



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Twée nieuwe whitepapers op verefi.nl



Op verefi.nl zijn twee nieuwe whitepapers geplaatst: samenvatting van de STECR Werkwijzer arbeidsconflicten en Richtlijnen bij verzuim door psychische klachten.

Samenvatting STECR Werkwijzer arbeidsconflicten

In april is een nieuwe STECR Werkwijzer arbeidsconflicten uitgekomen. Deze werkwijzer heeft een ruime doelgroep en besteedt ook veel aandacht aan preventie van arbeidsconflicten. Daarmee is het een zeer uitgebreid document geworden. Voor de casemanager is echter vooral de combinatie van arbeidsconflict en ziekmelding van belang. Daarom biedt de whitepaper een samenvatting van dit deel van de werkwijzer.

Samenvatting Richtlijnen bij verzuim door psychische klachten

Bij verzuim door psychische klachten zoals burn-out of door arbeidsconflicten gaat het vaak om langdurige kwesties. Bedrijfsartsen handelen in deze zaken volgens de NVAB Richtlijnen Psychische problemen en Conflicten in de arbeidssituatie. Ook voor casemanagers is het handig deze richtlijnen op hoofdlijnen te kennen. In deze whitepaper geven we een samenvatting.

Aangezien veel werknemers uiteindelijk weer aan de slag gaan in een opbouwschema onder de noemer arbeidstherapie, geven we in deze whitepaper ook een samenvatting van de STECR Werkwijzer Arbeidstherapie: wat is arbeidstherapie wel en niet?

Stijgende aantal zieken zorgt voor extra druk op arbeidsmarkt



Het alsmaar stijgende aantal langdurig zieke werknemers legt extra druk op de arbeidsmarkt. Daarvoor waarschuwt Nationale-Nederlanden bij de publicatie van het eerste trendrapport 'ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid'.

De krapte op de arbeidsmarkt is in het eerste kwartaal van 2022 naar recordhoogte gestegen, zo becijferde het Centraal Bureau voor de Statistiek eerder deze maand. Het Centraal Planbureau voorspelde eerder al dat deze grote krapte voorlopig aan zal houden. Tegelijkertijd stijgt ook het ziekteverzuim en het aantal arbeidsongeschikte werknemers. Zo komt de arbeidsmarkt én de uitvoering van het socialezekerheidsstelsel nog verder onder druk te staan, volgens Nationale-Nederlanden.

In 2021 kostte ziekteverzuim Nederland in totaal al meer dan 18 miljard euro. Daardoor wordt het nog belangrijker dat werkgevers, werknemers, UWV, verzekeraars en alle specialisten beter gaan samenwerken om werknemers vitaal aan het werk te houden.

Ziekteverzuim 75% hoger in eerste kwartaal 2022

Het coronavirus en de coronamaatregelen drukten sinds maart 2020 en daarna een grote stempel op de vitaliteit en de inzetbaarheid van werknemers. In het eerste kwartaal van 2022 was het ziekteverzuim ruim 75% hoger dan in het eerste kwartaal van 2021. Dat is een groot probleem voor werkgevers. Het ziekteverzuim steeg de afgelopen jaren het hardst in kleine bedrijven. Middelgrote en grote bedrijven volgen de landelijke verzuimtrend. Gelukkig zijn er halverwege het tweede kwartaal van 2022 de eerste tekenen van herstel te zien.

Corona belangrijkste oorzaak groei uitkeringen

Corona zorgt voor een grotere groei aan uitkeringen, stelt Nationale Nederlanden in het trendrapport. Veel mensen kregen een ernstige vorm van corona naast een bestaande aandoening. Het is volgens hen daarom aannemelijk dat het aandeel mensen met long covid-klachten het aantal WIA-uitkeringen nog verder laat toenemen. Een mogelijke oplossing om de negatieve tendens te keren, is het nog steviger inzetten op de re-integratie van werknemers en voorkomen dat werknemers uitvallen. Uit het trendrapport blijkt dat de gezondheidszorg, met 18 procent van alle werkenden in Nederland, dé sector is met het hoogste verzuim (7,5 procent), ruim 2 procent hoger dan het landelijk gemiddelde.

Psychisch verzuim

Van alle werkgevers met werknemers die langer dan een jaar verzuimden, had bijna een kwart (23 procent) corona als verzuimoorzaak. Meer dan de helft van het verzuim wordt veroorzaakt door 'werkdruk, werkstress' en 'lichamelijk te zwaar' werk. Bij 31 procent van alle ziekmeldingen was de verzuimoorzaak 'psychisch verzuim door werkdruk of stress'. Het verzuim stijgt het hardst bij kleine bedrijven die in de regel minder afwezigheid door ziekte kennen.

