



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Nieuwe VeReFi Whitepaper



**Op [verefi.nl](https://verefi.nl) is een nieuwe whitepaper beschikbaar over de over Wijzigingen Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor 2023-2025.**

Op Prinsjesdag wordt de begroting van het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid (SZW) openbaar. Het biedt een mooie kijk op de behaalde resultaten van de beleidsnota van de afgelopen jaren en de stand van zaken van dit moment. Ook wordt benoemd wat we nog kunnen verwachten en op welke termijn. Op [verefi.nl](https://verefi.nl) staat voor de abonnees een whitepaper klaar waarin we alle plannen op een rijtje hebben gezet. Ook staan we stil bij de plannen voor de toekomstgerichte arbeidsmarkt en de oplossingen voor de hardheden in de WIA (n.a.v. de kamerbrieven van 5 juli 2022 en 26 augustus 2022).

## Convenant Eerstejaars Ziektewetbeoordeling voor ZW-eigenrisicodragers



**De Raad van Bestuur van UWV is akkoord met het convenant Eerstejaars Ziektewetbeoordeling (EZWb) voor eigenrisicodragers.**

Afgesproken wordt dat UWV alleen een EZWb zal uitvoeren als werkgevers en uitvoerders inschatten dat dit zinvol is.

Aanleiding van het convenant is de mismatch tussen vraag en aanbod naar sociaal-medische beoordelingen. Momenteel voert UWV drie varianten van de Ziektewet (ZW) uit. In deze varianten wordt de EZWb niet meer in alle gevallen uitgevoerd, maar eerst na een screening na week 40 (variant 1) of het moment waarop SMZ dit het meest zinvol acht (variant 2 en 3). Reden om de EZWb meer selectief uit te voeren is dat deze beoordelingen veel verzekeringsartsencapaciteit vragen, terwijl een EZWb in slechts een derde van de gevallen leidt tot uitstroom uit ZW.

De eigenrisicodragers ZW zijn verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en Ziektewetuitkering van de ex-werknemer. Veel werkgevers hebben hiervoor het mandaat gelegd bij een private uitvoerder, die samen met de bedrijfsarts of arbodienst deze taak uitvoert. Zij leveren namens de werkgever de benodigde informatie voor een EZWb. Wanneer de informatie niet wordt geleverd is UWV verplicht in alle gevallen de ambtshalve beoordeling toch uit te voeren en zelf (medische) informatie te verzamelen. Dat kost extra verzekeringsartsencapaciteit en levert vertraging in de beoordeling op.

In dit convenant wordt afgesproken wordt dat UWV alleen een EZWb zal uitvoeren als werkgevers en uitvoerders inschatten dat dit zinvol is. Als de inschatting is dat de beoordeling niet zinvol is, zal UWV geen EZWb verrichten.

Aan de hand van een gezamenlijk ontwikkelde screeningswijze EZWb kunnen ERD ZW werkgevers, gemachtigde dienstverleners en verzekeraars nauwkeuriger bepalen of een EZWb leidt tot uitstroom uit de ZW en een beoordeling door UWV dus zinvol is. Deze werkwijze komt grotendeels overeen met de werkwijze die UWV inzet bij publiek verzekerde werkgevers. Ook is de afspraak dat de gevraagde informatie voor de beoordeling compleet en tijdig wordt aangeleverd. Is dit niet het geval dan voert UWV geen beoordeling uit.

Gekozen is voor een convenant met het Platform Private Uitvoerders Sociale Zekerheid en de Algemene Bond Uitzendondernemingen. In eerste instantie heeft dit convenant een looptijd van twee jaar met de intentie hier na evaluatie een structurele werkwijze van te maken.

[Verslag RvB-vergadering 9 augustus 2022](#) | [UWV](#) | [Over UWV](#)

---

## UWV positief over maatregelen sociaal-medische beoordelingen



**UWV is positief over de maatregelen die minister van SZW Karien Van Gennip heeft aangekondigd om te zorgen dat mensen minder lang hoeven te wachten op een sociaal-medische beoordeling. ‘Maar we zijn er nog lang niet’, aldus Johanna Hirscher, lid van de Raad van Bestuur van UWV.**

De afgelopen jaren is de mismatch tussen vraag en aanbod van sociaal-medische beoordelingen sterk gegroeid. Eind 2021 wachtten er 12.000 mensen te lang op een WIA-beoordeling. De gemiddelde wachttijd is opgelopen tot 18 weken, waar de wettelijke termijn acht weken is. Daarnaast wachtten eind 2021 ook nog eens 12.000 mensen te lang op een aangevraagde herbeoordeling. Zonder ingrijpen blijven de achterstanden verder oplopen. UWV heeft de afgelopen maanden intensief overlegd met de minister van SZW over mogelijke oplossingen.

