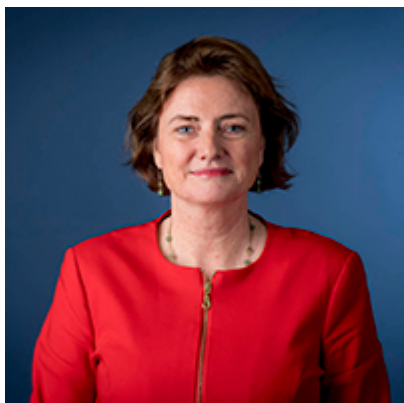




VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Kabinetsreactie op eindrapport OCTAS



Demissionair minister Van Gennip geeft een reactie op het eindrapport van OCTAS. Duidelijk is dat geen enkel voorgesteld scenario alle knelpunten oplost. Dit vraagt om een afweging en keuze door een nieuw kabinet.

In haar rapportage heeft OCTAS drie varianten beschreven voor een toekomstbestendig arbeidsongeschiktheidsstelsel: Huidig stelsel beter, Werk staat voorop en Basis voor werkenden.

A. Huidig stelsel beter

De eerste toekomstvariant die OCTAS voorstelt ziet op vereenvoudiging van het huidige stelsel. Belangrijke maatregelen zijn:

- het verlagen van de arbeidsongeschiktheidsdrempel van 35% naar 25%;
- het afschaffen van de vervolgutkering en de IVA;
- het beter laten aansluiten van de nog uit te voeren functies bij de leefwereld van de mensen die het betreft;
- het verkleinen van het verschil in uitkomst van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling tussen de hoogste en lagere inkomens, bijvoorbeeld door maximering van het referentieloon (maatmanloon);
- een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

De financieringssystematiek voor werkgevers blijft in deze variant grosso modo gelijk. Er vallen meer uitkeringen onder de premiedifferentiatie, maar de termijn wordt verkort en het deel van de uitkering dat eronder valt wordt indien nodig aangepast. De uitkeringslasten nemen in deze variant per saldo toe ten opzichte van het huidige stelsel. Afhankelijk van de precieze invulling gaat het structureel om een aanvullend bedrag van tussen €1 en 2 miljard. Bepaalde maatregelen leiden namelijk tot een hogere instroom in de WIA. Ook de aanpassing van de wijze van het beoordelen van de arbeidsongeschiktheid leidt tot hogere uitkeringslasten

Reactie kabinet

Net als OCTAS verwacht Van Gennip dat deze aanpassingen het arbeidsongeschiktheidsstelsel duidelijker en begrijpelijker maken. De inkomenszekerheid van veel verzekerden kan worden versterkt en de vraag naar het aantal (her-)beoordelingen kan flink afnemen, wat de uitvoerbaarheid van het stelsel ten goede zal komen. In deze variant blijven echter de momenten met een hard onderscheid tussen wel of geen uitkering bestaan. Het verschil in uitkomst van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling tussen de hoogste en lagere inkomens wordt weliswaar verkleind, maar niet weggenomen. Tegelijkertijd heeft de geschetste maximering van het maatmanloon inkomensgevolgen, net als het gewijzigde uitkeringsregime. Deze gevolgen dienen nader

uitgewerkt te worden. Per saldo leiden de maatregelen tot fors hogere uitgaven. Of deze variant per saldo leidt tot meer of minder arbeidsdeelname vergt nader onderzoek.

B. Werk staat voorop

In de tweede toekomstvariant ligt de nadruk op re-integratie in de eerste jaren na het intreden van de arbeidsbeperkingen. Als na verloop van tijd blijkt dat werkhervatting niet haalbaar is, volgt een 'arbeidsongeschiktheidseinduitkering'.

Ook in deze variant zijn alle werkenden, werknemers en zelfstandigen, beschermd tegen inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid. De initiële re-integratieuitkering start na de wachttijd, duurt 3 tot 5 jaar en bedraagt 70% van het (gemiddelde) oude loon. Voor zelfstandigen bedraagt de re-integratieuitkering 70% van het wettelijk minimumloon. De focus ligt in deze periode op het bereiken van duurzame arbeidsparticipatie en actieve ondersteuning bij werkhervatting.

Reactie kabinet

Met deze variant wordt vooral in de eerste periode na ziekte beoogd werkhervatting te stimuleren en inkomenszekerheid te bieden. Naar verwachting kunnen de ervaren complexiteit en de hardheden gedeeltelijk worden opgelost met deze variant. Van Gennip ziet echter dat ook in deze variant een aantal momenten blijft bestaan, die nader zullen moeten worden uitgewerkt om de gevolgen ervan te bezien. In de nadere uitwerking zal ook aandacht moeten zijn voor de manier waarop wordt vastgesteld of iemand onvoldoende arbeidsvermogen heeft, zodat dit binnen de termijn van 3 tot 5 jaar is vast te stellen. Omdat de uitvoering op een andere wijze ingericht zal moeten worden, kan over de uitvoerbaarheid op dit moment geen indicatie worden gegeven.

C. Basis voor werkenden

In de derde toekomstvariant worden alle werkenden in de basis gelijk behandeld middels een basisverzekering. Beoogd wordt iedereen op dezelfde regeling te laten terugvallen en de verschillen op de arbeidsmarkt te verkleinen. Ook in deze variant zijn alle werkenden, werknemers en zelfstandigen, verzekerd tegen inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid. De beoordeling van de arbeidsongeschiktheid, wachttijd en re-integratie zijn ook voor alle verzekerden hetzelfde. De financiering van de uitkering kan worden bekostigd middels gelijke premies van alle werkenden. De publiek verplichte basisverzekering wordt voor werknemers aangevuld door een aanvullende verplichte verzekering van de werkgever. De totale uitkering (basis plus aanvulling) bedraagt dan 70% van het gemiddelde oude loon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Werkgevers kunnen voor het aanvullende deel eigenrisicodragers worden. Zelfstandigen kunnen ervoor kiezen zich op de private markt aanvullend te verzekeren.

