



'UWV moet eigenlijk
een **controleerende**
functie hebben'

Acture is private uitvoerder sociale zekerheid. Dit betekent dat Acture in plaats van UWV uitvoering geeft aan de Ziektewet voor mensen zonder arbeidsovereenkomst. Tot nu toe deden zij dit vooral voor de uitzendsector. Maar nu door de invoering van de wet BeZaVa veel meer bedrijven eigenrisicodragers zullen worden, wordt de markt flink uitgebreid. Marjol Nikkels in gesprek met directeur **Maudie Derks** over de uitvoeringskant van de Ziektewet.

Ik denk dat de echte markt pas openbreekt in 2016. De echte schade zit in WGA-flex, dus moeten werkgevers voor 1 oktober 2015 positie kiezen. Wat vind jij?

“We zien dat veel bedrijven op de beschikking wachten. Ik verwacht meer eigenrisicodragers op 1 juli 2014. Maar wat natuurlijk heel vreemd is, is dat het aantrekkelijk gemaakt wordt om terug te gaan naar UWV. Je mag je schade achterlaten bij de verzekeraar en schoon binnenkomen bij UWV. Dat haalt eigenlijk onderuit wat er moet gebeuren. Je schadeprofiel verandert immers niet, je stopt het alleen weg. Je kunt niet zomaar iets achter de schutting laten liggen en zeggen: “Die schutting is mijn verantwoordelijkheid niet en ik heb weer mooi vier jaar een lage minimum-premie.” In feite loop je zo drie jaar achter op wat je eigenlijk moet oppakken. Je komt dan wel schoon binnen, maar zult al snel weer schade krijgen.

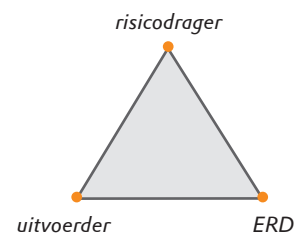
Tegengestelde bewegingen

Politiek gezien zijn het twee niet bij elkaar passende bewegingen. Je bent verantwoordelijk voor je eigen schade, maar je mag het wel achterlaten als uitloop bij de private verzekeraar. Dat is gewoon zonde van alle inspanningen. Terwijl de oplossing simpel is: behandel in het publieke bestel de werkgever als een ‘nieuwe werkgever’ in plaats van als een ‘schone werkgever’.

Zeg: “Wij weten helemaal niets van je dus voor ons ben je een nieuwe werkgever en daarom betaal je de rekenpremie in plaats van de minimumpremie.” Dan wordt het een eerlijker verhaal.

Objectieve rol UWV

Ik zie UWV als een prima controlepartij. En die moet er zijn als objectieve beoordelaar van bezwaar en beroep. Bij het eigenrisicodragerschap van de Ziektewet is de check en balance veel beter geregeld dan bij de WGA. Een eigenrisicodragers is verplicht veel meer zelf te doen, maar wordt getoetst door een onafhankelijk orgaan. In feite opereren we vanuit de driehoek risicodragers (verzekeraar) - uitvoerder - eigenrisicodragers.



Verzekeraar heeft beperkte bevoegdheid

De verzekeraar mag niet alles wat de eigenrisicodragers mag: hij draagt het financiële risico, maar heeft wel beperkingen in de uitvoering. De crux is dat wij als uitvoerder acteren vanuit de legitimiteit van de eigenrisicodragers. Wij zijn door de klant gemachtigd om taken uit te voeren als zijn wij hem. Dat geldt niet voor de verzekeraar. En dat is wel belangrijk, want de enige invloed die je hebt ligt in het contact met de verzekerde zelf. Die moet bewegen. Dat contact mag de verzekeraar niet hebben: die praat hooguit met de werkgever.

De ZW-eigenrisicodragers moet heel veel zelf regelen, terwijl het eigenlijk om een klein risico gaat. Je kan en mag niet van een werkgever verwachten dat hij iets wat een keer in de 10 jaar voorkomt gaat regelen. Maar het moet wel gedaan worden. Wie uiteindelijk op minder dan 35% arbeidsongeschikt geschat wordt, belandt binnen de kortste keren in de bijstand. Er gaat een moment komen dat een werknemer een werkgever aanklaagt omdat hij niet genoeg aan re-integratie gedaan heeft. Dat is ook de reden dat een eigenrisicodragers de uitvoering moet uitbesteden.”