In de brief die de minister naar de Tweede Kamer heeft gestuurd staat een groot aantal extra maatregelen die UWV zelf gaat nemen en die ook vanuit UWV zijn bedacht en ontwikkeld. Zo gaat UWV zich nog meer inspannen om mensen zonder werkgever vroegtijdig te begeleiden en te re-integreren naar werk, zodat ze uiteindelijk geen WIA-aanvraag hoeven te doen. Ook worden er maatregelen genomen om de tijd die een verzekeringsarts nodig heeft voor een beoordeling te verkorten.

**Vereenvoudigde claimbeoordeling 60-plussers geeft sneller zekerheid**

De minister kondigt ook (tijdelijke) buitenwettelijke maatregelen aan die dit najaar moeten ingaan. De belangrijkste daarvan is dat 60-plussers die twee jaar ziek zijn niet langer standaard beoordeeld worden door een verzekeringsarts om te bepalen of ze in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De vereenvoudigde WIA-beoordeling wordt dan gedaan door een arbeidsdeskundige.

Ook krijgt UWV toestemming om gedurende vijf jaar geen herbeoordeling uit te voeren van mensen in de IVA en in de Wajong, die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard en die er ondanks hun beperkingen in zijn geslaagd betaald werk te krijgen.

Het gaat hier om (tijdelijke) buitenwettelijke maatregelen.

**Meer aanpassingen wet- en regelgeving noodzakelijk om probleem echt op te lossen**

De nu aangekondigde maatregelen zorgen ervoor dat UWV een begin kan maken met het terugdringen van de achterstanden. Maar het is voor de komende jaren nog niet voldoende. Daarvoor is het essentieel dat ook de maatregelen voor de middellange termijn die de minister aankondigt worden doorgevoerd. Het gaat dan om twee maatregelen:

1. Voor mensen die ten tijde van de WIA-beoordeling al weer (gedeeltelijk) werken en inkomsten hebben is het plan om de mate van arbeidsongeschiktheid alleen te bepalen op basis van het daadwerkelijke inkomensverlies. Een sociaal-medische beoordeling is dan niet meer nodig.

2. Mensen die langer dan vijf jaar volledig arbeidsongeschikt zijn, worden ook duurzaam arbeidsongeschikt verklaard (IVA), zonder herbeoordeling door een verzekeringsarts. Ook dit levert veel beoordelingscapaciteit op die elders ingezet kan worden.

Beide maatregelen moeten nog verder worden uitgewerkt en door de Tweede Kamer worden goedgekeurd.

**Sociaal Medische Centra versneld ontwikkelen in heel Nederland**

UWV gaat in opdracht van de minister ook de al eerder ingezette maatregelen die gericht zijn op de efficiëntere inzet van de verzekeringsarts versneld opschalen. Kern daarvan is het opzetten van Sociaal Medische Centra waar gewerkt wordt met een regiemodel: medewerkers werken in een multidisciplinair team onder regie en verantwoordelijkheid van de verzekeringsarts; zij bepalen zelf met elkaar hoe het beoordelingsproces en de re-integratie-inspanningen worden ingericht binnen de geldende kaders. Samen kijken ze wat een cliënt nodig heeft. Doel van de nieuwe werkwijze is een betere aansluiting bij de wensen en behoeften van de uitkeringsgerechtigden.

**Toekomstbestendige WIA vraagt meer menselijke maat en uitvoerbare regels**

In de brief kondigt de minister ook iets te willen doen aan de 'hardheden' in de WIA en een onafhankelijke commissie in te willen stellen die onderzoek moet doen naar een toekomstbestendig stelsel rond ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dat steunt het UWV van harte. UWV heeft in de knelpuntenbrief gewezen op de onbedoelde negatieve financiële gevolgen die de huidige wetgeving heeft voor sommige mensen.

