

An illustration on a light brown background shows three stylized figures reaching upwards. On the left, a woman with red hair and a blue headband in a white shirt reaches for a red puzzle piece. In the center, a man in a white lab coat with a stethoscope around his neck and glasses reaches for another red puzzle piece. On the right, a man with a beard in a dark blue sweater and white pants reaches for a third red puzzle piece. A large blue banner with white text is positioned across the middle of the scene.

# Toekomst Sociaal Medisch Beoordelen

12 mei 2022

SOCIAAL MEDISCHE ZAKEN



# Disclosure

Ronald Broeders

Directeur Innovatie en Professionalisering SMZ/UWV

Geen andere belangen dan direct voortkomend uit de functie



# De Stuurgroep en de Brief geven een perspectief



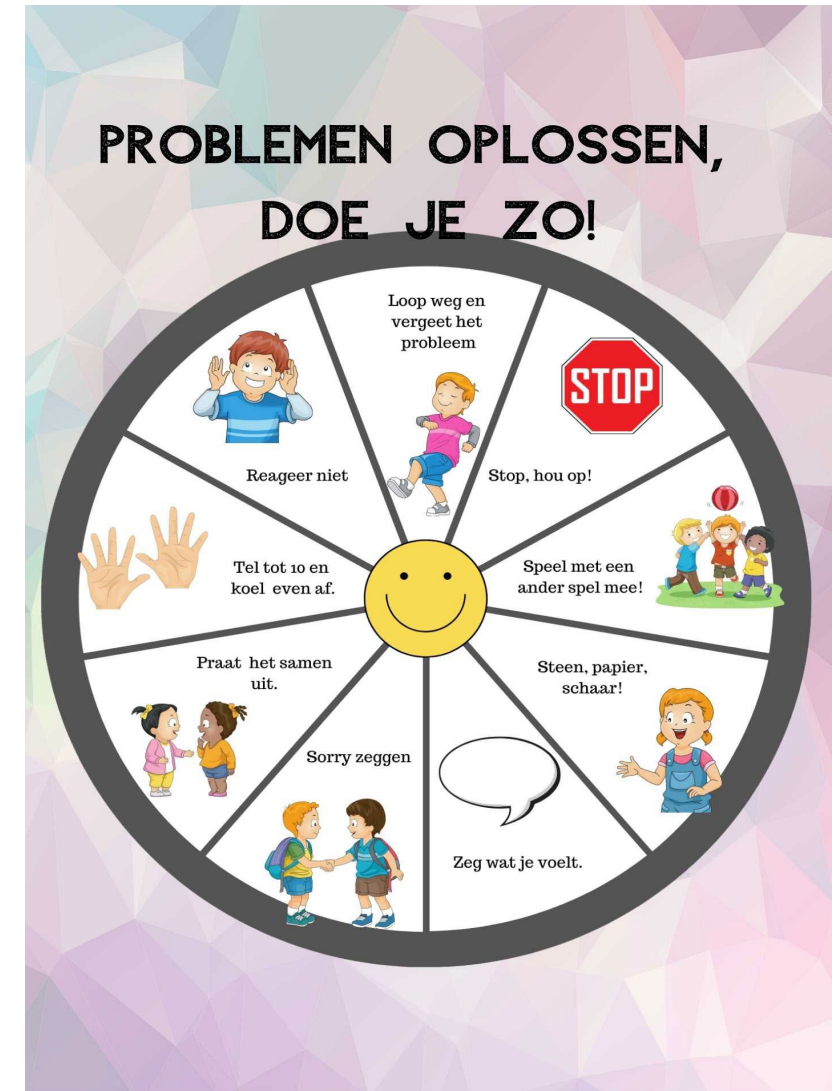
**MET JOU RED  
IK HET WEL**



Vertrouwen

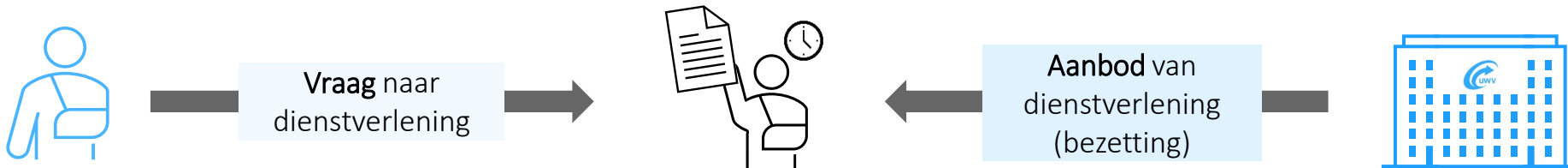
Gezamenlijke probleemdefinitie

(Aanzet) tot gedragen oplossingsstrategie



# Mismatch tussen vraag en aanbod sociaal-medische dienstverlening: meer dan 25% in 2027

## Factoren die vraag en aanbod sociaal medische dienstverlening UWV de komende jaren beïnvloeden



Vergrijzende bevolking



Stijgende AOW-leeftijd



Ontwikkeling economie



Ziekte last door COVID-19



Verplichte AOV voor zzp'ers  
Discussie WIA 35-min



1 jaar ZW en loondoorbetaling

Werken met taakondersteuning en -delegatie



Uitstroom op AOW-leeftijd



Beïnvloedbare uitstroom



Instroom uit opleiding



# Ontwerpadvies SER Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025 en de 3 Hardheden in de WIA

- Drempel van 35% a.o. naar 15% a.o. (21-23%)
- Claimbeoordeling “realistische toets”
- VervolgUitkering
- AOV Zelfstandigen (5-18%)

# License to operate

Brief Koolmees 9 april 2021

- Participatie als bovenliggende waarde
- Regiemodel
- Procesvrijheid
- Iedereen in beeld