Reactie kabinet

OCTAS beoogt met deze variant de verschillen tussen arbeidsvormen te verkleinen en het aantal aanvullende uitkeringen te beperken. De effecten op arbeidsdeelname zullen nader uitgewerkt moeten worden, evenals de financiële gevolgen, de uitvoerbaarheid en of dit wel leidt tot vereenvoudiging. Doordat een deel van de voorstellen uit de eerste variant ook in deze variant door OCTAS wordt voorgesteld, geldt ook voor deze variant dat de uitkeringslasten hoger zullen zijn dan die van het huidige stelsel.

Vervolg

Als eerste stap laat Van Gennip alle scenario's verder uitwerken. Wat betekenen de varianten voor burgers, bedrijven en overheidsfinanciën? Wat betekenen de varianten voor de huidige mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van sociaal-medische beoordelingen? Wat betekenen de varianten voor de kwaliteit van de re-integratieondersteuning en hoe is die kwaliteit te borgen? Het streven is dat de ambtelijke uitwerking in het najaar van 2024 gereed is.

[TK Kabinetsreactie op rapport Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel](#)

WIA op de schop: dit gaat de werkgever ervan merken



Werkgeverskoepels reageren met gemengde gevoelens op de voorstellen om het arbeidsongeschiktheidsstelsel WIA te hervormen. Er gebeurt nog te weinig in de eerste twee ziektejaren en de meerkosten zijn aanzienlijk. In het FD werd antwoord gegeven op 4 vragen over de mogelijke veranderingen.

Werkgeverskoepels reageren gemengd op de voorstellen om de regelingen voor arbeidsongeschiktheid te stroomlijnen. Het staat buiten kijf dat er snel iets moet gebeuren om het vastgelopen stelsel weer vlot te trekken, maar de meerkosten zijn hoog, waarschuwen VNO-NCW en MKB-Nederland.

Bovendien blijft in de drie varianten, die de onafhankelijke commissie-OCTAS heeft geopperd, de loondoorbetaling van langdurig zieke werknemers door werkgevers grotendeels ongemoeid. ‘Terwijl aandacht voor de complexiteit die veel kleinere werkgevers ervaren, met name in de eerste twee jaar ziekte, óók onderdeel was van de opdracht’, stellen de werkgevers.

Toch verandert er wel degelijk wat voor hen als de aanbevelingen voor een andere inrichting van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) praktijk worden. Hoeveel, hangt af van de variant die wordt gekozen: aanpassing van het bestaande stelsel, een Deens-achtige aanpak die werkhervatting vooropstelt, of een basisuitkering.

1. Welke variant heeft de meeste kans?

Formeel maken alle toekomstvarianten evenveel kans, maar een keus voor de eerste – aanpassing van het huidige stelsel – ligt het meest voor de hand. Die is het minst ingrijpend en bevat elementen die op niet al te lange termijn kunnen worden doorgevoerd, denkt Guido Louw van Robidus, dat bedrijven bijstaat bij verzuim en arbeidsongeschiktheid. Invoering van de andere twee opties zal al snel het tijdsbestek van meerdere kabinetten overstijgen, verwacht hij. Terwijl de commissie signaleert dat het stelsel door zijn complexiteit en een tekort aan menskracht bij uitvoeringsinstantie UWV nu al volkomen vastloopt.

Daar wijzen de werkgevers ook op. ‘Er moet nu echt met spoed iets gebeuren aan de wachttijden voor sociaal-medische beoordelingen, anders is sowieso geen enkel scenario haalbaar,’ zeggen VNO-NCW en MKB Nederland.

Aanpassing van het huidige stelsel is bovendien de voorkeursvariant van de bonden, al zijn ze niet met alle onderdelen eens. Maar alles liever dan de ‘werk voorop’-variant, door FNV bestempeld als ‘alles of niets’. Wie het onverhoopt niet lukt binnen drie tot vijf jaar te re-integreren blijft berooid achter, zegt FNV-beleidsadviseur Paul van den Boom. ‘Dan volgt een einduitkering op minimumniveau of helemaal niets.’

2. Wat verandert er voor werkgevers in de aanpassingsvariant?

Ondanks dat het regime tijdens de eerste twee ziektejaren grotendeels hetzelfde blijft, komt de commissie wel met een belangrijke wijziging. Straks kan een bedrijf niet langer door het UWV worden teruggefloten over het afgelegde re-integratietraject, maar is het oordeel van de bedrijfsarts leidend. Ook zal de input van de bedrijfsarts en andere medische specialisten zwaarder gaan wegen bij het bepalen van de belastbaarheid.

‘Werkgevers moeten kunnen vertrouwen op de adviezen van de bedrijfsarts, die zij verplicht zijn in de arm te nemen’, parafraseert Louw van Robidus het rapport. Nu kan het UWV een loonsanctie opleggen als de verzekeringsarts oordeelt dat een bedrijf niet genoeg heeft gedaan om zijn werknemer weer aan de slag te helpen – ook al heeft het bedrijf in kwestie alle aanwijzingen van de bedrijfsarts opgevolgd. Volgens de commissie-OCTAS betekent dit primaat voor de bedrijfsarts minder werk voor drukbezette UWV-artsen,

sneller duidelijkheid voor werknemers en meer zekerheid voor werkgevers in hun re-integratie-inspanningen. Hun hangt niet langer het risico van een derde jaar loondoorbetaling boven het hoofd.