*Bron: [uwv.nl](https://www.uwv.nl)*

[Dit najaar maatregelen tegen wachtlijsten bij UWV](#) | [Nieuwsbericht](#) | [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl)

[UWV benoemt knelpunten bij uitvoering sociale zekerheid](#) | [UWV](#) | [Over UWV](#)

---

**MKB-Nederland en SZW komen met nieuwe site loondoorbetaling bij ziekte**



**MKB-Nederland en het ministerie van SZW zijn, samen met 20 aangesloten branches, het platform [www.loondoorbetalingbijziekte.nl](http://www.loondoorbetalingbijziekte.nl) gestart.**

Het aanhoudend hoge ziekteverzuim in combinatie met de krappe arbeidsmarkt maakt inzet op preventie en goed verzuimbeleid door werkgevers erg belangrijk, vooral in het mkb. Om ondernemers hiervan extra bewust te maken en te informeren over preventie, re-integratie en alles rond loondoorbetaling bij ziekte, hebben MKB-Nederland en het ministerie van SZW, in samenwerking met 20 aangesloten branches, het platform [Loondoorbetalingbijziekte.nl](http://www.loondoorbetalingbijziekte.nl) opgezet.

### **MKB verzuim-ontzorgverzekering**

Eind 2018 hebben MKB-Nederland, het ministerie van SZW en het Verbond van Verzekeraars afspraken gemaakt over de loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Een pakket aan maatregelen is vastgesteld, waarmee de risico's voor (kleine) ondernemers worden beperkt en loondoorbetaling bij ziekte – en alles wat daarbij komt kijken – voor de ondernemers eenvoudiger, duidelijker en goedkoper is geworden.

Als uitvloeisel van die afspraken is er sinds januari 2020 de MKB verzuim-ontzorgverzekering (MKB VOV), die het financiële risico van ziekte opvangt en waarbij gecertificeerde professionals de re-integratie- en andere verplichtingen van de ondernemer overnemen.

Het doel van het platform is dat werkgevers een goed geïnformeerd en afgewogen besluit nemen of ze zich wel of niet willen verzekeren.

[Loondoorbetalingbijziekte.nl](http://www.loondoorbetalingbijziekte.nl)

## **Antwoorden op Kamervragen over bericht over armoede in de WIA**



**Minister Van Gennip (SZW) geeft antwoord op vragen over het bericht dat tienduizenden mensen die arbeidsongeschikt zijn door de WIA in armoede leven.**

In een uitzending van EenVandaag kwamen schrijnende situaties aan de orde van mensen die arbeidsongeschikt zijn en daardoor onder de armoedegrens moeten leven. Hierover zijn door de Tweede Kamer vragen gesteld.

Van Gennip geeft aan dat ze zich bewust is van hoe de WIA in bepaalde situaties kan uitwerken en dat ze de

noodzaak ziet van hervorming van het stelsel. Hiervoor heeft ze een commissie in het leven geroepen die zich over de hardheden in de WIA moet buigen.

[Antwoorden op Kamervragen over bericht dat tienduizenden mensen die arbeidsongeschikt zijn door WIA in armoede leven](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

## Bijzondere verhoging minimumloon plus indexatie: 10,15 procent per 2023



**Het minimumloon komt per 1 januari 2023 uit op €12,40 bruto per uur bij een 36-urige werkweek. Het gaat om een totale stijging van 10,15 procent.**

Het kabinet wil werken lonender maken en voert voor het eerst sinds de invoering in 1969 een extra verhoging door van het minimumloon. Het minimumloon stijgt op 1 januari 2023, in tegenstelling tot de eerdere plannen, in één keer met 10,15 procent. De ministerraad heeft daar op voorstel van minister Van Gennip van SZW mee ingestemd.

### Totale stijging 10,15 procent

Door de bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) met 8,05 procent komt het minimumloon (samen met de reguliere halfjaarlijkse indexatie, op basis van de contractloonstijging) per 1 januari 2023 uit op €12,40 bruto per uur bij een 36-urige werkweek. Dat is een totale stijging van 10,15 procent.

### Aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen stijgen ook

Het kabinet had eerder dit jaar al besloten om alle aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen, zoals de AOW, bijstand en de Wajong, mee te verhogen. Hierdoor heeft de minimumloonsverhoging ook positieve gevolgen voor het inkomen van uitkeringsgerechtigden en AOW'ers. Ook de lopende WIA- en de WW-longerelateerde uitkeringen stijgen mee met het minimumloon. Dus ook het maximum dagloon voor de werknemersverzekeringen gaat stijgen.

### Overloopeffect

Vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie en de gevolgen daarvan op het besteedbaar inkomen van Nederlanders, heeft het kabinet op Prinsjesdag besloten om het minimumloon in één keer te verhogen. Het kabinet verwacht dat er een overloopeffect zal zijn, waardoor ook werknemers met een inkomen vlak boven het minimumloon hier profijt van zullen hebben.