- Het is niet voldoende



# Eerste antwoord op de maatschappelijke opgave van de mismatch

De doelstellingen en activiteiten zoals geformuleerd in de Kamerbrief d.d. 9 april 2021 zijn een **eerste aanzet** tot het **verkleinen van de mismatch tussen vraag en aanbod van de sociaal medische beoordelingen** en het verhogen van arbeidsparticipatie. In de Kamerbrief worden o.a. een **drietal oplossingsrichtingen** aangekondigd:

- **Omslag naar een regiemodel** voor sociaal medische dienstverlening - met VA in de regie
- **ZW-uitvoeringsvarianten** om optimale inrichting ZW op langere termijn te beproeven
- **Monitoring WGA 80-100 medisch** - van het werken op basis van een vastgelegd proces naar contact met uitkeringsgerechtigden op maat

## Nog niet opgelost:

- **WIA:** beoordeling en re-integratie op het juiste moment

### MAATREGELEN 9 APRIL KAMERBRIEF ZIJN NIET GENOEG.

- Aantal wachtende cliënten blijft toenemen
- UWV kan niet de dienstverlening bieden waar mensen recht op hebben
- Cliënt perspectief bieden, begeleiding naar werk en niet onnodig lang in de uitkering
- Regelgeving moet begrijpelijk en uitlegbaar zijn voor burgers, ondernemers en uitvoering
- Aanpassing van uitvoering en regelgeving domein Arbeid en Gezondheid is nu noodzakelijk
- Zonder aanpassingen loopt de uitvoering vast en is geen ruimte voor nieuw/aanvullend beleid

# De mismatch tussen vraag en aanbod 2022

Op dit moment **53.000 wachtende cliënten**, dit aantal stijgt in 2022 zonder aanvullende maatregelen met ruim 15.000 cliënten.

**Ja,  
en  
nu?**

**Gemiddelde wachttijd** voor een WIA-beoordeling nu **21 weken wettelijk** mag dit **8 weken** duren.

**Mismatch** betekent dat tot **2035** bijna **21.000 mensen per jaar** een herbeoordeling nodig hebben maar deze niet ontvangen blijven daardoor mogelijk onnodig lang in een uitkering die niet langer passend is bij de situatie

