

VeReFi Nieuwsbrief 114 – februari 2021

Geplaatst op 1 februari 2021



Arbobesluit aangepast vanwege COVID-19

Werkvloer in coronatijd – ervaringen Inspectie SZW

Coronavaccinatie: rechten en plichten

Minder ziekmeldingen in vierde kwartaal, maar verzuimduur neemt toe

Langdurig ziekteverzuim stijgt door uitstel reguliere zorg

Compensatie transitievergoeding als kleine werkgever stopt met bedrijf

Toolkit gezondheid en duurzame inzetbaarheid op de werkplek

Beslissing second opinion

NVAB-standpunt “Tweede mening”

Burn-out veroorzaakt door combinatie van factoren

Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie – pilot van start

Advies bedrijfsarts leidend bij RIV-toets – antwoord op vragen

Bijdrage PAWW 2021 blijft toch 0,4 procent

Update Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein per 2021

Tweederde leidinggevendenden heeft bedenkingen bij aannemen van werknemers met psychische problemen

Jurisprudentie: Werkwijzer Poortwachter en STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten geen ‘recht’

Arbobesluit aangepast vanwege COVID-19

Het Arbobesluit is aangepast. Daarin staan tijdelijke aanvullende eisen voor de bestrijding van COVID-19. De werkgever moet een aantal maatregelen treffen en de werknemer moet zich daaraan houden.

In artikel 3.2 van het Arbobesluit staan algemene uitgangspunten voor de inrichting van arbeidsplaatsen. Op basis hiervan moeten werknemers hun werk goed beschermd kunnen doen. Maar dit artikel is niet specifiek toegesneden op het voorkomen of beperken van de besmetting van werknemers met het coronavirus. Daarom is tijdelijk een meer specifieke bepaling in het Arbobesluit opgenomen in het nieuwe [Artikel 3.2a: Tijdelijke aanvullende vereisten in verband met de bestrijding van de epidemie covid-19](#).

Noodzakelijke coronamaatregelen

In deze aanpassing staat dat tot de noodzakelijke maatregelen en voorzieningen in ieder geval horen:

- het in acht nemen van voldoende hygiënische voorzieningen;
- het geven van doeltreffende voorlichting en onderricht aan werknemers over de bestrijding van SARS-CoV-2 op de arbeidsplaats;

- het houden van adequaat toezicht op de naleving van de in dit artikel bedoelde noodzakelijke maatregelen en voorzieningen.

Werknemers moeten de maatregelen naleven en de beschikbare voorzieningen gebruiken. De nieuwe regels gelden ook zzp'ers en voor organisaties waar alleen vrijwilligers werken.

Wat betekent dat?

Welke maatregelen of voorzieningen de werkgever moet treffen is afhankelijk van de situatie. Dit hangt samen met de risico's en wat concreet in de praktijk nodig is om de werknemers tijdens hun werk goed te beschermen. Deze risico's moeten beoordeeld zijn in de RI&E. De werkgever is verplicht om middelen ter beschikking te stellen waarmee werknemers besmetting voorkomen. Maar voor de werknemers moet heel duidelijk zijn wat er van hen wordt verwacht en zij moeten dit begrijpen.

Overtreding van de coronaregels

Het overtreden van artikel 3.2a Arbobesluit levert een ernstige overtreding op. Dit betekent dat Inspectie SZW de bevoegdheid heeft om bij een herhaalde overtreding het werk meteen stil te leggen. Dit zonder voorafgaande waarschuwing. Ook kan een bestuurlijke boete worden opgelegd.

- Bron: www.arbo-online.nl

NAAR BOVEN

Werkvloer in coronatijd – ervaringen Inspectie SZW

Uit het rapport Het werk in coronatijd van de Inspectie SZW komt naar voren dat de werkvloer in beperkte mate een rol speelt in het risico op besmetting. Zeker waar het gaat om ernstige afloop. Toch is het risico niet te verwaarlozen en vereist daarom de onverminderde aandacht, vindt de ISZW. Ze richten zich daarbij vooral op sectoren als de vleesverwerking, de agrarische en groene sector en distributiecentra.

De ISZW kreeg tot midden november 2020 ongeveer 6.000 meldingen over problemen rondom corona in bedrijven. Veel melders maken zich zorgen over besmettingsrisico's op de werkplek. Zij geven aan dat:

- de anderhalve meter maatregel niet in acht wordt genomen;
- er zieke collega's blijven doorwerken;
- er geen afdoende beschermingsmiddelen voorhanden zijn; en
- zij dit soort problemen niet altijd binnen het bedrijf bespreekbaar durven te maken.

Maatregelen genomen

Volgens inspecteurs blijkt dat onderzochte en geïnspecteerde bedrijven over het algemeen de pandemie serieus nemen en bereid zijn maatregelen te treffen om verspreiding van corona tegen te gaan. Zeker in het begin van de pandemie hebben bedrijven gezocht naar praktische oplossingen, maar die waren niet altijd voldoende of in overeenstemming met de coronamaatregelen van het kabinet.

Na contact met de ISZW blijken ook die bedrijven bereid om aanvullende maatregelen te nemen. Daarnaast maakt de pandemie duidelijk dat de risico's rondom gezond, veilig en eerlijk werk, versterkt samen komen bij arbeidsmigranten in sectoren als de vleesverwerkende industrie en distributiecentra. In de zorgsector, zo blijkt uit meldingen, leidt in het begin van de pandemie het gebrek aan goede beschermingsmiddelen tot ongerustheid bij het zorgpersoneel.

Besmettingen op werkplek

Het RIVM houdt bij hoeveel personen positief zijn getest op het coronavirus. Veruit de meeste positief getesten (ruim 80 procent) vallen in de leeftijdscategorie tussen 15-65 jaar: op 15 december zo'n 500.000 geregistreerde personen. Dit is ruwweg 4 procent van alle werkenden.