### Via AMvB i.p.v. wetswijziging

De aanpassing van het minimumloon kan vanwege de bijzondere omstandigheden worden geregeld via een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) in plaats van een wetswijziging. Een AMvB kan sneller worden gerealiseerd en betekent ook dat alle aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen, zoals de bijstand en de Wajong, automatisch meestijgen.

### Wettelijk minimumuurloon per 2024

Het minimumloon wordt nu per maand vastgesteld. Daarom heeft een werknemer die 40 uur per week werkt een lager minimumuurloon dan iemand die 36 uur per week werkt. Om dit te wijzigen, dienden de PvdA en GroenLinks eerder een initiatiefwetsvoorstel in voor een wettelijk minimumuurloon. Dit voorstel is door het



kabinet in het coalitieakkoord opgenomen en recentelijk in de Tweede Kamer aangenomen. Hierdoor zal er per 1 januari 2024 sprake zijn van een wettelijk minimumuurloon. Dit betekent dat het minimumuurloon vanaf dat moment hetzelfde is, ongeacht de lengte van de werkweek.

[Koppeling Uitkeringen | Ministerie van Financiën – Rijksoverheid \(rijksfinancien.nl\)](#)

---

## LKV vaak niet aangevraagd



**Er is onderzoek gedaan naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van de loonkostenvoordelen (LKV). Het blijkt dat de doeltreffendheid van het LKV ouderen op zijn hoogst beperkt is. Ook blijkt dat het LKV vaak niet aangevraagd wordt door werkgevers die daar wel recht op hebben.**

Het kabinet voert al langere tijd beleid om de baankansen en de werkzekerheid voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te vergroten. Om dit te realiseren is het belangrijk dat werkgevers voldoende gestimuleerd, ontzorgd en gecompenseerd worden voor begeleidingskosten, risico's en productieverlies. De loonkostenvoordelen uit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) beogen hier een bijdrage aan te leveren. De loonkostenvoordelen zijn met ingang van 1 januari 2018 ingevoerd. Onderzoeksbureau SEO Economisch Onderzoek heeft nu geëvalueerd of de loonkostenvoordelen het gewenste effect hebben.

### **Geen significant effect**

Het LKV ouderen blijkt geen significant effect te hebben op de werkgelegenheid van de doelgroep. Voor het LKV banenafpraak en het LKV arbeidsgehandicapten kunnen hierover geen harde uitspraken worden gedaan, vanwege het ontbreken van een goede controlegroep. Hierbij hebben de onderzoekers dus niet kunnen vaststellen dat er géén significant effect is voor de werkgelegenheid van deze groepen. Een andere uitkomst is dat de loonkostenvoordelen wel belangrijk zijn voor in het in dienst houden van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zo blijft een werknemer waarvoor een werkgever loonkostenvoordeel ontvangt gemiddeld langer in dienst dan een vergelijkbare werknemer waarvoor een werkgever geen loonkostenvoordeel ontvangt.

### **LKV wordt minder gebruikt dan premiekortingen**

De loonkostenvoordelen worden minder gebruikt dan de vroegere premiekortingen. Het totaal aan werkgevers uitgekeerde bedrag is gehalveerd. Anders dan de LKV kon de werkgever de premiekortingen zelf opvoeren. Ook was hiervoor niet altijd een doelgroepverklaring nodig.

Dit lagere gebruik leidt echter voor het LKV ouderen en LKV arbeidsgehandicapten niet tot een lagere werkgelegenheid sinds de invoering van het LKV. Daarmee lijken deze loonkostenvoordelen doelmatiger te zijn dan het oude stelsel van premiekortingen. Het effect van het LKV banenafpraak op de werkgelegenheid is kleiner dan voor de premiekortingen. Voor die doelgroep lijkt een kleinere doeltreffendheid tegenover de kostenbesparing te staan.

## LKV vaak niet aangevraagd

Het onderzoek laat daarnaast een hoog niet-gebruik zien van de loonkostenvoordelen: voor 80% van de nieuw gestarte dienstverbanden waar recht op LKV is, vraagt de werkgever dit niet aan. Ten tijde van de premiekortingen was het niet-gebruik voor alle doelgroepen lager, maar steeds boven de 50%. Veel werkgevers die wel recht hebben op LKV, vragen dit niet aan.

