



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Evaluatie pilot webmodule naar de Tweede Kamer



**Werk je als zelfstandige of ben je eigenlijk in loondienst? De webmodule van De Belastingdienst moet antwoord geven op deze vraag. Uit de evaluatie van de pilot blijkt dat hij in 70% van de opdrachten duidelijkheid geeft.**

De webmodule kan in veel gevallen opdrachtgevers en zelfstandigen helderheid geven of werk door een zelfstandige of een werknemer gedaan mag worden. Bij in elk geval 70% van de opdrachten geeft hij duidelijkheid. Dit blijkt uit de evaluatie van de pilot van de webmodule. Het kabinet meldt dat in afwachting van de formatie het moratorium op de handhaving door de Belastingdienst van kracht blijft.

### Beoordeling arbeidsrelatie belangrijk

Wanneer mag je een opdracht door een zelfstandige laten uitvoeren? Daar is soms geen eenvoudig antwoord op te geven omdat hiervoor naar alles moet worden gekeken wat een rol speelt bij de uitvoering van een opdracht (de feiten en omstandigheden). Dat verschilt soms per opdracht en bedrijf. Maar de uitkomst heeft wel grote gevolgen omdat de arbeidsrechtelijke en fiscale behandeling verschilt tussen iemand die in loondienst werkt en iemand die dat als zelfstandige doet. Voor opdrachtgevers geeft een onjuiste beoordeling van de arbeidsrelatie onder andere een risico op navorderingen van sociale premies en de loonbelasting.

Het kabinet heeft de afgelopen jaren erop ingezet meer zekerheid te geven bij het beoordelen van arbeidsrelaties door een webmodule uit te werken. Dit is een vragenlijst waar verschillende uitkomsten uit kunnen komen: de indicatie dat er sprake is van een (fictief) dienstverband of een indicatie dat er buiten een dienstverband gewerkt mag worden (door een zelfstandige). Ook kunnen gevallen te complex zijn, dan is er geen indicatie mogelijk.

Uit de pilot met de webmodule komt dat gemiddeld in 28% van de gevallen de uitkomst 'indicatie buiten dienstbetrekking' wordt gegeven en in 33,9% van de gevallen de uitkomst 'indicatie dienstbetrekking'. In 9,7% is er mogelijk sprake van een fictieve dienstbetrekking. In 28,4% van de gevallen is er geen oordeel mogelijk op basis van de webmodule. Als opdrachtgevers en -nemers op een aantal punten aanpassingen doen in het werkproces is dit laatste mogelijk terug te brengen tot onder de 20%.

De webmodule blijft voorlopig als voorlichtingsinstrument bestaan. De informatie die zo is opgehaald wordt gebruikt ter verbetering van dit instrument. Het nieuwe kabinet zal besluiten welke verdere stappen zullen worden genomen rond het werken als zelfstandige en of en in welke vorm de webmodule wordt ingevoerd.

## Gesprekken

De afgelopen maanden zijn er ook gesprekken gevoerd met verschillende sectoren rond het thema ‘werken als zelfstandige’ onder meer over de redenen die mensen hebben om te werken als zelfstandige en of en waar het wettelijk kader knelt. Een terugkerend thema hierin zijn de grote kostenverschillen die er zijn tussen loondienst en de inhuur van zelfstandigen. Met het verlagen van de zelfstandigenaftrek en de afspraken rond de invoering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen heeft het kabinet hier stappen in gezet.

## Handhaving

Het handhavingsmoratorium blijft voorlopig van toepassing totdat er een besluit wordt genomen over de invoering van de webmodule en het (gefaseerd) opstarten van de handhaving. Dat is aan een volgend kabinet. Dat betekent dat er voorlopig beperkt gehandhaafd wordt door de Belastingdienst. Er wordt alleen gehandhaafd op kwaadwillendheid of wanneer aanwijzingen (vanaf 1 september 2019) niet binnen een redelijke termijn zijn opgevolgd. Voor een betere naleving is handhaving overigens zeker niet altijd nodig. Het doen van een bedrijfsbezoek of een boekenonderzoek draagt vaak al bij aan een betere werkwijze. Ook werken de Belastingdienst en Inspectie SZW beter samen bij het toezicht arbeidsrelaties en bij het opsporen van schijnconstructies.

Zie: [zevende voortgangsbrief Werken als zelfstandige](#)

---

## WAB heeft niet geleid tot meer vaste contracten



**De Wet Arbeidsmarkt in Balans maakt vaste arbeidsrelaties meer aantrekkelijk voor werkgevers en flexibele arbeidsrelaties minder. Uit onderzoek van de ABN AMRO blijkt echter dat werkgevers meer dan 77.000 tijdelijke contracten hebben opgezegd, maar deze zijn niet vervangen door vaste contracten.**

De overheid probeert al jaren het gat tussen flex en vast te verkleinen. De WAB, die op 1 januari 2020 inging, heeft als doel werkgevers te motiveren tijdelijke werknemers een vast contract aan te bieden. Werkgevers betalen dan bijvoorbeeld een lagere WW-premie. Ook hebben payrollwerknemers een betere rechtspositie en arbeidsvoorwaarden en hebben oproepkrachten meer zekerheid op werk en inkomen.

Door de maatregelen zijn alle vormen van flexwerk, behalve zzp, duurder geworden. Ook afscheid nemen van werknemers kost meer. Zo betaalt de werkgever de transitievergoeding al vanaf de eerste werkdag in plaats van na een tweejarig dienstverband.

Het is dus niet gek dat werkgevers ervoor hebben gekozen de arbeidsrelatie met flexibele werknemers te beëindigen. Maar volgens ABN AMRO zijn die tijdelijke contracten niet aantoonbaar vervangen door vaste contracten. Veel flexwerkers werden werkloos, werden zzp'er of verlieten de arbeidsmarkt.