Dit betekent **350.000 wachtende cliënten** in 2035



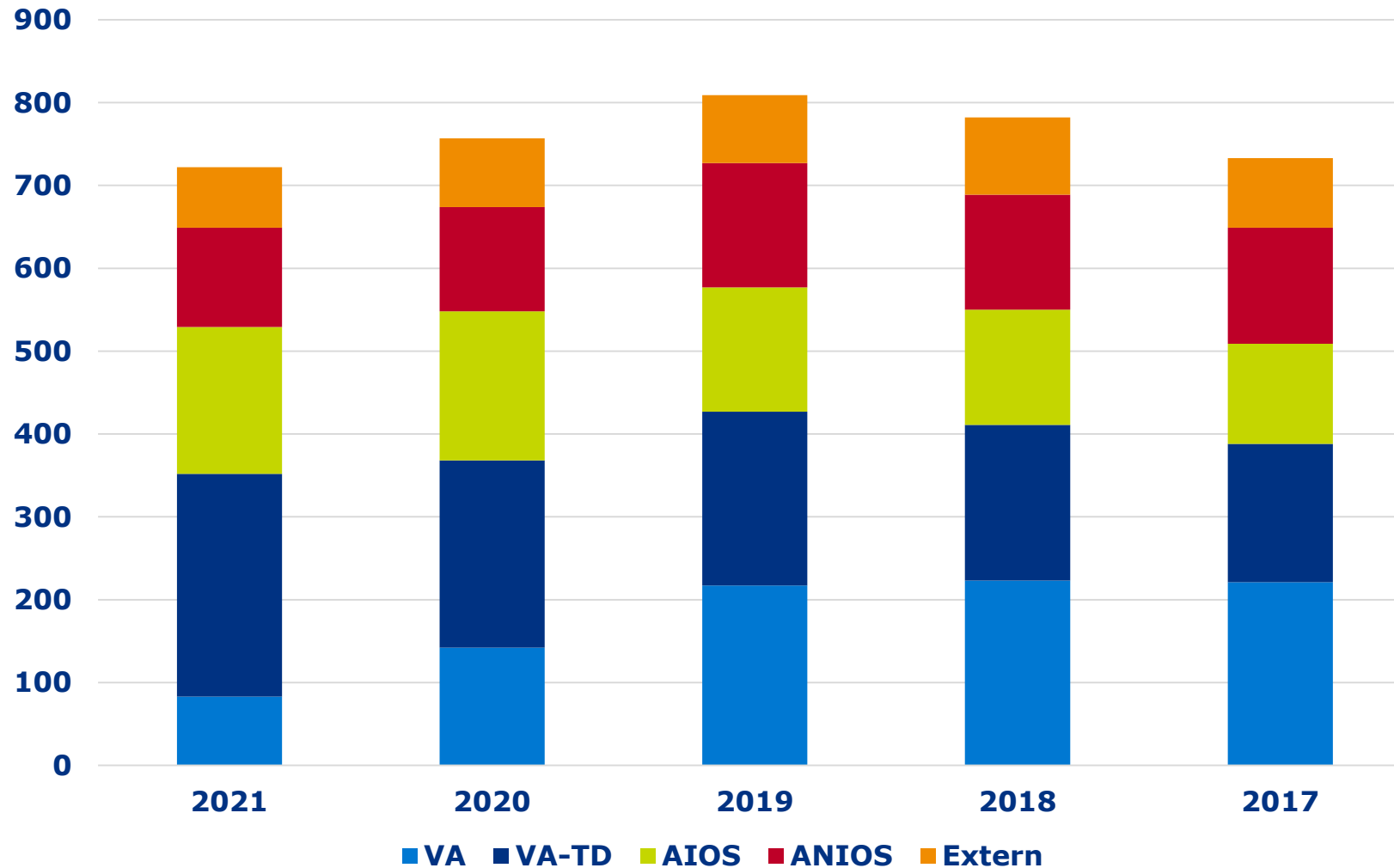
**Gezondheidschade.**



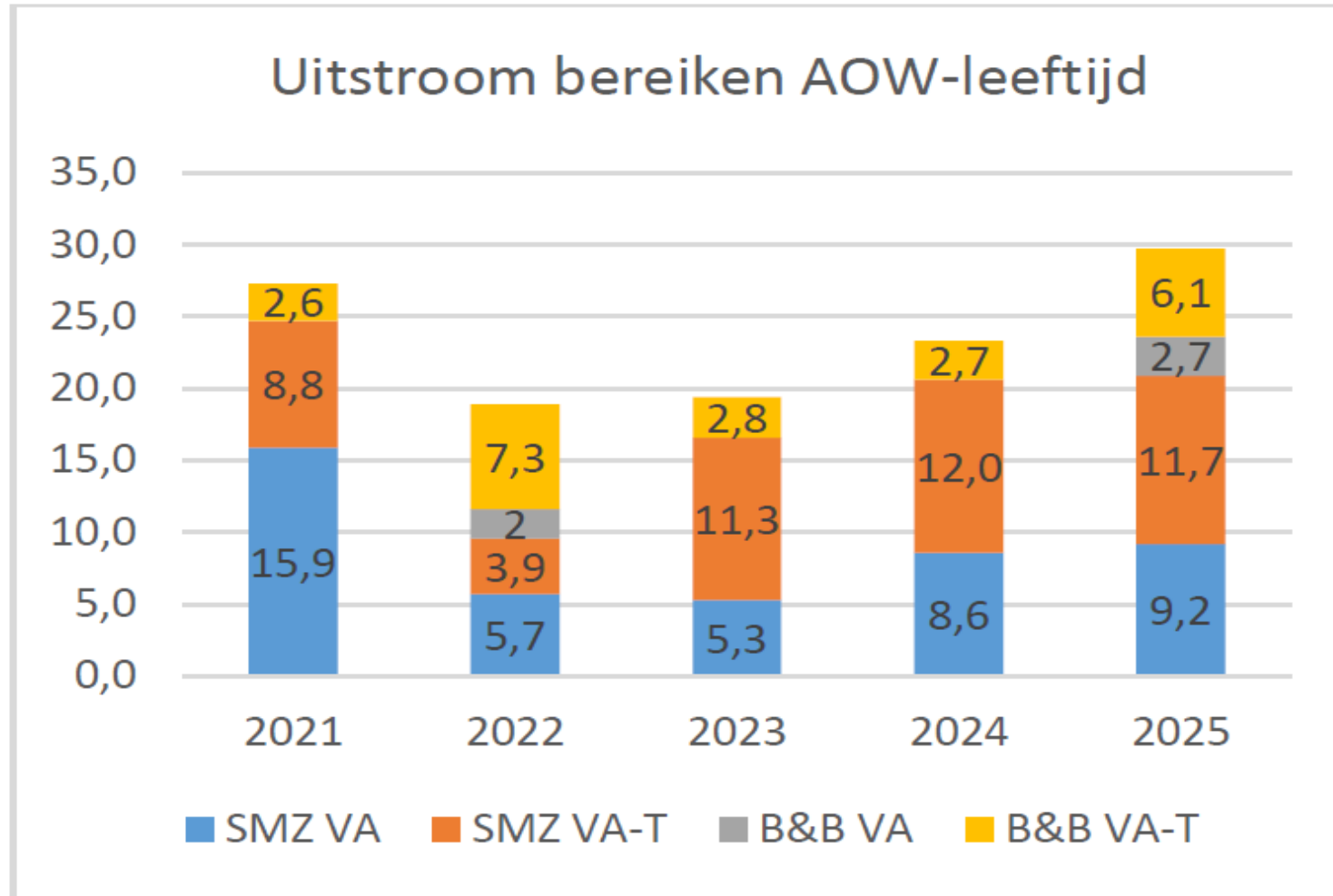