Voor de meeste mensen in de beroepsbevolking die met een infectie te maken krijgt, valt het risico op ernstige ziekte of sterfte mee. De ernst van de ziekte is sterk gerelateerd aan leeftijd. Het sterftepercentage bij geïnfecteerden boven de 70 jaar oud is ruwweg 13 procent. Voor zieken tussen de 15-65 jaar ligt dit percentage veel lager, op gemiddeld 0,1 procent.

Maar op een populatie van bijna tien miljoen werkenden is ook een laag percentage in absolute aantallen een serieus probleem, volgens ISZW. Hetzelfde geldt voor het aantal sterfgevallen: van de overledenen is 5,5 procent jonger dan 65, ofwel ruim 550 personen (stand 15 december 2020). Daarnaast is duidelijk dat na herstel van een COVID-19 infectie sprake nog geruime tijd sprake kan zijn van een aanzienlijke ziektelast.

Een andere indicator van verspreiding van Covid-19 onder de beroepsbevolking is de ontwikkeling van het ziekteverzuim van werknemers. Dit lag in 2020 duidelijk hoger dan in 2019.

Verspreiding virus op werk

Hoewel de meeste besmettingen in Nederland niet zijn te herleiden tot een duidelijke bron, laat het beschikbare onderzoek zien dat werk een niet te onderschatten factor is in de verspreiding van het virus. In totaal gaat het in de periode juni – medio december om ruim 34.000 traceerbare besmettingen op de werkvloer.

- Zie ook: [rapport het werk in coronatijd](#)

NAAR BOVEN

Coronavaccinatie: rechten en plichten

Werkgevers hebben de wettelijke plicht om voor een veilige werkomgeving te zorgen. Veel werkgevers zouden daarom graag zien dat al hun werknemers zich laten vaccineren. Wat mag een werkgever van zijn werknemers verwachten en eisen als het gaat om vaccinatie tegen het coronavirus? AWWN geeft antwoord op veelgestelde vragen rondom het vaccineren.

Ik kan als werkgever bij commerciële partijen testcapaciteit regelen, zodat mijn werknemers snel op het coronavirus kunnen worden getest. Kan ik op dezelfde wijze het vaccin aankopen, zodat ik mijn werknemers snel kan laten vaccineren?

Het is niet mogelijk het vaccin zelf aan te vragen, zoals bijvoorbeeld bij een reisvaccinatie. De vaccinatie verloopt volgens een prioritering die door de Rijksoverheid is vastgesteld en tot stand is gekomen op basis van advies van onder andere de Gezondheidsraad. Iedereen moet wachten totdat hij of zij een uitnodigingsbrief voor de coronavaccinatie krijgt. Werkgevers kunnen er dus niet voor zorgen dat hun werknemers bij voorrang worden gevaccineerd.

Kan ik als werkgever mijn werknemers verplichten zich te laten vaccineren als zij aan de beurt zijn?

Nee, dat kan niet. Er geldt in Nederland geen vaccinatieplicht. De vaccinatie is vrijwillig. Dit geldt óók voor bijvoorbeeld medewerkers in de zorg die uit hoofde van hun werk in aanraking komen met mensen die met het coronavirus zijn besmet. Het al dan niet laten vaccineren is voor iedereen een vrije keuze, die niet kan worden beperkt.

Mag ik mijn werknemers vragen of zij zich (hebben) laten vaccineren?

De AVG verbiedt de verwerking van bijzondere persoonsgegevens, waaronder gezondheidsgegevens. U mag als werkgever aan uw werknemers niet vragen of zij zich willen laten vaccineren, of dat zij dat hebben gedaan. Als u het toch vraagt, dan is de werknemer niet verplicht om daarop te antwoorden. De werknemer mag het wel uit eigen beweging aan u meedelen, maar als werkgever mag u geen medische gegevens van uw personeel verwerken. U mag dus, ook als uw werknemers zelf (spontaan) meedelen dat zij zich laten vaccineren, of dat zij gevaccineerd zijn, dit niet registreren. Dit mag ook niet als de werknemer daar toestemming voor zou geven.

Kan ik arbeidsvoorwaardelijke consequenties verbinden aan een weigering van de werknemer om zich te laten vaccineren?

Dat zal niet snel het geval kunnen zijn. Arbeidsvoorwaardelijke maatregelen komen pas in beeld als de werknemer zijn functie zonder vaccinatie niet meer kan uitoefenen. Dat zou het geval kunnen zijn als een ongevaccineerde werknemer een gevaar oplevert voor de gezondheid van collega's en derden, en de

gezondheid van collega's en derden niet op andere wijze kan worden geborgd. Waarschijnlijk is daarvoor een wettelijke grondslag nodig die inhoudt dat bepaalde taken binnen bepaalde beroepen niet meer mogen worden verricht als er geen vaccinatie is. Pas dan zou bij gebrek aan vaccinatie overplaatsing naar een andere afdeling, waar vaccinatie niet noodzakelijk is, een mogelijkheid worden. En als overplaatsing niet mogelijk is, zou ontslag in beeld kunnen komen.

Voor de meeste beroepen kan niet worden gezegd dat vaccinatie noodzakelijk is om het beroep veilig te kunnen uitoefenen. Daar komt bij dat het waarschijnlijk zo'n driekwart jaar gaat duren, voordat iedereen een uitnodiging tot vaccinatie heeft ontvangen. Ook is men het er niet over eens of een gevaccineerde persoon, ook als hij zelf niet besmet kan raken, het virus al dan niet kan verspreiden na contact met geïnfecteerde personen. Vooralsnog maakt vaccinatie persoonlijke beschermingsmiddelen nog niet overbodig.