## Vrouwen hard geraakt

Vooral vrouwen werden hard getroffen. Bijna 80% van alle flexwerkers van wie het contract werd beëindigd, is vrouw. Dat vrouwen onevenredig zijn getroffen door de WAB hangt samen met de beroepen en sectoren waarin ze werken. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in zorg, retail en dienstverlening, waarbij het gaat

om bijvoorbeeld banen in de kinderopvang, thuiszorg, horeca en verkoop. Deze sectoren zijn meer gevoelig voor kostenverhogingen aangezien ze door stevige onderlinge concurrentie relatief lage marges hebben.

### **Laaggeschoolde arbeiders**

Hoewel werkgevers in alle beroepsgroepen op de WAB anticipeerden, werd voor bepaalde beroepsgroepen eerder actie ondernomen dan voor andere. Laaggeschoolde arbeiders zoals schoonmakers, landbouwwerkers, bouwvakkers en productiearbeiders werden sinds augustus 2019 al geraakt. Contracten van laaggeschoolde medewerkers in de verkoop en dienstverlening zoals de kinderopvang, schoonheidszorg, horeca en thuiszorg werden ook relatief vroeg opgezegd, beginnend in september 2019.

### **Minder tijdelijke contracten**

ABN AMRO zegt ervan uit te gaan dat 77.000 banen zijn verloren door de WAB. Sinds mei 2019 zijn er namelijk nog veel meer tijdelijke contracten opgezegd, maar met andere oorzaken, zoals de coronacrisis en de krapte op de arbeidsmarkt.

Zie: [ABN-AMRO rapport Wet Arbeidsmarkt in Balans leidt tot omslag flexwerkers](#)

---

## **Mag een werkgever vragen of een werknemer is gevaccineerd?**



**Het antwoord van de overheid is: ja, dat mag. Maar, er moet wel een goede reden voor zijn. De NVAB is het daar echter niet mee eens.**

Volgens de overheid mag een werkgever zijn werknemers vragen of ze gevaccineerd zijn. Daar moet dan wel een goede reden voor zijn. Dat kan in beginsel alleen als de werkgever een duidelijk plan heeft hoe te handelen als de werknemer niet gevaccineerd is of de werknemer daarover geen mededeling wil doen. De werknemer hoeft op de vraag van de werkgever geen antwoord te geven.

De werkgever mag de vaccinatiestatus (dus of je wel of niet gevaccineerd bent) bij individuele werknemers op geen enkele wijze vastleggen. Gegevens over gezondheid zijn volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) bijzondere persoonsgegevens. De werkgever mag geen [bijzondere persoonsgegevens](#) verwerken, tenzij er een [wettelijke uitzonderingsmogelijkheid](#) bestaat.

### **Bedrijfsarts mag geen informatie doorgeven**

Ook een bedrijfsarts mag vragen of een werknemer is gevaccineerd. Daar moet dan wel een goede reden voor zijn. Bijvoorbeeld omdat een werknemer met kwetsbare mensen werkt. De bedrijfsarts mag niet aan de werkgever zeggen wie gevaccineerd is. De bedrijfsarts mag wel een algemeen beeld van het aantal gevaccineerde werknemers in het bedrijf met de werkgever delen. De bedrijfsarts mag ook advies geven over de te nemen maatregelen en over inrichting van de werkprocessen om zo een optimale balans tussen de individuele belangen van (zorg)medewerkers en het groepsbelang binnen bedrijven/zorginstellingen te bewerkstelligen.

Voorbeelden zijn:

- een aangepast werkrooster;
- het aanbieden van een andere werkplek;

- het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- of als het werk het toelaat, thuiswerken.

### **NVAB: Vragen naar vaccinatiestatus strijdig met privacy werknemer**

De NVAB vindt dat een werkgever niet mag vragen of een werknemer wel of niet gevaccineerd is. Dit zou de deur openzetten om ook te vragen naar andere gezondheidsgegevens, zoals zwangerschap of zwangerschapswens. Met de huidige informatie is de NVAB daar tegen. De NVAB is in gesprek binnen de KNMG om gezamenlijk positie te bepalen. Daarvoor hebben zij meer informatie nodig, zoals welk probleem registratie precies oplost, hoe effectief het is en wat andere mogelijke oplossingsmogelijkheden zijn die de privacy minder ingrijpend raken.

[Mag een werkgever vragen of een werknemer is gevaccineerd? | Rijksoverheid.nl](#)

[NVAB: Vragen naar vaccinatiestatus strijdig met privacy werknemer | NVAB \(nvab-online.nl\)](#)

---

## **Kabinet vindt aandacht voor Long COVID belangrijk**



**Een groep mensen houdt na een besmetting met het coronavirus langdurig klachten zoals vermoeidheid, benauwdheid, hoofdpijn en vergeetachtigheid (Long COVID). Het kabinet vindt het belangrijk dat deze patiënten de juiste ondersteuning krijgen.**

Het Kabinet zet aan de hand van drie sporen activiteiten in om meer te kunnen betekenen voor patiënten met Long COVID:

- Onderzoek om beter beeld te krijgen bij de klachten en effectieve behandeling van Long COVID
- Ondersteuningsaanbod voor Long COVID-patiënten
- Ondersteuning bij werk.

### **Spoor 1: Onderzoek om beter beeld te krijgen bij de klachten en effectieve behandeling van Long COVID**

We weten nog niet precies waarom sommige mensen lang klachten houden na een infectie met COVID-19. Het RIVM heeft bevestigd dat mensen Long COVID kunnen ontwikkelen na COVID-19 doorgemaakt te hebben ongeacht de ernst van de klachten in de acute fase van de infectie. Dit kan dus ook voorkomen wanneer zij milde klachten hebben ervaren in de acute fase van de infectie.

