



Aan

Minister van SZW

nota

Nota - Verzending SMB-Voortgangsbrief na MR

Aanleiding

Op vrijdag 6 oktober wordt de SMB-voortgangsbrief behandeld in de MR. We leggen de brief nu ter ondertekening aan u voor, zodat de brief op vrijdag na akkoord van de MR direct verzonden kan worden aan de Tweede Kamer.

Geadviseerd besluit

Graag de brief ondertekenen en verzenden direct na akkoord van de MR op vrijdag 6 oktober, samen met bijgevoegde onderliggende beslisnota's (zie daarin ook het advies voor 'lakken' van passages waar van toepassing).

Kernpunten

- Met de brief wordt ook een bijlage meegestuurd die de evaluatie door UWV van de SMC's bevat.
- Daarnaast worden met de publicatie van de brief de onderliggende nota's openbaar gemaakt.
- Op woensdag 4 oktober jl. is de SMB-voortgangsbrief besproken in de Regiegroep. Deze bespreking heeft niet geleid tot wijzigingen in de brief.

BRIEF ONDERTEKENEN

Datum
4 oktober 2023

Onze referentie

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij
12 oktober 2023

Bijlage(n)
0

5/10

• Is deze wel met
laam & naar
Regiegroep?

• Merck!!
grote
brief
gewoon



Aan

Minister van SZW

nota

nota bij MR-versie van de voortgangsbrief sociaal medisch
beoordelen en gerelateerde WIA onderwerpen

TER BESLISSING

Directie

Datum
22 september 2023

Onze referentie
2023-

Ongesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
0

*22/9 2023
fin. tegen oer
koming is nu
voor mij
lees BS
Alst alle
nom*

*Ik wil niet
wel zeker alle
afspraken!*

Aanleiding

Op 15 september jl. ontving u een nieuw concept van de Voortgangsbrief sociaal medisch beoordelen en gerelateerde WIA onderwerpen. In de CWIZO is interdepartementale overeenstemming bereikt over de brief. Uw opmerkingen op die versie hebben wij verwerkt en we hebben een recente ontwikkeling verwerkt. De versie die we nu met u delen is de MR-versie. De brief is aangemeld voor de MR van 6 oktober en wordt op 4 oktober besproken in de Regiegroep.

U treft hierbij een schone versie en een versie met wijzigingen t.o.v. de vorige keer aan en het MR-aanbiedingsformulier.

Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met verzending van deze versie van de brief aan de MR, incl. de passage over de financiële tegemoetkoming (zie toelichting)?
- Wanneer u nog laatste opmerkingen heeft bij de brief verzoeken we u het MR-formulier alvast te tekenen zodat de brief op tijd aangeleverd kan worden. Uw opmerkingen verwerken we dan parallel.

Kernpunten

- De behandeling in de CWIZO heeft niet tot wijzigingen geleid.
- De brief wordt op 4 oktober met besproken in de Regiegroep. We hebben expliciet met elkaar afgesproken de brief goed met alle stakeholders af te stemmen, zodat we kunnen zorgen voor een goede landing van de brief.
- De brief is gedurende het proces voortdurend afgestemd met UWV en inmiddels zijn er geen openstaande bespreekpunten meer.
- Na uw reactie op de vorige versie zijn de belangrijkste wijzigingen:
 - In de introductie en in het slot is de kernboodschap van de brief duidelijker weergegeven, namelijk dat een voorzichtige kentering in de achterstanden zichtbaar is, wat goed nieuws is, maar ook dat de prognoses onzekerheden kennen en het daarom van groot belang is om te versnellen waar dat kan en nieuwe maatregelen uit te werken waar dat nodig is.
 - In de passage over de evaluatie van de SMC's zijn wijzigingen aangebracht om duidelijker te maken welke lessen we trekken uit de evaluatie (zie toelichting). De berichtgeving hierover in Trouw heeft niet direct tot aanvullende wijzigingen geleid omdat we in de brief al een appreciatie van de evaluatie hadden opgenomen.

- Jamma*
- o In de vorige versie van de brief stond dat de impact van de SMC's op de prognose in het optimistische scenario een vermindering van 14% van de achterstanden zou betekenen. In de huidige versie hebben we deze formulering aangepast en aangegeven dat het streven is dat er een vermindering van 14% behaald wordt, ook in lijn met eerdere inschatting door Gupta Strategists.
 - o N.a.v. recente berichtgeving in Trouw is in de passage over de 60-plusmaatregel meer informatie opgenomen over het gedaalde percentage toegekende IVA-uitkeringen aan 60-plussers. U herhaalt wat ook in de vorige brief (april 2023) hierover is aangegeven: dat dit in beginsel onwenselijk is en dat UWV waarborgen heeft getroffen om zoveel mogelijk mensen die in aanmerking komen voor een IVA-uitkering te onderkennen. U geeft ook aan dat deze maatregelen effect hebben, al blijft het percentage IVA achter t.o.v. het gemiddelde. Daarom blijft monitoring door UWV heel belangrijk.
 - o De passage over dienstverlening tijdens de voorschotperiode is aangevuld met informatie over een financiële tegemoetkoming die UWV verstrekt aan mensen waarbij de dienstverlening tijdens de voorschotperiode niet op orde was. Wij vinden het vanuit het perspectief van de menselijke maat wenselijk dat UWV een financiële tegemoetkoming geeft aan mensen die te maken hebben met een forse inkomsterugval na een WIA-claimbeoordeling. Het gaat hierbij om een zeer kleine groep die als gevolg van gebrekkige dienstverlening en beperkte informatievoorziening door UWV zich niet heeft kunnen voorbereiden op de inkomsterugval en hierdoor in een moeilijkheden komt. Deze financiële tegemoetkoming leidt tot onrechtmatige uitgaven, omdat hiervoor geen wettelijke basis bestaat. Daarom stellen wij voor dit, analoog aan niet terugvorderen WIA- en TW-voorschotten, aan de Kamer te melden met deze brief.

Datum
22 september 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

€ voor inkomsterugval of voor dienstverlening

*?!
] svp wen hoe in 'n komend overleg (BS-kort)
↓
Mijn voor mij
!*

Toelichting

SMC's

- In de tekst is verduidelijkt hoe de evaluatie van de SMC-ontwikkeling moet worden geïnterpreteerd.
- De evaluatie laat zien dat de productiviteit per arts in een SMC stijgt, maar de productiviteit van een team dat als SMC werkt nog niet. Dat komt doordat de werkwijze veel vraagt van andere teamleden in het SMC. In de veranderfase waarin UWV nu zit, is de capaciteit nog niet in alle SMC's geheel op orde.
- Ook is heel relevant dat de startposities van de verschillende pilot-SMC's heel verschillend waren. Bovendien is in de evaluatie niet terug te zien dat kantoren extra werk overnemen van collega-kantoren, maar die extra beoordelingen zijn niet in alle gevallen terug te zien in de cijfers.
- De evaluatie geeft reden voor UWV om acties te nemen om de implementatie te verbeteren en te versnellen, maar biedt ook voldoende vertrouwen om de aanpak voort te zetten. De verwachting is – zoals ook in de brief staat – dat er nog meer resultaat te behalen is.

