Hieronder ga ik hier uitvoeriger op in.

Het actieplan staat in de beginfase. De komende tijd ga ik samen met UWV en andere relevante stakeholders verkennen in hoeverre deze thema's bij lopende trajecten kunnen aansluiten en wat er aanvullend nodig is.

Het zijn de eerste stappen die we willen zetten om horizontaal binnen deze domeinen samen te werken. Ook omdat we herkennen dat de medische capaciteit in alle domeinen beperkt is en dat we mogelijk veel van elkaar leren.

Wat betreft het efficiënter inrichten van de samenwerking tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen wil ik samen met UWV verkennen hoe we kunnen komen tot slimmere en efficiëntere samenwerking tussen arbodiensten en UWV. UWV voert hierover gesprekken met verschillende arbodiensten. In die gesprekken wordt onderzocht hoe met een van de arbodiensten een pilot kan worden gestart die zich richt op een meer complete en warme overdracht van cliënten bij de aanlevering van het re-integratieverslag (RIV). De uitkomsten van een dergelijke pilot kunnen dienen als startpunt om verder in kaart te brengen welke vormen van horizontale samenwerking mogelijk zijn en wat daarvoor nodig is.

4.1.2 Samenwerking private partijen

UWV wil door middel van samenwerkingsafspraken inzetten op de samenwerking met private partijen. Een eerste stap daarin is het convenant voor het aanvragen van Eerstejaarsziektewetbeoordelingen (zie paragraaf 4.3.2). UWV wil bekijken hoe deze aanvragen zo efficiënt mogelijk behandeld kunnen worden. Ook hier geldt dat UWV de mogelijkheden voor verdergaande samenwerking met private partijen in kaart wil brengen.

4.2 *Stand van zaken toezeggingen commissiedebatten*

4.2.1. SMC-vorming

In het Commissiedebat over Arbeidsongeschikt van 24 april jl. heb ik toegezegd in deze voortgangsbrief meer informatie te geven over de SMC-vorming. Ik ga hier in deze paragraaf op in. Zoals ik in het debat heb aangegeven nodig ik de leden van uw Kamer ook graag uit voor een werkbezoek bij UWV, juist ook over SMC's.

UWV is bezig met een transitie naar het werken in een regiemodel voor sociaal – medische dienstverlening. Dit houdt in dat er in een SMC wordt gewerkt, waar een multidisciplinair team de verantwoordelijkheid heeft voor een in beginsel regionaal afgebakende groep mensen. Het multidisciplinair team bestaat uit verschillende professionals, waaronder arbeidsdeskundigen, sociaal-medisch verpleegkundigen, re-integratie- en procesbegeleiders, verzekeringsartsen en medisch secretaresses. In een

SMC zijn de manager uitvoering en de regievoerder (een verzekeringsarts) gezamenlijk resultaatverantwoordelijk en geven ze samen sturing aan een SMC. Hierbij is de regievoerder (een verzekeringsarts) altijd eindverantwoordelijk voor het medisch gedeelte. In een multidisciplinaire bespreking (MDB) bepaalt het team aan de hand van triage wanneer welke activiteit plaatsvindt in het kader van de beoordeling en begeleiding van een cliënt en door welke functionaris dit het best kan worden gedaan. Het team biedt hierbij zoveel mogelijk maatwerk en de cliënt heeft tijdens het hele traject zoveel mogelijk een vast aanspreekpunt.

Voor specifieke onderdelen van de sociaal-medische beoordeling en -begeleiding kan het multidisciplinair team ook gebruik maken van andere professionals, zoals bijvoorbeeld psychologen en fysiotherapeuten. Het team is daarnaast verantwoordelijk voor een goede verbinding met bijvoorbeeld huisartsen, bedrijfsartsen en medisch specialisten. Ook leggen de teams waar nodig de link met andere UWV-divisies.

De verwachting is dat het werken in SMC's veel zal opleveren op de volgende vier resultaatgebieden: de kwantiteit en kwaliteit van de dienstverlening, de cliënttevredenheid en de medewerkerstevredenheid.

Een update over de implementatie van de SMC-vorming geef ik in bijlage 1. Hierin ga ik in op het wegingskader SMC-vorming dan UWV heeft ontwikkeld. Dat geeft ook een nader beeld over het werk in SMC's. Daarnaast ga ik in op de analyse die UWV heeft gedaan naar overdraagbare succesfactoren en hoe die gebruikt kunnen worden om de verdere landelijk SMC-vorming gericht te ondersteunen.

4.2.2 ZW-dienstverlening

In het Commissiedebat over Arbeidsongeschiktheid van 24 april 2019 vroeg het lid Patijn (Groenlinks-PvdA) naar de begeleiding van de mensen in de Ziektewet. Ook de OCTAS adviseert om de re-integratiedienstverlening te intensiveren. In de voortgangsbrief van 6 oktober 2019 heb ik u geïnformeerd over de inspanning vanuit UWV op een nieuwe visie op de Ziektewet. Het uitgangspunt hierbij is: gerichte dienstverlening aan cliënten in een zo vroeg mogelijk stadium van de ZW-periode, en gerichte interventies op het juiste moment. De ambitie ten aanzien van dit thema is in de afgelopen periode verder geconcretiseerd.