# Ontwikkeling beschikbare capaciteit UWV

## Ontwikkeling aantal artsen (fte)



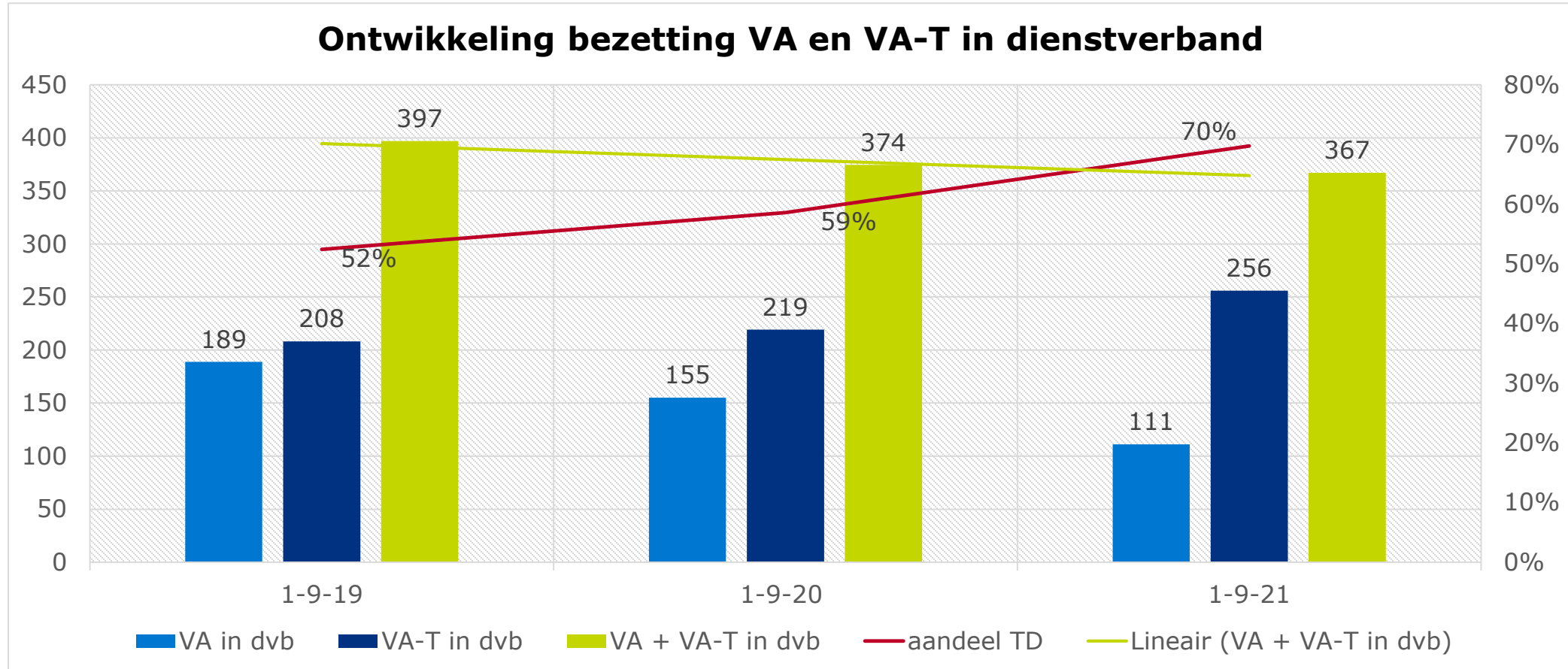
# Verwachte uitstroom door bereiken AOW-leeftijd