De evaluatie heeft ten dele onderzocht wat de oorzaak is van het hoge niet-gebruik. Zo geldt voor de werkgevers die wel recht hebben op LKV voor een werknemer maar dit niet aanvragen, dat de werknemer vaak een kort tijdelijk contract heeft. Mogelijk vinden de werkgevers het financiële voordeel dus niet opwegen tegen de moeite van het aanvragen bij korte tijdelijke contracten.

Daarnaast blijkt dat een deel van de werkgevers niet bekend is met de loonkostenvoordelen of niet weten dat ze een loonkostenvoordeel kunnen ontvangen voor een van hun werknemers. Ook wordt de complexiteit van de regeling genoemd als oorzaak om het LKV niet aan te vragen.

[Aanbiedingsbrief evaluatierapport loonkostenvoordelen](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

## Monitor Arbeidsongevallen 2021



**Er gebeuren dagelijks ongevallen op de werkvloer die in veel gevallen voorkomen hadden kunnen worden. De Monitor Arbeidsongevallen 2021 inzicht in de resultaten van de ongevalsonderzoeken die de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2021 heeft afgerond.**

In 2021 ontvangt de Arbeidsinspectie 3.482 meldingen van arbeidsongevallen. Net als voorgaande jaren vinden de meeste ongevallen (per 100.000 banen) plaats in de sectoren afvalbeheer, bouw, industrie en de sector landbouw, bosbouw en visserij. In 2021 zijn 62 onderzoeken afgerond naar ongevallen met een dodelijk slachtoffer. De belangrijkste ongevalstypen zijn al een aantal jaren hetzelfde, namelijk vallen en in contact komen met een arbeidsmiddel. Slachtoffers zijn vaak man en vallen vaak in de jongste (jonger dan 24) en de oudere leeftijdsgroepen (45 en ouder).

### Uitzendkrachten vaak slachtoffer van ongevallen

In 2021 is 17% van de slachtoffers van ongevallen die de Arbeidsinspectie onderzocht uitzendkracht. Dit is meer dan verwacht, aangezien het aandeel uitzendkrachten onder de werkenden ongeveer 7% bedraagt. De meeste uitzendkrachten werken in de industrie. Per sector bekeken, worden uitzendkrachten vaker dan je zou verwachten op grond van hun aandeel onder de werkenden, slachtoffer van een ongeval in de sectoren landbouw (25% meer), zakelijke dienstverlening (15% meer), groot- en detailhandel (14% meer), transport en logistiek (14% meer) en bouw (9% meer).

Het meest voorkomende ongevalstype bij uitzendkrachten is in contact komen met een arbeidsmiddel of object. In de beroepsgroepen waarin een groot deel van de werkenden aangeeft dat ze vaak gevaarlijk werk moeten doen, is het aandeel uitzendkrachten groter dan gemiddeld. Dit is een indicatie dat uitzendkrachten vaker dan werknemers gevaarlijk werk doen en zou een deel van de verklaring kunnen bieden voor de oververtegenwoordiging van uitzendkrachten in de arbeidsongevallen die de Arbeidsinspectie onderzoekt.

Uit onderzoek van RIVM blijkt aanvullend dat bij uitzendkrachten vaker sprake is van een gebrek aan kennis en vaardigheden. Dit gebrek kan resulteren in vergissingen of verkeerde beslissingen in het werk.

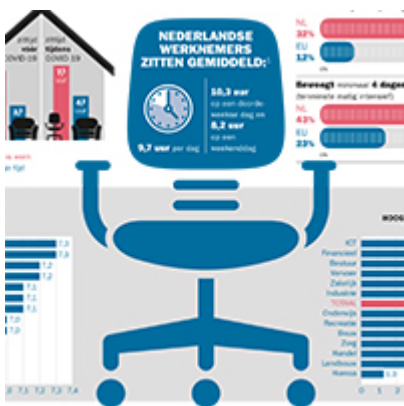
### Ongevallen met een rijdend voertuig of werktuig

Voor ongeveer 7% van de werkenden in Nederland zijn botsingen of aanrijdingen de belangrijkste gevaren in hun werk. Deze gevaren concentreren zich in de transport en logistieke beroepen, maar komen ook meer dan gemiddeld voor in de agrarische en technische beroepen en het openbaar bestuur (waaronder o.a. defensie en politie vallen). In 2021 kwamen ongevallen met een voertuig 147 keer voor.