UWV versterkt zijn inspanningen op de ziektewet-Arbo rol. Hier verwacht ik veel van. De aandacht voor de mensen die een ziektewetuitkering ontvangen is als gevolg van de mismatch een periode wisselend geweest vanwege de prioriteit voor de WIA-claimbeoordelingen. Dat heeft ertoe geleid dat er lang niet voor iedere cliënt een actueel beeld beschikbaar is. Dat maakt de inzet minder gericht als een cliënt na twee jaar ziekte een WIA-claimbeoordeling aanvraagt. Om de dienstverlening effectief in te zetten, maakt UWV gebruik van de inzichten die in de voortgangsbrief van 6 oktober 2019 zijn genoemd, waaronder de principes van de integrale klantreis en de lessen over de werking van SMC's.

De inzet voor mensen die een ziektewetuitkering ontvangen, wil UWV koppelen aan een aantal belangrijke doelstellingen. Dit geldt met name voor de ambities op het gebied van preventie, re-integratie en bemiddeling. De inspanningen focussen zich daarom vooral op het organiseren dat alle cliënten in de Ziektewet adequaat in beeld zijn. Op die manier is bekend wat de situatie is van een cliënt en wat hij of zij nodig heeft. De huidige inspanningen starten vanuit een medisch traject (probleemanalyse, plan van aanpak) gevolgd door re-integratiedienstverlening. In de nieuwe situatie is de dienstverlening bij aanvang gericht op re-integratie

en duurzame werkhervatting, tenzij er een medische aanleiding is om dit (nog) niet aan te bieden. Op deze manier is het startmoment van de re-integratiedienstverlening niet meer afhankelijk van de beschikbare medische capaciteit.

Ook binnen de Ziektewet wordt geïnvesteerd in de inzet van de UWV-professional op een manier die aansluit bij de vraag en de situatie van de persoon die de ziektewetuitkering ontvangt. De verandering van de Ziektewetdienstverlening maakt UWV stapsgewijs, omdat het een omslag vraagt van de professionals en de organisatie. UWV concretiseert deze zomer de stappen die nodig zijn voor deze omslag. In de volgende voortgangsbrief ga ik hier verder op in.

4.2.3 Dwangsommen

In het commissiedebat over de Uitvoering van de sociale zekerheid van 2 april jl. en in het commissiedebat over Arbeidsongeschiktheid van 24 april jl. is aandacht gevraagd voor het toenemende totaalbedrag aan dwangsommen bij niet tijdig beslissen.

Het lid Flach (SGP) en het lid Esser (PVV) vroegen mij of de dwangsom-procedure tijdelijk buiten werking kan worden gesteld. Om de dwangsom-procedure tijdelijk buiten werking te stellen is wetgeving nodig, zodat kan worden afgeweken van de regels hierover in de Algemene wet bestuursrecht. Aangezien dwangsommen al enige tijd hun doel missen wil ik in kaart gaan brengen welke opties er zijn om het verbeuren van dwangsommen verder te beperken. Het is aan een volgend kabinet om hier keuzes over te maken.

Het lid Flach (SGP) heeft mij ook gevraagd wat we in dit kader kunnen leren van de Wet herwaardering proceskostenvergoedingen WOZ en bpm. Het doel van die wet is het wegnemen van de financiële prikkel om namens een belanghebbende een bezwaarprocedure te starten of door te procederen met de overwegende reden om een proceskostenvergoeding of een vergoeding van immateriële schade wegens overschrijding van de redelijke termijn te verkrijgen.¹⁰ Deze wet beoogt daarmee een ander probleem op te lossen dan de situatie met de dwangsommen bij niet tijdig beslissen in de WIA. De dwangsommen bij de WIA hebben een andere oorzaak. De dwangsommen hebben voor ongeveer 60% betrekking op herbeoordelingen. Hiervan werd circa 82% uitgekeerd aan werkgevers en gemachtigde derde partijen. Eventueel financieel belang zit voor deze partijen bij een herbeoordeling vooral in het verlagen van de werkgeverslasten. Bijvoorbeeld als een WGA-uitkering na een herbeoordeling wordt omgezet naar een IVA-uitkering. Deze laatste uitkering wordt niet doorberekend aan de individuele werkgever en leidt zodoende tot een lasten vermindering. In het advies van de OCTAS is aandacht voor deze financiële prikkel voor het aanvragen van herbeoordelingen. Het advies van OCTAS wordt op dit moment verder uitgewerkt.

In de tussentijd is UWV met werkgevers en gemachtigde derde partijen in gesprek om te bekijken wat zij nodig hebben om een herbeoordeling op het juiste moment en zo gemotiveerd mogelijk in te dienen. Zie hiervoor

¹⁰ Het doel wordt beoogd te bereiken door (1) de overcompensatie weg te nemen die er op dit moment is bij het toekennen van vergoedingen van kosten van door een derde beroepsmatig verleende rechtsbijstand in het kader van procedures tegen een WOZ-beschikking, bpm-aangifte of bpm-naheffingsaanslag en (2) door de hoogte van de vergoeding van immateriële schade wegens overschrijding van de redelijke termijn meer in lijn te brengen met de veronderstelde spanning en frustratie die gepaard gaan met het wachten op een uitspraak in die procedures. Kamerstukken II 2023/24, 36 427, nr. 3, blz. 8.

paragraaf 4.3.3. De afspraken met deze partijen moeten ertoe leiden dat herbeoordelingen efficiënter kunnen worden ingezet en moeten uiteindelijk bijdragen aan het inlopen van de achterstand op herbeoordeling. Bij afnemende achterstanden, neemt ook het aantal aanvragen waarbij een dwangsommen kan worden verbeurd, af.