Ik wil zelf wel eens die cijfers!

Overwerken

- U vroeg bij de vorige versie van de brief waarom de overwerkafspraken bij UWV – die tot een forse toename van het aantal afgehandelde beoordelingen hebben geleid – niet voortgezet worden.

gruag

- UWV beziet op dit moment of de overwerkafspraken langer kunnen worden voortgezet. Dit is verduidelijkt in de brief. Volledigheidshalve merken we op dat overwerken nooit een structurele oplossing kan zijn, omdat structureel overwerken niet houdbaar is.

Datum
22 september 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Dienstverlening in de voorschotperiode (financiële tegemoetkoming UWV)

- Een voorschotperiode als gevolg van de lange wachttijden voor een WIA-claimbeoordelingen kan tot onzekerheid leiden over rechten en plichten en over onduidelijkheid over de situatie ná WIA-claimbeoordeling. Zodra de claimbeoordeling heeft plaatsgevonden eindigt het voorschot en gaat de nieuwe uitkeringssituatie in.
- Onlangs heeft UWV de dienstverlening in de voorschotperiode aangepast. UWV informeert mensen nu beter over de verwachtingen rondom het voorschot en de situaties die kunnen ontstaan ná de voorschotperiode. Ook doet UWV een aanbod voor re-integratie tijdens de voorschotperiode. UWV biedt hiermee de dienstverlening die van haar verwacht mag worden.
- Deze dienstverlening was eerder, wegens de druk op de uitvoering bij UWV in verband met de olopende achterstanden, niet altijd goed. Als gevolg hiervan konden mensen zich niet altijd goed voorbereiden op de plotselinge inkomensdaling die kan optreden na de WIA-claimbeoordeling.
- Na de WIA-claimbeoordeling eindigt het voorschot en gaat de nieuwe uitkeringssituatie in. Als er na de voorschotperiode geen WIA- of WW-uitkeringsrecht (meer) is of slechts recht is op een VVU (WIA-ervolguitkering), treedt een (soms forse) inkomensdaling op. Een voorbeeld ter illustratie: in de normale situatie heeft iemand na een afwijzing van de WIA nog een aantal maanden WW en kan in die tijd op zoek naar een andere baan. In de huidige situatie kan het zijn dat iemands WW-rechten zijn verrekend met het WIA-voorschot en na de claimbeoordeling geen resterende WW-rechten zijn om op terug te vallen.
- Een dergelijke inkomensdaling is onvermijdelijk, maar mensen moeten er wel van op de hoogte zijn dat een inkomensdaling kan optreden zodat zij zich hierop kunnen voorbereiden, eventueel ook door middel van tijdige re-integratie.
- De dienstverlening is inmiddels verbeterd, waardoor het probleem voor de toekomst verholpen is. Mensen die deze dienstverlening eerder niet hebben gehad, hebben zich niet altijd goed kunnen voorbereiden op de gevolgen van de WIA-claimbeoordeling. Aan deze groep kan UWV in uitzonderlijke gevallen een financiële tegemoetkoming aanbieden. Het gaat om het nog twee maanden door laten lopen van het voorschot. Deze periode kan worden gebruikt om zich alsnog te kunnen voorbereiden op de inkomensdaling. We zijn met UWV in gesprek over de precieze uitwerking en voorwaarden hierbij, waaronder het belang om de komende periode vooral in te zetten op goede dienstverlening en het beleid rondom de financiële tegemoetkoming te beperken in tijd.
- Er is geen wettelijke basis voor de financiële tegemoetkoming en het leidt tot onrechtmatige uitgaven. Het is daarom van belang om hierover te communiceren richting de Tweede Kamer. Daarom hebben we een tekst opgenomen in de nieuwe versie van de Kamerbrief.
- Omdat de uitvoering voor toekomstige situaties is hersteld, gaat het om tijdelijk beleid en is de groep die dit betreft naar verwachting zeer beperkt. De totale budgettaire omvang hiervan is naar verwachting beperkt (minder dan 1 mln.). Aan een exacte raming wordt op dit moment gewerkt. De uitgaven

On dat
wisten
mensen
zelf
niet?

?

dat is best
fors.
Vergelyk
met
regoedij:
2-6 jr. vaste
baan

dienen te worden voorzien van dekking. Met FIN is afgesproken dat SZW de dekking het eerst volgende begrotingsmoment verwerkt. Voor het lopende jaar is dat bij de Najaarsnota.

Datum
22 september 2023

Onze referentie
2023-XXXXXXXXXX



TER INFORMATIE

Aan

Minister van SZW

Directie

Datum
13 september 2023

nota

Toelichting SMC-vorming en nieuwe versie Kamerbrief
SMB

Onze referentie
2023-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)

Aanleiding

In de beleidsstaf DGSZI op 4 september jl. is gesproken over de conceptversie van de SMB-voortgangsbrief. U heeft toen vragen gesteld over de SMC-vorming en het te verwachten effect van SMC's op de (prognose van de) mismatch. In de beleidsstaf was afgesproken hierover met UWV een overleg te voeren zodat zij nadere toelichting zouden kunnen geven. Op korte termijn blijkt een overleg gegeven de druk in uw agenda niet mogelijk. In plaats van een overleg vindt u daarom bij deze nota schriftelijke toelichting van UWV op uw vragen met betrekking tot SMC-vorming.

We benutten dit moment ook om een nieuwe versie van de Voortgangsbrief met u te delen. Daarin is zichtbaar wat er ten opzichte van vorige versie die u van ons kreeg, mede n.a.v. uw opmerkingen, is veranderd. In deze gaan we bovendien in op een aantal onderwerpen waarover u extra informatie heeft gevraagd. Tot slot treft u in deze nota de planning tot aan verzending aan. U ontvangt volgende week de definitieve conceptversie van de Voortgangsbrief ter accordering voor de RWIZO of de MR.

Tot slot informeren wij u over het nieuwsbericht van Trouw over het aantal IVA-toekenningen binnen de 60-plusmaatregel.

Geadviseerd besluit

- Graag uw reactie op de vraag of u - met de bijgevoegde toelichting door UWV op de SMC vorming - de teksten daarover in de brief goed vindt.
- Eventueel uw overige commentaar op de huidige versie van de brief.