Om meer inzichten te krijgen, worden er in Nederland en internationaal verschillende onderzoeken gedaan naar Long COVID. Vanuit ZonMw is € 2,88 miljoen onderzoeksgeld beschikbaar gesteld gericht op herstellen en nazorg van COVID-19. Aanvullend is via ZonMw een onderzoek gestart naar het effect van vaccinatie op Long COVID. Daarnaast maakt De Jonge aanvullende fondsen vrij voor mogelijkheden tot nieuw en aanvullend onderzoek; hiervoor is een totaalbudget van € 7,8 miljoen beschikbaar.

Ook het RIVM doet onderzoek naar hoeveel mensen met corona op langere termijn nog klachten hebben, wat deze klachten precies zijn en hoe ernstig ze zijn. Daarbij onderzoekt het RIVM of voorspeld kan worden welke mensen langdurig klachten houden en welke mensen juist niet.

### *Multidisciplinaire richtlijn COVID-19 nazorg*

Voor het verder ontwikkelen van de juiste herstel- en nazorg wordt via ZonMw gewerkt aan een multidisciplinaire integrale richtlijn 'COVID-19 nazorg' door de Federatie Medische Specialisten (FMS), Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG) en Long Alliantie Nederland (LAN), in samenwerking met relevante (para)medische beroepsgroepen en patiëntenorganisaties. Van Long COVID-patiënten is bekend dat zij naast lichamelijke klachten ook psychische problematiek kunnen ervaren. Binnen de richtlijn wordt dan ook ingezet op de waarde van een breed scala aan interventies gericht op energimanagement, medicamenteuze behandelopties, cognitieve revalidatie, psychologische behandeling, fysieke training, voedingsinterventies, werk en werkhervatting

### **Spoor 2: Ondersteuningsaanbod voor Long COVID-patiënten**

Er zijn in Nederland op dit moment geen onderzoeks- en behandelcentra specifiek gericht op Long COVID patiënten. De zorg voor deze patiënten is veelal binnen het bestaande zorgsysteem georganiseerd. Om patiënten specifiek met Long COVID klachten te ondersteunen is er de tijdelijke regeling paramedische zorg, C-support en lotgenotencontactgroepen.

Mensen die na het doormaken van COVID-19 last hebben van ernstige klachten of beperkingen kunnen onder voorwaarden paramedische herstellzorg vergoed krijgen uit het basispakket. Paramedische herstellzorg bestaat uit fysiotherapie, oefentherapie, logopedie, diëtetiek en/of ergotherapie. De bestaande regeling zou aflopen per 1 augustus 2021, maar is op verzoek van de Tweede Kamer verlengd tot 1 augustus 2022

### **Spoor 3: Ondersteuning bij werk Stimuleren bekendheid Long COVID klachten onder werkgevers**

Uit gesprekken met patiënten blijkt dat erkenning van het ziektebeeld Long COVID door de werkgever van groot belang is. Aanhoudende klachten na een COVID-19 infectie kunnen het werkvermogen van mensen benadelen. Om bedrijfsartsen te voorzien van de meest actuele wetenschappelijke onderbouwing over het herstel van COVID-19, publiceerde de Nederlandse vereniging voor arbeids- en bedrijfsgeneeskunde (NVAB) de leidraad 'Herstel & re-integratie in het kielzog van COVID-19'. Zo kunnen bedrijfsartsen effectief adviseren bij het herstel van de infectie en de terugkeer naar werk.

### **Ziektewet wordt niet verlengd**

Het kabinet is gevraagd om oplossingen te bieden rond re-integratie en inkomensverlies en om de Ziektewet te verlengen van 2 naar 3 jaar. Het kabinet is niet voornemens om aanvullende maatregelen te treffen en de periode van loondoorbetaling of ziekengeld te verlengen. Als het er op lijkt dat een werknemer iets langer nodig heeft dan 2 jaar om te herstellen van ziekte, dan kunnen werkgevers en werknemers bij een dienstverband (en daarmee loondoorbetaling bij ziekte) ook afspreken zelf de periode van loondoorbetaling te verlengen voordat er een WIA-beoordeling wordt aangevraagd. Het gaat hier om een private aangelegenheid, waarbij er geen compensatie is voor werkgevers die deze verlenging aanvragen. Na een relatief lange periode van 104 weken van loondoorbetaling of een Ziektewetuitkering hebben betrokkenen namelijk mogelijk recht op een WIA-uitkering, inclusief ondersteuning bij re-integratie. Dat betekent dat de ondersteuning van medewerkers met Long COVID plaats zal vinden binnen het bestaande stelsel van sociale zekerheid.

Zie: [commissiebrief reactie op long covid](#)

---

## **UWV vordert onterechte betalingen bij specifieke groep WW naar ZW niet terug**





## **Uit een steekproef gebleken dat in 2019 en 2020 een deel van de mensen met een samenloop van WW- en ZW- of WAZO-uitkering mogelijk te veel uitkering heeft ontvangen. UWV ziet af van terugvordering.**

De ZW- of WAZO-uitkering moet in mindering worden gebracht op de WW-uitkering. Een eerste onderzoek heeft uitgewezen dat dit in 2020 bij circa 1200 mensen niet is gebeurd. Wanneer het iemand 'redelijkerwijs duidelijk' kan zijn dat er sprake is van een te hoge uitkering, vordert UWV het te veel ontvangen bedrag normaal gesproken altijd terug. Omdat samenloop van verschillende uitkeringen complex kan zijn, is dat hier lastig vast te stellen.