4.3 Stand van zaken toezeggingen voortgangsbrief 6 oktober jl.

4.3.1 Overwerkafspraken

UWV heeft het in 2023 voor sociaal-medisch professionals mogelijk gemaakt om tijdelijk over te werken. Hiermee levert UWV een aanzienlijke bijdrage aan de afhandeling van de WIA-claimbeoordelingen ouder dan zes maanden en niet-tijdige Wajongbeoordelingen.

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven dat UWV onderzoekt of de overwerkafspraken ook in 2024 kunnen worden voortgezet. De overwerkafspraken hebben in 2023 namelijk geleid tot een groot aantal extra beoordelingen (circa 4.200). Eind 2023 heeft UWV geïnventariseerd wat de verwachte inzet is voor overwerk in de eerste helft van 2024. Op basis daarvan zijn de overwerkafspraken verlengd tot 1 juli 2024. De verwachting is dat in deze verlengde periode ongeveer 1.500 extra beoordelingen kunnen worden gedaan door overwerk.

In het tweede kwartaal van 2024 vindt opnieuw een inventarisatie plaats. Op basis daarvan kijkt UWV of de overwerkafspraken verlengd kunnen worden tot het einde van het jaar.

4.3.2 Convenant Eerstejaarsziektewetbeoordeling

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven dat UWV enerzijds en PPUSZ en ABU anderzijds door middel van een convenant gaan werken aan een gezamenlijke doelgerichte uitvoering van de Eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWB) voor eigenrisicodragers (ERD). Het doel dat de EZWB's ERD gedaan worden op het moment dat kans op uitstroom uit de ZW het grootst is. De beschikbare capaciteit kan op die manier zo efficiënt mogelijk worden ingezet.

Om het convenant goed te kunnen laten werken is het voor UWV nodig om centrale regie te voeren op de aanvragen die decentraal binnen komen. Om dat te organiseren was meer tijd nodig dan eerder verwacht. De partijen zetten nu in op werken volgens het convenant per 1 juli 2024 in plaats van per 1 januari 2024.

4.3.3 Gemotiveerd aanvragen en afspraken werkgeverspartijen

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven dat ik samen met UWV verken hoe de processen rondom de herbeoordelingsaanvragen van werkgevers en gemachtigde derde partijen kunnen worden geoptimaliseerd. Onder andere via verduidelijking van de communicatie hierover en verbetering van (aanvraag-)formulieren.

UWV is inmiddels met het Verbond van Verzekeraars en een aantal private uitvoerders een proef gestart rondom het aanvragen van herbeoordelingen. Ik ben blij om te horen over dit soort samenwerkingen. De proef beoogt om via een samenwerking te komen tot een vermindering van het beroep op de capaciteit van UWV, door te sturen op goed onderbouwde en gemotiveerde aanvragen om een herbeoordelingen. Dit is een wederkerig proces waarin enerzijds UWV inzicht geeft in de onderbouwing die ten grondslag ligt aan de initiële beoordeling en de private uitvoerders en/of verzekeraars een gedegen medische onderbouwing

geven voor de reden voor een herbeoordeling. Dit alles met inachtneming van de AVG en de richtlijnen van de KNMG.

Op deze manier kan aan mensen sneller duidelijkheid worden geboden. Het initiatief is de voorlopige uitkomst van de gesprekken die UWV initieel voerde met private partijen waarin men onderzocht in hoeverre de private markt zou kunnen ondersteunen bij de behandeling van herbeoordelingsaanvragen. Omdat deze partijen een groot aandeel hebben in het aanvragen van herbeoordelingen, vind ik deze proef een logische eerste stap. Over de resultaten van deze proef zal ik uw Kamer in de volgende voortgangsbrief informeren.

4.3.4 Onderscheid aanvragen herbeoordelingen en doorgeven wijziging gezondheidssituatie

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven dat UWV sinds begin 2023 werkt met twee aparte formulieren waarmee onderscheid wordt gemaakt tussen het doorgeven van wijzigingen in de gezondheid en het aanvragen van herbeoordelingen vanuit werknemers. Wijzigingen in gezondheid kunnen vaak snel en met beperkte medische inzet worden afgehandeld en leiden meestal niet tot een herbeoordeling die beoordelingscapaciteit vergt. Door de verschillende formulieren is nu sneller duidelijk dat het om een dergelijke wijziging gaat en dat bespaart inzet van beoordelingscapaciteit. Dit heeft geleid tot circa 30% minder aanvragen door werknemers van herbeoordelingen.