Twee derde van de ongevallen met een voertuig vindt plaats met een heftruck, hefwagen, stapelaar, orderpicker, reachtruck of containerheftruck. Dit type ongeval wordt vaak veroorzaakt doordat de bestuurder het slachtoffer niet of niet op tijd zag, het slachtoffer zich in de gevarenzone bevond en het voertuig niet zag of hoorde. Arbeidsinspecteurs stellen bij het onderzoek soms vast dat de bestuurder onvoldoende was getraind in het besturen van het voertuig of dat er geen markeringen, signaleringen of barrières op de route waren aangebracht. Een kwart van de slachtoffers houdt vermoedelijk blijvend letsel over aan het ongeval, onder andere in de vorm van: amputatie, botbreuken en inwendig letsel. Zeven procent van de slachtoffers bij dit type ongeval komt te overlijden.

[Monitor arbeidsongevallen 2021](#) | [Rapport](#) | [Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

## Nederlandse werknemers zitten gemiddeld 10,7 uur op een doordeweekse dag



**Nederland is Europees kampioen zitten en dat is geen prijs om trots op te zijn. Langdurig zitten verhoogt het risico op ernstige gezondheidsproblemen, zoals hart- en vaatziekten, diabetes type II en vroegtijdig overlijden.**

In geen enkel ander Europees land zit zo'n groot deel, namelijk 32% van de volwassen bevolking, meer dan 8,5 uur per dag. In andere Europese landen is dat slechts 12%. Langdurig zitten verhoogt het risico op ernstige gezondheidsproblemen, zoals hart- en vaatziekten, diabetes type II en vroegtijdig overlijden. Om deze ontwikkeling tegen te gaan is (opnieuw) de nationale beweegminuut van start gegaan. De Nationale Bewegminuut roept zitwerkend Nederland op om iedere werkdag om 11:00 uur 's ochtends in ieder geval één minuut te bewegen.

Tijdens de coronapandemie en door het thuiswerken nam het aantal zituren toe. Dit blijkt uit cijfers van TNO, die in de factsheet 'Zitten tijdens werk 2022' staan. Uit nieuwe cijfers van het RIVM in samenwerking met het CBS blijkt dat het aantal uren dat Nederlandse werknemers gemiddeld op een doordeweekse dag zitten is gestegen.

Het ministerie van SZW zat niet stil en startte al eerder een campagne om werkenden met een zittend beroep bewust te maken van de risico's van lang zitten en weinig bewegen tijdens werk. Dit is helaas niet te compenseren door drie keer per week te gaan sporten. Dit geldt voor zowel beeldschermwerkers als chauffeurs. Wanneer het zitten met beeldschermwerk wordt gecombineerd, is er ook sprake van een verhoogde kans op klachten aan armen, nek en schouders. Juristen, accountants en software- en app-ontwikkelaars zijn koploper met een gemiddelde zittijd van minstens 7,5 uur per dag. Van alle sectoren scoort de ICT-sector het hoogst met een gemiddelde zittijd van 7,2 uur per tijdens het werk. Gelukkig is de oplossing vrij simpel: regelmatig even opstaan en bewegen.



## Campagne meer bewegen tijdens een werkdag

Om werkenden met een zittend beroep bewust te maken van de risico's van lang zitten en weinig bewegen tijdens de werkdag werd vanuit de campagne een aantal middelen ontwikkeld die daarbij helpen. Willie Wartaal schreef het nummer 'De Nationale Beweegminuut' voor de campagne en maakte samen met vitaliteitscoach Olga Commandeur een videoclip. Werkenden kunnen een dagelijkse notificatie aan hun werkagenda toevoegen. Billy de Chatbot is een whatsappdienst die werkenden aanspoort om meer te bewegen door handige tips te geven. Ook kunnen bedrijven een Beweegworkshop van Olga Commandeur winnen door hun gouden tip met wat zij doen om vaker te bewegen in te zenden. Op de campagnewebsite vinden werkenden verder instructievideo's van Olga Commandeur met bewegingen, factsheets met feiten en cijfers en online communicatiemiddelen.

Download [de nieuwe factsheet van TNO](#) over zitten tijdens werk hier.

---

## Heeft de activerende dienstverlening WIA effect?



Sinds 2017 zet UWV meer activerende dienstverlening in voor mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (WGA-ontvangers). De Beleidsonderzoekers hebben een onderzoek uitgevoerd of deze intensievere dienstverlening effect heeft gehad.

UWV ondersteunt mensen die onder de regeling WGA vallen om stappen te zetten op weg naar werk. In 2017 is UWV gestart met een nieuw dienstverleningsmodel. In dit model wordt aan alle publiek verzekerde WGA-gerechtigden met (ontwikkelbare) arbeidsmogelijkheden gedurende de eerste vijf jaar activerende dienstverlening geboden.