Kernpunten

- Bij deze nota treft u reactie van UWV aan op de door u gestelde vragen over de ontwikkeling van de SMC's.
 - Bij deze nota vindt u daarnaast een nieuwe versie van de Voortgangsbrief. We vragen uw expliciete aandacht voor de nieuw toegevoegde bijlage 2 bij de Voortgangsbrief, waarin een overzicht staat van de maatregelen in relatie tot het EY-rapport.
 - Onder toelichting vindt u over twee onderwerpen nadere informatie (conform uw verzoek bij de vorige versie van de Voortgangsbrief):
 - Nieuwe werkwijze deskundigenoordeel

- o Motie Stoffer en de Kort (generieke beleidslijn no-riskpolis voorschotperiode)

Datum
13 september 2023

Onze referentie
2023 [redacted]

Toelichting

Inhoudelijke punten

Overzicht maatregelen in relatie tot het EY-rapport

- U gaf aan dat u in de brief een overzicht wil waarin duidelijk wordt wat UWV doet met de aanbevelingen uit het EY-rapport.
- In de nieuwe versie van de brief hebben we een bijlage toegevoegd waarin UWV haar aanpak van alle verschillende aanbevelingen presenteert. Ook is in de brief verduidelijkt dat de SMC-vorming op zichzelf óók een maatregel is die aansluit bij een aanbeveling van EY; het beter inzetten van taakdelegatie.
- UWV is voornemens om de voortgang van haar aanpak n.a.v. het EY-rapport op een webpagina te publiceren, zodat de informatie over de aanpak up to date gehouden kan worden.
- Volledigheidshalve merken we op dat ook EY in haar rapportage niet impliceert dat het werken met taakdelegatie (dus het optimaal implementeren van de SMC's) op zichzelf voldoende zou zijn om de achterstanden weg te werken en de problematiek op te lossen. Dat is lijn met de boodschap in deze brief: dat er positieve ontwikkelingen zichtbaar zijn, maar dat er meer nodig is.

graag!
wanhieu?
↓
enck neem
aan voort
overeenstemming
betreft over
PVA?

Prognoses en SMC's

In (de nota bij) de vorige versie van de brief informeerden we u dat de optimale werking van de SMC's langer op zich zou laten wachten dan we hadden gedacht en dat er pas vanaf 2027 meetbare resultaten zouden zijn. Dat vergt enige nuancering. De informatie die UWV heeft aangeleverd – in de bijlage bij deze nota – geeft hier ook meer inzicht in.

En?

In de brief hebben we de passages over de prognoses en over de SMC-ontwikkeling aangescherpt. We hebben duidelijk gemaakt dat:

- Het aantal WIA-claimbeoordelingen dat UWV kan verrichten stijgt en de komende tijd blijft toenemen. In 2023 zien we een piek in die toename (onder meer door het tijdelijke effect van overwerkafspraken binnen UWV), maar ook na 2023 zet de stijging t.o.v. 2022 door.
- De prognoses in sterke mate afhankelijk zijn van het effect van de SMC's.
- Bij het voorspellen van die impact veel onzekere factoren zijn, omdat op dit moment de uitrol van de SMC's nog volop in gang is.
- Duidelijk is wel dat de productiviteit per arts in een SMC hoger is dan het landelijke gemiddelde van de productiviteit. De gemiddelde productiviteit van de verzekeringsarts stijgt ook (omdat er veel kantoren van UWV SMC's in ontwikkeling hebben en die tellen mee in het gemiddelde), maar de productiviteit van de verzekeringsarts binnen de pilot-vestigingen die volgens de SMC-methodiek werken ligt nóg hoger.
- Doordat er binnen de SMC's veel gevraagd wordt van ander sociaal-medisch personeel (en die capaciteit nog niet in alle gevallen op orde is) de productiviteit van het team als geheel nog niet is gestegen. De verwachting is wel dat dit gaat gebeuren.
- Deze onzekerheden maken wel dat we bij de prognoses een grote bandbreedte aanhouden.

= goed nieuws
↓
in brief benoemen
] maar dan kun je
echter wel range
aangeven

cijfers?
↓
lijgt voor CD
nodig

Nieuwe werkwijze deskundigenoordeel

- In maart hebben we u geïnformeerd over signalen rondom het behandelen van deskundigenoordelen in relatie tot de mismatch. Vanuit een aantal districten van UWV waren brieven verstuurd waarin werd aangegeven dat deskundigenoordelen niet worden opgepakt, omdat er vanwege capaciteitsproblemen geen voorrang aan wordt gegeven.
- Een werkgever en een werknemer kunnen aangaande de re-integratie bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen: een niet-bindend advies over 1) de ongeschiktheid tot werken, 2) de nakoming door werkgever van zijn re-integratieverplichtingen, 3) de nakoming door werknemer van zijn re-integratieverplichtingen en 4) de aanwezigheid van passende arbeid.
- Het niet uitvoeren van het deskundigenoordeel (de betreffende brieven) bleek geen landelijk beleid te zijn. Wel is dit signaal aanleiding geweest voor UWV om de aanpak voor het uitvoeren van het deskundigenoordeel te uniformeren.
- Het niet tijdig kunnen afhandelen van deskundigenoordelen is een gevolg van de mismatch. De prioriteit ligt bij het verrichten van WIA-claimbeoordelingen en dat is terug te zien op achterstanden op andere gebieden. Waaronder dus ook deskundigenoordelen. Met de nieuwe uniforme werkwijze beoogt UWV om aanvragen om deskundigenoordelen op een zo effectief mogelijk manier te kunnen ondervangen. Het lukt echter niet om alle aanvragen te behandelen.
- In de voortgangsbrief informeert u de Kamer hier voor het eerst over.

Datum
13 september 2023

Onze referentie
2023-XXXXXXXXXX

? dat weet je toch?

→ Ik neem aan dat alle beleid uniform is?

→ Consequenties?

Motie Stoffer en de Kort (generieke beleidslijn no-riskpolis voorschotperiode)

- Tijdens het Commissiedebat Uitvoering Sociale Zekerheid op 30 maart jl. stelde het lid Stoffer (SGP) de vraag of mensen al eerder, vóór de WIA-claimbeoordeling, een no-riskpolis toegekend kunnen krijgen, zodat zij direct na de 104 weken wachttijd bij een werkgever in dienst kunnen gaan.
- In reactie hierop heeft u aangegeven dat dit al kan. UWV kan – op verzoek van de werknemer of diens (ex-)werkgever – een no-riskpolis toekennen voordat de wachttijd van 104 weken is doorlopen.
- De motie van 13 april jl. van de leden Stoffer en de Kort verzoeken om een generieke beleidslijn te verkennen voor toekenning van de no-riskpolis tijdens de WIA-voorschotperiode (na afloop van de wachttijd van 104 weken maar vóór de datum van de WIA-claimbeoordeling).
- In de Kamerbrief gaat u in op de verkenning. U geeft daarbij aan dat de no-riskpolis in principe pas kan worden toegekend ná WIA-claimbeoordeling, omdat het recht op de no-riskpolis afhankelijk is van de uitkomst van de WIA-claimbeoordeling. Nu we te maken hebben met lange wachttijden kan dat voor sommige mensen problematisch zijn. Daarom kan UWV op verzoek en op basis van maatwerk onder voorwaarden een no-riskpolis toekennen vóórdat de WIA-claimbeoordeling is gedaan.
- Een meer generieke beleidslijn zou inhouden dat een bredere groep direct bij einde wachttijd van 104 weken een no-riskpolis krijgt toegekend, ook als er nog geen nieuwe werkgever in beeld is. In de Kamerbrief geeft u aan dat hiervoor twee mogelijke opties zijn, maar dat deze opties veel complexiteit toevoegen voor de uitvoering bij UWV.
- Op basis van de uitkomsten van de verkenning en het feit dat UWV – onder bepaalde omstandigheden – wel al een no-riskpolis kan toekennen, zullen we niet inzetten op een generieke beleidslijn. De verwachting is dat juist met het maatwerk de groep wordt bereikt die de no-riskpolis het hardst nodig heeft tijdens de voorschotperiode.

