



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Onderzoekers pleiten voor invoering wettelijk rouwverlof



### Rouw en werk

Inzichten in behoeften, mogelijkheden en best practices bij het ondersteunen van rouwende medewerkers

**Het kabinet moet serieus nadenken over de invoering van een wettelijk recht op rouwverlof, aldus een onderzoek van Panteia in opdracht van het ministerie van SZW.**

De Nederlandse wetgeving kent geen specifiek rouwverlof. Wel voorziet de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) in kort verzuimverlof. Hieronder valt in elk geval het overlijden van huisgenoten of van bloed- en aanverwanten in de rechte lijn (ouders, kinderen, kleinkinderen en verder) en in de 2e graad van de zijlijn ((half)broers en zussen). Voor het verliezen van een kind tijdens de zwangerschap is geen specifieke wettelijke regeling. De vrouw heeft wel recht op zwangerschapsverlof wanneer het kind na de 24ste week wordt geboren.

### Rouwverlof in cao's

Een deel van de cao's in Nederland heeft een rouwverlof dat ruimer is dan de periode tussen het overlijden en de uitvaart. In een steekproef van 105 cao's voor dit onderzoek ging het om 21 cao's (20 procent), in een cao-database van FNV was bij 9 procent van de cao's aangegeven dat er een vorm van rouwverlof was. In de meeste gevallen ging het om maatwerk, zowel in duur als in de voorwaarden voor het verlof. In een aantal cao's was sprake van (maximaal) 10 dagen betaald rouwverlof.

### Rouwverlof vanuit werkgevers gaat vaak verder

Uit de vergelijking tussen de Nederlandse wetgeving en cao's en de praktijk bij werkgevers blijkt dat Nederlandse werkgevers doorgaans een stuk verder gaan in het bieden van ruimte voor rouw dan op dit moment formeel is geregeld. Er lijkt begrip te zijn voor de noodzaak voor rust en ruimte na een ingrijpend verlies. Daarbij is er vaak sprake van maatwerk en worden bestaande of aanvullende verlofmogelijkheden ingezet. Soms wordt door werkgevers aan de medewerkers gevraagd om vakantiedagen in te zetten of onbetaald verlof te nemen.

### Wettelijk rouwverlof overwegen

Volgens de onderzoekers lijkt een wettelijke vorm van rouwverlof ook voor Nederland een te overwegen stap. Een dergelijke vorm van verlof garandeert namelijk de ruimte voor werknemers, zonder dat dit ten koste gaat van hun salaris of hun eigen opgebouwde verlofdagen. Ook kan rouwverlof voorkomen dat rouw wordt geschaard onder ziekteverzuim, met de daarbij behorende procedures en vervolgstappen die niet passen bij rouw.

### Informatiebehoefte

De onderzoekers stellen dat er ook een (veelal latente) informatiebehoefte is. Een centraal (digitaal) punt

waar informatie en best practices te vinden zijn, zou werkgevers kunnen helpen op het moment dat een van hun medewerkers met verlies en rouw wordt geconfronteerd.

### [Rouw en werk, Inzichten in behoeften, mogelijkheden en best practices bij het ondersteunen van rouwende medewerkers](#)

---

## Voorstel tot verlening van de geldigheidsduur van CBBS-functies



**Minister Van Gennip heeft een voorstel in gediend om de geldigheidsduur van CBBS-functies te verlengen tot 1 juli 2023.**

De COVID 19-maatregelen hebben al geruime tijd gevolgen voor de actualisatie van de functiebeschrijvingen in het CBBS. Tijdens lockdowns waren bedrijfsbezoeken niet mogelijk. In de periode voorafgaand en na afloop van lockdowns waren werkgevers daarnaast terughoudend om de arbeidsdeskundig analist van UWV op de werkplek toe te laten. Ook door quarantainemaatregelen van betrokken personeelsleden werden bedrijfsbezoeken uitgesteld.

De achterstanden in de actualisatie van het functiebestand die daardoor zijn ontstaan, kan UWV niet op korte termijn volledig wegwerken.