### Hoe ziet de persoonlijke dienstverlening eruit?

UWV maakt gebruik van de participatieladder. Dit is een instrument dat de afstand tot de arbeidsmarkt van mensen inzichtelijk maakt. Er zijn zes treden op de participatieladder:

1. Geïsoleerd
2. Sociale contacten buitenshuis
3. Deelname aan georganiseerde activiteiten
4. Onbetaald werk
5. Betaald werk met ondersteuning
6. Betaald werk

Activeren van mensen met een arbeidsbeperking is maatwerk. De persoonlijke dienstverlening bestaat uit ruwweg twee onderdelen. Arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening van UWV zetten begeleiding in door middel van persoonlijke gesprekken met uitkeringsgerechtigden. UWV koopt daarnaast re-integratietrajecten in. UWV onderscheidt daarbij werkfit trajecten, modulaire trajecten, scholing, IPS-trajecten en trajecten naar werk.

Sinds 2017 zijn extra middelen toegekend en met de toegekende middelen heeft UWV de uitvoeringscapaciteit opgeschaald. Het aantal gevoerde gesprekken is van 94.219 gesprekken in 2017 toegenomen naar 190.802 gesprekken in 2021, een toename van 102,5%.

### Wat zijn de resultaten van de dienstverlening?

De midterm review van de beleidsonderzoekers laat zien in hoeverre WGA-gerechtigden de afgelopen jaren een ontwikkeling hebben doorgemaakt. Uitkeringsgerechtigden verkleinen hun afstand tot de arbeidsmarkt

en/of gaan aan het werk en zetten daardoor stappen vooruit op de participatieladder. Ook zetten uitkeringsgerechtigden stappen achteruit vanwege verslechtering van de gezondheid of verlies van werk. Er is ook een vrij grote groep die dezelfde trede behoudt als op het moment van instroom. Een ruime meerderheid van de WGA-gerechtigden stroomt in op trede 2 van de participatieladder. Wanneer WGA-gerechtigden een groei doormaken gaat het meestal om één trede vooruit, maar ook twee, drie of vier treden groei komen regelmatig voor. Dat WGA-gerechtigden stappen achteruit maken komt ook voor, waarbij het meestal gaat om één trede achteruit.

De ingezette re-integratietrajecten moeten bijdragen aan de ontwikkeling van WGA-gerechtigden. Een meerderheid van de Werkfit-trajecten wordt succesvol afgerond. Dit schommelt tussen 50 en 70 procent. Bij de Naar werk-trajecten schommelt het percentage trajecten dat succesvol wordt afgerond tussen 30 en 55 procent.

De midterm review laat zien dat sinds 2015 het aantal WGA-gerechtigden dat betaald werk heeft, stijgt. In de groep WGA 35-80 hervatten meer uitkeringsgerechtigden het werk dan in de groep WGA 80-100. Het gaat om ongeveer de helft van de groep WGA 35-80, die met dienstverlening van UWV betaald werk heeft.

Er is zowel sprake van volledige als gedeeltelijke benutting van de restverdiencapaciteit.

Uitkeringsgerechtigde die instromen op trede 5 of 6 van de participatieladder hebben de grootste kans om uit te stromen naar volledige restverdiencapaciteit, maar ook bij WGA-gerechtigden die op de onderste treden van de participatieladder instromen is sprake van gedeeltelijke of volledige uitstroom naar betaald werk.

### **Kans op werkhervatting het grootst in eerste jaar**

De kans op werkhervatting is het grootst in het eerste jaar na instroom in de WGA. Bijna driekwart van de WGA-gerechtigden met betaald werk heeft een contract voor onbepaalde tijd. Het is zowel voor de uitkeringsgerechtigde zelf als voor UWV van belang dat werkhervatting zo veel mogelijk duurzaam is. De dienstverlening is het meest effectief wanneer het niet alleen gaat om werkhervatting, maar ook om baanbehoud. De midterm review laat zien dat baanbehoud voor de groep WGA 80-100 kleiner is dan baanbehoud van de groep WGA 35-80. Circa 65% van de groep WGA 35-80 heeft 5 jaar na start van de baan nog steeds werk. Voor de groep WGA 80-100 is dit circa 40%.

Het is echter nog te vroeg om op dit moment conclusies te kunnen trekken over de effectiviteit van de dienstverlening. Uitkomsten van een onderzoek over de effectiviteit zijn naar verwachting in 2025 beschikbaar.