UWV heeft inmiddels een onderzoek uitgevoerd naar de beleving van de cliënt bij het gebruik van deze nieuwe formulieren. Uit dit onderzoek blijkt dat de ervaring van cliënten rondom het aanvragen van een herbeoordeling of het doorgeven van een wijziging in de gezondheidssituatie op meerdere punten is verbeterd. Cliënten beoordelen de nieuwe formulieren positief, vinden het proces minder belastend en waarderen het als UWV kort na de aanvraag of de melding telefonisch contact met hen opneemt. Er blijkt ook ruimte voor verdere verbetering.

Zo is er bij cliënten nog meer behoefte aan inzicht in de verschillende stappen in het proces. UWV neemt de resultaten van het onderzoek mee in de verdere ontwikkeling van het proces rondom het doorgeven van een wijziging in de gezondheidssituatie en het aanvragen van herbeoordelingen.

4.3.5 Kwijtscheldbeleid WIA-voorschotten

Zolang mensen te lang moeten wachten op een WIA-claimbeoordeling, vind ik het van belang dat zij een voorschot kunnen krijgen in afwachting van de beoordeling en dat zo'n voorschot niet wordt teruggevorderd.

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven dat ik bekijk hoe ik de duur van dit kwijtscheldbeleid beter kan laten aansluiten bij de prognoses van de achterstanden. Uit nadere analyse blijkt dat dit alleen kan door een wettelijke basis te creëren voor het beleid. Op dit moment vind ik het niet opportuun om hier stappen toe te zetten. Mijn focus gaat uit naar het terugbrengen van de achterstanden, en daarmee het aantal voorschotten. Het creëren van een wettelijke basis kan door een volgend kabinet opnieuw worden gezien.

Zoals in de Voorjaarsnota¹¹ aangekondigd zal ik het beleid wel met nog een jaar verlengen tot en met 31 december 2025.

¹¹ Kamerstukken II 2023/24, 36 550, nr. 1.

5. OCTAS

De Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) leverde op 29 februari jl. haar eindrapport op. Mijn opdracht aan de OCTAS was om advies te geven over een toekomstbestendig arbeidsongeschiktheidsstelsel dat uitvoerbaar, betaalbaar en uitlegbaar is. De aanleiding voor het instellen van de OCTAS was de constatering dat het stelsel voor sommige mensen onevenredig hard uitpakt en dat er momenten zijn waarop een klein verschil in de situatie op een zeker moment, grote gevolgen kan hebben voor het individu. Bijvoorbeeld ten aanzien van het recht dat iemand wel of niet heeft op een uitkering. Een andere aanleiding was dat de uitvoering onder druk staat vanwege de mismatch. Het stelsel is erg ingewikkeld geworden, zowel voor de mensen die van het stelsel afhankelijk zijn, als voor de professionals die ondersteuning bieden aan deze mensen en de mensen in de uitvoering. Ik heb OCTAS daarom gevraagd om te adviseren over structurele oplossingen voor de huidige problemen in de WIA.

In het rapport van de OCTAS zitten verschillende aanknopingspunten die een bijdrage kunnen leveren aan het verkleinen van de mismatch. Zo stelt de OCTAS voor om het onderscheid tussen de WGA en de IVA op te heffen. Het opheffen van dit onderscheid heeft in potentie effect op de omvang van de werkzaamheden die een verzekeringsarts bij de WIA-beoordeling moet verrichten en ook op het aantal herbeoordelingen dat wordt aangevraagd. Hoe groot dat effect is zal moeten blijken uit de nadere uitwerking. De alternatieven voor het stelsel die de OCTAS voorstelt (variant 2: werk staat voorop en variant 3: basis voor iedereen) verdienen nog nadere uitwerking, maar kunnen ook betekenen dat de rol van de verzekeringsarts verandert en daarmee ook de mismatch kan verminderen. In de nadere uitwerking zal daar met aandacht naar worden gekeken.

OCTAS presenteert een aantal uiteenlopende scenario's voor de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Het bepalen van de koers voor de toekomst, vergt politieke keuzes. De voorbereiding op die keuzes vraagt om een zorgvuldig proces. Tegelijkertijd, is de druk om verbeteringen in het stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid door te voeren, erg hoog. Niet alleen om tot een oplossing voor de mismatch te komen, maar ook om te zorgen dat het stelsel beter werkt voor bepaalde groepen die nu tegen knelpunten aanlopen. Dit werd mij tijdens het commissiedebat over arbeidsongeschiktheid van 24 april jl. eens te meer duidelijk. Zoals ik ook in dat debat heb aangegeven, geeft OCTAS in de varianten die zij schetst, onder andere oplossingen voor knelpunten die al langer worden aangekaart door verschillende partijen, waaronder UWV en sociale partners. Voor een deel betreft dit oplossingen die snel opgepakt kunnen worden, onafhankelijk van de toekomstrichting die gekozen wordt. Wel vergen ook die oplossingen voldoende draagvlak, financiële middelen en capaciteit in de uitvoering. Als aan die randvoorwaarden kan worden voldaan, biedt OCTAS oplossingen die relatief snel kunnen helpen om het stelsel te verbeteren. Parallel daaraan kan de koers voor de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel nader worden bepaald.