Daar komt bij dat een deel van de mensen in deze situatie hierover contact heeft gezocht met UWV, maar daar niet altijd adequaat gehoor aan is gegeven. Deze mensen valt hierin dus niets te verwijten. Bovendien kan de impact op cliënten groot zijn vanwege fiscale consequenties en de mogelijke gevolgen voor zorg- en huurtoeslag. De periode waarin mogelijk te veel uitkering is ontvangen ligt bovendien één à twee jaar in het verleden. Dit bij elkaar opgeteld heeft UWV doen besluiten niet over te gaan tot terugvordering.

Vanaf 1 januari 2021 voert UWV extra controles uit die gericht zijn op het in de toekomst voorkomen van deze fout.

---

## **Administratieve knelpunten no-riskpolis weggenomen**



**Als een werknemer uit de doelgroep banenafpraak of die met loonkostensubsidie van de gemeente werkt ziek wordt, krijgen werkgever en UWV te maken met allerlei verrekeningen. Hiervoor komt nu een oplossing.**

Een van de onderdelen uit het wetsvoorstel wijziging van de Participatiewet uitvoeren Breed Offensief betreft het wegnemen van administratieve knelpunten rond de no-riskpolis voor werkgevers. De Tweede Kamer heeft het wetsvoorstel Breed Offensief op 13 april 2021 controversieel verklaard. Werkgevers en gemeenten hebben gevraagd om het onderdeel wijziging no-riskpolis uit het wetsvoorstel over te hevelen naar de Verzamelwet SZW 2022, zodat dit onderdeel nog op 1 januari 2022 in werking kan treden. Voor het wetsvoorstel Breed Offensief is die datum niet meer haalbaar. Met de Nota van wijziging verzamelwet 2022 wordt aan deze wens tegemoetgekomen.

### **Knelpunten**

Mensen uit de doelgroep banenafpraak of beschut werk die met loonkostensubsidie van de gemeente werken vallen onder de no-riskpolis van UWV. Als zij ziek worden betaalt de werkgever het loon door en ontvangt de werkgever een ziekteuitkering ter compensatie van UWV. De ziekteuitkering is gebaseerd op het laatste loon. De loonkostensubsidie door de gemeente moet op grond van de Participatiewet bij ziekte stoppen en worden hervat bij herstel, om dubbele compensatie te voorkomen.

In de huidige situatie doet zich een aantal knelpunten voor. Ten eerste is het lastig voor werkgevers dat ze een werknemer bij ziekte bij twee loketten moeten ziek- en betermelden: bij UWV (vanwege de no-riskpolis) en bij de gemeente (vanwege het stopzetten en hervatten van de loonkostensubsidie).

Ten tweede leidt het systeem voor ziek- en betermelding tot allerlei verrekeningen tussen gemeenten en werkgevers omdat het werkproces bij de uitbetaling no-riskpolis en het proces met loonkostensubsidie niet synchroon lopen. Het verrekenen van bedragen is voor werkgevers en gemeenten bewerkelijk, kost tijd en gaat niet altijd goed.

Voor deze knelpunten heeft een extern adviseur (GIDSZ organisatieadvies) een oplossing gevonden:

- Tijdens ziekte van een werknemer, waarvoor de no-riskpolis en loonkostensubsidie van toepassing is, loopt de loonkostensubsidie van gemeenten door.
- De ziektewetuitkering (uitkering no-riskpolis) van UWV aan de werkgever wordt gebaseerd op het loonwaardepercentage dat door de gemeente wordt vastgesteld en geregistreerd en beschikbaar wordt gesteld aan UWV. UWV mag hierop afgaan.

Met de nota van wijziging worden de betreffende wijzigingen opgenomen in de Verzamelwet SZW 2022. De loonkostensubsidie (die bij ziekte blijft doorlopen) biedt werkgevers een compensatie voor de verminderde productiviteit van de werknemer met een arbeidsbeperking. De ZW-uitkering no-riskpolis biedt werkgevers daarnaast een compensatie voor de loonkosten bij ziekte voor het productieve deel van de loonkosten (loonwaarde). Het voorstel voorkomt verrekeningen tussen gemeenten en werkgevers en tussen UWV en gemeenten, dubbele ziekmeldingen en scheelt veel tijd en energie. Voor lopende gevallen wordt overgangsrecht getroffen.

### [Nota van wijziging wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2022](#)

## **Eerste versie BAR gereed: één begrippenkader voor arbeidsbelastbaarheid en re-integratie**



**Als de re-integratie complexer wordt, is eenduidige communicatie essentieel. Het is van belang dat bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen eenzelfde begrippenkader hanteren. Vanuit die gedachte zijn het BAR-instrument en de bijbehorende leidraad ontwikkeld.**

Bij de re-integratie van een zieke werknemer hebben bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen ieder een eigen rol. De communicatie is niet altijd optimaal, omdat de beroepsgroepen soms andere begrippen hanteren of deze anders gebruiken. Dit kan effectieve re-integratie van de werknemer in de weg staan.

Om dit te verbeteren heeft Amsterdam UMC, met subsidie van het ministerie van SZW, de Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid & Re-integratie (BAR) leidraad ontwikkeld, die een aantal kernbegrippen scherp definieert. Onderdeel van de leidraad is de eerste versie van het nieuwe BAR-instrument. Iedereen die dat wil, kan er nu alvast een eerste blik op werpen.

### **Gemeenschappelijke taal, juist vanwege eigen referentiekader**

Het BAR-instrument beschrijft mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden voor (ander) werk op een eenduidige manier. Bedrijfs- en verzekeringsartsen praten soms langs elkaar heen, omdat ze een ander perspectief en andere focus hebben: re-integratiebegeleiding versus claimbeoordeling. Juist daarom is het belangrijk dat de verschillende beroepsgroepen mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden op dezelfde

manier beschrijven. Ook voor arbeidsdeskundigen in de private sector, die aan de hand van de beoordeling van de bedrijfsarts re-integratieactiviteiten kunnen inzetten. En voor arbeidsdeskundigen van het UWV, die bij de WIA-aanvraag moeten toetsen of aan de re-integratieverplichtingen is voldaan. Bij de ontwikkeling was er dan ook veel aandacht voor de kernbegrippen, het referentiekader en de items uit het instrument. De begrippen zijn gedefinieerd in samenwerking met een expertpanel met professionals uit alle beroepsgroepen.