goed nieuws

alle

- Op 14 september heeft Trouw een nieuwbericht gepubliceerd over het aantal IVA-toekenningen binnen de 60-plusmaatregel. Trouw schrijft dat een groep 60-plussers door de maatregel wordt gedupeerd, doordat zij een lagere uitkering krijgen dan waar zij recht op hebben.
- In de SMB-voortgangsbrief van 28 april jl. heeft u de Kamer geïnformeerd dat het aantal IVA-toekenningen binnen de 60-plusmaatregel fors is gedaald in de eerste maanden van de maatregel. U heeft toen aangegeven dat als dit komt doordat mensen die potentieel recht hebben op IVA door de vereenvoudigde beoordeling worden gemist, dat in beginsel niet wenselijk is.
- Naar aanleiding van het gedaalde aantal IVA-toekenningen heeft UWV een aantal waarborgen getroffen om te zorgen dat mensen die potentieel recht hebben op IVA beter worden onderkent. Ook heeft u UWV gevraagd om de effecten van de maatregel nader in beeld te brengen middels kwantitatieve informatie, een evaluatie en een clienttevredenheidsonderzoek. Ook heeft u aangegeven dat gezien de eerste positieve effecten van de maatregelen het uw streven is om de maatregel te verlengen.
- In de nieuwe Voortgangsbrief gaat u in de op ontwikkelingen binnen de 60-plusmaatregel. Daarbij wordt ook in gegaan op het aantal IVA-toekenningen. In de woordvoeringslijn die u eerder vandaag heeft ontvangen geeft u aan niet op de brief vooruit te willen lopen.
- We zullen voor de volgende versie van de Voortgangsbrief bezien of de tekst over de 60-plusmaatregel moet worden aangescherpt.

Datum

13 september 2023

Onze referentie

2023

Ja zeker!

Redactieslag

Voor de definitieve conceptversie die u volgende week ontvangt wordt nog een redactieslag doorgevoerd. Bovendien worden eventuele wijzigingen naar aanleiding van de CWIZO verwerkt.

Stakeholders

Standpunten van derde partijen



Datum
13 september 2023

Onze referentie

Planning

De brief is aangeleverd voor behandeling in de CWIZO van 18 september a.s..
Hieronder planning tot aan verzending:

| | |
|--------------------------------------|--|
| 18 september | Behandeling in CWIZO |
| Dinsdag 19 sept - vrijdag 22 sept | Laatste input verwerken, definitieve conceptversie gereed maken |
| Vrijdag 22 sept | Definitieve concept versie de lijn in intern SZW (dit is de versie zoals die in RWIZO of MR wordt besproken) |
| 3 oktober | Mogelijk: RWIZO |
| Woensdag 4 oktober | Regiegroep sociale partners |
| Tussen 4 en 6 oktober | Laatste aanpassingen verwerken |
| Vrijdag 6 oktober | Behandeling in de MR |
| Woensdag 11 oktober | <i>Voorlopig: Commissiedebat arbeidsongeschiktheid</i> |

! ✓
✓
Mad Ee

Bijlage – Toelichting door UWV op de SMC-vorming

Q: Waarom doen we dit en wat zijn de (positieve) effecten die we verwachten?

- Door de omslag te maken naar een sociaal medisch centra (SMC) verwachten we meer mensen sneller te beoordelen en beter te begeleiden, meer werkplezier en meer beoordelingen uit te kunnen voeren.
- Het doel van de SMC-vorming is om met een gelijkblijvend aantal verzekeringsartsen (VA) geleidelijk een hogere productiviteit te draaien.
- Uit de laatste evaluatie blijkt ook dat de productiviteit per arts hoger is bij een SMC dan SMZ landelijk. Bijvoorbeeld in Heerlen waar de productiviteit van de arts 15% hoger ligt dan het landelijk gemiddelde door de mate waarin taakondersteuning en -delegatie ingezet wordt. Echter, er is ook reden om kritisch te zijn over de uitkomsten van de evaluatie. De resultaten zijn nog maar voor twee SMC's zichtbaar.

hmm →
dat'vols'als
langzaam

afjes sup

Q: Waarom verwachten we pas in 2027 impact; als we in 2025 al alle SMC's operationeel hebben?

- UWV verwacht al eerder impact, zoals ook beschreven in de meest recente prognoses (zie hieronder).
- In het optimistische scenario staat 14% groei voor 2028 opgenomen. Deze groei is

vindin we dat goed genoeg? normaal
is CPR

| SMC vorming | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|--------|-------|-------|-------|-------|
| Aantal extra beoordelingen voorzichtig | -1.800 | 0 | 1.200 | 2.100 | 2.300 |
| Aantal extra beoordelingen optimistisch | 1.000 | 2.400 | 4.300 | 6.700 | 8.500 |

negatief? ←

reken + 20
à 30%!

gebaseerd op slimmer en op uitgebreidere schaal inzetten van taakdelegatie door de vorming van SMC's. Daar tegenover staat ook een behoedzamere prognose die erop rekent dat het effect van de transitie meer tijd vergt en ook minder impact heeft (zie ook bijgevoegde tabel).

- De voorspelling houdt rekening met een grote onzekerheidsfactor. Bij het voorspellen spelen verschillende factoren een rol. Denk aan beschikbare capaciteit, teamsamenstelling, individuele prestaties, cultuur en ziekteverzuim.
- In een (nog te starten) verdiepende evaluatie willen we nader onderzoeken welke (overdraagbare) succesfactoren er zijn. Hoe meer zicht we hebben op de prestaties van de SMC's hoe beter we in staat zijn het effect van de verandering te voorzien.
- UWV heeft de afgelopen twee jaar ervaring opgedaan met de 4 proeftuinen. Het vertrouwen is er in deze aanpak, omdat we zien dat als men langer in een SMC werkt en meer op elkaar is ingespeeld het resultaat zichtbaar wordt.

Q: Waarom duurt het zo lang binnen UWV om in SMC's te werken?

- De reorganisatie duurt niet langer dan eerder gecommuniceerd.
- Half 2022 werd het regiemodel in 4 proeftuinen beproefd. De lessen die hieruit zijn geleerd zijn vervolgens gebruikt om te bepalen hoe we de SMC-vorming zouden kunnen opschalen. In de Kamerbrief van augustus 2022 is gevraagd de SMC-aanpak te versnellen wat UWV vervolgens heeft gedaan. Sindsdien is een groot aantal van de teams in beweging gezet (69 in juli). Het streven is nog steeds dat ca 100 teams van start zijn per 1 januari 2025. Het is een omvangrijke transitie en raakt 5000 medewerkers, die straks werken in teams met een omvang van 30-40 personen.
- Deze cultuurverandering, zo is gebleken uit de laatste evaluatie, vraagt van sommige professionals een grote verandering. Zij werken meestal al geruime tijd zelfstandig en moeten nu een ommekeer maken om aan de slag te gaan met o.a. taakdelegatie.
- Professionals maken een omslag naar:
 - Dienstverleningsgericht werken in plaats van productielijngericht;
 - Duaal sturen, met professionals *in the lead* in plaats van "blauw sturen op productie";
 - Cliënt van instroom tot uitstroom bij dezelfde professional en dus ook meerwettig werken;
 - Werken met taakondersteuning & taakdelegatie. Dit is een van de belangrijkste manieren om de productie van het team te verhogen.