Werkgevers prijzen het 'realisme' van de commissie, die inziet dat 'de tekorten aan verzekeringsartsen niet opgelost gaan worden'. De vakbonden zijn altijd tegen geweest. 'Wie betaalt, die bepaalt' was hun argument. Zo zouden meer werknemers dan nodig kunnen worden afgekeurd, vanwege de financiële prikkel voor werkgevers. Nog altijd heeft een controlerende toets van een UWV-verzekeringsarts de voorkeur, zegt FNV desgevraagd. Maar de werkgeversprikkel om aan te sturen op duurzame arbeidsongeschiktheid verdwijnt in het aangepaste stelsel, dat het onderscheid tussen blijvende en tijdelijke arbeidsongeschiktheid opheft. Het getrapte systeem van initiële en vervolguutkeringen wordt vervangen door één uitkeringsregime.

Een tweede aanpassing betreft de zogeheten 'no-riskpolis', die voortaan al tijdens de loondoorbetalingsperiode kan worden ingezet als een werknemer gaat re-integreren bij een ander bedrijf dan zijn oorspronkelijke werkgever. Zo'n polis gaat normaliter pas in als iemand al arbeidsongeschikt is verklaard en regelt dat werkgevers niet hoeven op te draaien voor de kosten als een re-integrerende werknemer onverhoopt weer uitvalt. Zo hoopt OCTAS bedrijven aan te moedigen werknemers met een ziekteverleden eerder aan te nemen.

3. De meerkosten van de eerste variant kunnen oplopen tot €2 mrd. Krijgen werkgevers de rekening gepresenteerd?

Ja, zegt AWWN onomwonden. 'Het kosteneffect werpt een schaduw over deze voorstellen', aldus de werkgeversvereniging, die jaarlijks aan honderden cao-tafels zit. 'Werkgevers gaan dat absoluut merken.'

Verlaging van de arbeidsongeschiktheidsdrempel van 35% naar 25% betekent dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt eerder een WIA-uitkering krijgen. Daar staat tegenover dat het laatstverdiende loon waarmee wordt gerekend in het nieuwe stelsel wordt afgetopt op het maximum dagloon (ruim €70.000 per jaar in 2024), waardoor het arbeidsongeschiktheidspercentage voor veelverdieners lager uitvalt en hun uitkering ook. Per saldo rekent commissie-OCTAS met een structurele lastenverzwaring van €200 mln.

Het schrappen van de lagere vervolguutkering en een ruimere toekenning voor mensen met gaten in hun recent arbeidsverleden stuwen de kosten met nog eens €300 mln. Een streep zetten door het aparte regime voor duurzame arbeidsongeschikten (IVA) levert juist €550 mln op. Maar, denkt Louw van Robidus, er zal waarschijnlijk een overgangsregeling moeten komen.

Dat beaamt ook FNV. De huidige IVA-ontvangers (157.000 mensen) krijgen immers nog 75% van hun laatstverdiende loon en hoeven geen werk te zoeken; straks gaat dat naar 70% van hun laatstverdiende loon min hun resterende verdien capaciteit (RVC). 'In het kader van de betrouwbare overheid moet voor hen – maar FNV vindt ook voor nieuwe gevallen – het oude regime overeind blijven.'

AWVN vreest ook het kostenverhogend effect van het voorgestelde traject om iemands restverdien capaciteit (RVC) vast te stellen. 'OCTAS heeft het over "een andere selectie van functies om beter aan te sluiten op de situatie van de persoon" en meer maatwerk', stelt een woordvoerder. 'In de praktijk betekent dat al snel dat mensen vaak in de buurt blijven van het werk die zij voorheen deden in plaats van dat ze uitgedaagd worden iets anders te doen.' De commissie-OCTAS zelf zegt de effecten van de maatregel moeilijk in te kunnen schatten en hanteert daarom een bandbreedte van €500 mln tot wel €1,5 mrd.

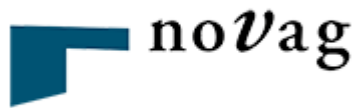
Al met al leidt de stelselherziening tot 'meer uitkeringen, die ook nog eens gemiddeld hoger komen te liggen', verzucht AWWN. 'Werkgevers zijn bevreesd voor de kosten.' Volgens FNV is het allemaal niet zo zwart-wit. 'Door de lagere drempel komen er meer mensen in de WIA', beaamt beleidsadviseur Van den Boom. 'Maar nu zitten zij vaak onterecht in andere regelingen zoals de WW, of gevangen in de bijstand.'

4. Wanneer weten werkgevers wat het wordt?

Momenteel worden de drie varianten – en de budgettaire effecten – verder uitgewerkt op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als het aan demissionair minister Karien van Gennip ligt, liggen de uitkomsten in het najaar klaar voor een volgend kabinet.

Bron: fd.nl

UWV informeert werkgevers foutief over herbeoordelingen



Volgens NOVAG, de beroepsvereniging van verzekeringsartsen, meldt UWV op zijn website dat werkgevers geen herbeoordeling hoeven aan te vragen bij een werknemer die tijdelijk WGA 80-100% is op medische gronden. UWV geeft aan dat de situatie van de werknemer bekend is, of de gezondheid is gewijzigd en dat de werkgever hierover spontaan geïnformeerd wordt. Deze informatie is onjuist.

Volgens verzekeringsartsen is er als er een oproep aan de orde zou zijn, hier vaak geen ruimte voor vanwege andere prioriteiten zoals einde wachttijd beoordelingen en vraaggestuurde herbeoordelingen. Dat leidt er toe dat WIA-gerechtigden vaak maanden tot jaren na een ingreep of behandeling niet gezien en/of gemonitord worden vanwege capaciteitsproblemen.

Dit beeld wordt bevestigd door de UWV-cijfers, stelt NOVAG. Uit de laatste kwantitatieve gegevens van UWV, eerste 8 maanden 2023, komt naar voren dat er nog steeds een forse achterstand bestaat van 14.589 bij de einde wachttijd beoordelingen. Dit ondanks de buitenwettelijke maatregelen, zoals de 60+ regeling (6.210 beoordelingen volgens versnellingsmaatregel 60+). Deze beoordelingen hebben prioriteit, en dat maakt dat professionele herbeoordelingen de laagste prioriteit hebben.