[De belangrijkste trends in ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid : NN](#)

Werkgevers ontvangen geen brief met WGA-instroomcijfers meer

Het UWV publiceerde jaarlijks de WGA-instroomcijfers van grote werkgevers.

Voorafgaand aan de publicatie ontvingen grote werkgevers ook een brief met hun instroomcijfer. Vanwege de privacy-wetgeving is het UWV hiermee gestopt.

UWV stuurde elk jaar een brief met het WGA-instroomcijfer naar grote werkgevers (>100 maal het gemiddelde premieplichting loon). Hiermee konden ze controleren hoeveel werknemers het jaar ervoor recht hadden gekregen op een WGA-uitkering en dit eventueel corrigeren. Op de website van UWV konden werkgevers de WGA-instroom van hun bedrijf daarna vergelijken met de cijfers per sector en met het landelijk gemiddelde. Vanaf dit jaar kan dat niet meer.

Strengere regels voor persoonsgegevens

Door strengere regels voor het omgaan met persoonsgegevens als burgerservicenummer, geslacht en geboortedatum stopt UWV met het sturen van de brief met het WGA-instroomcijfer. Hierin stonden namelijk persoonsgegevens van werknemers.

Check eigen administratie

Doordat het WGA-instroomcijfer niet meer door het UWV wordt berekend, moeten werkgevers zelf het WGA-instroomcijfer berekenen met de gegevens in de personeelsadministratie. Hierdoor moeten werkgevers de processen volledig monitoren om onterechte premieverhogingen op de Werkhervattingskas te voorkomen.

Discriminatiecijfers 2021: veel klachten van mensen met een beperking



Het College voor de Rechten van de Mens ontving in 2021 5.286 vragen en meldingen over discriminatie. Opvallend is het grote aantal meldingen van mensen met een beperking.

De monitor Discriminatiezaken beschrijft hoe vaak mensen bij het College aankloppen. Mensen kunnen een vraag stellen over discriminatie of een melding doen. Ook kunnen ze het College verzoeken om een oordeel uit te brengen over iets dat zij hebben meegemaakt.

Gemelde gronden

Van de 5.286 geregistreerde vragen en meldingen over gelijke behandeling hadden 2.268 vragen en meldingen betrekking op een of meer gronden uit de gelijkebehandelingswetgeving. Sommige vragen en meldingen, 231 in 2021, hadden te maken met meer dan één grond, bijvoorbeeld als een melder zich beklaagt over discriminatie op grond van leeftijd én handicap. In die gevallen registreert het College alle gronden die van toepassing zijn.

De top 7 gemelde discriminatiegronden in 2021:

- Handicap op chronische ziekte (776)
- Ras (575)
- Geslacht (453)
- Leeftijd (314)
- Nationaliteit (183)
- Godsdienst (94)
- Seksuele gerichtheid (51)

Het College sprak in 2021 156 oordelen uit. De meeste oordelen gingen over vermoedelijke discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte, geslacht of ras. In 34% van de oordelen werd discriminatie vastgesteld. De meeste oordelen, 49% van het totaal, hadden betrekking op een terrein gerelateerd aan arbeid.

Mensen met een beperking

Opvallend is het grote aantal klachten en meldingen over de rechten van mensen met een beperking. Zij kunnen reizen, meedoen aan activiteiten of een baan hebben op de arbeidsmarkt, als organisaties aanpassingen treffen. De monitor laat nu al voor de zesde keer op rij zien dat dit te weinig gebeurt.

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie wordt dit jaar extra uitgelicht in de monitor. Reden hiervoor zijn de meldingen bij het College voor de Rechten van de Mens en de grote maatschappelijk aandacht voor enkele opvallende seksuele intimidatiezaken.

We spreken van seksuele intimidatie bij enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Seksuele intimidatie op de werkvloer vormt een wijdverspreid probleem. In de afgelopen 10 jaar heeft 16% van de Nederlandse werknemers hiermee te maken gehad. Vrouwen worden twee keer zo vaak getroffen als mannen.

[Monitor Discriminatiezaken over 2021: extra aandacht voor seksuele intimidatie](#)

[Monitor Discriminatiezaken over 2021](#)

Welke gevolgen heeft de wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden?



Per 1 augustus treedt de wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. De wet geldt ook voor al bestaande arbeidsovereenkomsten. De belangrijkste wijzigingen op een rij.

Wat betekent de invoering van de wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden:

1. De werkgever moet verplichte scholing kosteloos aan de werknemer aanbieden.
2. Een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden is niet langer toegestaan.
3. De informatieverplichting van de werkgever wordt sterk uitgebreid.
4. De positie van arbeidskrachten met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt.
5. De werknemer kan een verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen.