Q: Waarom kan dit niet sneller?

- Het kan alleen sneller als we aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - Bereidheid bij onze medewerkers en management om de verandering op de verschillende lagen binnen de organisatie te omarmen.

*De ga ervan
uit dat voor de
professionals de
wonderzaak van
hanteerbaarheid
zijn*

- Voldoende capaciteit bij professionals op alle locaties.
- Draagvlak bij de interne en externe stakeholders waaronder belangenverenigingen, medezeggenschap en vakbonden.
- Geen nieuwe beleidswijzigingen die verandercapaciteit van de uitvoering vragen.
- De basis, waaronder ondersteuning van systemen, is op orde.

Veranderingen doorvoeren binnen een grote publieke organisaties vergt tijd. Vanwege de uitdagende context verwachten we bij UWV dat een team meerdere jaren nodig heeft om volledig te presenteren conform de bedoeling van een SMC. Het tempo van de implementatie is afhankelijk van de ruimte bij de professionals. Deze investering maken we ook zichtbaar in de prognoses.

- Tot slot werkt UWV op basis van de voorstellen EY voortvarend aan het implementeren van de verbetermaatregelen om de processen te optimaliseren en zo de doorlooptijd en beoordelingstijd van de WIA-claimbeoordeling te verbeteren. Een deel van die adviezen is ingrijpend van aard en realisering ervan vraagt tijd.

Q: Verschil van startpositie van de verschillende SMC's en hoe speelt dat door? Wat doet UWV hieraan?

- Ieder kantoor is anders en er zijn verschillende startposities. Denk aan een tekort aan personeel, niet alleen VA, maar ook tekort bij de overige professionals zorgt voor een hogere werkdruk.
- Het enthousiasme binnen UWV bij een groot deel van de medewerkers om te starten met een SMC is groot. Dit enthousiasme willen we vasthouden en aanmoedigen. Echter, voor sommige kantoren vraagt de transitie naar een SMC veel omdat er sprake is van een gedrags- en cultuurverandering.
- Voor de start willen we een basis stellen. Zo is het van belang dat er een bedrijfskundig manager en een regievoerend VA is bij de start van een SMC. De regievoerend arts heeft een belangrijke rol. Duaal sturen is een harde eis is binnen het SMC.
- Het programmateam werkt op basis van de ervaringen met de proeftuinen, de evaluatie en overige signalen uit de organisatie aan de volgende fase van de uitrol van de SMC's. Hierin heeft ook lerend evalueren een belangrijke plek.

*) dit
kennet
toch best
afhankelijk
↓
geen
ruimte
van het
probleem
zou de
en
'Ingehoi'
houdt
verwachten*



Opm

3/9 EY
EY onderzoek?!
G mismatch aanbieder
recht Wv &
voortgang
me in brief

TER BESLISSING

Directie

Aan

Minister van SZW

nota

Conceptversie voortgangsbrief SMB maatregelen

Datum
31 augustus 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon
[redacted]

Aanleiding

Aan de Kamer is een voortgangsbrief over de mismatch in de vraag naar en het aanbod van sociaal-medische beoordelingen toegezegd voor na de zomer. Het eerste concept van deze brief leggen wij nu aan u voor. De brief gaat over de prognoses over de mismatch en over de voortgang en de effecten van de reeds ingezette maatregelen. Ook worden nieuwe maatregelen aangekondigd. We nemen u in deze nota mee in de belangrijkste punten uit de brief. Daarnaast schetsen we een nieuwe planning voor de Kamerbrief. In deze nieuwe planning hebben we rekening gehouden met uw verzoek om in te zetten op verzending van de brief in de eerste week van oktober.

Geadviseerd besluit

- We ontvangen graag uw feedback op bijgaande conceptversie van de brief. In verband met de strakke planning ontvangen we uw feedback graag uiterlijk vóór 6 september. We kunnen uw feedback dan verwerken in de versie van de brief die we delen met sociale partners voor bespreking op 12 september.
- We horen graag of u akkoord bent met het voorstel om in deze brief te melden dat we de 60-plusmaatregel met een jaar willen verlengen en de maatregel 'Praktisch beoordelen' willen gaan invoeren met 1 juli 2024 als beoogde datum van inwerkingtreding.
- We horen ook graag of u akkoord bent met het voorstel om in deze brief te melden dat we een oplossing uitwerken voor mensen die vanuit de WW naar de WIA doorstromen en te maken hebben met loonloze tijdvakken die een dagloonverlagend effect hebben.
- Als u het nodig acht, kunnen we bezien of de stukken besproken kunnen worden tijdens de beleidsstaf van maandag 4 september a.s.

Ja

Kernpunten

Proces

- We hebben eerder (in juni 2023) een voorstel voor de planning van deze brief met u gedeeld. Rekening houdend met de verschillende stakeholders, de tijd die nodig was om de benodigde gegevens bij elkaar te krijgen, en het interdepartementale afstemmingsproces, kwamen wij toen op het voorstel de brief eind oktober/begin november aan de Kamer te sturen. U gaf aan dat te laat te vinden gezien de toezegging om de brief na de zomer te versturen.
- Wij hebben daarop de planning zoveel mogelijk in elkaar geschoven en streven er naar de brief eerder te verzenden, namelijk in de eerste week van oktober.

mooi!

Onderaan deze brief vindt u de huidige planning. Onder de toelichting geven we enkele aandachtspunten bij deze nieuwe planning mee.