### **Geënt op ICF, met meer ruimte voor toelichting**

Vanuit de kernbegrippen en het referentiekader ontwikkelden onderzoekers van het Amsterdam UMC de leidraad en instrument beoordeling belastbaarheid en re-integratie. Het instrument is geënt op de internationale classificatie ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). De ICF wordt ook elders in de geneeskunde gebruikt om het menselijk functioneren te beschrijven in relatie tot gezondheid(sproblemen). Deze classificatie biedt ruimte voor het duiden van de samenhang met externe en persoonlijke factoren.

### **Voor bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en verzekeringsarts**

De bedrijfsarts kan belastbaarheid en re-integratie nauwkeurig beschrijven en specificeren. Ook kan hij bevindingen kwijt over persoonlijke en sociale factoren. Met inachtneming van de privacy van de werknemer. De focus van het BAR-instrument ligt op re-integratie. De bedrijfsarts maakt vanuit zijn professionaliteit de afweging of, hoe en wanneer hij het instrument inzet. Arbeidsdeskundigen krijgen hiermee inzicht in de belastbaarheid en kunnen bepalen welk werk past of – eventueel met aanpassingen – passend te maken is. Voor verzekeringsartsen kan het instrument inzicht geven in het verloop van de belastbaarheid en de re-integratiemogelijkheden gedurende de verzuimperiode.

### **En nu?**

Het BAR-instrument is nog volop in ontwikkeling. Volgens de planning start een onderzoeksconsortium dit najaar – in het kader van het ZonMw-programma [Verbetering kwaliteit poortwachtersproces](#) – met doorontwikkeling en validering van het instrument; de beroepsverenigingen NVAB, NVvA en NVVG werken hieraan mee. Hierbij moet meer ruimte ontstaan voor denken en werken vanuit mogelijkheden, de nodige voorwaarden, hulpmiddelen en aanpassingen én de toepasbaarheid door onder andere werknemer en werkgever.

Zie: PDF versie van BAR-instrument: [BAR 12-05-2021](#)

---

## **Re-integratie in het tweede spoor. Een analyse op basis van de dossiers van WIA-aanvragers**



### **Het UWV heeft 100 dossiers van WIA-aanvragers onderzocht om een beeld te krijgen van de inzet van tweedespoortrajecten.**

Veel (met name kleine) werkgevers ervaren de loondoorbetalings- en re-integratieverplichting bij ziekte van een werknemer als zwaar. Minister Koolmees van SZW heeft daarom met werkgevers een maatregelenpakket afgesproken om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. Een van de onderdelen van dit pakket is werkgevers meer grip geven op het



tweedespoortraject. Deze maatregel vormt de aanleiding voor een subsidieprogramma van ZonMw om innovatieve aanpakken van re-integratie in het tweede spoor mogelijk te maken.

Voor de voorbereiding is het UWV gevraagd een dossieronderzoek uit te voeren naar de huidige inzet van tweedespoortrajecten tijdens de loondoorbetalingsperiode. Doel van dit onderzoek is om zo veel mogelijk relevante informatie te ontsluiten die hierover in de WIA-dossiers van UWV aanwezig is en hiermee een beeld te geven van de inzet van tweedespoortrajecten bij WIA-aanvragers.

### **Bij bijna de helft van de aanvragen werd een tweedespoortraject gestart**

Bij 48% van de werknemers die een WIA-uitkering aanvraagde, werd in de loondoorbetalingsperiode een tweedespoortraject gestart. Bijna de helft van deze mensen kreeg een volledige WGA- of IVA-uitkering toegekend. Dit geeft aan dat het succes van een tweedespoortraject niet alleen afhankelijk is van de kwaliteit van het traject of van de inzet van de werknemer, maar ook van zijn gezondheidsontwikkeling: vaak is de uiteindelijke belastbaarheid/medische situatie te slecht om te kunnen re-integreren.

### **Meestal lopen eerste en tweede spoor tegelijk**

Bij een meerderheid loopt eerste en tweede spoor parallel, namelijk in 61 van de 100 dossiers met een tweedespoortraject. In 34 gevallen loopt er alleen een tweedespoortraject. Parallele trajecten komen vaker voor bij grote werkgevers.

Iets meer dan de helft van de tweedespoortrajecten start 12 t/m 15 maanden na de eerste ziekte dag (53%). Nog eens 15% start iets later, na 16 t/m 18 maanden. Een klein deel (16%) start al in het eerste ziektejaar, na 4 t/m 11 maanden, 12% start in de tweede helft van het tweede ziektejaar (19 t/m 23 maanden). Tot slot start 5% van de tweedespoortrajecten pas na 2 jaar ziekte. In die gevallen was sprake van vrijwillige of door UWV opgelegde verlenging van de loondoorbetaling.

### **7% heeft concreet uitzicht op nieuwe werkgever**

Van de 100 werknemers die een tweedespoortraject startten, hebben er bij de WIA-claimbeoordeling 7 een nieuwe werkgever. Bij 26 mensen die een tweedespoortraject volgden, is er na afloop van de loondoorbetalingsperiode passend werk bij de oude werkgever gerealiseerd. Bij de resterende 67 personen is per einde wachttijd geen passend werk gerealiseerd.