Om het volgende kabinet zo goed als mogelijk voor te bereiden op de keuzes die gemaakt moeten worden, vind ik het belangrijk om alle varianten die OCTAS voorstelt zorgvuldig uit te werken. Dat gebeurt de komende maanden. Eerst worden de verschillende maatregelen en oplossingen uit de varianten los van elkaar nader uitgewerkt. Daarna presenteer ik, of mijn opvolger, de maatregelen en oplossingen gegroepeerd in de varianten zoals OCTAS die voorstelt. Sommige maatregelen zullen ook buiten de context van de variant toepasbaar zijn. Daar is

aandacht voor in de uitwerking. Verder wordt onder meer gekeken naar het effect van de maatregelen op uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en uitlegbaarheid. Ook beschouw ik hoe de maatregelen en oplossingen zich verhouden tot de belangrijke uitgangspunten die OCTAS heeft gedefinieerd, zoals bijvoorbeeld vereenvoudiging. In de nadere uitwerking van OCTAS zal bovendien aandacht zijn voor de vraag op welke termijn bepaalde maatregelen effect hebben. Sommige maatregelen die OCTAS voorstelt kunnen sneller worden ingevoerd dan maatregelen die een fundamentele stelselwijzigingen vergen.

In ieder geval is nadere uitwerking nodig om de aanbevelingen om te zetten in concrete maatregelen. Daar zal tijd overheen gaan. In de tussenliggende periode blijft de mismatch daarom onze aandacht vragen.

6. BLIK VOORUIT

Ik ben blij om te zien dat UWV de komende jaren naar verwachting meer beoordelingen per jaar kan doen dan voorheen. De aanpak heeft op dat gebied zijn vruchten afgeworpen, maar we zien ook dat er meer nodig is. Hoe de achterstanden zich de komende jaren gaan ontwikkelen is ook sterk afhankelijk van hoe het aantal aanvragen zich de komende jaren gaat ontwikkelen. Deze ontwikkelingen houd ik nauwlettend in de gaten.

De mismatch blijft onze aandacht vragen de aankomende jaren. Het is belangrijk dat UWV de komende jaren de ruimte heeft om de SMC's optimaal in te voeren en toe te werken naar een nieuwe informatievoorziening (in lijn met het advies van EY). Ook verwachten we op niet al te lange termijn resultaat van de maatregel Praktisch beoordelen. Daarnaast werken we aan de nadere uitwerking van de adviezen van OCTAS. Het zal een aantal jaren duren voordat we daar resultaten van gaan zien. Het blijft de komende jaren ook van belang om de negatieve effecten van de mismatch voor langdurig zieke werknemers en werkgevers zoveel mogelijk te beperken, onder andere door het verstrekken en kwijtschelden van voorschotten en het inzetten op re-integratiedienstverlening in de voorschotperiode.

We blijven kijken welke verdere verbeteringen er binnen het huidige stelsel nog meer mogelijk zijn. Daarbij moeten we wel oog houden voor het aantal veranderingen dat UWV tegelijkertijd kan doorvoeren.

In het najaar van 2024 zal ik, of mijn opvolger, u opnieuw informeren over de voortgang van de aanpak van de mismatch.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

Sociaal-medische centra (SMC's)*Wegingskader SMC-vorming*

UWV heeft de afgelopen maanden een wegingskader SMC-vorming ontwikkeld. Dit wegingskader geeft inzicht in het ontwikkelproces per SMC. Het wegingskader is een evaluatie- en dialoogmiddel dat teams inzicht geeft in de teamontwikkeling, waardoor het ontwikkelstadium kan worden bepaald en ontwikkelpunten kunnen worden benoemd. Door dit wegingskader periodiek te gebruiken kan de voortgang van de SMC-ontwikkeling worden gemonitord, kunnen acties worden benoemd en kunnen plannen eventueel worden bijgesteld. Bovendien geeft het wegingskader inzicht in de voortgang en de ontwikkelstadia van SMC-vorming (UWV maakt onderscheid tussen: SMC's in ontwikkeling, basis-SMC's en volwaardige SMC's. Het wegingskader biedt een consistent referentiekader op zowel team-, district- als landelijk niveau.

Voor de ontwikkeling naar optimaal ingerichte SMC's zijn verschillende niveaus onderkend tussen basis-SMC's en volwaardige SMC's. Het onderscheid is gemaakt, omdat voor een aantal ontwerpprincipes meer tijd nodig om deze optimaal in te richten. In het basis-SMC werken multidisciplinair teams rondom een afgebakend cliëntenbestand samen, waarin zij door middel van een multidisciplinaire bespreking (MDB), aan de hand van triage de juiste route en processtappen bepalen voor de cliënt. Ieders rol en bijbehorende verantwoordelijkheden van de teamleden zijn duidelijk. Teamleden kennen elkaars expertise en maken ook gebruik van elkaars expertise. In het basis-SMC wordt de cliënt van begin tot eind door hetzelfde team en het liefst door dezelfde professionals beoordeeld en begeleid. Daarnaast wordt optimaal samengewerkt met de medewerkers verzuimbeheer van de divisie Uitkeren. Een volwaardig SMC onderscheidt zich ten opzichte van bovenstaande onder andere doordat dan ook de samenwerking met het werkbedrijf is geoptimaliseerd, SMC's proactief goede samenwerking onderhouden met externe ketenpartijen (zoals zorg- en hulpverleners, bedrijfsartsen, werkgevers en gemeenten), zoveel mogelijk medewerkers meer-wettig werken en alle verzekeringartsen met taakdelegatie werken.