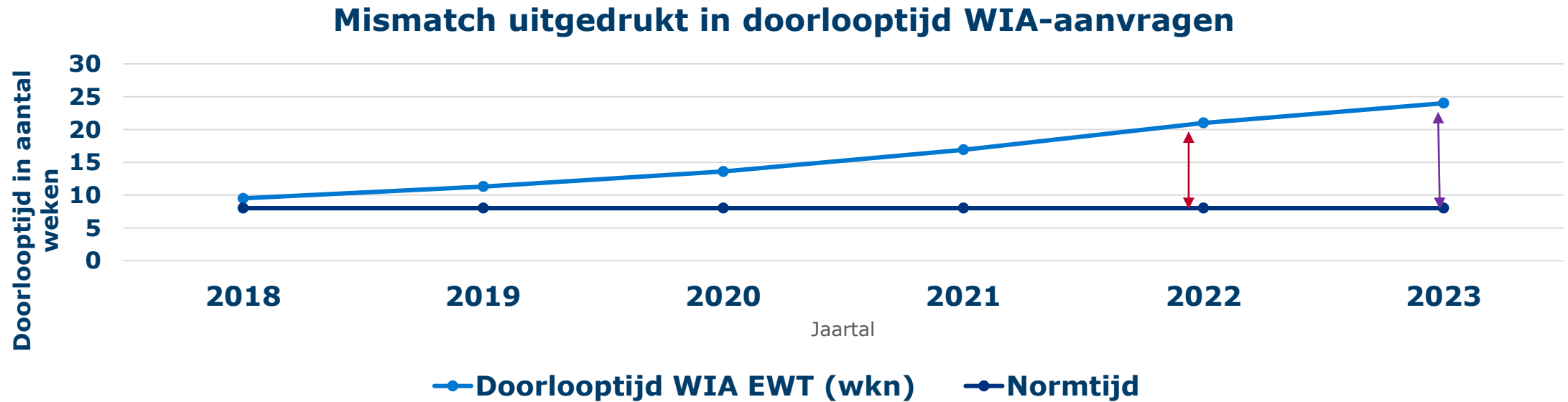
Uitstroom vaste bezetting door bereiken AOW-leeftijd (in bfte, excl. VA-gerelateerde functies)

Bron: SPP VA 2021

# Ontwikkeling VA(-T) bezetting 2019 - 2021



# De mismatch in de WIA is duurzaam en groeiende



↕ Boven norm (8 weken) wettelijke doorlooptijd EWT WIA 2021: 13 weken

↕ Boven norm (8 weken) wettelijke doorlooptijd EWT WIA 2022: 17 weken

# Actielijn 1: activiteiten UWV

Actielijn 1 richt zich op de ontwikkelingen zoals deze zijn benoemd in de Kamerbrief van 9 april

## Sociaal Medisch Centrum

- Een SMC bestaat uit medewerkers van alle disciplines aangevuld met nieuwe (para)medici
- Artsen worden optimaal gefaciliteerd door middel van taakdelegatie en taakondersteuning
- Er wordt gemonitord op medewerkers- en cliënttevredenheid, kwaliteit en kwantiteit.