Van de honderd mensen met een tweedespoortraject is een kwart jonger dan 40 jaar en bijna een kwart is ouder dan 59 jaar. Van deze laatste groep zitten er tien heel dicht bij hun AOW-leeftijd: ze zijn 64 of 65 jaar. De 7 personen die een nieuwe werkgever vinden, zijn tussen 40 en 59 jaar oud.

Ongeveer eenderde van de mensen met een tweedespoortraject heeft een psychische aandoening, de rest een lichamelijke aandoening. Van de 7 mensen die bij een nieuwe werkgever aan de slag kunnen, hebben er 6 een lichamelijke diagnose en 1 een psychische. Bij mensen met een lichamelijke diagnose is ook vaker passend werk bij de eigen werkgever gerealiseerd op het moment van de claimbeoordeling.

### **Tijdens traject vaker tegenvallers dan meevallers**

Welke beperkingen in het functioneren hebben de werknemers die een tweedespoortraject starten volgens hun bedrijfsarts? Ongeveer tweederde (69%) heeft beperkingen aan het bewegingsapparaat. Een kwart heeft te maken met beperkingen in het handelingstempo, 30% is energetisch beperkt (urenbeperking) en kan dus geen fulltime werk doen. Bij 66% speelt gevoeligheid voor stress. Bij 40% zijn beide type beperkingen aanwezig: aandoeningen aan het bewegingsapparaat en bepaalde stressvolle omstandigheden in de werksituatie moeten vermeden worden.

Bij ongeveer de helft verwacht de bedrijfsarts rond het eerste ziektejaar nog verbetering van de mogelijkheden en bij een kwart is de verwachting dat de mogelijkheden niet meer zullen veranderen. Bij slechts 5% van de werknemers die een tweedespoortraject ingaan, verwacht de bedrijfsarts expliciet een verslechtering.

Het verloop van de gezondheid tijdens het tweedespoortraject kan anders uitpakken dan de prognose. Bij ongeveer een derde van de trajecten is sprake van onvoorziene 'tegenslag' in de vorm van tijdelijke stagnatie, uitval of gezondheidsverslechtering. Onverwachte verbetering zien we minder vaak: bij 9%.

Zie: [Re-integratie in het tweede spoor: een analyse op basis van dossiers WIA-aanvragers](#)

## Hogere terugkeerpremie voor de Ziektewet per 2024



**Eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW) die terugkeren naar de publieke verzekering bij UWV betalen vanaf 1 januari 2024 een hogere ZW-terugkeerpremie.**

In zijn brief van 9 april jl. heeft minister Koolmees aangegeven dat er een verdere verbetering in de regelgeving nodig is om het doel van een zo gelijk mogelijk speelveld op de hybride ZW-markt te bereiken. Koolmees kondigde aan een aanpassing van het Besluit Wfsv in voorbereiding te nemen, om de terugkeerpremie per 1 januari 2023 te verhogen naar de volledige sectorale premie in plaats van de nu geldende halve sectorale premie.

De halve sectorale premie is namelijk onvoldoende om de staartlasten te financieren van werkgevers die na een periode van publieke verzekering kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Het collectief van publiek verzekerde werkgevers draagt daardoor het restant van deze lasten. Dit vindt de minister onwenselijk, omdat een werkgever die steeds wisselt tussen het eigenrisicodragerschap en de publieke verzekering zo onvoldoende premie betaalt om zijn ZW-lasten te dekken.

De verhoging zorgt ervoor dat er geen premievoordeel meer valt te behalen door regelmatig te wisselen tussen de publieke verzekering en het eigenrisicodragerschap. Voor werkgevers waarvoor de individuele premie hoger uitkomt dan de sectorale premie blijft de individuele premie gelden.

### Conceptbesluit

Het conceptbesluit ter verhoging van de terugkeerpremie is door UWV en de Belastingdienst getoetst op uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en haalbaarheid. De Belastingdienst heeft in de toets aangegeven dat het aanbieden van een herzieningsmogelijkheid aan werkgevers niet uitvoerbaar is, omdat de herzieningsmogelijkheid niet aansluit bij bestaande systemen.

### Herzieningsmogelijkheid

Een herzieningsmogelijkheid bij invoering per 1 januari 2023 zou vanuit het oogpunt van rechtszekerheid echter noodzakelijk zijn, zodat werkgevers die al voor publicatie van het besluit ter verhoging van de terugkeerpremie een aanvraag hebben gedaan om terug te keren per 1 januari of 1 juli 2022 op hun beslissing terug zouden kunnen komen. Zij konden ten tijde van het indienen van deze aanvraag immers geen rekening houden met de verhoging van de terugkeerpremie naar de volledige sectorale premie in 2023.

### Verhoging per 1-1-2024

De verhoging per 1 januari 2024 is voor de Belastingdienst wel uitvoerbaar, omdat in dat geval geen herzieningsmogelijkheid nodig is. Ook voor UWV is de verhoging per 1 januari 2024 uitvoerbaar. Daarom heeft Koolmees besloten de datum van inwerkingtreding van de verhoging van de terugkeerpremie te verschuiven van 1 januari 2023 naar 1 januari 2024.

[Kamerbrief – Stand van zaken verhoging terugkeerpremie voor de Ziektewet](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

## Oudere werknemer vindt moeilijk werk, ook in kraptesectoren



### **Driekwart van de werknemers geeft aan dat de eigen werkgever weinig 50-plussers aanneemt. Dit blijkt uit CNV-onderzoek onder bijna 2400 leden boven de 45 jaar.**

Van de respondenten (12 procent) die zelf werkzoekend zijn, krijgt bijna de helft veel afwijzingen op sollicitaties. 73 procent stelt dat werkgevers de voorkeur geven aan jongere sollicitanten en 70 procent gaat er vanuit niet snel ander werk te vinden. Slechts 1 op de 3 geeft aan eenvoudig op sollicitatiegesprek te komen.