In het afgelopen kwartaal hebben alle districten de eerste weging gedaan. Dit geeft het volgende beeld over de ontwikkeling: Op alle kantoren zijn teams in beweging richting een SMC. Hiervan zijn 13 teams op het niveau van een basis-SMC. Ongeveer twee derde van het totaal aantal teams (circa 100 teams) is een SMC in ontwikkeling, waarbij geldt dat de teams al ver op weg zijn in hun ontwikkeling naar een basis-SMC. Bij deze eerste weging hebben alle teams de succesfactoren voor een goed werkend team, waaronder het doorleven van de rollen en verantwoordelijkheden binnen een team, meegenomen en derhalve niet te snel aangenomen dat de ontwikkeling al af is. Dit verklaart het lage aantal teams dat écht het stadium van basis SMC hebben gehaald.

De aankomende periode wordt de methode en het gebruik van het wegingskader in samenwerking met de districten geëvalueerd. Hiermee wordt het wegingskader geoptimaliseerd op inhoud, proces en methodiek ten behoeve van de volgende weging.

Overdraagbare succesfactoren

In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. heb ik aangegeven dat het cruciaal is om nader te onderzoeken wat overdraagbare succesfactoren zijn en hoe

die gebruikt kunnen worden om de verdere landelijke SMC-vorming gericht te ondersteunen. UWV heeft de afgelopen periode een verdiepende analyse gedaan naar de succes- en faalfactoren van een goed werkende SMC. Deze analyse ziet op de evaluatiecriteria «productiviteit» en «medewerkerstevredenheid». Uit de analyse zijn drie succesfactoren ontdekt in goed lopende SMC's. Het gaat om:

1. het overbrengen van de urgentie bij medewerkers door verantwoordelijkheid voor succes bij de teams te leggen en met de teams concrete en meetbare doelstellingen af te spreken.
2. het vergroten van taakdelegatie en -ondersteuning, door het continue optimaliseren van de inzet van andere professionals, zoals sociaal-medisch verpleegkundigen (SMV'en) en medisch specialisten (MS'en).
3. het overall inrichten van fysieke multidisciplinaire besprekingen waarbij alle functionarissen aanwezig zijn en volledige dossiers ingebracht worden om zo gezamenlijk te bepalen welke functionaris aan kop gaat.

De resultaten van de verdiepende analyse dienen bij te dragen aan het stellen van kaders, aanbrengen van focus en bieden van gerichte begeleiding in de landelijke opschaling. Dit met als overkoepelend doel om sneller resultaten te boeken met de SMC-transitie.

Ad 2. In de voortgangsbrief van 6 oktober jl. werden de acties op het stimuleren van taakdelegatie benoemd. Eerder onderzoek toonde aan dat taakdelegatie een uitermate grote rol speelt in het beheersbaar maken van de vraag naar de UWV-dienstverlening en achterstanden. In de verdiepende analyse is gekeken naar de medische productiviteit van verzekeringsartsen die werken met taakdelegatie en taakondersteuning. De analyse toonde een grote spreiding in de productiviteit van de betreffende artsen. Om beter te begrijpen hoe sommige artsen een hoge tot zeer hoge productiviteit bereiken, is er een vervoltraject gestart met EY om bij een selectie productieve tot zeer productieve artsen de optimale inzet van taakdelegatie te valideren. De verkregen inzichten moeten leiden tot een route naar een volwassen niveau van taakdelegatie bij alle (in ontwikkeling zijnde) SMC's, waarbij de client tijdig de juiste dienstverlening krijgt.

Om invulling te geven aan de ambitie van een volwassen niveau van taakdelegatie wordt door UWV het volgende gedaan:

- Taakdelegatie expliciet verbinden aan de SMC-vorming.
- Taakdelegatie verbreden waarbij meer sociaal-medisch verpleegkundigen (SMV) gestimuleerd worden om in de claimbeoordeling te werken.
- Voorwaarde van een brede inzet van de SMV is een verdere verkenning van het professionaliseren van deze functionarisgroep, waaronder een mogelijke gedegen en specialistische opleiding Arbeid en Gezondheid.
- Alle artsen in opleiding tot specialist (AIOS) laten werken met taakdelegatie.
- Huidige- en toekomstige opleiders scholen op basis van werken met taakdelegatie.
- Inzichtelijk maken van de intensiteit van taakdelegatie- en ondersteuning en de effecten daarvan op productie.

In de eerste helft van 2024 zal een volgende evaluatie plaatsvinden, die UWV verwacht in het derde kwartaal van 2024 op te leveren.

Herontwerp informatievoorziening (IV) voor arbeids-ongeschiktheids-wetgeving

UWV heeft, in lijn met het advies van EY, een implementatie van een nieuwe informatievoorziening (IV) in voorbereiding. EY adviseerde een IV gericht op eenduidige ondersteuning van het gehele WIA-claimproces voor intern UWV.

Zoals vermeld in de voortgangsbrief van 6 oktober jl. betreft het een langdurig traject dat naar verwachting ruim vijf jaar zal duren. Op dit moment is op het traject de onderstaande voortgang geboekt.