Wat kan ik als werkgever wél doen?

Voor wat betreft de veiligheid op de werkvloer: [neem de richtlijnen van het RIVM of het protocol van uw brancheorganisatie in acht](#). En verschaft uw werknemers, waar van toepassing, de noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen.

Voor wat betreft de vaccinatie: het lijkt erop dat we het virus alleen onder controle kunnen krijgen door een hoge vaccinatiegraad. Willen we in Nederland weer terug naar een wat normalere samenleving, dan is het dus van belang dat zoveel mogelijk mensen zich laten vaccineren. Benadruk het belang van vaccinatie daarom aan uw werknemers en ga met hen in gesprek als zij twijfels of zorgen hebben op dit punt. [Verwijs daarbij, indien nodig, naar de informatie van de Rijksoverheid](#).

Werp daarnaast geen arbeidsvoorwaardelijke belemmeringen op tegen vaccinatie. Een niet buiten werktijd te plannen vaccinatie valt onder calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en geeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor de benodigde tijd. Daarnaast kunt u overwegen om, voor zover de arbeidsvoorwaarden daar al niet in voorzien, de reiskosten naar de vaccinatielocatie te vergoeden.

Als u uw medewerkers wilt aanmoedigen om zich te laten vaccineren, kunt u overwegen om een vaccinatie die buiten werktijd plaatsvindt, als werktijd aan te merken. Wel moet u er rekening mee houden dat, ook bij de vergoeding van reiskosten, direct of indirect registreren van de vaccinatie op grond van de AVG niet is toegestaan. Dat geldt ook bij het stimuleren van de vaccinatie door een geldbedrag of extra vrije dagen in het vooruitzicht te stellen.

- *Bron:* awvn.nl

NAAR BOVEN

Minder ziekmeldingen in vierde kwartaal, maar verzuimduur neemt toe

[Werknemers met een coronabesmetting blijven een paar dagen of een week ziek. Maar bij een op de vijf loopt het verzuim op tot gemiddeld 55 dagen. De helft van deze mensen is na tweehonderd dagen nog niet volledig hersteld, meldt arbodienstverlener Arbo Unie.](#)

Na een piek in september, registreerde Arbo Unie een daling van het aantal ziekmeldingen in oktober en november. De arbodienst ziet in december weer een toename. Hoewel het aantal ziekmeldingen in het vierde kwartaal lager is dan normaal in deze tijd van het jaar, neemt het aantal verzuimdagen relatief minder af. 'Een teken dat het verzuimduur gemiddeld toeneemt. Met name in de zorg blijft het verzuim onverminderd hoog. In deze sector is de werkdruk en de mentale belasting extra hoog vanwege COVID-19 en dat maakt re-integratie moeilijk' volgens bedrijfsarts Corné Roelen. Hardnekkige klachten zoals kortademigheid en vermoeidheid, maakt dat werknemers niet of deels kunnen werken.

[Psychische klachten door corona zorgelijk](#)

Volgens de bedrijfsarts is het niet corona maar met name het aantal mensen met psychische klachten door corona zorgelijk als het om verzuim gaat. 'In de werkomgeving ontbreekt het velen al geruime tijd aan sociale contacten. Dit zorgt ervoor dat mensen minder goed in hun vel zitten en dat heeft direct ook gevolgen voor de werksituatie. Mensen kunnen minder goed functioneren in hun werk', zegt Roelen.

Roelen adviseert werkenden samen met collega's prioriteiten te stellen en in goed overleg de werktaken te verdelen zodat ze gezond met werkdruk kunnen omgaan. Hij pleit voor preventieve psychosociale coaching voor werkende mensen die door een verstoord werk/privé balans psychisch in de knoop komen.

- Bron: arbounie.nl

NAAR BOVEN

Langdurig ziekteverzuim stijgt door uitstel reguliere zorg

Ook verzuimverzekeraar Sazas ziet een toename van langdurig verzuim, maar wijt dat aan de uitgestelde zorg. Zieke werknemers moeten door de coronacrisis en de druk op de zorg langer wachten op behandeling en re-integratie.

In het vierde kwartaal van 2019 behandelde Sazas nog 328 dossiers van medewerkers met een verzuim langer dan 250 dagen. In het vierde kwartaal van 2020 ging dit om 392 dossiers, een stijging van ruim 19 procent.

Uitstel behandeling

'De hersteltijd loopt op doordat de reguliere zorg tijdens de eerste golf in maart fors is afgeschaald en in het laatste kwartaal van 2020 opnieuw tijdens de tweede golf. Die capaciteit is en was hard nodig om coronapatiënten de juiste zorg te kunnen bieden. Maar voor veel andere mensen die niet-acute zorg nodig hebben, betekent dit dat hun behandeling wordt uitgesteld, medische consulten soms enkel nog telefonisch worden gedaan en het aanzienlijk langer duurt voordat zij weer aan de slag kunnen', zegt Hans van Bussel, algemeen directeur van Sazas.

Verzuim eerste coronagolf

Het coronavirus zorgde in maart voor veel zieke medewerkers. Het ziekteverzuim liep deze maand landelijk op tot 5,2 procent (in 2019 was dit 4,35 procent). Op de eerste dag nadat de scholen, kinderdagverblijven en horecabedrijven moesten sluiten (maandag 16 maart) werd maar liefst 80 procent meer verzuimd dan onder normale omstandigheden.

Het ziekteverzuim over de eerste drie kwartalen van 2020 lag met 4,7 procent op zijn hoogste punt sinds 2003.

NAAR BOVEN

Compensatie transitievergoeding als kleine werkgever stopt met bedrijf

Vanaf 1 januari 2021 kunnen kleine bedrijven die stoppen door het pensioen of overlijden van de werkgever, compensatie aanvragen voor betaalde transitievergoedingen. Op een later moment gaat de regeling ook gelden voor bedrijfsbeëindiging door langdurige arbeidsongeschiktheid.