‘Onder de respondenten bevinden zich ook veel werkzoekenden in kraptesectoren, zoals zorg, onderwijs, industrie en handel. Werkgevers klagen steen en been over het gebrek aan personeel maar laten oudere sollicitanten links liggen. Het is vreemd dat zij nog steeds tweederangs burgers zijn op de arbeidsmarkt’, stelt Piet Fortuin, CNV-voorzitter.

#### **Scholing en ontwikkeling**

De helft van alle ondervraagden geeft bovendien aan dat de werkgevers niet investeren in hun scholing en ontwikkeling. Een derde stelt dat hun werkgever meer investeert in de scholing van jongere werknemers, dan in die van oudere. Fortuin: ‘Nederland telt vier miljoen werkenden tussen de 45 en 75 jaar. Het is onbestaanbaar dat werkgevers minder in deze groep investeren dan in jongere werknemers.’

#### **Investeren in 50-plussers**

Het CNV roept werkgevers op om te juist te investeren in 50-plussers op de arbeidsmarkt. Fortuin: ‘De ervaring van deze groep is van onschatbare waarde. Bovendien blijven we langer gezond, werken we langer door en wisselt deze groep minder snel van baan. Werkgevers die nu investeren in werknemers boven de 50, plukken daar op lange termijn de vruchten van.’

#### **[CNV-onderzoek Oudere werknemers](#)**

### **SER: verbeter inkomen werkende armen – werken moet lonen**



**Werk, en dus salaris, biedt niet voor iedereen voldoende bestaanszekerheid. Er zijn circa 220.000 werkenden die arm zijn. Vergroot de bestaanszekerheid van werkenden, zorg voor voldoende inkomen en maak regels minder ingewikkeld. Daarvoor pleit de SER.**

De minister van SZW heeft de SER in 2019 verzocht een verkenning uit te brengen over werkende armen. Tegen welke belemmeringen lopen werkenden in armoede aan in zowel het stelsel van sociale zekerheid als de instituties op de arbeidsmarkt? De kernvraag is hoe het aantal werkende armen duurzaam kan worden teruggedrongen en hoe de juiste zekerheden voor werkende armen kunnen worden gecreëerd.

### **Gevarieerde groep**

Ongeveer 220.000 werkenden tussen 20 en 64 jaar leven in armoede. Voor een deel van deze mensen is dat tijdelijk, maar er is ook een groep die langdurig in armoede werkt of steeds terugvalt. En er zijn groepen die net boven de armoedegrens zitten, maar vergelijkbare problemen hebben. Uit de verkenning blijkt dat werkende armen een zeer gevarieerde groep vormen. Zij werken vooral op oproepbasis of zonder vaste uren, met weinig uren of als zzp'er.

De SER doet aanbevelingen op drie gebieden: inkomen, werk en dienstverlening. De aanbevelingen richten zich zowel op het Rijk en gemeenten als op sociale partners en anderen.

### **Stabiel en voldoende inkomen**

De belangrijkste aanbeveling voor inkomen is: zorg dat mensen voldoende inkomen halen uit hun werk en dat dat inkomen voldoende stabiel is. Voor mensen met een inkomen rond het minimum bestaan vele regelingen om hen te ondersteunen of het inkomen aan te vullen. Op langere termijn moet werk in huishoudens een sterkere garantie bieden tegen armoede en moeten deze mensen minder afhankelijk zijn van toeslagen en andere regelingen.

De SER stelt voor om voor deze groep werk lonender te maken door het besteedbare inkomen te verhogen. Dat betekent: een grotere of gecombineerde baan (in uren), een verzilverbare arbeidskorting en beter lonende inkomstenbelasting, lagere premies voor werknemersverzekeringen en herziening van het toeslagenstelsel in relatie tot de vaste lasten.

Ook stelt de SER voor om het wettelijk minimumloon te verhogen en de loonkostenstijging hiervan te compenseren om werkgelegenheidsverlies te voorkomen, en de grondslagen van het sociaal minimum te evalueren en zo nodig te herzien.

### **Werken naast een uitkering moet lonender worden**

Daarnaast moet het lonender en eenvoudiger worden om te werken in combinatie met een uitkering. Uit recent onderzoek komt naar voren dat werken naast bijvoorbeeld een Wajong- of WIA-uitkering tot concrete financiële problemen leidt en dat men er door werken op achteruit gaat en te weinig geld voor boodschappen of vaste lasten overhoudt.

Werken vanuit een uitkering moet drempelloos kunnen plaatsvinden met voorspelbare gevolgen voor degene die gaat werken. Daarvoor is nodig dat sociale regelingen en sociale zekerheid soepel meebewegen met de ontwikkelingen in het werk van werkenden. Bijverdienen moet rendabel zijn; de bijverdienregeling moet verruimd worden, vooral als het gaat om de termijn waarover inkomsten worden vrijgelaten en de wijze waarop de maandinkomsten worden verrekend met de uitkering

### **Dienstverlening verbeteren**

Veel ondersteuning en dienstverlening voor werkende armen blijft nog onbenut. Werkende armen en gemeenten weten elkaar onvoldoende te vinden, en het aanbod aan regelingen is versnipperd. En als werkende armen al in beeld zijn, wordt niet altijd gebruikt gemaakt van regelingen. Rijk, gemeenten, werknemers en werkgevers moeten dat samen verbeteren.