Bovendien komt uit diezelfde gegevens naar voren dat UWV 13.976 herbeoordelingen uitvoerde in die periode, waarvan 2.737 professionele herbeoordelingen. Op 248.202 lopende WGA uitkeringen betekent dat dat we ruwweg meer dan 10 jaar nodig hebben om elke WGA-gerechtigde eenmaal te herbeoordelen.

Bron: www.novag.biz/nieuwsoverzicht

Maatschappelijke ontwikkelingen kunnen werkstress in de toekomst vergroten



Steeds meer mensen ervaren stress door hun werk. TNO en het RIVM verwachten dat door maatschappelijke ontwikkelingen de druk op werkenden nog verder toeneemt. De onderzoekers keken daarbij 20 jaar vooruit. Belangrijke ontwikkelingen zijn bijvoorbeeld vergrijzing, meer mantelzorg en hybride werken.

Als werkstress langdurig te hoog is, dan wordt de kans op ziekte en arbeidsongeschiktheid groter. Het RIVM en TNO adviseren het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanvullend beleid te

ontwikkelen om deze negatieve invloed op werkstress te voorkomen. Oog voor de samenhang van de ontwikkelingen en een integrale aanpak zijn daarbij noodzakelijk.

Steeds meer stress door werk

Het aantal mensen dat stressklachten heeft door het werk neemt naar verwachting de komende 20 jaar verder toe. Op het werk kunnen werkdruk, ingrijpende gebeurtenissen of ongewenst gedrag leiden tot stress. Ook individuele factoren zoals een ongezonde leefstijl zijn van invloed op de ontwikkeling van stressklachten. Genoeg tijd om te herstellen van het werk of voldoende leer- en ontwikkelmogelijkheden, helpen om minder stress op het werk te ervaren.

8 maatschappelijke ontwikkelingen

TNO en het RIVM beschrijven 8 ontwikkelingen die de komende 20 jaar de meeste impact gaan hebben op de mentale belastbaarheid van werkenden. Dit zijn:

1. de vergrijzende beroepsbevolking
2. de combinatie van werk en mantelzorg
3. de tekorten op de arbeidsmarkt
4. flexibele contracten
5. werken voor online platforms zoals Uber of Thuisbezorgd
6. artificiële intelligentie
7. hybride werken
8. ervaren prestatiedruk.

Ontwikkelingen hebben vooral negatief effect

De 8 ontwikkelingen hebben naar verwachting vooral een negatieve impact. Zo zijn er minder mensen om het werk te doen. Dat komt bijvoorbeeld door de vergrijzing, de combinatie van werk met mantelzorg en de tekorten op de arbeidsmarkt. Hybride werken kan een positief effect hebben. Het biedt de ruimte om flexibel om te gaan met werktijden en werklocatie. Dat kan bijdragen aan een betere werk-privébalans.

Als deze ontwikkelingen voor langere tijd een negatief effect hebben, dan verhoogt dit niet alleen de werkstress. Ook de kans op verzuim en arbeidsongeschiktheid neemt toe.

Samenwerking nodig voor aanpak werkstress

De 8 ontwikkelingen staan niet los van elkaar. Ze kunnen elkaar versterken, versnellen of juist afzwakken. Beleid en maatregelen om de oorzaken van werkstress te verminderen kunnen zich dus niet richten op één van de ontwikkelingen. De complexiteit en samenhang van al deze ontwikkelingen en factoren vraagt om een integrale aanpak waarbij wordt samengewerkt tussen bijvoorbeeld de domeinen werk, zorg en onderwijs.

Onderdeel van toekomstverkenning

Deze verdiepende studie is onderdeel van de 'Toekomstverkenning Gezond en Veilig Werken'. Het RIVM en TNO voeren deze toekomstverkenning uit in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

[De impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden](#)

Kwart ziekteverzuim veroorzaakt door stressklachten werknemers



Bijna een kwart van al het ziekteverzuim in 2023 werd veroorzaakt door langdurige stressgerelateerde klachten. Dat blijkt uit cijfers van arbodienstverleners ArboNed en HumanCapitalCare, beide onderdeel van HumanTotalCare en gezamenlijk werkzaam voor circa 1 miljoen werknemers.

Het langdurend verzuim (langer dan 6 weken) door stressgerelateerde klachten steeg in 2023 met 11% ten opzichte van 2022. Het totale gemiddelde verzuimpercentage kwam in 2023 met 4,6% iets lager uit ten opzichte van 4,7% in 2022. Bijna een kwart van al het verzuim in 2023 werd veroorzaakt door verzuim met de diagnoses spanning, overspanning of burn-out.

Stressgerelateerde klachten zorgen ervoor dat steeds meer mensen voor een lange tijd uitvallen. Met stressgerelateerde klachten zijn werknemers gemiddeld 240 dagen niet volledig aan het werk. Bij een burn-out is dit zelfs 300 dagen. Dat heeft impact op de medewerker persoonlijk, maar ook op het bedrijf.

Oorzaak stressklachten, relatie met werk

Bedrijfsartsen van ArboNed geven aan dat bij 18% van de medewerkers die op het spreekuur komen met stressgerelateerde klachten, werk waarschijnlijk een rol speelt. Bij 46% is er geen directe relatie met werk.

ArboNed en HumanCapitalCare zien in de cijfers opvallende verschillen in verzuim door stress-gerelateerde klachten tussen diverse groepen. Met het oog op deze verschillen is het nodig om de oplossingen individueel op maat af te stemmen:

- Vooral medewerkers tussen de 25 en 45 jaar vallen uit door stressklachten.
- In het openbaar bestuur, de gezondheidszorg en het onderwijs is het verzuim door stressgerelateerde klachten het hoogst, ongeveer twee keer zo hoog als in de bouw, waar meer fysieke klachten worden gemeld.
- Bij vrouwen wordt relatief meer verzuim door stressklachten geregistreerd (29% van alle verzuimdagen) dan bij mannen (19%), die meer last van het bewegingsapparaat (botten, spieren, pezen, gewrichten) hebben.
- Bij parttimers staat het verzuim vaker in verband met stress (26%) dan bij fulltimers (22%), hoewel het ook voor deze groep nog steeds de grootste veroorzaker van verzuim is.
- Bij bedrijven met meer dan 250 medewerkers is het stressgerelateerd verzuim 20% hoger dan bij kleinere (mkb) bedrijven.