Datum
28 augustus 2023

Onze referentie
2023

Inhoudelijk

- In deze brief geven we een beeld van de prognoses over de mismatch. Verder zijn de belangrijke aankondigingen in deze brief de verlenging van de 60-plusmaatregel en de invoering van de maatregel 'Praktisch beoordelen'. Voor deze beide maatregelen zijn in het voorjaar al middelen gereserveerd en er is in de vorige brief ook aangekondigd dat ze uitgewerkt zouden worden. Het definitieve voornemen om deze maatregelen te nemen staat in deze brief.
- Ten aanzien van de prognoses geldt dat deze tijdens het bestuurlijke overleg op 13 juli jl. door UWV aan u gepresenteerd zijn. De belangrijkste uitkomst was toen dat er voor het eerst sinds 2015 sprake is van een stabilisatie en zelfs een lichte daling van de achterstanden op de WIA-claimbeoordeling. De verwachting is dat deze beweging doorzet richting eind 2023.
- Ten opzichte van het scenario zonder aanvullende maatregelen zullen de achterstanden ook de komende jaren blijven dalen. Doordat sommige maatregelen tijdelijk zijn, zoals de overwerkregeling in 2023 en de 60-plusmaatregel, stijgen de achterstanden vanaf 2024 iets ten opzichte van 2023. Wel zullen ze op een lager niveau uitkomen dan in een situatie dat er geen aanvullende maatregelen, zoals verdere uitrol SMC's, waren ingevoerd.
- Hoe verder er in de tijd gekeken wordt hoe onzekerder de voorspellingen worden. Dit heeft enerzijds te maken dat het lastig te voorspellen is hoe het aanbod van verzekeringsartsen zich ontwikkelt en aan de andere kant hoe snel de doorontwikkeling van SMC's gaat. Het opzetten van SMC's is één van de belangrijke ontwikkelingen die UWV heeft ingezet als onderdeel van de interne procesoptimalisatie. Uit de evaluatie die UWV deze zomer heeft opgeleverd volgt echter dat een optimale werking van de SMC's langer op zich zal laten wachten. De eerste echt meetbare effecten worden verwacht vanaf 2027, doordat het tijd kost om de nieuwe methode van werken goed te implementeren zodat het ook tot effect resulteert.
- In deze brief hebben we deze prognoses op een zo duidelijk mogelijke manier gepresenteerd. De presentatie is iets anders dan tijdens het bestuurlijke overleg op 13 juli jl., namelijk gericht op de verwachting van het aantal WIA claimbeoordelingen dat wordt afgehandeld de komende jaren. Eerder werd de prognose op de omvang van de achterstand gepresenteerd. Voor nu is gekozen om voor de prognose alleen te kijken naar het aantal WIA-claimbeoordelingen, deze factor vertegenwoordigt namelijk de beoordelingscapaciteit bij UWV waar de meeste maatregelen betrekking op hebben.
- Het voorstel is om in deze brief definitief de maatregel 'Praktisch beoordelen' aan te kondigen voor de duur voor drie jaar, met een beoogde ingangsdatum van 1 juli 2024. Deze maatregel houdt in dat voor mensen die werken bij de claimbeoordeling, enkel op basis van hun feitelijke verdiensten een beoordeling wordt gemaakt van hun arbeidsongeschiktheidspercentage. De theoretische schatting komt dan te vervallen. Door deze maatregel zullen er tijdelijk meer WIA-claimbeoordelingen afgedaan kunnen worden (jaarlijkse winst tussen de 2.000 en 3.000 beoordelingen).
- In deze brief kondigt u bovendien aan dat u de 60-plusmaatregel met een jaar gaat verlengen. Datzelfde geldt voor het beleid rondom het kwijtschelden van WIA-voorschotten. In de brief geeft u nu ook aan dat u wil kijken hoe de duur van het beleid rondom WIA-voorschotten beter kan laten aansluiten bij de

!

daar zijn we samen bij!

bespr. waarom? over 4 jaar pas effect van orgaan?

lijkt me dat je allebei moet willen weten

ja

ja

democratisch?

prognoses. Dat geeft een opening om op een later moment (indien u daarmee instemt) een wetsvoorstel rondom het wettelijk verankeren van het beleid aan te kondigen.

||

- Voor deze maatregelen zijn bij voorjaarsnota al middelen gereserveerd, maar voor een definitieve besluitvorming moest nog gewacht worden op nadere informatie (prognoses en evaluaties). Op basis van de informatie die we nu hebben, kunnen de maatregelen definitief worden aankondigd.
- Ten aanzien van WIA-hardheden geeft u in deze brief een update van de stand van zaken op de verschillende onderwerpen die als prioritair zijn gedefinieerd voor de korte termijn. Ten aanzien van daglonen schetst u hoe u voornemens bent het probleem met betrekking tot loonloze tijdvakken waar mensen die vanuit de WW de WIA instromen tegenaanlopen op te lossen. De middelen hiervoor zijn in het voorjaar gereserveerd. Het streven is de AMvB die nodig is voor deze oplossing in de zomer van 2024 inwerking te laten treden.

Datum
28 augustus 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Moni!
duo wannen AmvB
"af"?

Toelichting

Planning

- De huidige versie van de Kamerbrief is intern SZW afgestemd met FEZ, WBJA, SV en ASEA. Ook is de brief afgestemd met ambtelijk FIN. Daarnaast is het concept afgestemd met ambtelijke UWV en met de NVVG.
- De planning is ten opzichte van de planning die we voor de zomer aan u presenteerden in elkaar geschoven. De interdepartementale afstemming verloopt nu parallel met de afstemming met stakeholders.
- Bij verzending van de vorige voortgangsbrief was er weinig tijd voor de interdepartementale afstemming en zijn de voorportalen en MR overgeslagen. Met FIN is toen afgesproken dat het traject voor de huidige brief zorgvuldig doorlopen moet worden, omdat in deze brief nieuwe maatregelen worden aangekondigd.
- Deze planning is krap en kent een aantal kwetsbaarheden. Zo is het formele afstemmingsmoment met sociale partners in de Regiegroep dermate laat in het proces dat er geen ruimte meer is voor grote wijzigingen. Daar staat wel tegenover dat de brief geen verrassingen bevat voor sociale partners. We hebben de afgelopen periode namelijk regelmatig overleggen gehad met sociale partners om de ontwikkelingen te bespreken. Desalniettemin zou het kunnen dat sociale partners aandringen op een bespreking op bestuurlijk niveau op een eerder moment dan de Regiegroep.
- In de planning zit een bestuurlijk overleg met UWV om de definitieve brief af te stemmen. In een directeurenoverleg met UWV is afgesproken dat we hier een apart moment voor gaan plannen. Immers, het reguliere BO in oktober komt hiervoor te laat.

Tijdelijke maatregel 'Praktisch beoordelen'

- In de brief van 28 april jl. heeft u aangekondigd de meest kansrijke middellange termijn optie die door Gupta Strategists is doorgerekend nader uit te werken. Het betreft de maatregel 'praktisch beoordelen', voorheen 'Beoordelen op verdiensten' genoemd.
- Voor deze maatregel zijn in het voorjaar al middelen gereserveerd. Daarbij is rekening gehouden met een tijdelijke duur van de maatregel van drie jaar.
- Deze maatregel houdt in dat voor mensen die werken bij de claimbeoordeling, enkel op basis van hun feitelijke verdiensten een beoordeling wordt gemaakt van hun arbeidsongeschiktheidspercentage. De theoretische schatting blijft

dan achterwege. Dit levert een besparing op van 2.000 tot 3.000 WIA-claimbeoordelingen per jaar.