De essentie is kijken naar mogelijkheden, niet naar wat iemand mankeert

Uit het Astri-rapport 'Ziekteverzuim van uitzendkrachten' blijkt dat Acture het beter doet dan UWV. Bij Acture is 80% van de uitzendkrachten binnen één week hersteld, terwijl dat percentage bij UWV op 69% ligt.

"Dat klopt en dat is ook weer een pleidooi voor private uitvoering en UWV als controleur. Dat moet ook voor de WGA zo worden. De lijn van de overheid pleit ook in die richting, maar UWV en verzekeraars zijn daar nog niet aan toe. Wat er misgegaan is bij de WGA, is dat de verantwoordelijkheid voor de schadelast in het midden ligt van de driehoek risicodragers, UWV, eigenrisicodragers. Iedereen draait eromheen. Dat kan ook, omdat recht en hoogte door UWV wordt vastgesteld. De claimbeoordeling kan beter privaat geregeld worden, waarbij UWV als controleorgaan optreedt.

Casemanagers zijn hier geen begeleiders

Nu krijg je rolvermenging en daardoor is schadelastbeheersing moeilijker. Gedrag beïnvloedt je door op de juiste knoppen te drukken. Nu voelt niemand zich verantwoordelijk en dus beïnvloedt niemand gedrag. Casemanagers zien zichzelf als begeleider en niet als verantwoordelijke. Hier is de casemanager verantwoordelijk voor schadelastbeheersing, dus die zal zeggen: Ja hoor eens werkgever, ik ben verantwoordelijk dus ik ga daar niet mee akkoord. Geef ieder zijn rol en controleer dan dat dat goed gebeurt."

Om even een actueel onderwerp aan te stippen: hoe staat het met de borging van privacy?

"Privacy is heel belangrijk. We doen er alles aan, met goed opgeleide casemanagers, encrypted data etc. Dat mag niet verkeerd gaan. Maar: de essentie van schadelastbeheersing is kijken naar mogelijkheden, niet naar wat iemand mankeert. Dat is gewoon niet interessant. Bij ons spelen casemanagers dus zeker geen doktertje."

Na het eerste ziektejaar wordt men gekeurd door UWV. Hierbij wordt het strengere criterium 'gangbare arbeid / algemeen geaccepteerde arbeid' als uitgangspunt gehanteerd. Als een vangnetter in staat is om meer dan 65% van het zogenaamde maatmaninkomen

te verdienen, wordt hij niet als arbeidsongeschikt beschouwd en is er geen recht meer op een Ziektewetuitkering. Hoe kijk je naar het effect van het tweede jaar?

"Als je een uitnodiging krijgt voor de keuring, dan wacht je daarop en zul je je niet beter melden. Dus het eerste effect is negatief. Daarna gok ik dat 40% het tweede jaar ingaat. UWV gaat uit van 65%. Onze stelling is: als je geen urenbeperking hebt, moet je eigenlijk altijd 65% kunnen verdienen."

Je komt uit de uitzendwereld. Wat heeft je ertoe gezet deze stap te zetten?

"De grote financiële component en de beïnvloedbaarheid. Als het lukt iemand weer aan het werk te krijgen, heeft dat voor alle partijen een positief resultaat. Er is wel een parallel met het uitzendwerk, want ook daar is het mooi als je de juiste persoon op de juiste plek krijgt. Je helpt mensen naar werk en werk is volgens mij een van de belangrijkste componenten voor welzijn. Dat is ook de reden dat we mensen begeleiden tot en met ander werk. Hiervoor zetten we een netwerk van jobcoaches in, met ieder ook weer hun eigen netwerk om mensen te plaatsen."

Jullie hebben een enorme groei doorgemaakt als bedrijf. Hoe heb je die groei in goede banen kunnen leiden?

"Ik kom uit de uitzendsector, het snel oplossen van problemen zit in de genen. Wat dat betreft heb ik het nu makkelijk: ik weet drie maanden van tevoren wie er klant gaan worden. En dan kunnen er wel ziekmeldingen komen, maar ze hebben nog geen lopende dossiers. Ik groei dus mee in de complexiteit. Daardoor is er tijd genoeg om mensen aan te nemen en op te leiden en ervoor te zorgen dat we de kennis en kunde op orde hebben." ■