Eind 2025 gaat UWV naar verwachting werken met de eerste versie van een nieuw aanvraag proces, inclusief een verbetering van het herbeoordelings- en monitoringsproces vanuit oogpunt van IV. Dit proces zal vervolgens stapsgewijs verder ontwikkeld worden. Zoals ik in de voortgangsbrief van 6 oktober jl. al heb aangegeven heeft dit als doel de administratieve processen te optimaliseren en zowel cliënt als medewerker beter te ondersteunen. Ook streeft UWV ernaar om afspraken te maken die maken dat aanvragen altijd in dezelfde vorm worden gedaan, zodat de systemen dat snel en eenvoudig kunnen verwerken.

In het voorjaar start UWV een pilot met een instrument dat medewerkers in staat moet stellen sneller documenten te vinden in het elektronisch archief. In de huidige situatie kost dit per casusbehandeling veel tijd. Hiervoor onderzoekt UWV welke voordelen het instrument heeft ter ondersteuning van medewerkers. Het gaat om nieuwe technologieën met veel potentie, waaronder de inzet van artificial intelligence (AI). Met intelligentere zoekfuncties kan de tijd per beoordeling verkort worden en per dossier efficiënter kunnen werken. Dit heeft potentieel veel impact op de inzet van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, omdat UWV medewerkers nu veel tijd kwijt zijn met het zoeken naar relevante informatie en stukken. Hoe groot de tijdswinst die dit kan opleveren precies is, is nu nog niet bekend. Aan deze problematiek wordt ook gewerkt door de aanlevering van stukken verder te digitaliseren. Ten slotte werkt UWV aan vormvast aanvragen als onderdeel van de nieuwe informatievoorziening. Sinds kort werkt UWV met een nieuw WIA-aanvraagformulier.

De 60-plusmaatregel

De 60-plusmaatregel is ingevoerd per 1 oktober 2022 en loopt tot 1 januari 2025. Met deze buitenwettelijke maatregel krijgen 60-plussers een vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling zonder inzet van de verzekeringsarts en met extra aandacht vanuit arbeidsdeskundigen.

De maatregel is bedoeld om UWV lucht te geven om verbeteringen in de uitvoering, waaronder de SMC's, optimaal in te kunnen voeren. In 2023 heeft UWV 9.000 WIA-claimbeoordelingen vereenvoudigd afgedaan met toepassing van de 60-plusmaatregel.¹² Het draagvlak voor de 60-plusmaatregel onder werknemers en werkgevers blijft groot. Nog altijd stemmen zij in 99% van de gevallen in met het toepassen van de vereenvoudigde beoordeling. Ook het aantal bezwaarzaken blijft beduidend laag: zo'n 1% ten opzichte van ruim 20% bij reguliere WIA-beoordelingen. UWV is bezig met een cliënttevredenheidsonderzoek

¹² In de periode van 1 oktober 2022 (start maatregel) tot aan februari 2024 zijn er totaal ruim 14.000 WIA-claimbeoordelingen vereenvoudigde afgedaan met toepassing van de 60-plusmaatregel.

over de dienstverlening rondom de 60-plusmaatregel. De resultaten daarvan worden in augustus verwacht. Daarnaast willen we de arbeidsparticipatie van de mensen die vallen onder de 60-plusmaatregel de komende tijd in beeld gaan brengen. De 60-plusmaatregel kan effecten hebben op de arbeidsparticipatie van de betreffende groep. Ondanks de intensieve persoonlijke dienstverlening die UWV aan deze groep biedt. In hoeverre er sprake is van mogelijk verminderde arbeidsparticipatie kan op dit moment beperkt in beeld worden gebracht wegens de relatief korte looptijd van de maatregel. We blijven de ontwikkelingen op de arbeidsparticipatie van deze groep gedurende de looptijd van de regeling nauwgezet volgen. Deze informatie kan relevant zijn voor toekomstige beleidsvorming. Tot slot blijf ik oog houden voor de effecten van de 60-plusmaatregel op de hybride markt.

Praktische beoordelen per 1 juli 2024

De maatregel «Praktisch beoordelen» is aangekondigd in de voortgangsbrief van 6 oktober jl. en is een uitwerking van één van de middellange termijn opties uit de brief van 28 augustus 2022. De beoogde ingangsdatum is 1 juli 2024 en de maatregel kent een looptijd van drie jaar.

De maatregel houdt in dat voor mensen die werken bij de WIA-claimbeoordeling (of na de 1e ziektedag), de beoordeling van het arbeidsongeschiktheidspercentage gebaseerd wordt op hun feitelijke verdiensten. Op dit moment gebeurt dat óók door een theoretische schatting te maken, naast die beoordeling op verdiensten (praktische schatting). Door het efficiënter inzetten van de verzekeringsarts komt er capaciteit beschikbaar, waardoor er jaarlijks naar verwachting 3.000 tot 4.000 extra (reguliere) WIA-claimbeoordelingen kunnen worden uitgevoerd. Deze verwachting is hoger dan in de vorige voortgangsbrief vermeld. Dit komt doordat de werkwijze ook zal gaan zien op WIA-herbeoordelingen.