Als het dienstverband van een werknemer eindigt op initiatief van de werkgever, heeft de werknemer recht op transitievergoeding. Dat geldt ook als de werkgever zijn bedrijf wil beëindigen omdat hij met pensioen wil of omdat hij langdurig arbeidsongeschikt is. En zelfs als de werkgever overlijdt. Zeker in het geval van kleine bedrijven kan dat een probleem zijn. Zij hebben niet altijd voldoende financiële middelen om de transitievergoedingen te betalen. Daarom geldt nu een compensatieregeling voor werkgevers met minder dan 25 werknemers.

Wat is een kleine werkgever?

De regeling geldt voor bedrijven met minder dan 25 werknemers in dienst in de tweede helft van het kalenderjaar, dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de ontslaaanvraag is ingediend. Bij een ontslaaanvraag op bijvoorbeeld 1 april 2021 wordt het aantal medewerkers in dienst op 1 juli 2020 en het aantal op 31 december 2020 bij elkaar opgeteld en gedeeld door twee.

Toestemming voor ontslag via UWV

Ook bij bedrijfsbeëindiging moet het UWV eerst toestemming geven voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomsten. De werkgever kan een ontslagvergunning aanvragen op basis van ontslaggrond A: verval van arbeidsplaatsen.

Belangrijk is om te weten dat de toestemming van het UWV voor één werknemer voldoende is voor de compensatie. Als er voor één werknemer toestemming is, dan kunnen voor de andere werknemers de arbeidsovereenkomsten met vaststellingsovereenkomsten beëindigd worden. De onderneming hoeft niet daadwerkelijk ook fiscaal beëindigd te zijn. Fiscale redenen kunnen bijvoorbeeld aanleiding geven om de onderneming pas (geruime) tijd later te liquideren. Dat is onder deze regeling toegestaan.

Voorwaarden voor compensatie

Voorwaarde voor compensatie is het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of het overlijden van de werkgever. Zijn er meerdere vennoten, maten of dga's? Dan is er ook recht op compensatie van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging als één van hen komt te overlijden of de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bij overlijden moet de ontslagaanvraag binnen 12 maanden worden ingediend. De compensatie bij bedrijfsbeëindiging moet uiterlijk 12 maanden na het toekennen van de ontslagvergunning worden aangevraagd.

De onderneming moet wel op het moment van de ontslagaanvraag minimaal 2 jaar (mede-)eigendom van deze eigenaar / vennoot / dga zijn geweest. Bestaat de onderneming minder dan 2 jaar, dan is er geen recht op compensatie. Daarnaast geldt de voorwaarde dat de compensatie alleen mogelijk is voor werknemers die in dienst waren op 31 december van het kalenderjaar voor het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

De aanvraag is pas mogelijk nadat de transitievergoeding daadwerkelijk en helemaal aan de werknemer is uitbetaald. De werkgever moet hier het betalingsbewijs voor overleggen. Het UWV heeft in beginsel 8 weken de tijd om de aanvraag voor de compensatieregeling te beoordelen.

Hoogte van de compensatie

Er kan niet meer gecompenseerd worden dan de wettelijke transitievergoeding en ook niet meer dan dat er daadwerkelijk is uitbetaald. De werkgeverslasten bovenop de transitievergoeding komen niet voor compensatie in aanmerking. Per werknemer kan over dezelfde periode van het dienstverband maar één keer compensatie worden verstrekt. Als er samenloop is bijvoorbeeld met de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, kan er niet twee keer een compensatie plaatsvinden.

NAAR BOVEN

Toolkit gezondheid en duurzame inzetbaarheid op de werkplek

Als onderdeel van het Europese samenwerkingsproject Joint Action CHRODIS PLUS heeft het RIVM meegewerkt aan een toolkit die helpt een werksituatie te creëren met aandacht voor gezondheid en duurzame inzetbaarheid.



Beeld: Joint Action CHRODIS+

De toolkit bestaat uit zeven thema's, zoals voeding, bewegen en mentale gezondheid. Voor elk thema zijn verschillende strategieën met concrete interventies uitgewerkt, waarmee een integraal aanbod aan maatregelen kan worden samengesteld. Veel maatregelen zijn relatief eenvoudig in te voeren: ze vragen geen grote investeringen op het gebied van personeel, tijd of materiaal.

De toolkit is hier te downloaden.

- *Bron: arboportaal.nl*

NAAR BOVEN

Besliahulp second opinion

Als een werknemer twijfels heeft over het advies van de bedrijfsarts kan hij een second opinion aanvragen. Een andere bedrijfsarts, niet werkzaam bij dezelfde arbodienst, geeft dan een zelfstandig advies, voorzien van een onderbouwing. Maar een second opinion is niet voor iedere situatie passend. De landelijke pool bedrijfsartsen second opinion heeft een handige besliahulp.