- De maatregel heeft geen negatief effect op het arbeidsongeschiktheidspercentage van werknemers. Dit percentage kan nooit lager zijn dan in de huidige situatie. Daartegenover staat wel dat het in bepaalde gevallen iets hoger kan uitvallen (meestal één hogere arbeidsongeschiktheidsklasse, bijv. van 35-45% naar 45-55%). Dit heeft met name een negatief effect op de werkgevers die hier financieel belang bij hebben. Uit een recent analyse van de het UWV is de verwachting dat dit bij ca. 5 tot 10% van de beoordelingen het geval is.
- Gelet op de nijpende situatie rondom de mismatch van de sociaal-medische beoordelingen vinden wij het belang om deze maatregel in te voeren groter dan de mogelijke nadelige gevolgen voor werkgevers.
- Om calculerend gedrag te voorkomen dat mensen een klein baantje gaan nemen om tot het hoogste arbeidsongeschiktheidspercentage te komen is besloten om voor de groep die door een praktische beoordeling in de categorie 80-100% zouden komen, wél ook een theoretische schatting te doen. Dit is tevens nodig om voor die groep een eventueel recht op IVA te bepalen. Voor die groep wijzigt er feitelijk niks ten opzichte van de huidige situatie.
- De maatregel past binnen de huidige Wet WIA. Enkel het Schattingsbesluit (AMvB) moet worden aangepast om de werkwijze 'praktisch beoordelen' mogelijk te maken. Hierdoor is een snellere ingangsdatum mogelijk dan eerder voorzien.
- De beoogde ingangsdatum is 1 juli 2024, met mogelijkheid van een eerdere inwerkingtreding als het proces voorspoedig verloopt. UWV streeft met de voorbereidingen in de interne organisatie daarom naar een datum van 1 mei 2024 waarop alles gereed moet zijn.
- Er zijn nog een aantal aspecten die door SZW en UWV op dit moment nader onderzocht en uitgewerkt worden, en die mogelijk effect zullen hebben op de haalbaarheid van de planning:
 - Diverse aspecten m.b.t. het overgangsrecht. Hier vinden gesprekken over plaats tussen SZW en UWV.
 - Het is logisch en wenselijk om de methodiek van praktisch beoordelen ook over te nemen voor soortgelijke (wettelijke) beoordelingen als de EZWb en herbeoordelingen. Hiervoor moet nog een doorrekening plaatsvinden op de besparing op artsencapaciteit en er moet een inschatting worden gemaakt van aantallen i.v.m. de budgettaire effecten. Deze beoordelingen zijn niet meegenomen in de voorjaarsbesluitvorming. Afhankelijk van de (bijgestelde) budgettaire effecten, zal SZW hier opnieuw het gesprek met Financiën over moeten voeren. Indien er extra dekking geregeld moet worden, dan moet dit mee in de nieuwe voorjaarsbesluitvorming, waardoor de ingangsdatum mogelijk zal verschuiven naar 1 januari 2025, omdat de wijziging dan pas na de voorjaarsbesluitvorming is gedekt.
 - Er moeten nog afspraken gemaakt worden over monitoring en evaluatie van de maatregel. Hier vinden momenteel gesprekken over plaats tussen SZW en UWV.

Datum
28 augustus 2023

Onze referentie
2023-

Jc

hoel

Verlenging 60-plusmaatregel en kwijtschelden WIA-voorschotten

- In de vorige brief heeft u over de 60-plusmaatregel gemeld dat de eerste resultaten positief lijken en dat u daarom voornemens bent om de maatregel te verlengen. Een definitieve knoop zou worden doorgehakt op basis van de

laatste cijfers en de nieuwe informatie uit het cliënttevredenheidsonderzoek door UWV.

Datum
28 augustus 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

- De huidige stand van zaken is dat de 60-plusmaatregel nog steeds op veel draagvlak kan rekenen: 99% stemt in met toepassen van de maatregel en slechts 1% gaat in bezwaar (t.o.v. 20% bij reguliere beoordelingen). Uit het cliënttevredenheidsonderzoek blijkt dat mensen tevreden zijn over de dienstverlening van UWV en het gevoel hebben goed op de hoogte te zijn van voor- en nadelen van een vereenvoudigde behandeling. Men kiest voor een vereenvoudigde beoordeling wegens snelle duidelijkheid en rust. Een reden om te kiezen voor een reguliere beoordeling is dat men verwacht helemaal nooit meer te kunnen werken (mogelijke IVA's).
- Het percentage IVA-toekenningen was in de eerste maanden van de 60-plusmaatregel sterk gedaald (17% ten opzichte van een stabiel gemiddeld percentage tussen de 32 en 36%). In de vorige brief is aangegeven dat UWV hier maatregelen op treft. Het percentage is inmiddels weer gestegen naar 23%. Hiermee is het percentage niet terug op het oude niveau. We blijven het percentage met UWV monitoren. Hier staat wel tegenover dat de zekerheid en rust die gepaard gaat met een vereenvoudigde beoordeling vaak verkozen lijkt te worden boven een volledige beoordeling (met mogelijk een IVA tot resultaat).
- Tot slot is inmiddels duidelijk dat de 60-plusmaatregel een daadwerkelijk positief effect heeft op de achterstanden. Daarom kondigt u aan op de 60-plusmaatregel daadwerkelijk te verlengen tot en met 2024.
- In de brief kondigt u ook de verlenging van het buitenwettelijke beleid rondom het kwijtschelden van WIA-voorschotten aan. Het gaat om een verlenging van één jaar, dus tot en met het jaar 2024. Dit sluit aan bij wat u reeds in de voorjaarsnota heeft aangegeven. In de Kamerbrief geeft u ook aan zich ervan bewust te zijn dat deze verlenging niet aansluit bij de prognoses waaruit volgt dat nog voor een langere periode dan tot en met 2024, sprake zal zijn van achterstanden. U geeft aan dat u bekijkt hoe u dit beter op elkaar aan te laten sluiten. Dat geeft een opening om op een later moment het wettelijk verankeren (indien akkoord) aan te kondigen of het wetsvoorstel daarvoor in te dienen. Hierover heeft u vorige week een nota ontvangen.

Goed nieuws
zo om de brief

En kan toch ook
andere oorzaken
hebben

! ✓

✓

WIA-hardheden

- Er zijn eerder, samen met sociale partners, drie onderwerpen als prioritair gedefinieerd als het gaat om het oplossen van hardheden op korte termijn. Daglonen, verrekenen van inkomsten met de uitkering en het CBBS. Over de laatste twee zijn de gesprekken met sociale partners tot nu toe niet uitgekomen op concrete, uitvoerbare acties. Wel willen we t.a.v. het CBBS een actieplan maken om de communicatie daarover te verbeteren. En t.a.v. het verrekenen van inkomsten naast de uitkering heeft UWV in de uitvoering een heel aantal acties gestart om de voorspelbaarheid en begrijpelijkheid van verrekenen te vergroten.
- Ten aanzien van daglonen meldt u in deze brief hoe u omgaat met de hardheid die ontstaat wanneer mensen in de referentieperiode voor de WIA een WW-uitkering toegekend hebben gekregen. Doordat de WW-uitkering over de voorbije maand wordt uitgekeerd en een groep werknemers hun laatste salaris in de laatste kalendermaand waarin zij nog werkten ontvangen, ontstaat een loonloos tijdvak. Dit kan negatief doorwerken in de hoogte van het dagloon die bepalend is voor de hoogte van de WIA-uitkering. Een WIA-gerechtigde heeft hier geen enkele invloed op. In de vorige brief heeft u aangegeven dit te willen aanpakken en in het voorjaar is hier ook geld voor gereserveerd.