UWV start een offensief om de aankomende periode meer functieonderzoeken te kunnen uitvoeren, maar desondanks zal, zonder aanvullende maatregel, een deel van het functiebestand vervallen. Om grootschalig functieverval te voorkomen, wordt de geldigheidsduur van functies in het CBBS tijdelijk verlengd naar 36 maanden tot 1 juli 2023. Per 1 juli 2023 wordt de geldigheidsduur teruggebracht naar de normale geldigheidsduur van 24 maanden.

[Verlenging geldigheidsduur functies CBBS | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

---

## Ruim 1 miljoen werknemers verzekerd voor reparatie WW/WGA



**1,3 miljoen werknemers zijn vanaf 1 oktober 2022 weer verzekerd van de reparatie WW/WGA via PAWW, aldus de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW).**

Stichting PAWW is in 2016 opgericht om de verkorting van de WW en WGA te repareren (uitkeringen zijn toen verkort van 38 maanden naar maximaal twee jaar). SPAWW zorgt ervoor dat voormalige werknemers ook na afloop van de WW of loongerelateerde WGA nog maximaal 14 maanden een PAWW-uitkering

krijgen. De uitvoeringsorganisatie werkt nauw samen met decentrale cao-partijen en werkgevers. Inmiddels bedient SPAWW 2,1 miljoen werknemers en circa 60.000 werkgevers.

### **PAWW-regeling loopt 1 oktober 2022 af**

Vanaf 1 oktober 2022 is het moment dat de huidige PAWW-regeling afloopt. Branches en werkgevers die nog niet hebben verlengd, maar dit wel willen doen worden opgeroepen dit alsnog snel te doen via de [site van SPAWW](#).

### **Risico bij niet op tijd doorgeven**

Als de verlenging niet op tijd wordt doorgegeven, lopen hun medewerkers het risico tijdelijk niet verzekerd te zijn. Zij kunnen dan geen gebruikmaken van PAWW als zij in de periode na 1 oktober 2022 werkloos worden, tot de latere ingangsdatum van de nieuwe PAWW-regeling.

Na 15 april kan een dekkingsloze periode al nauwelijks meer worden voorkomen. Dit omdat de afhandeling van de aanvragen – inclusief de zomervakantie – maximaal 6 maanden in beslag neemt.

---

## **Uitkering betaald ouderschapsverlof definitief op 70 procent dagloon**



**De Tweede Kamer heeft de hoogte van de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof definitief vastgesteld op 70 procent van het dagloon.**

De nieuwe regeling betaald ouderschapsverlof gaat in op 2 augustus 2022. Door deze nieuwe regeling kunnen ouders met een arbeidsovereenkomst 9 weken van hun ouderschapsverlof betaald opnemen. Zij krijgen hiervoor een uitkering van UWV.

De belangrijkste punten op een rij:

- Betaald ouderschapsverlof duurt minimaal 1 en maximaal 9 werkweken.
- Ouders kunnen het verlof flexibel opnemen. Bijvoorbeeld een aantal uren per dag verdeeld over meerdere weken.
- Ouders moeten het verlof opnemen binnen 1 jaar na de geboorte van het kind. Of binnen 1 jaar na opname in het gezin, als het om een adoptie- of pleegkind gaat en het kind nog geen 8 jaar is.
- Niet opgenomen werkweken betaald ouderschapsverlof kunnen ouders nog wel opnemen als onbetaald ouderschapsverlof.
- De uitkering betaald ouderschapsverlof kan worden aangevraagd, nadat minimaal 1 keer het aantal uren van de werkweek verlof is opgenomen.
- Het recht op de uitkering, de hoogte van de uitkering en hoe ouders deze kunnen aanvragen, hangt af van de situatie van de ouder.

### **70 procent dagloon**

De uitkering voor het betaald ouderschapsverlof is 70 procent van het dagloon. Er geldt een maximumdagloon van € 228,76. De uitkering is daarom nooit hoger dan 70 procent van dit maximumdagloon.