Wanneer kan een werknemer een second opinion aanvragen en wanneer is dat niet wettelijk niet mogelijk? Of is er een alternatief instrument beschikbaar dat wellicht beter aansluit? De besliahulp kan helpen:

U twijfelt aan het advies van uw bedrijfsarts of u hebt een andere vraag over de verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts, een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek of een andere gezondheidskundige vraag.	• Second opinion is passend instrument.
U wilt een second opinion vanwege een aanstellingskeuring	• Second opinion is wettelijk gezien niet mogelijk. Mogelijk wel recht op herkeuring.
U wilt een second opinion omdat de re-integratie niet goed verloopt of stagneert. Denk daarbij aan een geschil over: 1) Is er sprake van (on)geschiktheid tot werken?; 2) Is er sprake van passende arbeid?; 3) Verricht de werkgever voldoende re-integratieinspanningen?; 4) Verricht de werknemer voldoende re-integratieinspanningen?	• De second opinion is een passend instrument. Een alternatief is het deskundigenoordeel van het UWV dat kan worden aangevraagd door een werknemer (of door een werkgever). De wet vereist een deskundigenoordeel bij het instellen van een loonvordering tegen de werkgever; met alleen een second opinion kan dat niet. De bedrijfsarts kan bij de keuze adviseren maar het staat de werknemer vrij zelf een keuze te maken tussen deze twee opties.
Uw werkgever is het niet eens met het oordeel of advies van de bedrijfsarts en wil een second opinion	• Second opinion is wettelijk gezien niet mogelijk. Eventueel kan uw werkgever een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.
Er is meerdere keren een second opinion aangevraagd over hetzelfde onderwerp of er wordt onnodig of oneigenlijk gebruikt gemaakt van de mogelijkheid van een second opinion.	• De Bedrijfsarts kan de second opinion gemotiveerd weigeren.
U heeft een geschil met uw werkgever of u in staat bent te werken of dat u passend werk kan verrichten.	• De second opinion is een passend instrument. Een alternatief is het deskundigenoordeel van het UWV dat kan worden aangevraagd door een werknemer (of door een werkgever). De wet vereist een deskundigenoordeel bij het instellen van een loonvordering tegen de werkgever; met alleen een second opinion kan dat niet. De bedrijfsarts kan bij de keuze adviseren maar het staat de werknemer vrij zelf een keuze te maken tussen deze twee opties.
U bent ontevreden over het gedrag en/of de bejegening van de bedrijfsarts	• Second opinion is geen passend instrument. U kunt daarentegen gebruikmaken van de klachtenprocedure van de arbodienst of zelfstandige bedrijfsarts.
U heeft een geschil met uw werkgever over arbeidsvoorwaarden zoals loon, loonwaarde, vakantiedagen etc	• Second opinion is geen passend instrument. U dient dit met uw werkgever te bespreken.

- *Bron: [Second opinion | LPBSO \(bedrijfsartsensecondopinion.nl\)](http://Secondopinion.LPBSO.nl)*

NVAB-standpunt “Tweede mening”

De NVAB krijgt signalen uit het veld over ‘shoppende werkgevers’. Dat wil zeggen dat een werkgever die niet tevreden is met het advies van zijn eigen bedrijfsarts op zoek gaat naar een wenselijker advies. De NVAB heeft hierover een standpunt ingenomen.

De NVAB neemt het volgende standpunt “Tweede mening” in: Een bedrijfsarts, die niet in een zorgrelatie staat tot een werknemer, geeft geen tweede mening over een eerder gegeven advies door een bedrijfsarts, die wel in een zorgrelatie tot die werknemer staat, behoudens via de wettelijke vastgelegde werkwijzen.

Aanleiding voor dit standpunt

De NVAB krijgt signalen uit het veld over “shoppende werkgevers”. Daarmee wordt bedoeld dat een werkgever, die niet tevreden is over een (re-integratie) advies van zijn eigen bedrijfsarts, op zoek gaat naar een voor hem wenselijker advies. Daartoe schakelt de werkgever dan een andere aanbieder in, waarmee hij géén regulier (basis)contract heeft voor de arbodienstverlening. Een eenmalig contact dus waarin een andere bedrijfsarts dan die van zijn eigen arbodienstverlener gevraagd wordt het eerder gegeven advies nog eens over te doen. Dat is dan een bedrijfsarts die niet in een zorgrelatie staat tot de werknemer waarover hij moet adviseren. Het komt zelfs voor dat de werkgever nog weer naar een volgende partij gaat als dit advies hem ook niet bevalt.

NVAB keurt deze praktijk af

Er is op dit moment geen regelgeving die het de bedrijfsarts verbiedt om aan zo’n verzoek van een werkgever waarmee hij geen regulier contract heeft mee te werken. Wel is bekend dat ook zonder deze regelgeving veel bedrijfsartsen nu al niet op zo’n verzoek ingaan.

De NVAB staat achter deze bedrijfsartsen en vindt het een dermate onwenselijke praktijk dat het advies aan alle bedrijfsartsen is om hier helemaal niet aan mee te werken. De NVAB wil voorkomen dat er een praktijk ontstaat waarin een werkgever kan shoppen naar het gewenste advies.

Het is onnodig en onredelijk belastend voor de werknemer die de druk voelt mee te moeten werken aan deze medische onderzoeken uit vrees zijn loon te verliezen. Daarnaast is het ondermijnend voor het vertrouwen dat werknemers, werkgevers en behandelaars hebben in de advisering door bedrijfsartsen. Bovendien is het een verspilling van de inzet van de bedrijfsarts, terwijl er schaarste is.

Gewenste manieren om een tweede mening te verkrijgen

De NVAB hecht er waarde aan dat een tweede mening alleen gevraagd en gegeven wordt via de daartoe in wetgeving vastgelegde werkwijzen.

Als eerste bestaat het deskundigenoordeel via het UWV. Het kan zowel op verzoek van de werkgever als de werknemer plaatsvinden en is bedoeld om het re-integratieproces vlot te trekken wanneer dat vastloopt tijdens de eerste twee ziektejaren.

Daarnaast staat het de werkgever vrij een tweede mening bij een andere bedrijfsarts binnen de eigen arbodienstverlener te vragen, op voorwaarde dat daarover redelijke afspraken zijn gemaakt in het arbodienstverleningscontract.

De Arbowet schrijft voor werknemers de mogelijkheid van een tweede mening voor op een manier die werknemers niet onnodig belast en het vertrouwen in onze beroepsgroep niet ondermijnt, maar versterkt.

