

An illustration featuring several stylized human figures interacting with large, red, speech-bubble-like shapes. On the left, a man with a beard and a blue suit sits on a red bubble. In the center, a woman in a white top and blue hijab walks across a red bubble. To her right, a woman with red hair sits on a red bubble. On the far right, a man in a blue suit and glasses stands on a red bubble, holding another one up. The background is a warm, light brown gradient. A large blue banner with white text is positioned in the lower middle of the scene.

Tijden van Verandering of Verandering van Tijden

20 september 2021

Disclosure

Ronald Broeders

Directeur Innovatie en Professionalisering SMZ/UWV

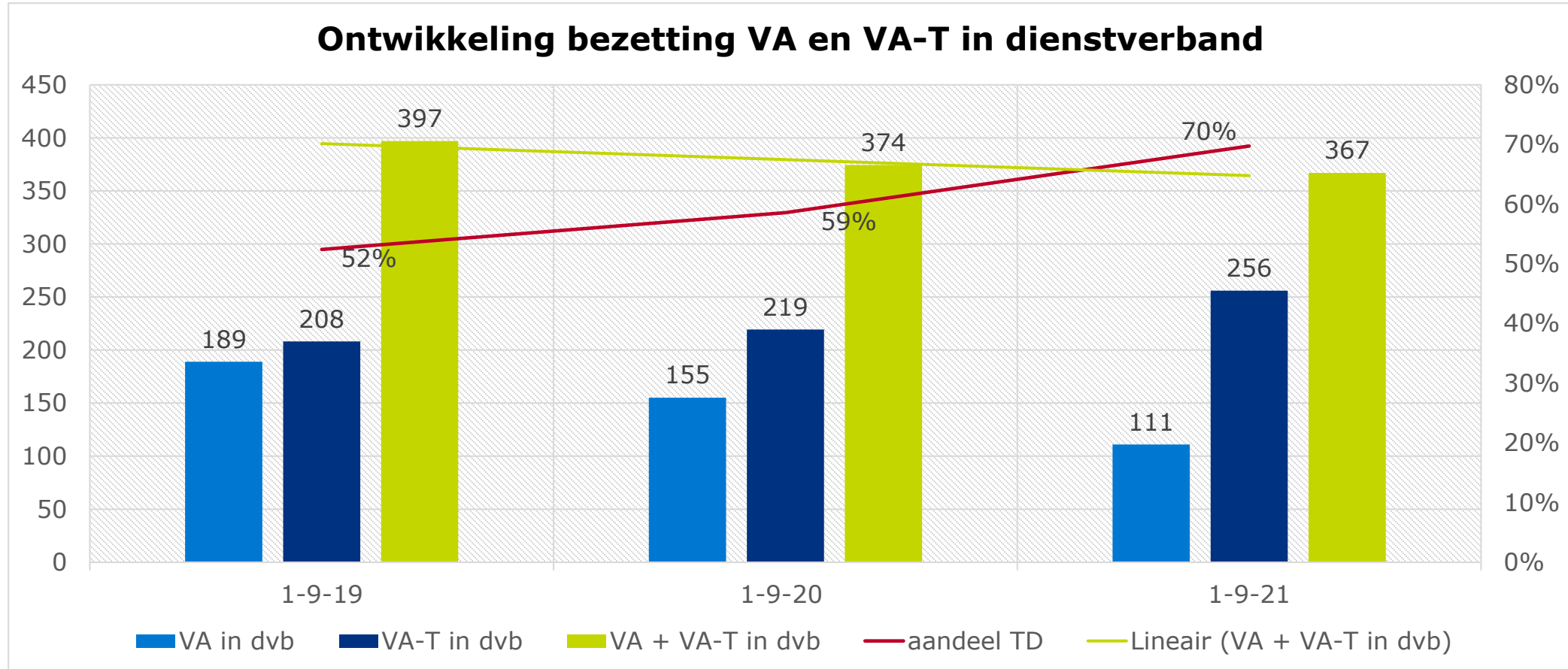
Geen andere belangen dan voortkomend uit de functie