[Kamerbrief review effectiviteit activerende dienstverlening WGA](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

---

## **Advies AG aan Hoge Raad: arbeidsovereenkomst van uitzendkracht mag niet eindigen vanwege ziekte of arbeidsongeval**



**De bepaling in uitzend-cao's over onmiddellijke beëindiging van de uitzendovereenkomst bij ziekte of een arbeidsongeval van de uitzendkracht is niet rechtsgeldig. Dat adviseert advocaat-generaal (AG) Ruth de Bock de Hoge Raad.**

## Het uitzendbeding

Het uitzendbeding is een bepaling die vaak gebruikt wordt in arbeidsovereenkomsten tussen uitzendkrachten en uitzendbureaus. In het uitzendbeding staat dat in geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht, de terbeschikkingstelling geacht wordt met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener (de onderneming waar de uitzendkracht werkte). Door deze bepaling eindigt bij ziekmelding van de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau per direct. Beide uitzend-cao's (NBBU-cao en ABU-cao) bevatten een dergelijke bepaling.

## De zaak

In deze zaak was een werknemer vanaf mei 2014 op uitzendbasis werkzaam als machine operator. Hij bediende een machine die kartonnen bekertjes produceert. In maart 2016 kwam de man tijdens zijn werkzaamheden met zijn hand in de machine. Door een scherpe pen van de machine werden twee vingers van de man deels geamputeerd. Hij kon daardoor (tijdelijk) niet meer werken. De uitzendovereenkomst werd daarop per direct beëindigd. Het uitzendbureau weigerde hem loon door te betalen en beriep zich op het uitzendbeding in de NBBU-cao. De uitzendkracht startte hierop een juridische procedure.

Volgens het gerechtshof kan een arbeidsovereenkomst tijdens ziekte niet worden opgezegd. Tot de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 bood de wet nog de mogelijkheid om hiervan bij cao af te wijken. Nu kan dat echter niet meer. Vanaf 1 juli 2015 is het uitzendbeding bij ziekte of arbeidsongeschiktheid dan ook in strijd met de wet, zo oordeelde het hof. De man in deze zaak had dan ook recht op loondoorbetaling.

Het uitzendbureau stelde tegen de uitspraak van het hof beroep in cassatie in bij de Hoge Raad.

## Advies AG

De AG is het met het uitzendbureau eens dat het uitzendbeding niet tot strekking heeft om af te wijken van het opzegverbod tijdens ziekte, omdat geen sprake is van opzegging van de arbeidsovereenkomst maar van beëindiging van rechtswege. In zoverre is het schrappen van de mogelijkheid om bij cao af te wijken van het opzegverbod tijdens ziekte niet relevant en vindt de AG de redenering van het hof niet steekhoudend.

Toch is volgens de AG het uitzendbeding bij ziekte niet geldig. Ten eerste is de in het beding opgenomen fictie dat de inlener bij ziekmelding geacht wordt een beëindigingsverzoek te hebben gedaan, in strijd met de wet. De wettelijke bepaling (art. 7:691 lid 2 BW) vereist namelijk dat de inlener een verzoek doet tot beëindiging van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht.

Ten tweede is de gekozen constructie – ziekmelding door de uitzendkracht fungeert als ontbindende voorwaarde van de arbeidsovereenkomst tussen uitzendkracht en uitzendbureau en door vervulling van de ontbindende voorwaarde eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege – niet toegestaan. Deze ontbindende voorwaarde doorkruist het wettelijk ontslagstelsel. Dat de uitzendkracht bij ziekmelding direct op straat komt te staan, is in strijd met de rechtsbescherming die het wettelijke ontslagstelsel de zieke werknemer biedt. Het opnemen van een dergelijke ontbindende voorwaarde in de uitzendovereenkomst is volgens de AG niet toegestaan.

## Uitspraak Hoge Raad

De uitspraak van de Hoge Raad is voorlopig bepaald op 17 maart 2023.

De conclusies van de advocaat-generaal zijn onafhankelijke adviezen aan de Hoge Raad, die vrij is de adviezen al dan niet te volgen. De advocaat-generaal maakt deel uit van het parket bij de Hoge Raad. Het parket bij de Hoge Raad is een zelfstandig, onafhankelijk onderdeel van de rechterlijke organisatie. Het behoort niet tot het Openbaar Ministerie.

[ECLI:NL:PHR:2022:846](https://ecli.nl/PHR:2022:846)

---