---

## **Antwoord op vragen over WIEG en verlof bij vroeggeboorte**



## **Minister Van Gennip van Sociale Zaken geeft antwoord op vragen over de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) en verlof bij vroeggeboorte.**

Rond de geboorte van het kind kan een moeder doorgaans aanspraak maken op 16 weken verlof: maximaal 6 weken zwangerschapsverlof voorafgaand aan de geboorte en minstens 10 weken bevallingsverlof na de geboorte van het kind.

Een werknemster moet uiterlijk 4 weken voor de uiterekende datum zwangerschapsverlof opnemen. Alle dagen die minder dan 6 weken aan zwangerschapsverlof worden opgenomen, worden opgeteld bij het bevallingsverlof. Ook bij een vroeggeboorte worden de dagen dat er minder dan 6 weken van het zwangerschapsverlof gebruik is gemaakt bij het bevallingsverlof opgeteld. Wanneer door de vroeggeboorte van het kind geen zwangerschapsverlof is genoten, wordt het aantal weken bevallingsverlof dus 16 weken.

### **Couveuseregeling**

Als het kind een langere tijd in het ziekenhuis moet worden opgenomen na de geboorte, kan de moeder recht hebben op extra bevallingsverlof. Dit is ook wel bekend als de couveuseregeling. De dagen dat het kind in het ziekenhuis moet verblijven na de geboorte, kunnen door de moeder worden opgeteld bij het bevallingsverlof. Hiervoor geldt een maximum van 10 extra weken bevallingsverlof, maar de eerste (niet ongebruikelijke) week in het ziekenhuis is uitgezonderd. Dit extra bevallingsverlof geldt echter alleen voor gevallen waarin de periode van opname in het ziekenhuis langer is dan de eventuele extra dagen bevallingsverlof (het niet genoten zwangerschapsverlof).

### **Tien weken thuis voor kind zorgen**

Met deze regeling wordt bereikt dat deze moeders, net als moeders van wie het kind niet in het ziekenhuis wordt opgenomen, behalve uitzonderingsgevallen, 10 weken thuis voor het kind kunnen zorgen (minus één week, omdat kort verblijf in het ziekenhuis niet ongebruikelijk is).

In alle situaties geldt dat het afhankelijk is van het geboortemoment en de duur van de ziekenhuisopname of het bevallingsverlof moet worden verlengd om te bereiken dat de moeder de genoemde periode thuis voor het kind kan zorgen. Dit geldt ook wanneer een kind 6 of meer weken te vroeg wordt geboren. Het totale zwangerschaps- en bevallingsverlof is dan 16 weken.

Wanneer de ziekenhuisopname in die situatie 7 weken is, bedraagt het resterende verlof na thuiskomst 9 weken. Dit is een even lange periode als het verlof voor een moeder van wie het kind op de verwachte datum wordt geboren en tot één week in het ziekenhuis verblijft. Daarom wordt het verlof in deze voorbeeldsituatie niet verlengd.

### **Maximaal 25 weken verlof**

Wanneer de ziekenhuisopname langer is dan 7 weken, bijvoorbeeld 8 weken, dan heeft de moeder na thuiskomst nog maar 8 weken verlof. Dan heeft zij recht op een extra week verlof. Het verlof kan maximaal 25 weken bedragen (16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof en 9 weken verlenging (10 weken minus één week)).

Zeker bij een vroeggeboorte en ziekenhuisopname kan de minister zich de wens om zoveel mogelijk tijd met het pasgeboren kind door te brengen goed voorstellen. Zij denkt dat met het gebruikelijke verlof van 16

weken en de couveuseregeling deze wens voldoende kunnen ondersteunen. Overigens kan er door zowel de moeder als haar eventuele partner bijvoorbeeld ook aanspraak worden gemaakt op (vanaf 2 augustus 2022 betaald) ouderschapsverlof.