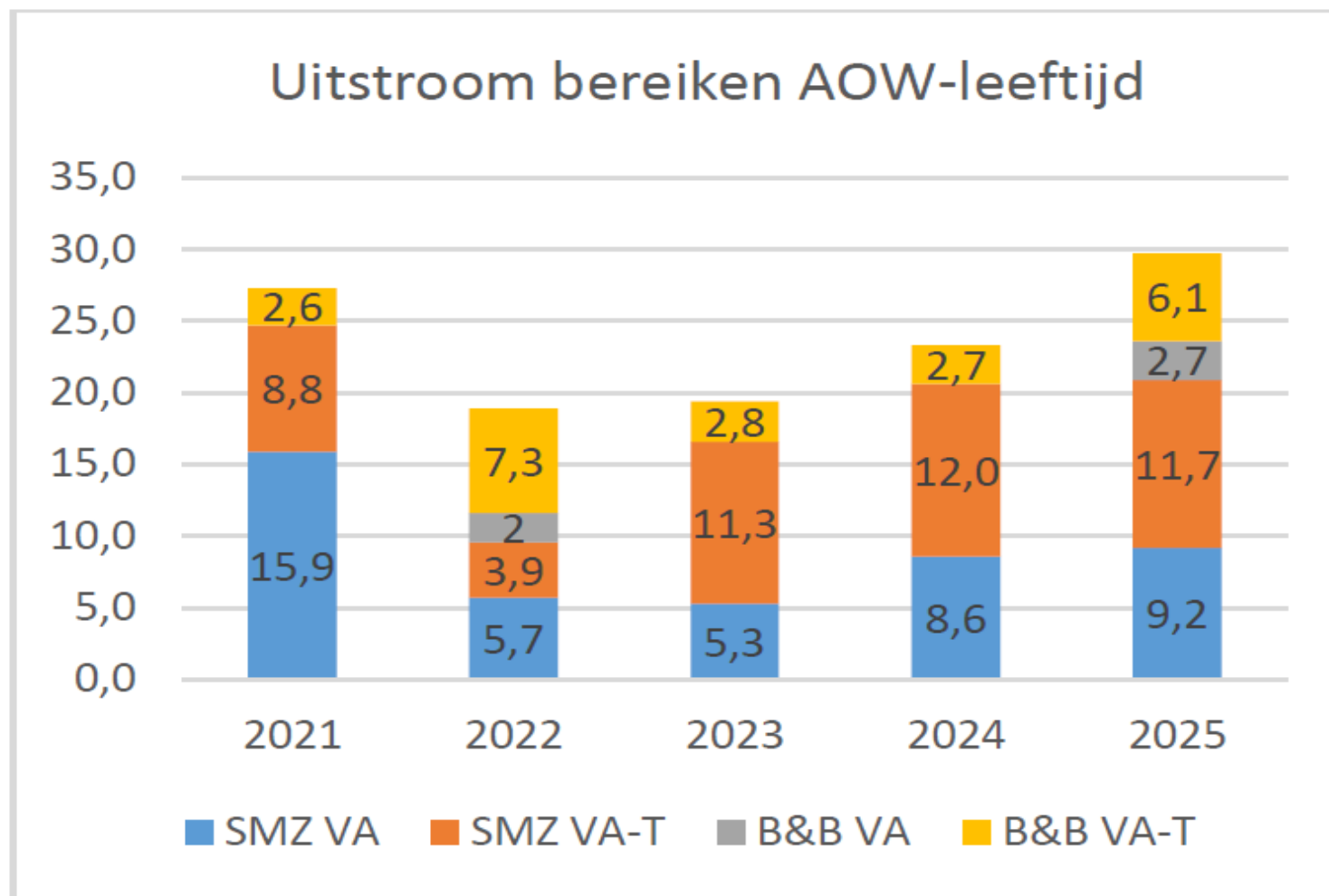
Perspectieven

- Capacitair perspectief
- Interventies voor de korte termijn 2021-2022
- Beleidsvoornemens en de mogelijke gevolgen
- Morele perspectief
- Speelveld ligt open

Ontwikkeling VA(-T) bezetting 2019 - 2021



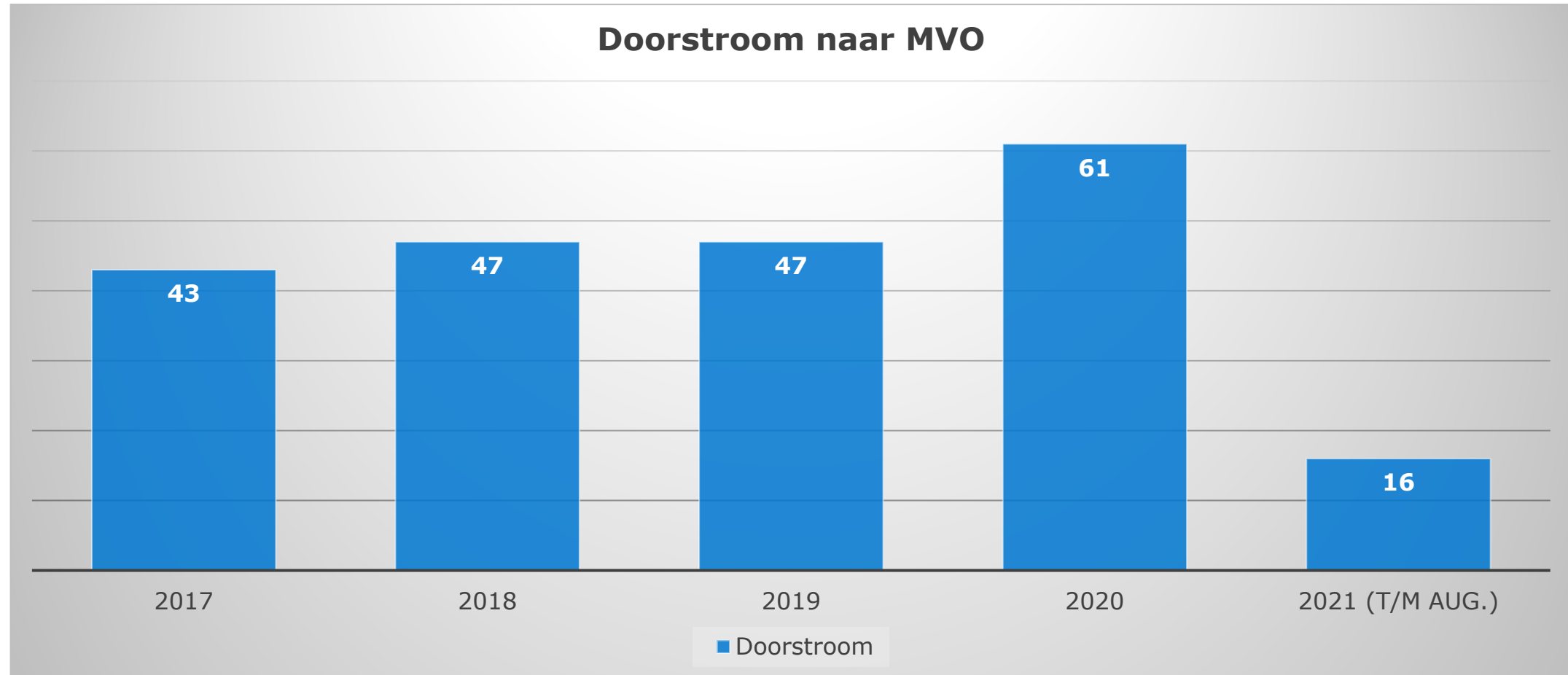
Verwachte uitstroom door bereiken AOW-leeftijd