Ten slotte is er nog de mogelijkheid dat de behandelend bedrijfsarts een expertise kan laten uitvoeren door een bedrijfsarts van een andere aanbieder, mits de werknemer daarmee instemt en er overeenstemming is tussen werkgever en werknemer over de persoon die de expertise doet en de vraagstelling van de expertise.

- *Bron: nvabonline.nl*

Burn-out veroorzaakt door combinatie van factoren

TNO heeft onderzoek gedaan naar de oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out. Het blijkt dat het meestal gaat om een opeenstapeling van oorzaken gelegen in het werk, maar ook in de persoon. Bij oorzaken in het werk zijn niet goed functionerende leidinggevenden een belangrijke factor.

Het onderzoek bestaat uit 2 delen: een kwantitatieve analyse en een kwalitatieve analyse waarvoor werknemers met burn-outklachten en werkgevers- en werknemersorganisaties zijn geïnterviewd.

Combi van factoren

De belangrijkste conclusie uit het eerste deel van het onderzoek is dat een combinatie van diverse factoren gelegen in werk, persoon en maatschappij van invloed zijn op het ontwikkelen en de stijging van burn-out klachten in de afgelopen jaren. Hierbij kan gedacht worden aan hoge taakeisen, weinig steun van de leidinggevende, onvrede met de werk-privé balans, technologische ontwikkelingen (digitalisering), weinig werkzekerheid (bijvoorbeeld vanwege een flexibel contract) en een veranderende aard van het werk. Risicosectoren zijn zorg, onderwijs, ICT en industrie.

Het kwalitatieve deel van het onderzoek laat zien dat bij de geïnterviewde werknemers sprake is van een grote diversiteit aan oorzaken die kunnen leiden tot burn-out(klachten). Ook is vaak sprake van een 'stapeling' van oorzaken. Werk wordt door de werknemers het meest genoemd als oorzaak van de burn-outklachten. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkdruk en de hectiek op het werk en de emotionele belasting van het werk. Oorzaken die verband houden met persoonskenmerken worden daarna het meest genoemd. Bijvoorbeeld perfectionisme of het hebben van een laag zelfvertrouwen. Op de derde plaats komen oorzaken in de privésfeer, zoals belangrijke levensgebeurtenissen.

Niet goed functioneren leidinggevende

Een heel belangrijke factor in het ontwikkelen van burn-outklachten is het niet goed functioneren van de leidinggevende. Er zijn nogal wat voorbeelden dat de leidinggevende – zelfs wanneer er sprake was van pestgedrag- niets doet aan de problemen. Maar ook het niet open staan voor de werknemer, slechte communicatie over wat de leidinggevende voor beginnende medewerkers kan doen, tot zelfs arbeidsconflicten of werknemers die tussen 'strijdende' leidinggevers in komen te staan.

Klachten voorkomen

Preventie vinden werknemers van grote belang. Leidinggevers moeten hierbij een cruciale rol vervullen door actief te signaleren, te luisteren en te handelen. Het voorkomen van klachten en vooral van uitval als gevolg van (burn-out)klachten begint bij het signaleren van klachten en hierover tijdig met de leidinggevende in gesprek gaan.

De organisatie als geheel moet de leidinggevende hierbij ondersteunen en borgen dat er binnen de bedrijfscultuur geen taboe heerst rondom het hebben van psychische klachten.

De werknemer heeft zelf ook invloed op het voorkomen van klachten, zoals het tijdig aan de bel trekken bij de leidinggevende en voldoende tijd nemen voor ontspanning en herstel. Daarnaast is de rol van andere arboprofessionals, zoals de bedrijfsarts ook belangrijk.

Sociale partners

In de gesprekken met sociale partners komen maatschappelijke oorzaken duidelijker naar voren. Met name werknemersorganisaties geven aan dat in de publieke sector het personeelstekort en gekorte budgetten een rol spelen. Werkgeversorganisaties zien dit als breder probleem dat speelt binnen meerdere sectoren.

Ook genoemd worden de verharde cultuur zowel in het werk als in de maatschappij, fusies en reorganisaties, ongewenst gedrag door derden en hoge verwachtingen vanuit de organisatie.

Sociale partners wijzen op de belangrijke rol voor de leidinggevende en de ondernemingsraad. Wat betreft het voorkómen van klachten geven werknemersvertegenwoordigers verder aan dat de aanpak vooral gericht moet zijn op de organisatiekant, op de oorzaken in het werk.

Werkgeversvertegenwoordigers zien vooral het individu als verantwoordelijke voor de signalering van klachten, waarbij er wel ruimte moet zijn om die klachten te bespreken in een veilige omgeving.

Tot slot wijzen werkgevers ook op de behoefte aan handvatten en tools voor werkgevers en werknemers. Deze hulpmiddelen moeten werkgevers, leidinggevend en werknemers helpen met het herkennen van signalen en hoe er vervolgens mee om te gaan.

Brede aanpak

Het aantal werknemers met burn-outklachten (1,3 miljoen) is hoog en verzuim door werkstress en werkdruk kost werkgevers per jaar €3,1 miljard. Duidelijk is echter dat werkgevers en werknemers niet de oorzaken kunnen aanpakken die deels buiten het werk gelegen zijn. Dit vraagt om een effectieve en brede aanpak, volgens (voormalig) staatssecretaris Van 't Wout. De staatssecretaris werkt daarom aan een brede maatschappelijke samenwerking om de stijgende trend van het aantal burn-outklachten van de afgelopen jaren te keren.

Inspectie SZW

Ook bij Inspectie SZW (ISZW) is er aandacht voor PSA op de werkvloer. ISZW houdt toezicht op het beleid dat werkgevers voeren om PSA tegen te gaan. Door het coronavirus is het thuiswerken enorm toegenomen en ontstaan ook nieuwe PSA-risico's op de werkvloer. Deze risico's krijgen in 2021 specifieke aandacht.