Bron: www.humantotalcare.nl

Vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen blijkt effectief



Uit onderzoek van Impact Centre Erasmus blijkt dat vervroegde inzet van arbeidsdeskundigen bij sociaal-emotionele klachten zinvol is. Ook draagt vroegtijdige inzet bij aan de reductie van de verzuimduur en de verzuimkosten.

Veel arbeidsdeskundigen hechten waarde aan de vroegtijdige inzet van hun expertise tijdens het eerste ziektejaar. In een eerdere verkenning kwam de toegevoegde waarde van vroegtijdige inzet al duidelijk naar voren. Dit vervolgonderzoek spitste zich toe op de praktische voordelen van deze aanpak, met als centrale vraag: ‘Wat levert de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in de praktijk op?’

Het onderzoek omvatte drie deelonderzoeken: een langdurige casestudie bij twee bedrijven, een databaseanalyse en een vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen. Hieruit blijkt dat de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen bij sociaal-emotionele klachten zinvol is. Vroegtijdige interventie kan de verzuimduur verkorten, wat leidt tot kostenbesparingen voor werkgevers, minder loonsancties van UWV en uiteindelijk minder instroom in de WIA.

Samenwerking tussen bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen

Er blijkt echter ook aanzienlijke ruimte voor verbetering in de samenwerking tussen bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. Effectieve samenwerking en heldere taak- en rolafspraken zijn essentieel voor de positieve effecten van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen bij langdurig verzuim. Momenteel is de nog beperkte samenwerking tussen deze professionals een struikelblok voor vroegtijdige interventie bij langdurig verzuim.

Meer duidelijkheid over de rol van arbeidsdeskundigen

Verbetering van deze samenwerking en verduidelijking van de taken en verantwoordelijkheden van arbeidsdeskundigen zijn cruciaal. Het expliciet opnemen van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in ziekteverzuimprotocollen en een beter begrip van elkaars expertise kunnen hieraan bijdragen. Het is daarnaast belangrijk dat arbeidsdeskundigen weten wat ze wel en niet zonder rapport van de bedrijfsarts kunnen doen. Meer duidelijkheid over hun rol draagt bovendien bij aan bredere acceptatie van hun functie bij werkgevers en werknemers.

Lees meer over het onderzoek in [Onderzoekscahier 32: Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen](#) of bekijk de resultaten in vogelvlucht in de [factsheet](#).

Nederlanders sneller in actie tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag



De helft van de werkende Nederlanders geeft aan dat er op werk duidelijke afspraken zijn gemaakt over gewenst en ongewenst gedrag. Doordat hier onderling over is gesproken, geven ze makkelijker hun grenzen aan en gaan ze sneller over tot actie in het geval van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Dat blijkt uit de jaarlijkse publieksmonitor van Ipsos, uitgevoerd in opdracht van het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (NAP).

Uit de publieksmonitor, andere recente onderzoeken en berichtgeving in de media blijkt dat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld nog vaak voorkomen. Op de werkvloer, maar ook op allerlei andere plekken in de samenleving. In gevallen waarin het misgaat is vaak sprake van wegkijken, goedpraten, bagatelliseren en het probleem bij het slachtoffer leggen. Het veranderen van deze ongewenste cultuur vraagt iets van de hele maatschappij.

Binnen het NAP werkt het kabinet daarom met allerlei partijen in de samenleving aan een cultuurverandering. Afgelopen jaar zijn daarin de eerste belangrijke stappen gezet, schrijven minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en minister Dijkgraaf van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in een brief aan de Tweede Kamer. Bijvoorbeeld op het gebied van bewustwording van omstanders, betere hulpverlening voor slachtoffers en het realiseren van een veiligere werkomgeving.

Gesprek op werkvloer is cruciaal

Door alle aandacht voor het thema voert de helft van de Nederlanders op werk makkelijker het gesprek over seksueel grensoverschrijdend gedrag, zo blijkt uit de publieksmonitor. Ook ervaren ze meer begrip voor elkaars standpunten. Om het gesprek op de werkvloer verder aan te moedigen, is de campagne 'Met elkaar trekken we de grens' gestart. Onderdeel van de campagne zijn ook handvatten voor werknemers. Zoals een routekaart voor een veilig gesprek, die kan helpen om dit thema bespreekbaar te maken bij collega's of leidinggevenden. Deze handvatten zijn te downloaden via www.metelkaartrekkenwedegrens.nl.

Gedragscode en klachtenregeling

Omdat nu nog niet alle organisaties afspraken hebben over omgangsvormen, onderzoekt het kabinet de mogelijkheid om een gedragscode en klachtenregeling voor bedrijven verplicht te stellen. Om werkgevers ook te ondersteunen in het creëren van een veilige werkomgeving, heeft de Regeringscommissaris een nieuwe editie van de 'Handreiking voor cultuurverandering op de werkvloer' gepresenteerd. Bovendien is de Regeringscommissaris in gesprek met allerlei sectoren, zoals de zorg, de sport en de media.