Verplichte scholing

Verplichte scholing is in elk geval de scholing die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) verrichten van de functie. De tijd die de werknemer kwijt is met het volgen van een verplichte opleiding wordt aangemerkt als arbeidstijd. De werknemer behoudt dus ook zijn recht op loon. Alle kosten in verband met de verplichte scholing zijn voor rekening van de werkgever. Afspraken over verrekening of terugbetaling van deze kosten zijn nietig.

- Een al dan niet bestaand (studiekosten)beding waarbij de kosten van verplichte scholing worden verhaald of verrekend is straks (direct) nietig.
- Kosten die toch worden verhaald, kunnen worden teruggevorderd.

Nevenwerkzaamheden

De werkgever kan nevenwerkzaamheden alleen verbieden als hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft, zoals overschrijding van de maximum arbeidstijden.

- Een toestemmingsverzoek van de werknemer kan alleen gemotiveerd worden geweigerd.
- De werkgever moet de objectieve rechtvaardigingsgrond expliciet kenbaar te maken.
- De rechtvaardigingsgrond hoeft niet vooraf te zijn vastgelegd.
- De rechtvaardigingsgrond moet wel bestaan op het moment dat de werkgever zich op het verbod beroept.
- Dit geldt zowel voor bestaande als voor nog overeen te komen bedingen.

Informatieverplichting

De huidige informatieverplichting van werkgevers als het gaat om arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten van de werknemer wordt uitgebreid.

- De (meeste) informatie moet schriftelijk en binnen één week na de eerste werkdag worden verstrekt.
- De verplichting geldt ook voor al bestaande dienstverbanden, als de werknemer daar om vraagt.
- Voor uitzendovereenkomsten en grensoverschrijdende detachering gelden aanvullende/andere eisen.
- Het niet (tijdig) voldoen aan de informatieverplichting kan leiden tot schadevergoeding.

Onvoorspelbaar werkpatroon

De werkgever moet een referentieperiode (dagen en uren) afspreken waarbinnen de werknemer kan worden opgeroepen. Voldoet de werkgever hier niet aan of wordt de werknemer opgeroepen buiten de kaders, dan mag de werknemer de oproep weigeren.

- Een nulurenovereenkomst (oproepovereenkomst) heeft een onvoorspelbaar werkpatroon.
- Bij een onvoorspelbaar werkpatroon is niet per definitie sprake van een oproepovereenkomst.
- Wisselende roosters zijn bekend en dus voorspelbaar.

Verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden

In de Wet flexibel werken is onder meer geregeld dat een werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijden. Vanaf 1 augustus 2022 kan de werknemer de werkgever daarnaast vragen om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Aandachtspunten:

- De werknemer kan het verzoek 26 weken na aanvang van het dienstverband indienen.
- Een werkgever met 10 of meer werknemers moet binnen een maand op het verzoek reageren.
- Een werkgever met minder dan 10 werknemers heeft drie maanden de tijd voor een reactie.
- De beslissing van de werkgever moet schriftelijk en gemotiveerd zijn.
- Als de werkgever niet op tijd reageert, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd!

Bron: [infographic AKD benelux lawyers](#)

Gezond en veilig werken als fundamenteel arbeidsrecht



Nederland is een van de weinige landen die het IAO-verdrag voor veiligheid en gezondheid op het werk nog niet heeft geratificeerd. Minister Van Gennip wil dit nu alsnog gaan doen.

De Nederlandse regelgeving op het arbeidsomstandighedenterrein wordt in belangrijke mate bepaald door internationale regelgeving van de Europese Unie en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Zo wordt er in alle aangesloten landen gewerkt aan een minimumniveau van arbeidsbescherming, dat voor alle werknemers geldt. Dit leidt tot een verbetering van de situatie van werknemers én bevordert internationaal een meer gelijk speelveld tussen aangesloten landen.

Vier fundamentele arbeidsrechten

De IAO kent momenteel vier zogeheten fundamentele arbeidsrechten:

1. het afschaffen van kinderarbeid
2. het verbod op discriminatie
3. het verbod op dwangarbeid
4. eerbiediging van het recht op vereniging en collectief onderhandelen.

Tot nu toe was Nederland een van de weinige landen die dit verdrag nog niet had geratificeerd. De overweging daarbij was dat het strijdig zou zijn met de Nederlandse rolverdeling rond veilig en gezond werken waarin sociale partners een grote rol spelen. Aangezien er intensief wordt samengewerkt tussen overheid en sociale partners is dit inmiddels achterhaald en sluit de regelgeving juist goed aan bij hoe sociale en andere stakeholders op dit terrein samenwerken. Daarom vindt Van Gennip het tijd om het verdrag te ratificeren.