[Antwoorden op Kamervragen over verlof bij vroeggeboorte](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

## Witboek hardheden in de WIA



WITBOEK  
**'HARDHEDEN IN DE WIA'**

**In het regeerakkoord wordt gesproken over het oplossen van 'hardheden in de WIA'. Wat deze hardheden zijn, blijft echter onduidelijk. CNV, VCP en FNV willen met dit witboek ervoor zorgen dat de (volgens hen) juiste hardheden worden aangepakt.**

FNV, CNV en VCP benoemen de volgende hardheden in de WIA:

1. Geen arbeidsongeschiktheidsuitkering voor wie minder dan 35% arbeidsongeschikt is.
2. Een te lage WIA-uitkering voor wie een 'vervolguitkering' krijgt.
3. Een onbegrijpelijk systeem (CBBS) voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid dat niet aansluit op de situatie van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer:
  - het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt bepaald door een gering aantal functies;
  - de belastbaarheid van de werknemer sluit lang niet altijd goed aan op de geselecteerde functies;
  - de afstand tussen de in theorie geselecteerde functies en de praktijk is groot;
  - het CBBS is niet meer actueel.

### Geen uitkering voor 35-min

De Stichting van de Arbeid constateert in haar advies (juli 2020) dat de WIA op onderdelen niet (meer) uitwerkt zoals destijds bij de invoering in 2006 beoogd was. Ook de International Labour Organization (ILO) heeft zich in 2011 kritisch uitgelaten over de ondergrens van 35% arbeidsongeschiktheid in de WIA.

CNV, VCP en FNV stellen voor de grens te verlagen naar 15%. Voor een deel van de 35-minners wordt daarmee dan een inkomensvangnet gecreëerd. Daarnaast zou deze groep dan ook altijd gebruik moeten kunnen maken van de WGA-dienstverlening (zoals begeleiding en ondersteuning bij het vinden van werk) en kan in voldoende mate rekening worden gehouden met de beperkingen die iemand heeft. Verder kunnen werkgevers die werknemers uit deze groep in dienst willen nemen gebruikmaken van het instrumentarium aan ondersteunende voorzieningen die voor deze groep beschikbaar is.

### Lage vervolguitkering

Als de werknemer na de periode van de loongerelateerde uitkering niet in staat is om 50% van zijn restverdien capaciteit te verdienen, valt de werknemer terug op de vervolguitkering. De vervolguitkering is een percentage van het wettelijk minimumloon (WML).

Een dergelijke lage uitkering ligt beneden de minimumgrens die het door Nederland geratificeerde ILO Verdrag 121 voorschrijft (60% referteloon). Ook is een impliciete sollicitatieplicht (minimaal 50% benutten van de resterende verdien capaciteit om niet in de WGA-vervolguitkering te komen) strijdig met het verdrag.

Volgens het CPB (Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2020) kan voor een oplossing gedacht worden aan de optie om de WGA-vervolguitkering te verhogen: voor iedereen wordt de uitkering gebaseerd op 70% van het



laatstverdiende loon (naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid). Die oplossing betekent dan ook dat het ao-deel niet langer afhankelijk is van het criterium of er voldoende gewerkt wordt.

### Onbegrijpelijk CBBS-systeem

De wijze waarop de WIA-beoordeling nu is vormgegeven wordt als ‘te theoretisch’ ervaren. Werknemers herkennen zich niet in de (belastbaarheid van) geduide functies, de veronderstelde mogelijkheden op de arbeidsmarkt en daarmee hun ‘verdiencapaciteit’ op die arbeidsmarkt. Het gaat hier niet alleen om een ‘gevoel’: de arbeidsdeelname onder de WIA-gerechtigden en 35-minners is laag en men is zelden aan het werk in de geduide functies. Er zou dan ook een realistische vulling van het CBBS moeten komen met functies die meer aansluiten op de praktijk.

Ook sluit de belastbaarheid van de werknemer niet altijd aan bij de geselecteerde functies. Wordt de belastbaarheid van de werknemer overschreden, dan kan dit tot een ‘signalering’ leiden. Het gaat dan bijvoorbeeld om vaker moeten bukken, zwaarder tillen en langer staan of zitten. In de praktijk komen er vaak meerdere signaleringen per functie voor, waardoor er afstand wordt ervaren tussen de geduide functies en praktijk. Hiervoor zou er een objectieve bovengrens moeten komen voor het toestaan van overschrijdingen van de FML.