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

Bron: SPP VA 2021

Doorstroom Anios naar Aios (2017 – 2021)



Conclusies in-, door-, uitstroom en arbeidsmarkt

De wervingsdoelstelling van 2021 wordt niet gehaald

- Wervingskracht heeft grens bereikt
- Prognose: max. 75 nieuwe artsen in 2021 (i.p.v. 120 fte)

De uitstroom is in 2021 hoger dan de instroom (64 vs. 61)

- Het aantal geregistreerde verzekeringartsen daalt
- Het potentieel voor verdere opschaling taakdelegatie is gering

De doorstroom naar de MVO blijft achter bij doelstelling

- Prognose: 37 max in 2021 (i.p.v. 72)

License to operate

Brief Koolmees 9 april 2021

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



Grondbeginselen SMC 1

- “De Goede Beoordeling” als leidraad
- Cliënt centraal / maatwerk onder regie VA / iedereen het zijne
- SMC is verantwoordelijk voor integrale dienstverlening binnen regio (postcodegebied):
 - ✓ Voor alle werkgeverslijn- en vangnetlijncliënten binnen regio (PW eventueel apart inrichten).
 - ✓ Cliënten logischerwijs terug bij SMC, dezelfde arts/teamleden
 - ✓ Waarbij de samenwerking met de ketenpartners wordt gezocht

Grondbeginselen SMC 2

- SMC bestaat uit medewerkers van alle disciplines aangevuld met nieuwe (para)medici
- Duaal management regievoerder(s) & bedrijfskundig manager
- Alle medewerkers werken zoveel mogelijk meerwettig
- Artsen worden optimaal gefaciliteerd middels taakdelegatie en taakondersteuning
- Bottom-up benadering vanuit lerende/ontwikkellende veranderstrategie
- Resultaatgebieden waarop gemonitord wordt zijn medewerkerstevredenheid, cliënttevredenheid, kwaliteit en kwantiteit

Ontwerpadvies SER

Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025

- LDB periode blijft twee jaar met overdracht in tweede jaar naar verzekeraar
- Drempel van 35% a.o. naar 15% a.o. (26% + 21-23%)
- Claimbeoordeling "realistische toets"
- AOV Zelfstandigen (26% + 5-18%)
- Verkorting maximale duur premiedifferentiatie (26% + 1-4%)

Morele perspectief

- Verhouding burger-overheid
- Niet alleen toeslagaffaire
- Maatwerkplaatsen
- Niet verrekenbare voorschotten
- Niet wijzen, maar leren

Ontwerpcriteria

- De maatregel draagt bij aan een eenvoudiger en begrijpelijker stelsel van de sociale zekerheid.
- Hierbij moeten de belangen van werkgevers en werknemers in evenwicht zijn.
- We streven naar een stelsel met meer activerende werking op de burger richting participatie en werk.
- We willen de burger meer in regie zetten, passend bij zijn/haar vermogen.
- De uitvoering zet haar (beperkte) capaciteit in op het moment dat deze de meeste (bewezen) maatschappelijke impact heeft.
- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen het type arbeidscontract (vooral langere termijn)

Kennisvragen

- Kwaliteit verzekeringsgeneeskundige zorg
- Ondersteuning maatregelen korte termijn 2021-2022
- Lange termijn propositie