- Zie ook: [rapport TNO oorzaken, gevolgen en risicogroepen burn-out](#)
- Zie ook: [brief aanpak psychosociale arbeidsbelasting Van 't Wout](#)

NAAR BOVEN

Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie – pilot van start

Om de regels voor het inhuren van zelfstandigen te verduidelijken, heeft het kabinet de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie laten ontwikkelen. Op 11 januari is een pilot van zes maanden gestart. De pilot is voorlopig vooral een voorlichtingsinstrument.

De Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie (WBA) is een online vragenlijst waarmee opdrachtgevers duidelijkheid kunnen krijgen over de vraag of een opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd. Door de vragen in te vullen krijgt een opdrachtgever een beoordeling van de arbeidsrelatie. De uitkomst van de webmodule kan voor bedrijven aanleiding zijn om te bekijken of de werkrelatie met zzp'ers anders moet worden vormgegeven. Of dat een zzp'er in loondienst moet worden genomen.

Pilotfase

In de pilotfase geeft de webmodule een indicatie van drie mogelijke uitkomsten: buiten dienstbetrekking, dienstbetrekking of geen oordeel. Deze uitkomst heeft nog geen juridische status, maar kan een werkgever/opdrachtgever helpen bij de beoordeling of hij een klus door een zelfstandige kan laten uitvoeren. Of dat hij de zelfstandige in loondienst moet nemen.

Na afloop van de pilot webmodule beslist het kabinet op welk moment de handhaving (gefaseerd) wordt opgestart. Op z'n vroegst is dat 1 oktober 2021.

- Zie ook: [Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie | Ondernemersplein – KVK](#)

NAAR BOVEN

Advies bedrijfsarts leidend bij RIV-toets – antwoord op vragen

Minister Koolmees gaat in op het wetsvoorstel om het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de RIV-toets.

In het wetsvoorstel Wijziging van de WIA en de Ziektewet wordt het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend bij de toets op de re-integratie-inspanningen door het UWV. De maatregel moet eraan bijdragen onzekerheid bij werkgevers weg te nemen en maakt daarmee onderdeel uit van het totaalpakket om de balans tussen vaste en flexibele contracten te herstellen.

Advies bedrijfsarts

In dit wetsvoorstel is het uitgangspunt dat de werkgever uit moet kunnen gaan van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van een zieke werknemer, aangezien de werkgever dit niet zelf kan vaststellen. Daarmee wordt ook onderscheid gemaakt tussen dat wat voor werkgever en werknemer niet beïnvloedbaar is, namelijk de vaststelling van de medische belastbaarheid door de bedrijfsarts, en dat waar werkgever en werknemer wel invloed op hebben, namelijk de re-integratie-inspanningen.

Slechts 1 grondslag loonsanctie vervalt

Slechts een van de grondslagen tot het opleggen van een loonsanctie vervalt met dit wetsvoorstel.

In totaal gaat het relatief gezien niet om grote aantallen loonsancties waarbij het oordeel van de verzekeringsarts afweek van het advies van de bedrijfsarts: 12 procent van de opgelegde loonsancties in de periode 2015-2017. In de meeste gevallen is het oordeel van de verzekeringsarts overeenkomstig het medisch advies van de bedrijfsarts. Werkgevers worden ook na de wetswijziging geacht passende werkzaamheden te blijven aanbieden om de re-integratie van zieke werknemers te bevorderen. Als de verrichte re-integratie-inspanningen niet in overeenstemming zijn met het medisch advies van de bedrijfsarts, dan kan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting nog steeds aan de orde zijn.

Nieuw beoordelingskader

UWV had aangegeven dat voor de uitvoerbaarheid van de RIV-toets er een door alle betrokken beroepsverenigingen (arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en bedrijfsartsen) gedragen gemeenschappelijk beoordelingskader moet komen van waaruit bedrijfsartsen hun adviezen opstellen over de belastbaarheid van zieke werknemers. Hierdoor weten arbeidsdeskundigen van UWV hoe de adviezen van de bedrijfsartsen over de belastbaarheid van de zieke werknemers zijn opgesteld en zal dit tot minder of geen vragen aan de bedrijfsarts moeten leiden.

Het nieuwe beoordelingskader is in december opgeleverd, waarna uiterlijk 1 mei de begeleidende leidraad gereed is. De leidraad is multidisciplinair en beschrijft op welke wijze en wanneer de drie beroepsgroepen met elkaar zouden moeten samenwerken. Vanwege de benodigde tijd voor opleiding en training van arbeidsdeskundigen die daarop volgt is daarmee het wetsvoorstel per 1 september 2021 uitvoerbaar voor UWV.

Samenwerking met verzekeringsarts

Ook in de nieuwe situatie blijft het de verzekeringsarts die de WIA-claimbeoordeling doet. Daardoor blijft de kans bestaan dat het oordeel van de verzekeringsarts verschilt van dat wat werkgever en werknemer op basis van het advies van de bedrijfsarts hadden verwacht. Om dat risico te verkleinen blijft goede samenwerking tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts belangrijk.

UWV blijft de RIV-toets uitvoeren en zal nog steeds verlengingen van de loondoorbetalingsverplichting opleggen, waarna gemiste re-integratiekansen hersteld kunnen worden in het derde jaar.

- Zie ook: [nota n.a.v. verslag wetsvoorstel RIV-toets](#)

NAAR BOVEN

Bijdrage PAWW 2021 blijft toch 0,4 procent

De PAWW-bijdrage voor 2021 blijft 0,4 procent van het brutoloon. De lage instroom in de WW maakt verhoging naar 0,5 procent overbodig.