Een derde aspect in de ervaren afstand tussen theorie en praktijk zijn de daadwerkelijke mogelijkheden van de WIA-gerechtigde op de arbeidsmarkt. Dat kan zitten in zowel de daadwerkelijke belasting die gepaard gaat met het werk, maar ook met de afstand tussen potentiële functie en werkervaring.

Aanbeveling 8 uit het advies van De Stichting van de Arbeid stelt dat de geduide functies in het CBBS concreet worden meegenomen in de dienstverlening naar werk. Mocht de desbetreffende dienstverlener van oordeel zijn dat de functie in de praktijk toch te zwaar is of zal zijn, dan is dit aanleiding voor een arbeidskundige herbeoordeling waarbij het uitgangspunt is dat de geduide functie komt te vervallen. Ook na een herbeoordeling dienen de geduide functies meegenomen te worden in de dienstverlening naar werk.

Ten slotte is door de coronamaatregelen is een achterstand ontstaan in het actualiseren van het functiebestand. De arbeidsdeskundig analisten van het UWV konden geen bedrijven bezoeken. De geldigheidsduur van de functies is al tweemaal verlengd naar 48 maanden tot 1 juli 2022. Per 1 juli aanstaande vervalt de tijdelijke verlenging en zou de termijn weer 24 maanden worden, ware het niet dat er plannen zijn om wederom de termijn te verlengen naar 36 maanden of 48 maanden tot 1 juli 2023. Het CCBS-systeem zou dan ook zo snel mogelijk geactualiseerd moeten worden.

[witboek wia](#)

### Onterechte vrees ‘hangmateffect’ bij aanvullende WIA-verzekering



**Uit onderzoek van Robidus blijkt dat de aanvullende WIA-verzekering een stimulerend effect heeft op de terugkeer naar werk na een langdurige ziekteperiode.**

Sommigen vrezen dat wanneer zieke medewerkers hoge uitkeringsrechten hebben om op terug te vallen, er weinig motivatie is om weer aan het werk te gaan. Maar is dat wel zo? Uit wetenschappelijk onderzoek in samenwerking met Robidus blijkt dat de aanvullende WIA-verzekering juist een stimulerend effect heeft op de terugkeer naar werk na langdurige ziekteperiode. Denk hierbij aan bijvoorbeeld een bonusuitkering bij verrichte werkzaamheden en ondersteuning bij de re-integratie.

Werkgevers kunnen ervoor kiezen om hun werknemers een aanvullende WIA-verzekering aan te bieden. Deze verzekering gaat een eventuele inkomensterugval bij langdurig ziekteverzuim tegen. Een vaker geuite zorg hierbij is, dat dit de prikkel voor werknemers zou verminderen om terug te keren naar werk (zie o.a. Hendren et al, 2021). Eerder wetenschappelijk onderzoek leverde sterke aanwijzingen op dat financiële prikkels inderdaad werk kunnen ontmoedigen. Onderzoekers Pierre Koning en Max van Lent, verbonden aan respectievelijk de Vrije Universiteit Amsterdam en Universiteit Leiden, komen tot een andere conclusie. Uit hun onderzoek blijkt dat een aanvullende WIA-verzekering juist stimulerend kan werken.

### **Weinig impact op ziekteverloop**

De onderzoekers hebben in samenwerking met Robidus geanonimiseerde data geanalyseerd van ruim 2.000 bedrijven, met bij elkaar meer dan 100.000 werknemers en 36.000 WIA-aanvragen. De centrale vraag die beantwoord moest worden is “Welke invloed heeft een aanvullende WIA-verzekering op (terugkeer naar) werk?” De analyse richt zich op welke effecten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen kunnen hebben op het ziekteverloop en op de kans dat ziek uitgevallen werknemers weer (gedeeltelijk) terugkeren naar werk naast behoud van een uitkering.