- In deze brief meldt u *hoe* u dit wil doen, namelijk door het WW dagloon over te nemen naar de WIA-uitkering. Deze optie biedt alleen een oplossing voor mensen die zich vanuit de situatie dat zij een WW-uitkering ontvangen ziek melden en na het doorlopen van de wachttijd een WIA-uitkering ontvangen. Het is daarmee een versmalling van de doelgroep omdat niet iedereen die een loonloos tijdvak heeft door een WW-uitkering ermee geholpen wordt. Als we ook deze andere gevallen zouden willen meenemen, zou de systematiek te complex en onuitvoerbaar worden. Voor deze oplossing is gekozen omdat deze op korte termijn uitvoerbaar is, binnen het vrijgemaakte budget past en een invulling geeft aan de motie van de leden Van Dijk en Ceder die oproept om 'een oplossing te zoeken voor mensen, bijvoorbeeld WW-ers die ziek worden, die te maken hebben met de nadelige gevolgen vanwege de uitvoering van een loonloze periode leidend tot een lager referentieloon'.
- In bijlage 2 bij deze nota geven we meer inzicht hoe we in overleg met UWV zijn gekomen tot de voorgestelde uitwerking.
- Deze oplossing vergt een wijzigingsbesluit (AMvB). In deze brief schetst u dat u deze in het eerste kwartaal van 2024 openbaar wilt maken voor consultatie en dat het streven is dat de wijziging in werking treedt in de zomer van 2024.

Datum
28 augustus 2023

Onze referentie
2023- [REDACTED]

Bijlage 1 – Planning**Datum**
28 augustus 2023**Onze referentie**
2023: [REDACTED]

| | |
|-----------------------------------|--|
| Vrijdag 1 sept | 1 ^e volledige conceptversie laten meelezen voor interne afstemming voorleggen aan MSZW en RvB UWV |
| Woensdag 6 sept - vrijdag 8 sept | Input verwerken, volgende versie gereed maken |
| Vrijdag 8 september | Aanleveren CWIZO & Aanleveren bij SZZ & Nieuwe versie intern SZW en met externe stakeholders (Verbond van Verzekeraars, Platform |
| Vrijdag 8 september | Nieuwe conceptversie delen intern SZW + UWV + externe stakeholders |
| Dinsdag 12 sept | Bespreking in SZZ |
| 18 september | Bespreking in CWIZO |
| Dinsdag 19 sept - vrijdag 22 sept | Input verwerken, definitieve conceptversie gereed maken |
| PM | Bestuurlijk overleg UWV |
| Vrijdag 22 sept | Definitieve conceptversie de lijn in intern SZW |
| 3 oktober | RWIZO |
| Woensdag 4 oktober | Regiegroep sociale partners |
| Vrijdag 6 oktober | MR en daarna verzending aan TK |

Bijlage 2 – opties wijziging dagloonsystematiek

Datum
28 augustus 2023

Onze referentie
2023- [REDACTED]

- In een separate kamerbrief op 25 november 2022 zijn verschillende opties toegelicht waarmee voorkomen kan worden dat mensen die in hun WIA referteperiode een loonloos tijdvak hebben doordat zij een WW-uitkering toegekend krijgen daar nadeel van ondervinden. Die mogelijkheden zijn:
 1. het uitsluiten van tijdvakken door vermindering van de dagloondagen;
 2. het overnemen van het WW-dagloon; of
 3. een vervangend tijdvak in de plaats stellen van een loonloos tijdvak.
- Deze opties zijn de afgelopen periode samen met UWV nader uitgewerkt. T.a.v. de uitvoerbaarheid heeft UWV aangegeven dat optie 3 zeer moeilijk uitvoerbaar is, omdat er systeemtechnisch geen vergelijkbare bestaande situatie is. Het bouwen van een nieuwe 'rekenregel' is complex en tijdrovend.
- T.a.v. optie 1 en 3 geldt dat ze kunnen leiden tot overcompensatie. Als tijdens de WIA-referteperiode een WW-recht is beëindigd en er is in arbeid hervat, dan kan er weliswaar sprake zijn van een loonloos tijdvak, maar ook van een tijdvak met een 'dubbele betaling' waarin zowel een WW-uitkering als loon wordt genoten. Als daarnaast ook de dagloondagen van het loonloze tijdvak niet meetellen, dan leidt dit tot een te hoog dagloon. Dit kan door het UWV niet handmatig gecorrigeerd worden. Deze situatie doet zich ook voor in optie 3, waarbij een loonloos tijdvak gecompenseerd wordt door een vervangend tijdvak terwijl er in een later tijdvak een dubbele betaling kan zijn gedaan. Bij korte WW-rechten en dienstverbanden tijdens de WIA-referteperiode kunnen deze opties in bepaalde gevallen dus leiden tot overcompensatie.
- Bovenstaande maakt dat ons advies is te kiezen voor optie 2. In deze optie wordt het WW-dagloon overgenomen. Dit is reeds bestaande systematiek die wordt toegepast voor het ZW- en Wazo-dagloon. In het geval dat een werkloze ziek wordt dan wordt voor het ZW-dagloon ook uitgegaan van het WW-dagloon. Het ligt dan ook voor de hand dat als deze zieke werkloze doorstroomt naar een WIA-uitkering, er ook wordt uitgegaan van het WW-dagloon. Deze optie voorkomt dat uitkeringsgerechtigden die vanuit werkloosheid door ziekte langdurig uitvallen verschillen ondervinden tussen het WW-, ZW- en WIA-dagloon.
- Aandachtspunt hierbij is wel dat het een versmalling is van de doelgroep die oorspronkelijk beoogd was om tegemoet te komen. Het gaat hier niet om iedereen die door toekenning van een WW-uitkering in de WIA-referteperiode te maken krijgt met een loonloos tijdvak, maar alleen om de groep werknemers die zich vanuit de situatie dat zij een WW-uitkering ontvangen ziek melden en na het doorlopen van de wachttijd een WIA-uitkering ontvangen. Er moet dus sprake zijn van een ziekmelding vanuit de WW die uiteindelijk resulteert in een WIA-uitkering. Werknemers die vanuit de WW-uitkering volledig in werk hervatten (einde WW) en kort daarop vanuit dat werk uitvallen (binnen een jaar), vallen buiten de doelgroep. Hun dagloon is waarschijnlijk al gecorrigeerd door de 'dubbele' betaling van zowel laatste WW als eerste loon in één tijdvak.
- Alles overwegende is ons advies om voor oplossingsrichting 2 te kiezen. Deze optie is op korte termijn uitvoerbaar en biedt een afdoende oplossing voor de ervaren hardheden als gevolg van het loonloze tijdvak door de betaling van een WW-uitkering tijdens de referteperiode, en past binnen het vrijgemaakte budget. Ook wordt er invulling gegeven aan de motie van de leden Van Dijk en Ceder die oproept om 'een oplossing te zoeken voor mensen, bijvoorbeeld WW-ers die ziek worden, die te maken hebben met de nadelige gevolgen vanwege de uitvoering van een loonloze periode leidend tot een lager referentieloon'.