Ook op andere terreinen werkt het kabinet aan een veiligere samenleving. Sinds de start van het NAP zijn bijvoorbeeld stappen gezet om de hulp voor slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag te verbeteren. De ministeries van Volksgezondheid en Justitie trekken samen op met partners uit het veld om de hulpverlening beter te laten aansluiten op wat slachtoffers nodig hebben. Ook sloten studentenorganisaties van het mbo, hbo en wo, op initiatief van Regeringscommissaris Hamer, afgelopen zomer het Studentenpact waarmee zij zich committeren aan de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Verder werkt minister Yeşilgöz-Zegerius van Justitie en Veiligheid via het wetsvoorstel seksuele misdrijven aan modernisering van de zedenwetgeving. Hiermee wordt seksueel grensoverschrijdend gedrag strafrechtelijk beter aangepakt.

[handreiking voor cultuurverandering op de werkvloer](#)

[voortgang-activiteiten-nationaal-actieprogramma-aanpak-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-en-seksueel-geweld](#)

UWV mag anticiperen op verlenging IOW



Het wetsvoorstel om de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) met 4 jaar te verlengen is in behandeling. In de tussentijd kunnen er mensen tussen wal en schip vallen. Daarom wil demissionair minister Van Gennip dat UWV alvast op de verlenging kan vooruitlopen.

Het wetsvoorstel regelt de verlenging van de toegang tot de IOW met 4 jaren, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024 tot en met uiterlijk 31 december 2027. De verlenging gaat echter pas in op het moment dat het wetsvoorstel in de Tweede en Eerste Kamer is behandeld en gepubliceerd in de Staatscourant.

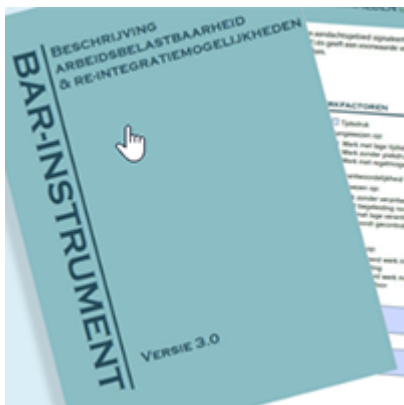
De terugwerkende kracht die in het wetsvoorstel is opgenomen zorgt ervoor dat mensen die voldoen aan de voorwaarden voor recht op IOW na inwerkingtreding van de wet vanaf 1 januari 2024 recht krijgen op een IOW-uitkering. Verreweg het grootste deel van deze groep heeft langere WW- of WGA-rechten en daarom zal een periode tussen 1 januari 2024 en het moment van inwerkingtreding van de verlenging van de Wet IOW geen effect op hen hebben.

Bij een zeer beperkt deel van de mensen uit de doelgroep die op of na 1 januari 2024 werkloos of gedeeltelijk arbeidsgeschikt worden, kan het recht op WW of WGA aflopen voordat de verlenging van de Wet IOW in werking is getreden. Op basis van de huidige regelgeving kunnen zij dan géén aanspraak maken op een IOW-uitkering (de mogelijkheid tot instroom in de huidige wet is immers per 1 januari 2024 gestopt). Na inwerkingtreding van de Wet IOW kunnen zij wel een IOW-uitkering krijgen, maar in de tussentijd zou men voor hun bestaanszekerheid terug moeten vallen op een uitkering op grond van de Participatiewet (bijstand) of hun eigen vermogen moeten aanwenden.

Van Gennip vindt dit een onwenselijke situatie, ook omdat de Participatiewet een partner- en vermogenstoets kent. De Wet IOW kent dat niet. Daarom kan met ingang van 1 januari 2024 door UWV worden geanticipeerd op de inwerkingtreding van de verlenging van de Wet IOW.

Bron: rijksoverheid.nl

Derde versie BAR nu online



Extra focus op re-integratiekansen, een verbeterde samenwerking tussen professionals, meer ruimte voor de visie van werknemer en werkgever, en meer oog voor de persoonlijke situatie van werknemers. Dit zijn een aantal van de verbeteringen in de derde versie van het BAR-instrument.

De verbeteringen in het BAR-instrument zijn het resultaat van het uitgebreide praktijkonderzoek dat het onderzoeksteam (Bouwine Carlier en Shirley Oomens van HAN University of Applied Sciences en Han Anema, Birgit Donker-Cools, Donny Kreuger en Frederieke Schaafsma van Amsterdam UMC) vorig jaar heeft uitgevoerd. Daarin heeft het team de ervaringen met BAR 2.0 van 9 bedrijfsartsen, 16 arbeidsdeskundigen en 6 verzekeringsartsen uitvoerig geanalyseerd en met hen besproken. ‘De inzichten die het praktijkonderzoek opleverde, heeft het projectteam verwerkt in BAR 3.0’, licht Kreuger toe. ‘Met deze derde versie van het BAR-instrument kunnen bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen daardoor nog effectiever samenwerken aan de re-integratie van verzuimende werknemers.’

Veel verbeteringen in BAR 3.0

Het projectteam heeft de tweede versie van het BAR-instrument op meerdere punten verbeterd. ‘Nieuw is het overzicht van adviezen van de bedrijfsarts’, vertelt Shirley Oomens, projectleider bij HAN. ‘Dit ondersteunt de uitwisseling en afstemming tussen professionals. Daarnaast kunnen bedrijfsartsen nu in open velden nauwkeuriger beschrijven wat de mogelijkheden voor re-integratie zijn, waar ze in versie 2.0 slechts konden kiezen uit standaard opties. Ook is er in BAR 3.0 meer ruimte voor de visie van de werknemer en de werkgever op het re-integratieproces, omdat we de cijfermatige beoordeling hiervan hebben vervangen door open vragen.’ Ten slotte biedt de nieuwe versie van het BAR-instrument meer kwalitatieve mogelijkheden om optimaal op de persoonlijke situatie van een werknemer aan te sluiten.