Het onderzoek laat zien dat een WIA-aanvullingsverzekering weinig impact heeft op het ziekteverloop zelf en dat de kans op herstel iets hoger is bij aanwezigheid van deze verzekeringen. Tijdens de daaropvolgende WIA-periode wordt de impact van de aanwezigheid van aanvullende verzekeringen beter zichtbaar. De kans dat een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte weer (deels) aan het werkt gaat, ligt hoger wanneer deze een aanvullende verzekering heeft. Afhankelijk van het type aanvullende verzekering, ligt dat 5 tot 10 procentpunt hoger dan bij arbeidsongeschikten die niet aanvullend verzekerd zijn.

### **Context is bepalend**

De conclusie van het onderzoek is dat juist de context waarin de aanvullende verzekering wordt aangeboden bepalend is; alleen een verhoging van de uitkering heeft een verlagend effect op werk, een aanvullende uitkering in combinatie met een bonus of re-integratie-ondersteuning heeft een compenserend effect, waardoor per saldo een positief nettoresultaat op werken zichtbaar is.

[Onterechte vrees ‘hangmateffect’ bij WIA-verzekering · Robidus](#)

---

## **Meer informatie verstrekken over arbeidsvoorwaarden vanaf 1 augustus**



**Werkgevers zijn vanaf 1 augustus 2022 verplicht bij aanvang van een dienstverband meer informatie te verstrekken over arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten.**

Dit is het gevolg van de Europese Richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. De richtlijn moet uiterlijk 1 augustus 2022 geïmplementeerd zijn. De Tweede Kamer heeft op dinsdag 19 april ingestemd met het wetsvoorstel Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

De Europese richtlijn bepaalt onder meer dat werkgevers niet van werknemers mogen vragen om vaak op onvoorspelbare momenten te werken. Daarnaast mag de werkgever de kosten van wettelijk verplichte opleidingen niet verhalen op de werknemer en moet de werknemer de opleiding onder werktijd kunnen voltooien. Ook mag een werkgever een werknemer niet belemmeren om buiten het werkrooster voor een andere werkgever te werken.

## Welke informatie moet werkgever verstrekken?

De richtlijn is van toepassing op iedere werknemer die gedurende een periode van vier weken meer dan drie uur per week werkt (ofwel meer dan twaalf uur per maand) en die gebonden is door een arbeidsovereenkomst.

Werkgevers moeten hun werknemers schriftelijk en in elk geval binnen één week na hun eerste werkdag de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie verstrekken, waaronder:

- de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie, de plaats van het werk en de aard van de arbeid;
- de aanvangsdatum en, als het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum, evenals de duur en voorwaarden van de eventuele proeftijd;
- het basisloon, andere bestanddelen van het loon, inclusief overwerk, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen;
- de duur van de normale werkdag of -week als het werkpatroon voorspelbaar is;
- als het werkpatroon onvoorspelbaar is, moet de werkgever de werknemer informeren over de referentiedagen en -uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken, de minimale termijn voor kennisgeving vóór de aanvang van het werk en het aantal gewaarborgde betaalde uren.

De volgende informatie moeten werkgevers binnen één maand na de eerste werkdag verstrekken:

- de duur van betaald verlof;
- het recht op opleiding, als dat van toepassing is;
- collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn op de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen, voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is;
- de opzegtermijnen als de arbeidsrelatie wordt beëindigd of de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- bij uitzendkrachten, de identiteit van de inlenende onderneming (dus de onderneming die van de diensten van de uitzendkracht gebruikmaakt), als en zodra deze bekend is.

[Wetsvoorstel implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

## Volumeontwikkelingen: meer WIA-instroom, minder loonsancties



**De Volumeontwikkelingen voorjaar 2022 van UWV laten zien dat de WIA-instroom sterk is gestegen, sterker dan in 2019 en 2020. Deze stijging is maar voor de helft te verklaren vanuit de bekende factoren. Corona speelt een belangrijke rol.**

Het aantal WIA-uitkeringen stijgt al jaren. De belangrijkste verklaringen daarvoor zijn:

- een toename van het aantal verzekerden;
- de verhoging van de pensioenleeftijd;
- meer heropening van voormalige WIA-uitkeringen; en
- de laatste jaren ook een toename van het aantal verstrekte voorschotten.