## ZW uitvoeringsvarianten

- Het gericht inzetten van de EZWb: alleen als de VA verwacht dat deze leidt tot uitstroom uit de ZW.
- Het niet meer (standaard) uitvoeren van de EZWb, gecombineerd met de inzet van de vrijgekomen capaciteit in de gehele Ziektewetperiode.
- Uitvoering van de ZW- en EZWb- dienstverlening binnen het SMC.

## Monitoring WGA 80-100

Er is sprake van een groep uitkeringsgerechtigden, die onder de verantwoordelijkheid van de VA en zijn of haar team actief en regelmatig gemonitord wordt. Er zal daarbij minimaal 1 keer per jaar een contactmoment met de cliënt zijn, om zijn actuele (medische) situatie te beoordelen.

# Ontwikkellijn SMC: omschrijving en kaders

Het Sociaal Medisch Centrum is het regiemodel dat aansluit bij de wensen en behoeften van de cliënten, waarbij zij een vast UWV-aanspreekpunt hebben.

- Het SMC is verantwoordelijk voor integrale dienstverlening binnen een postcodegebied
- Een SMC bestaat uit medewerkers van alle disciplines aangevuld met nieuwe (para)medici
- Artsen worden optimaal gefaciliteerd middels taakdelegatie en taakondersteuning

Er wordt gemonitord op medewerkers- en cliënttevredenheid, kwaliteit en kwantiteit.

## Raakvlakken andere divisies

- Uitkeren: Medewerker verzuimbeheer
- WERKbedrijf: preventie en re-integratie
- K&S: klantcommunicatie
- B&B: samenwerking met VA's

## Grondbeginselen

1. We werken volgens het **UWV-dienstverleningsconcept** met "**De Goede Beoordeling**" en **kwaliteitsvisie SMZ** als leidraad zodat daarmee ook het kwaliteitssystem ten dienste van het SMC.
2. **Cliënt centraal** en maatwerk onder **regie VA**
3. We werken in **teams**. Dit team is **resultaat verantwoordelijk** voor de integrale dienstverlening voor een op postcode gebied afgebakende **caseload**.
  - a. Voor alle werkgeverslijn- en vangnetlijncliënten binnen regio (Participatiewet eventueel apart inrichten).
  - b. Cliënten logischerwijs terug bij SMC, dezelfde arts/teamleden
  - c. Samenwerking met de ketenpartners en andere divisies
4. SMC bestaat uit medewerkers van **alle disciplines** aangevuld met **nieuwe (para)medici**
5. **Duaal management** regievoerder(s) & bedrijfskundig manager
6. (Verzekerings)artsen worden optimaal gefaciliteerd door middel van **taakdelegatie en taakondersteuning**
7. Alle medewerkers werken zoveel mogelijk **meewettig**
8. **Bottom-up** benadering vanuit lerende/ontwikkende veranderstrategie, waarbij van elkaar wordt geleerd
9. Resultaatgebieden waarop gemonitord wordt, zijn **medewerkerstevredenheid, cliënttevredenheid, kwaliteit en kwanti**

# Ontwikkellijn ZW uitvoeringsvarianten: omschrijving en kaders

UWV verkent met drie varianten hoe de uitvoering van de Ziektewet het meest effectief vorm kan krijgen.

1. Het gericht inzetten van de EZWb o.b.v. screening: alleen als de VA verwacht dat deze leidt tot uitstroom uit de ZW.
2. Het niet meer (standaard) uitvoeren van de EZWb, gecombineerd met de inzet van de vrijgekomen capaciteit in de sociaal-medische dienstverlening in de gehele Ziektewetperiode.
3. Uitvoering van de ZW- en EZWb-dienstverlening binnen het SMC. Wanneer en op welke manier mensen worden beoordeeld en begeleid is maatwerk.

In alle uitvoeringsvarianten ligt de focus op een adequate begeleiding van de cliënt. Iedere cliënt is vanaf de start van het Ziektewetproces in beeld. De aard (welke professional) en intensiteit van de ZW-Arbodienstverlening worden bepaald door de mogelijkheden van de cliënt op het terrein van herstel, werkhervatting en participatie.

Bij variant 1 bepaalt de wet dat na één jaar onderzocht moet worden of iemand geschikt is voor gangbare arbeid in plaats van het eigen werk. Door op basis van de screening voor alle cliënten te bepalen of uitstroom aannemelijk is, wordt voorkomen dat er onnodige beoordelingen uitgevoerd worden.