Duidelijkere leidraad

Het projectteam heeft ook de leidraad voor het BAR-instrument geüpdatet. Oomens: ‘Deze is allereerst beknopter geworden en bevat gerichte aanbevelingen over hoe het instrument gebruikt kan worden. Dat biedt de mogelijkheid om de afstemming en samenwerking tussen bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen te verbeteren. Ook besteedt de leidraad extra aandacht aan de communicatie met werknemer en werkgever. Verder is er in de leidraad meer focus op het beschrijven van aandachtsgebieden, toelichtingen en voorwaarden voor re-integratie.’

BAR 3.0 klaar voor praktijk

Het BAR-instrument en de leidraad zijn ontwikkeld om de samenwerking tussen bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen te bevorderen. ‘BAR 3.0 is klaar voor gebruik’, aldus Birgit Donker-Cools, projectleider bij Amsterdam UMC. Ze roept bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen dan ook op om de nieuwste versie van het BAR-instrument en de leidraad in hun dagelijkse praktijk in te zetten.

Meer informatie over BAR

De laatste versie van het BAR-instrument en de bijbehorende leidraad zijn beschikbaar op www.bar-project.nl. Daar vind je ook meer informatie over BAR. Bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen kunnen zich hier aanmelden voor aan het onafhankelijke panelonderzoek van het UMCG. Dit onderzoek heeft als doel het gebruik van het BAR-instrument en de leidraad in de praktijk te monitoren en te evalueren.

[BAR-instrument-3.0](#)

Subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg



De sector blijkt niet in staat het tekort aan bedrijfsartsen op te lossen. Dit vormt een steeds urgenter probleem voor zowel werkgevers, die geen bedrijfsarts kunnen vinden, als werknemers, die lang moeten wachten voordat ze bij een bedrijfsarts terecht kunnen. Daarom treft Van Gennip nu, als onderdeel van het arbeidsmarktpakket, een tijdelijke maatregel in de vorm van een subsidieprogramma.

Dit subsidieprogramma van ZonMW richt zich op het verbeteren van de opleiding van bedrijfsartsen. En op het verbeteren van de kwaliteit van de zorg die bedrijfsartsen leveren. Ook wil Innovatieve Arbozorg een bijdrage leveren aan het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg. Er is € 14.700.000 aan subsidie beschikbaar en het programma heeft een looptijd van 4 jaar.

Het achterliggende doel van het programma is voorkomen dat mensen ziek worden of zelfs overlijden door slechte arbeidsomstandigheden. Partijen met vernieuwende ideeën over arbozorg kunnen subsidie aanvragen om nieuwe werkwijzen te verkennen, samenwerkingen op te zetten en te onderzoeken hoe zij kennis kunnen borgen.

Programmalijnen

Het [subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg](#) heeft 3 programmalijnen:

- 1. Versterking, vernieuwing en innovatie van opleiding en na- en bijscholing**

De focus ligt op het verbeteren van de kwaliteit en het vergroten van de aantrekkelijkheid van de opleiding bedrijfsgeneeskunde. Denk aan vernieuwing van het huidige curriculum van de opleiding tot bedrijfsarts en het vergroten van de hoeveelheid praktijkopleiders.

- 2. Stimulering samenwerking tussen deskundigen**

In de samenwerking komt de aandacht voor het voorkomen van uitval door werk en het voorkomen van beroepsziekten meer centraal te staan.

- 3. Versterking kennisinfrastructuur, bevordering van multidisciplinaire kennisontwikkeling en kwaliteitsborging**

Het doel van deze programmalijn is het vergroten van de impact van innovatieve arbozorg in de praktijk voor werkgevers en werkenden.

Naar verwachting is het mogelijk om vanaf april subsidie aan te vragen voor programmalijn 1. Daarna gaan ook programmalijn 2 en 3 open.

[TK Voortgangsbrief Arbozorg](#)

Werkdruk stijgt door algoritmisch management



Binnen bedrijven en organisaties moeten werkgevers en werknemers het gesprek aangaan over het inzetten van algoritmes en het gebruik van data bij het aansturen van medewerkers. Dat is de conclusie van het rapport *Eigen ritme of algoritme* van TNO en het Rathenau Instituut.

Dit rapport verkent hoe elementen van algoritmisch management worden ingezet buiten de zogenoemde platformeconomie. Algoritmisch management is een fenomeen dat vooral bekend is in de platformeconomie waar werknemers vaak worden aangestuurd door algoritmes die gebruik maken van grote databestanden. Met die data kunnen ze bijvoorbeeld het werk plannen van bezorgers van pizza's en pakjes, uitrekenen wat de snelste route is die ze kunnen nemen en hun prestaties beoordelen op basis van de cijfers of smileys die klanten geven.

Toepassingen van algoritmisch management

Zo extreem als in de platformeconomie lijkt algoritmisch management in andere sectoren niet voor te komen. Toch worden ook daar elementen van algoritmisch management steeds vaker ingezet voor het automatiseren van managementtaken, zoals het aansturen van werknemers en de controle van hun werk. Onduidelijk is nog op welke schaal dit gebeurt, in welke vorm en wat dit betekent voor de kwaliteit van het werk. Omdat algoritmisch management grote efficiencyvoordelen kan bieden voor werkgevers, lijkt het aannemelijk dat dit ook buiten de platformeconomie verder zal toenemen.

Het rapport is een eerste verkennende studie naar toepassingen van algoritmisch management binnen reguliere organisaties. Ook laat het zien hoe organisaties in verschillende sectoren op verschillende manieren hiermee werken. Zo kunnen werkgevers in een callcenter met behulp van algoritmes het werk van hun medewerkers tot in het kleinste detail voorschrijven en controleren. In de groenvoorziening kunnen werknemers met een app zelfstandig controleren of de kwaliteit van hun snoeiwerk voldoende is, zodat ze niet op hun manager hoeven te wachten voordat ze doorkunnen naar hun volgende klus.

Effecten op werkbeleving

“De manier waarop algoritmisch management wordt ingezet, is bepalend voor de effecten op de werkbeleving van werknemers”, zegt onderzoeker Wouter van der Torre van TNO. “Als die meer controle ervaren door de inzet van technologie, ervaren ze bijvoorbeeld ook minder autonomie en meer werkdruk en burn-outklachten.”