Zie: [Verkenning werken zonder armoede](#)

---

## **Voorlopige premies sociale zekerheid voor 2022**



**Op Prinsjesdag zijn onder voorbehoud de voorlopige premies gepubliceerd voor 2022. Zoals al bekend stijgen de gemiddelde premies van de Werkhervattingkas. De premies voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds en het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf) dalen.**

### **Premiedifferentiatie WW**

Sinds de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020 geldt er een differentiatie in de premie gekoppeld aan het type arbeidscontact:

- een laag tarief voor dienstverbanden met een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd en een vastgelegd aantal uren
- een hoog tarief voor dienstverbanden met een overeenkomst voor bepaalde tijd en voor de flex-contracten waar de arbeidsomvang niet vastligt.

Het verschil tussen de hoge en lage Awf-premie bedraagt 5%. Hiermee wil de overheid stimuleren dat werknemers sneller een vast dienstverband krijgen en minder op flex-contracten hoeven te werken. Voor het jaar 2022 dalen de WW-premies.

De WW wordt betaald uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf). Het lage Awf-tarief wordt voor 2022 geraamd op 2,20% (dit was 2,70% in 2021). En de hoge Awf-premie wordt in 2022 dan 7,2%.

Overigens loopt er momenteel een tijdelijke verlaging tussen augustus en december 2021 van de Awf-premie. Tijdelijk is de lage Awf-premie slechts 0,34% en de hoge Awf-premie dus 5,34%. Dit komt door het vrijvallen van budgetten door de intrekking van de BIK (Baan gerelateerde investeringskorting). Hiermee kunnen werkgevers op hun loonkosten besparen.

### **Gedifferentieerde premie Aof (kleine en grote werkgever)**

Per 1 januari 2022 krijgen we te maken met de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds ter vervanging van de basispremie WAO/WIA (momenteel 7,03%). Het kabinet van Rutte 3 had aanvankelijk beloofd dat de loondoorbetaling van 2 naar 1 jaar zou gaan. De gedifferentieerde premie wordt dus ingevoerd om de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de re-integratieverplichtingen rechtvaardiger te maken voor kleine werkgevers. Zij hebben minder tijd en financiële middelen om aan de eisen van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) te voldoen. De gedachte is dat ze dit geld van de lagere Aof-premie gaan gebruiken om de MKB-verzuimontzorgverzekering te kunnen sluiten.

De Aof heeft 2 klassen: de kleine en de (middel)grote werkgever. De grens van kleine werkgever is neergelegd bij 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon. Dit betekent dat bedrijven met een loonsom tot en met 882.500 euro (loonsom van 2020) een lagere Aof-premie betalen. De wet benoemt dat de kleine werkgever voor de Aof een maximaal 2% punten lagere premie mag betalen.

De Aof-premie kleine werkgever staat voorlopig op 5,49% en de Aof-premie voor de grote werkgever is gezet op 7,05%. Hierbovenop komt nog evenals in 2021 de premieopslag kinderopvang. Alle werkgevers betalen deze premie door middel van een opslag op de Aof-premie. De premieopslag kinderopvang voor 2022 blijft met 0,50% gelijk aan die van 2021.

### **Grens kleine werkgever stijgt ook voor de Werkhervattingskas**

De gedifferentieerde Aof-premie wordt aan de werkgever gelijk bekendgemaakt met de gedifferentieerde



premie van de Werkhervattingskas (Whk). Maar er zijn grote verschillen in de berekening. De Whk kijkt echt naar de schade van het bedrijf. Bij een groot bedrijf gaat het om de eigen schade van het bedrijf zelf, bij een klein bedrijf gaat het om de sectorale schade. Middelgrote bedrijven betalen een deels sectorale premie en deels individueel bepaalde premie. De grens van kleine werkgevers gaat omhoog van 10 maal naar 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon.

Binnen de Aof en de Whk is de grens voor een 'kleine' ondernemingen zo hetzelfde. Alleen kent de Whk drie klassen, namelijk nog de middelgrote werkgever met een loonsom tussen de € 882.500 en de € 3.350.000. Vanaf € 3.350.000 is er sprake van een grote werkgever met een individueel bepaalde premie (zie hiervoor de whitepaper Werkhervattingskas). De gemiddelde premie Whk stijgt voor de Ziektewet van 0,58% naar 0,68%. En voor het WGA-deel stijgt de gemiddelde premie van 0,78% naar 0,84%.

Zie: [whitepaper Werkhervattingskas](#)

---

## Leidraad werk en hersteltijd

Leidraad voor hersteltijd op het werk  
Aanzet voor een concrete invulling van welzijn op het werk



**De Stichting International Stress Management Association – Nederland (ISMA-NL) heeft samen met professionals op het gebied van arbeid en gezondheid een leidraad voor hersteltijd op het werk samengesteld.**

Wetenschappelijk onderzoek en praktijkervaring leert ons dat hersteltijd een krachtige energiebron is en daarmee een buffer tegen werkstress en uitval door overbelasting. De druk op hersteltijd in het werk wordt steeds groter, door een veeleisender maatschappij en de krapper wordende arbeidsmarkt. Dit leidt tot een verminderde algehele gezondheid van mensen en een negatieve invloed op het menselijk welzijn.

Maar hoe organiseer je nu hersteltijd op het werk? Werkgevers en werknemers vinden het soms lastig hierover in gesprek te gaan en afspraken te maken. Veelal vanuit de gedachte dat hersteltijd (nog) niet nodig is, of onmogelijk te organiseren. Het tegendeel is vaak waar. Hersteltijd op het werk is meer nodig en mogelijk dan we denken.

Daarom heeft een groep professionals op het gebied van Arbeid en Gezondheid, verbonden aan ISMA, met deze leidraad een aanzet gemaakt voor een concrete invulling van welzijn op het werk. Werkgevers en werknemers kunnen deze gebruiken om kennis over hersteltijd te verkrijgen en hersteltijd bespreekbaar en inpasbaar te maken.

Zie: [Leidraad Werk en hersteltijd](#)