Bij variant 2 wordt vanuit *het professioneel oordeel* bepaald wat, waarom, hoe en wanneer dienstverlening ingezet moet worden. Dat geldt ook voor de EZWb, die in deze variant een beoordeling in het 2<sup>e</sup> Ziektewetjaar kan worden als de professional dat zinvol acht en uitstroom verwacht.

Variant 3 wordt uitgevoerd in de proeftuinen SMC en zal daar worden ingevuld.

Voor de ERD-ers wordt er een convenant opgesteld waarmee wordt beoogd dat de ERD-ers zelf de screening doen en vervolgens alleen die Ezwb's aanvragen voor cliënten waarvan uitstroom aannemelijk is. De aanvragen worden met de juiste begeleidende stukken aangeleverd.

## Raakvlakken andere divisies

- WERKbedrijf: preventie en re-integratie
- K&S: klantcommunicatie
- N.t.b.



**SMZ staat  
voor de goede  
beoordeling**

# Proeftuinen Sociaal medisch centrum

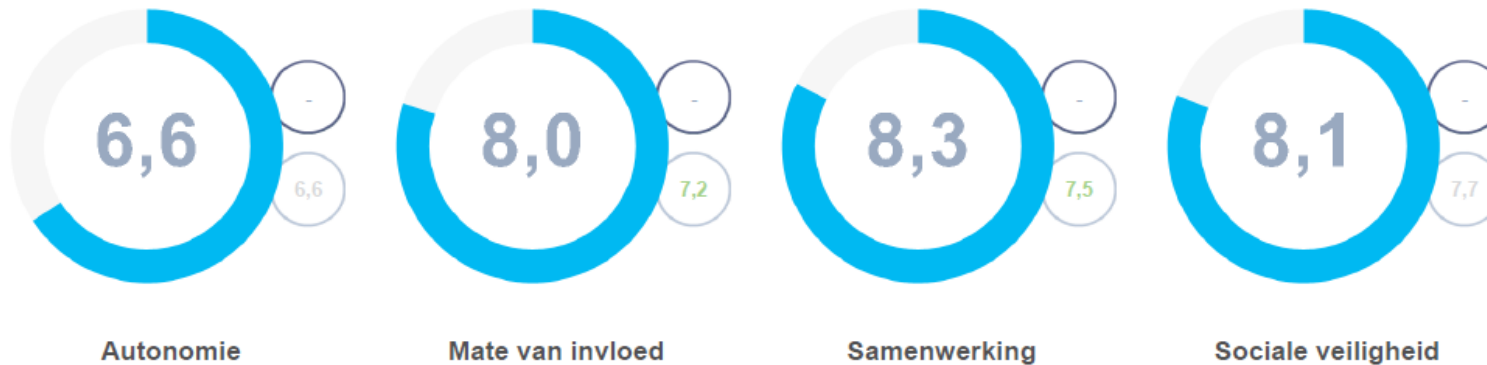
Tussentijdse evaluatie Q4 2021





# Evaluatie vanuit medewerkersperspectief

## WBO - Effectory



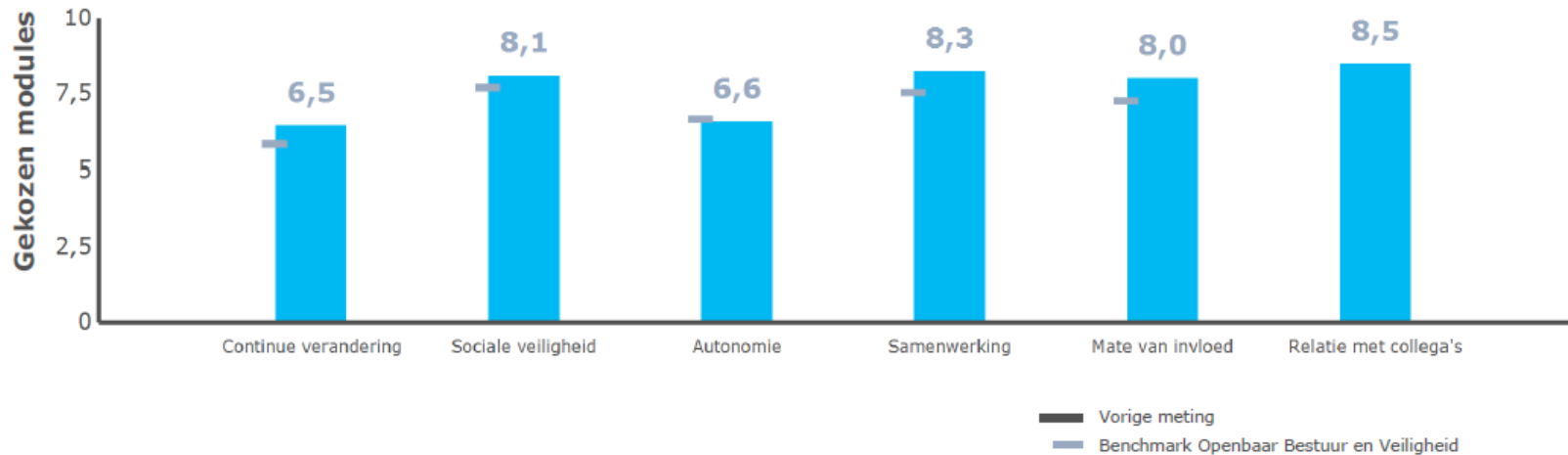
Kleuring ten opzichte van Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid

- zeer relevant verschil
- relevant verschil

geen relevant verschil

- zeer relevant verschil
- relevant verschil

- score van de vorige meting
- score van Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid



Met uitzondering van de professionele ruimte die nagenoeg gelijk scoort, is er op de items bevoegenheid, samenwerking en sociale veiligheid een hogere score te zien ten opzichte van het Werkbelevingsonderzoek in 2020.

Beide kantoren ervaren "control-omgeving" als beperkend, wat invloed heeft op ervaren autonomie

# Evaluatie vanuit medewerkersperspectief

## Dialogsessies

- **Samenwerking**
  - met korte lijnen
  - in kleine **multidisciplinaire** teams
- **Klant centraal** en wordt sneller geholpen
- **Experimenteren/autonomie** t.o.v. de control omgeving
- Visie **op leiderschap**
  - Noodzaak van **helderheid in visie** en transparantie over evaluatie en beoordeling
  - Noodzaak **situationeel leiderschap**
  - Bewaak de **filosofie** van SMC
  - Zorgvuldig **opschalen**

"We luisteren naar elkaar. Horen elkaar. Tonen respect en kunnen elkaar aanspreken. Dit alles leidt tot een teamgevoel en meer diepgang".

"Doordat de klanten regelmatig werden besproken in het multidisciplinair overleg, zijn de klanten meer gaan leven. Als de klant contact zoekt, weet ik ook wie het is. De klant kreeg voor mij een gezicht en naam".

"Tijd! We hadden toch twee jaar de tijd voor de pilot?"

"Duidelijkheid t.a.v. visie voor korte en lange termijn, prioriteiten, afspraken, structuren."

"Graag weinig sturing van managers. Wel goede communicatie over de verwachtingen."

"Hoe gaat dat straks als collega's instromen die in eerste instantie niet voor het SMC kozen? En wat als ons huidige team uit elkaar valt?"

# Evaluatie vanuit medewerkersperspectief

## Dialogsessies

### Aanvullende aanbevelingen

- Pleidooi voor **divisie-overschrijdende samenwerking** – bijv. MVB
- Visie over **meerwettig werken** - wel of niet PW in regionaal SMC
- **Optimalisatie ICT** – klantvolgsysteem / decursus-rapportagesysteem
- CEC opleidingen – **vakinhoudelijke opleidingen** dienen aan te sluiten bij de agenda van de toekomst
- Belang van goed **inwerken nieuwe collega's**

"Eén UWV voor de klant  
waarbij de klant leidend is."

# Hoe verder in 2022

- Breda en Rijnmond aangesloten als proeftuinen
- Geen nieuwe proeftuinen meer, wel (omkeerbare) voorbereiding op SMC vorming
- 2e Tussenevaluatie voor de zomer
- Eindevaluatie eind 2022
- Daarna opschaling op geleide van de evaluatieresultaten

# Onderweg naar een nieuwe Brief

- Commissiedebat
  - Bereid tot out-of-the box
  - Taakherschikking
  - Huiswerk voor beroepsgroep en UWV
- Wettelijke maatregelen duurzaam, o.a.
  - Duurzaamheid
  - Schatten op Verdiensten
  - EZwB



# Tijden van Verandering of Verandering van tijden

## Behoud:

- Kern
- Waardering
- Onafhankelijkheid
- Deskundigheid

## Verandering:

- Participatie boven compensatie
- Samenwerking
- Processen
- Besturing
- Instrumentarium CBBS
- Model: belasting/ belastbaarheid
- Taakherschikking: taboe of verkennen
- Wetgeving structureel/tijdelijk