Maar de stijging van de instroom in de WIA is in 2021 veel sterker dan in 2019 en 2020. In 2021 nam het aantal WIA-uitkeringen toe met 5.700 (ruim 11 procent), dat zijn er 2.900 meer dan verwacht mocht worden op grond van de bekende factoren.



### **Coronaklachten naast bestaande aandoening**

Op dit moment loopt een onderzoek naar de achtergronden van deze extra instroom. Daaruit wordt duidelijk dat directe en indirecte gevolgen van de coronapandemie een belangrijke rol spelen.

De directe invloed is de extra instroom van mensen die (een ernstige vorm van) corona kregen naast een bestaande aandoening, waardoor hun gezondheidssituatie verslechterde. In 2020 ging het om 75 mensen en in 2021 om 500 mensen. Niet bekend is of deze mensen zonder corona niet in de WIA terecht zouden zijn gekomen, maar het is aannemelijk dat corona voor deze mensen een bijkomende oorzaak van arbeidsongeschiktheid is.

Het gaat hier dus nog niet om mensen die primair vanwege corona arbeidsongeschikt zijn geraakt. De eerste bekende coronabesmetting in Nederland was immers eind februari 2020 en een WIA-uitkering volgt pas na twee jaar ziekte. De instroom van deze groep is dus te verwachten vanaf maart 2022 en zal naar verwachting tot een nog hogere instroom in de WIA leiden.

### **Ook indirecte invloed van corona**

Indirect heeft corona ook gevolgen gehad die de hogere WIA-instroom in 2021 kunnen verklaren. Zo versterkten de coronamaatregelen de al langer bestaande mismatch tussen de vraag naar sociaal-medische dienstverlening en de beperkte beoordelingscapaciteit van UWV. Sociaal-medische beoordelingen waarbij face-to-facecontact of lichamelijk onderzoek nodig was, werden bemoeilijkt of moesten worden uitgesteld. Dit heeft geleid tot meer voorschotten – en die tellen mee als nieuwe WIA-uitkering.

### **Minder verlengingen van de loondoorbetalingsverplichting**

Daarnaast was er sprake van minder verlengingen van de loondoorbetalingsverplichting (loonsanctie) voor werkgevers die te weinig hebben gedaan aan de re-integratie van hun zieke werknemers

In de twee coronajaren is het aantal loonsancties gedaald, terwijl het aantal getoetste re-integratieverslagen is gestegen: –

- 2019: 3.166 verlengingen op 31.159 getoetste re-integratieverslagen.
- 2020: 2.683 verlengingen (= 15,3% minder) op 33.698 getoetste re-integratieverslagen.
- 2021: 2.268 verlengingen (= 15,5% minder) op 35.050 getoetste re-integratieverslagen.

De afname van het aantal verlengingen kan het gevolg zijn van de coronacrisis, bijvoorbeeld wanneer bij de toets op het re-integratieverslag rekening is gehouden met het gegeven dat in sommige sectoren de werkgever nu eenmaal weinig re-integratiemogelijkheden kon inzetten tijdens de lockdowns.

Minder verlengingen van de loondoorbetalingsverplichting leiden tot meer WIA-instroom in het betreffende kalenderjaar: in plaats van uitstel van een jaar (of afstel) wordt de WIA-claimbeoordeling eerder uitgevoerd.

### **Wachttijden en hoge re-integratiedrempel**

Daarnaast spelen vermoedelijk ook de opgelopen wachttijden voor diagnose en behandeling en de hogere drempel voor re-integratie bij eigen of nieuwe werkgever een rol: hierdoor zullen meer mensen het einde van de wachttijd volmaken en een WIA-aanvraag doen.

[ukv-2022-2-volumeontwikkelingen-voorjaar-2022](#)

---

## **Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021**



## Hoe beoordelen werknemers hun werksituatie? De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS geeft hier inzicht in.

Eind 2021 is de zeventiende NEA-enquête uitgevoerd. De vragenlijst is door bijna 50.000 werknemers ingevuld. Hieronder een eerste indruk van de resultaten.