Het ontwerpbesluit heeft opengestaan voor internetconsultatie en UWV heeft een uitvoeringstoets uitgevoerd. Uw Kamer is in de gelegenheid gesteld om middels de voorhangprocedure zijn visie op het ontwerpbesluit te geven. Uw Kamer heeft via een schriftelijke overleg vragen gesteld over de maatregel. Deze vragen heb ik beantwoord per brief van 25 maart 2024.¹³

Het ontwerpbesluit ligt op dit moment voor advies bij de Raad van State. De maatregel kan afhankelijk van het advies definitief worden aangekondigd.

¹³ Kamerstukken II 2023/24, 29 544, nr. 1241.

CIJFERS WIA-VOORSCHOTTEN, DWANGSOMMEN EN CAPACITEIT EN INZET VAN VERZEKERINGSARTSEN*WIA-voorschotten*

Het aantal verstrekte WIA-voorschotten (incl. TW-voorschotten) is gedaald van 22.500 in 2022 naar 20.500 in 2023. Deze daling komt vooral doordat UWV met de 60-plusmaatregel meer mensen sneller heeft kunnen helpen. Het bedrag aan kwijtgescholden voorschotten bedroeg in 2023 € 17,8 miljoen. Dat is meer dan in 2022 (€ 8,3 miljoen). De stijging komt vooral doordat UWV in 2023 veel aanvragen heeft afgehandeld van mensen die al langer dan zes maanden wachten.

Dwangsommen bij niet tijdig beslissen

In 2023 heeft UWV voor € 11,9 miljoen aan dwangsommen bij niet tijdig beslissen betaald. Het gaat hierbij om dwangsommen aan cliënten, werkgevers of andere belanghebbende partijen die een aanvraag tot een WIA-(her)beoordeling hebben ingediend en UWV in gebreke hebben gesteld. In 2022 ging het nog om € 10,6 miljoen. Daarbij zien we dat 58% van de toegewezen dwangsommen betrekking heeft op aanvragen voor herbeoordelingen, 39% voor WIA-claimbeoordelingen en 3% voor andere beoordelingen.¹⁴ Bij herbeoordelingen zijn het met name werkgevers en door hen gemachtigde partijen die een dwangsom eisen, en bij de WIA-claimbeoordeling zijn het voornamelijk burgers die een dwangsom opeisen voor het lange wachten.

Capaciteit en inzet van verzekeringsartsen

UWV heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het werven en opleiden van nieuwe verzekeringsartsen. In april 2023 is UWV een nieuwe wervingscampagne gestart. Voor het eerst sinds 2019 is het totaal aantal verzekeringsartsen bij UWV toegenomen. De inzetbare verzekeringsartsencapaciteit bij UWV is toegenomen van 531 fte's per eind 2022 naar 573 fte's per eind augustus 2023.¹⁵

In 2023 heeft UWV in totaal 120 verzekeringsartsen aangenomen. Dat is 33% meer dan in 2022. Toen heeft UWV 90 verzekeringsartsen aangenomen. We hebben ook te maken met uitstroom van verzekeringsartsen, met name door het bereiken van de AOW-leeftijd. In 2023 zijn er 91 verzekeringsartsen uitgestroomd. Dat is iets minder dan de uitstroom van 95 verzekeringsartsen in 2022.

De uitstroom wegens het bereiken van de AOW-leeftijd vormt een belangrijk knelpunt bij het structureel laten groeien van een personeelsbestand aan geregistreerde verzekeringsartsen in dienst bij UWV. Er is de komende jaren sprake van een hoge uitstroom wegens het bereiken van de AOW-leeftijd. Gezien de schaarste van geregistreerde verzekeringsartsen in de markt kan UWV voor zowel de WIA-beoordeling als voor bezwaar en beroep de uitstroom alleen duurzaam opvangen door doorstroom van artsen niet in opleiding tot specialist (ANIOS) naar de medische vervolgopleiding verzekeringsgeneeskunde (MVO-VG) te bewerkstelligen.

¹⁴ De verhoudingen in 2022: 60% voor herbeoordelingen en 37% voor WIA-claimbeoordeling.

¹⁵ Bron: Jaarverslag 2023, p. 26. Vanwege problemen bij UWV met de aanlevering vanuit diverse Ziektewet-systemen en verwerking daarvan zijn er geen cijfers beschikbaar voor de laatste maanden tot 2023.

Het bewerkstelligen van deze doorstroom vraagt intensieve begeleiding en daarmee veel tijdsinzet van verzekeringsartsen die deze begeleiding als praktijkopleider op zich nemen.

Een ander knelpunt is de inhuur van externe verzekeringsartsen. Op dit moment is circa 10% van de verzekeringsartsen bij UWV werkzaam als zzp'er of op basis van een detachering. Er is een reëel risico dat er bij (een deel van) deze externe verzekeringsartsen sprake is van schijnzelfstandigheid. UWV zal moeten overgaan tot beëindiging van deze schijnzelfstandigheid, bijvoorbeeld door deze verzekeringsartsen in dienst te nemen. Het is onzeker hoeveel externe verzekeringsartsen in dienst zullen gaan bij UWV en daardoor kan dit een effect hebben op de totaal beschikbare verzekeringsartsencapaciteit bij UWV.

Tot slot heeft ziekteverzuim invloed op de totaal beschikbare capaciteit. Sinds het afgelopen jaar is een dalende trend zichtbaar in het voortschrijdend verzuim: van 8,5% naar 7,5%.