“De toename van algoritmisch management kan grote gevolgen hebben voor hoe mensen hun werk verrichten”, zegt onderzoeker Djurre Das van het Rathenau Instituut. “Essentieel zijn de keuzes die organisaties maken. Welk doel willen ze nastreven? Welke data willen ze daarvoor verzamelen? Waar kunnen medewerkers verhaal halen als ze het niet eens zijn met de keuze die algoritmes maken? Daarover moeten werkgevers en werknemers nu het gesprek aangaan.”

Bron: tno.nl

Wet verhoging minimumloon aangenomen door Tweede Kamer



De Tweede Kamer heeft op 19 maart 2024 het voorstel Wet verhoging minimumloon 2024 aangenomen. Het wetsvoorstel ligt nu bij de Eerste Kamer.

Minister Van Gennip van SZW verzoekt om spoedige behandeling in de Eerste Kamer van het wetsvoorstel. Uiterlijk medio april moet UWV weten wat de hoogte van het minimumloon wordt en starten met het verwerken van de nieuwe bedragen in de systemen.

Aanleiding voor het wetsvoorstel verhoging minimumloon is het amendement Van der Lee c.s., om de koopkracht van lage en middeninkomens extra te verbeteren. Dit amendement is op 24 oktober 2023 door de Tweede Kamer aangenomen.

De Tweede Kamer heeft op 19 maart ingestemd het wetsvoorstel en twee moties aangenomen:

- de motie over een invoeringstoets waarin wordt ingegaan op de effectiviteit en de gevolgen voor werknemers en mkb-werkgevers;
- de motie over de effecten van de verzwaring van werkgeverslasten altijd berekenen en meewegen in de besluitvorming.

Minimumloon 1,2 procent omhoog

In lijn met het amendement regelt het wetsvoorstel verhoging van het minimumloon met 1,2 procent per 1 juli 2024 en met doorwerking op de uitkeringen en andere aan het wettelijk minimumloon gekoppelde regelingen.

Deadline 15 april

UWV heeft 15 april uitsluitsel nodig over de hoogte van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2024. UWV heeft op verzoek van minister Van Gennip aangegeven dat, indien strikt noodzakelijk, uitstel naar uiterlijk dinsdag 16 april mogelijk is. De reden hiervan is de tijd die nodig is om de bedragen, die per 1 juli 2024 zullen gelden, correct in te regelen in de systemen. Dit zodat UWV per 1 juli uitkeringen met de juiste hoogte kan uitkeren.

De verhoging van het minimumloon werkt door in bijna 70 uitkeringen en regelingen, en UWV is verantwoordelijk voor de correcte verwerking van een belangrijk deel van deze doorwerkingen. In totaal keert UWV jaarlijks circa 1,1 miljoen uitkeringen uit. Deze uitkeringen vertegenwoordigen een waarde van ruim € 20 miljard. UWV zal na 16 april onomkeerbare stappen moeten zetten om in juli correcte bedragen uit te kunnen keren.

Spoedige behandeling vereist

Wanneer er op 16 april nog geen uitsluitsel is van de Eerste Kamer, is de kans aanwezig dat UWV vanaf 1 juli onjuiste bedragen uit zal keren.

De minister kan UWV tijdig het benodigde uitsluitsel bieden, als de Eerste Kamer de behandeling van onderhavig wetsvoorstel uiterlijk op 16 april afrondt. Van Gennip verzoekt de Kamer te kijken naar de mogelijkheden om het wetsvoorstel spoedig te behandelen.

Bron: rijksoverheid.nl

Jurisprudentie: Plan van aanpak per ongeluk naar bedrijfsarts



Een zieke werknemer stuur het plan van aanpak naar de bedrijfsarts in plaats van de werkgever. De werkgever is van mening dat de werknemer niet meewerkt aan het opstellen van het plan van aanpak en stelt een loonstop in.

De werknemer is sinds 5 juli 2023 arbeidsongeschikt. In artikel 7:629 lid 3 BW is bepaald dat de werknemer dat geen recht heeft op loondoorbetaling als hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak. De werkgever beroept zich er op dat de werknemer weigert mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en daarom geen recht heeft op loon.

De kantonrechter stelt vast dat de werknemer inderdaad niet haar handtekening heeft gezet onder het plan van aanpak dat haar door haar werkgever op 3 oktober 2023 is toegestuurd, maar dat zij dit plan van aanpak van commentaar heeft voorzien en vervolgens naar de bedrijfsarts heeft gestuurd. De werknemer had het plan of haar commentaar naar de werkgever moeten sturen en niet naar de bedrijfsarts. Dat is dus fout gegaan.

Niet bewust of met opzet

Ondanks die fout is de kantonrechter van oordeel dat dit niet maakt dat de werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak.

Het is voldoende aannemelijk dat de werknemer niet bewust of met opzet haar versie van het plan van aanpak naar de verkeerde persoon heeft gestuurd, maar uit onwetendheid. Daarbij komt dat zij wel haar visie op het plan van aanpak heeft gegeven. Uiteindelijk is het plan van aanpak op 22 november 2023 door de werknemer ondertekend en naar de werkgever gestuurd die op zijn beurt op 17 januari 2024 tot ondertekening is overgegaan.

Recht op doorbetaling loon

De conclusie is dat het aannemelijk is dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat de loonstop ten onrechte per oktober 2023 is doorgevoerd en dat de werknemer recht heeft op doorbetaling van haar loon.

De vordering tot betaling van het achterstallige loon over de maanden oktober en november 2023 wijst de kantonrechter dus toe. De werkgever wordt daarnaast ook veroordeeld het loon door te betalen vanaf 1 december 2023 tot de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

[Uitspraak Rechtbank Noord-Holland, 8 februari 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:1125](#)