Dat heeft het bestuur van Stichting PAWW besloten. Met dit besluit wijkt het bestuur af van het bijdragepad, dat voorzag in een stijging van 0,4 tot 0,5 procent in 2021. De afwijking wordt veroorzaakt door de lage instroom in de WW. Hierdoor verwacht SPAWW ook een lagere instroom van uitkeringsgerechtigden.

Meer uitkeringen

De laatste maanden neemt het aantal PAWW-uitkeringsgerechtigden toe. In 2020 ontvingen de eerste 1.000 deelnemers een PAWW-uitkering. De stijging is het gevolg van het ingroeimodel en wordt nu dus vertraagd door de huidige crisis. Voor steeds meer deelnemers ontstaat nu PAWW-recht. Het aantal uitkeringsgerechtigden groeit in de komende jaren door tot 15.000 à 30.000 per jaar, afhankelijk van de economische situatie.

Achtergrond

De duur van de WW en de loongerelateerde WGA werd in 2016 verkort van 38 maanden naar maximaal 2 jaar. De vakbonden en werkgevers hebben toen afgesproken dat de gemiste maanden privaat gerepareerd kon worden in de Private Aanvulling WW en WGA (PAWW). Hiermee wordt het recht op een uitkering na betaalde arbeid weer verlengd tot het oude niveau. Ook jongere werknemers profiteren van de reparatie.

[NAAR BOVEN](#)

Update Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein per 2021

De achtste versie van het Kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is gepubliceerd op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).

In het kennisdocument vind je vragen en antwoorden met betrekking tot de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). De wijzigingen per 1 januari 2021:

- Het lage-inkomensvoordeel bedraagt € 0,49 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde maar ten hoogste € 960 per werknemer per kalenderjaar.
- Reguliere indexering uurloongrenzen LIV (100% WML = € 10,48 en 125% WML = € 13,12).
- Zie ook: [kennisdocument Wet tegemoetkomingen loondomein](#)

[NAAR BOVEN](#)

Tweederde leidinggevenden heeft bedenkingen bij aannemen van werknemers met psychische problemen

Uit onderzoek onder 670 leidinggevenden in alle Nederlandse sectoren blijkt dat een meerderheid (64%) terughoudend staat tegenover het aannemen van sollicitanten met psychische gezondheidsproblemen. Daarnaast zou één op de drie leidinggevenden een werknemer die ooit psychische problemen heeft gehad niet snel aannemen, ook als die problemen niet meer spelen.

De publicatie daarover van Kim Janssens e.a. verschijnt binnenkort in het gerenommeerde tijdschrift Occupational & Environmental Medicine, onderdeel van de British Medical Journals.

In het onderzoek stonden de kennis, houding en ervaringen centraal van leidinggevenden ten aanzien van werknemers die bijvoorbeeld depressie, burn-out, angst en stress hebben gehad. De conclusies hebben volgens de onderzoekers grote gevolgen voor de sociale inclusie in Nederland, te meer daar 75% van de werknemers ervoor kiest om open te zijn over psychische gezondheidsproblemen op het werk.

De belangrijkste bevindingen op een rij

- Het gros (64%) van een representatieve groep leidinggevenden (670) in alle Nederlandse sectoren heeft bedenkingen bij het in dienst nemen van een sollicitant met psychische problemen. En dat terwijl

slechts 7% van de managers negatieve en 52% positieve persoonlijke ervaringen heeft met dergelijke medewerkers.

- Nog altijd 30% van de ondervraagde managers is terughoudend om sollicitanten, waarvan bekend is dat ze ooit psychische problemen hebben gehad, in dienst te nemen. Dat betekent dat zelfs na herstel het stigma aan hen blijft kleven, wat kan leiden tot arbeidsdiscriminatie.
- 91% van de managers heeft zorgen over (het aannemen van) werknemers met psychische problemen. Zo weten ze niet hoe ze de werknemer moeten helpen (39%), hoe ze met de werknemer moeten omgaan (19%) en vragen zij zich af wat de mogelijke negatieve invloed is op de werksfeer (40%). Toekomstige interventies en scholing moeten de zorgen wegnemen.
- Stigma in de werkomgeving is een probleem voor sociale inclusie. Daarom zijn er interventies nodig om vooroordelen te verminderen en de kennis van leidinggevenden in deze te verbeteren om werknemers met psychische klachten te ondersteunen in plaats van uit te sluiten.

- *Bron: [Tilburguniversity.edu](https://tilburguniversity.edu)*

[NAAR BOVEN](#)

Jurisprudentie: Werkwijzer Poortwachter en STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten geen ‘recht’

De Hoge Raad bevestigt: Werkwijzer Poortwachter en de STECR-werkwijzer Arbeidsconflicten zijn geen ‘recht’ in de zin van artikel 79 Wet op de rechterlijke organisatie. De Werkwijzer Poortwachter is immers geen beleidsregel en STECR is geen bestuursorgaan.

Dit brengt met zich mee dat de Hoge Raad een beslissing van een lagere rechter niet kan vernietigen wegens schending van deze werkwijzers. Ook betekent dit dat lagere rechters deze werkwijzers niet (met ambtshalve aanvulling van rechtsgronden) hoeven toe te passen. Uiteraard zijn deze werkwijzers voor de praktijk wel van belang, maar in een procedure zal een werkgever duidelijk moeten maken hoe de schending van deze werkwijzers tot schending van ‘recht’ (bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter) leidt.

- Zie ook: [ECLI:NL:PHR:2020:972](https://ecli.nl/PHR:2020:972), [Parket bij de Hoge Raad, 19/04494 \(rechtspraak.nl\)](https://www.rechtspraak.nl/Parket/bij-de-hoge-raad/19/04494)

[NAAR BOVEN](#)

◀ [VeReFi Nieuwsbrief 113 – januari 2021](#)

Geplaatst in