### Fysieke belasting

- In 2021 deed 38% van alle werknemers fysiek belastend werk. Dat betekent: regelmatig veel kracht zetten, werken in een ongemakkelijke houding, veel herhalende bewegingen maken of werken met trillend gereedschap of trillende voertuigen. Dit percentage is even hoog als in 2020.
- Van alle vormen van fysieke belasting komt het maken van herhalende bewegingen het vaakst voor: 29% van alle werknemers gaf aan dat regelmatig te doen.
- Werknemers werkten gemiddeld 4,4 uur per dag aan een beeldscherm voor het werk. Dit is ten opzichte van 2020 niet veranderd.
- Werknemers brachten op een werkdag gemiddeld 4,6 uur zittend door.
- 2 op de 5 werknemers (40%) hebben de afgelopen twaalf maanden last gehad van klachten aan de nek, schouders, armen of handen.

### Veiligheid

- 13% van de werknemers doet vaak of altijd gevaarlijk werk. Dat is iets meer dan in 2020.
- 17% van de werknemers werkte met gevaarlijke stoffen of mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal. Dit kwam het vaakst voor in de zorg (28%) en in de horeca (24%).
- 2,6% van de werknemers was betrokken bij een arbeidsongeval dat lichamelijk letsel of geestelijke schade tot gevolg had.

### Psychosociale arbeidsbelasting

- In 2021 nam het percentage hoge taakeisen toe en de mate van autonomie af. Daaruit volgend nam ook het aantal high-strain jobs toe, van 15 naar 18%.
- Ruim 11% had in 2021 emotioneel zwaar werk, iets meer dan in het voorgaande jaar.
- Het percentage werknemers dat burn-outklachten (psychische vermoeidheid door het werk) ervaarde is na een daling in 2020 weer gestegen naar het niveau van 2019, namelijk 17%.
- 9% gaf aan een werk-privé disbalans te ervaren.

### Omgangsvormen

- Bijna een kwart (23%) van de werknemers gaf aan een enkele keer of vaker te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door externen (zoals klanten, patiënten, leerlingen of passagiers).
- Intern ongewenst gedrag vindt plaats door collega's of leidinggevenden en kwam voor bij 13% van alle werknemers. Bijna 8% van de werknemers wordt naar eigen zeggen gediscrimineerd op het werk.
- Van alle werknemers had 28% in 2021 een conflict op het werk met collega's, de direct leidinggevende of de werkgever.
- 97% van de werknemers ervaarde vaak of altijd sociale steun van collega's. 88% van de werknemers ervaarde sociale steun van de leidinggevende.

### Gezondheid en verzuim

- Bijna acht op de tien werknemers (79%) had in 2021 naar eigen zeggen een goede of zeer goede gezondheid.
- In 2021 verzuimden werknemers gemiddeld 8,0 werkdagen.

- 30% verzuimde vanwege griep of verkoudheid. 6% van alle werknemers verzuimde vanwege psychische klachten, waaronder overspannenheid en burn-out.

### **Functioneren en duurzame inzetbaarheid**

- In 2021 was de gemiddelde leeftijd tot wanneer werknemers willen doorwerken 62,3 jaar.
- Werknemers is gevraagd onder welke omstandigheden zij langer zouden willen doorwerken. Het meest gekozen antwoord is ‘minder uren of minder dagen per week werken’ (48%) gevolgd door ‘lichter werk’ (22%) en ‘als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt’ (21%).

### **Arbodienstverlening**

- In 2021 was 22% van de werknemers in de gelegenheid om deel te nemen aan een preventief onderzoek naar de gezondheid of vitaliteit. Ongeveer de helft daarvan deed daar ook daadwerkelijk aan mee.
- Van de werknemers gaf 65% aan dat ze de mogelijkheid hebben om een bedrijfsarts te raadplegen. Over het algemeen hadden werknemers vertrouwen in de bedrijfsarts.
- Van de werknemers gaf 28% aan dat er verzuimcontrole had plaatsgevonden tijdens hun laatste verzuim en 43% had contact gehad met de huisarts of een specialist.

[NEA 2021 in Vogelvlicht](#)

[Factsheet-Nationale-Enquête-Arbeidsomstandigheden 2021](#)

---