Nederlandse Arbeidsinspectie: iets minder arbeidsongevallen



De Nederlandse Arbeidsinspectie ontving in 2021 3.482 meldingen van arbeidsongevallen. Dat is 5 procent minder dan in 2020 en 18 procent minder dan in 2019.

Werkgevers zijn verplicht arbeidsongevallen te melden als sprake is van een ziekenhuisopname, blijvend letsel of een dodelijke afloop.

De Arbeidsinspectie onderzoekt deze arbeidsongevallen verder als daar voldoende aanknopingspunten voor zijn. In 2021 heeft dit geleid tot 2.038 ongevalsonderzoeken, zo blijkt uit het jaarverslag.

Overzicht ongevalsmeldingen, gestarte en afgesloten ongevalsonderzoeken 2017-2021

Jaar	Ongevalsmeldingen	Gestarte ongevalsonderzoeken	Afgesloten ongevalsonderzoeken
2017	4.212	2.756	2.452
2018	4.368	2.145	2.133
2019	4.474	2.229	2.071
2020	3.655	2.051	2.244
2021	3.482	2.038	1.957

Risicovolle sectoren

Net als in eerdere jaren vielen de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen in de sectoren industrie, bouwnijverheid, handel en vervoer en opslag.

Afgezet tegen het aantal banen is afvalbeheer (inclusief waterleidingbedrijven) in 2021 de sector waarin relatief de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen vielen: gemiddeld 144 per 100.000 banen van werknemers, gevolgd door de bouw met 114 en landbouw, bosbouw en visserij met 96 slachtoffers per 100.000 banen.

In 2021 registreerde de Inspectie 58 dodelijke arbeidsongevallen en 60 slachtoffers. Twee keer kwam het voor dat er twee slachtoffers waren bij één arbeidsongeval. Dit aantal dodelijke slachtoffers is vergelijkbaar met eerdere jaren waarin de Inspectie steeds 50 tot 70 dodelijke slachtoffers registreerde.

De daling in het aantal ongevalsmeldingen tijdens de coronapandemie vertaalt zich dus niet in een afname in het aantal dodelijke ongevallen en slachtoffers.

Meer inspecteurs aangenomen

In 2021 is € 34,7 miljoen aan extra middelen uit het regeerakkoord voor de Inspectie beschikbaar gekomen. Net als in 2019 en 2020 zijn de extra middelen voor het grootste gedeelte benut voor het aannemen van inspecteurs en onderzoekers.

[Jaarverslag 2021](#) | [Jaarverslag](#) | [Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

Ruim helft werknemers in overgang ondervindt hinder op werk



Ruim de helft van de werknemers in de overgang zegt dat dit weleens invloed heeft op hun werk. Ze hebben vooral behoefte aan meer steun van hun leidinggevende en bedrijfsarts.

Dit blijkt uit een vervolgonderzoek op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, uitgevoerd door het CBS en TNO. Ondervraagden zeggen tijdens hun werk onder meer last te hebben van pijn, vermoeidheid en concentratieproblemen. Ook ervaart een derde ongemakkelijke situaties door opvliegers, stemmingswisselingen of doorlekkers.

Zo'n 13 procent van de ondervraagden zegt zowel minder goed te functioneren als ongemakkelijke situaties te ervaren. Zo'n 2 procent van de vrouwen heeft weleens zoveel last van de overgang dat ze zich ziek meldt.

Het onderzoek van het CBS en TNO werd gedaan in het vierde kwartaal van 2021. Daaraan deden 4500 vrouwelijke werknemers mee van 40 tot 75 jaar. Ruim 700 van hen hadden overgangsklachten.

Meer burn-outklachten

Daarnaast komen burn-outklachten vaker voor bij vrouwelijke werknemers tussen de 40 en 60 jaar in de overgang dan bij hun leeftijdsgenoten die niet in de overgang zitten. Ze hebben meer last om de psychische eisen van hun werk aan te kunnen en ervaren werkgerelateerde psychische vermoeidheid.

Onder de werknemers in de overgang zijn er ook vrouwen die geen klachten ervaren: dat gaat om zo'n 20 procent. Ongeveer 25 procent zegt wel overgangsklachten te hebben maar daarvan geen hinder te ondervinden op het werk.

De werknemers met klachten hebben vooral behoefte aan meer ondersteuning en begrip op de werkvloer. Daar vraagt 57 procent om. En dat zouden ze vooral willen van hun leidinggevende. Vrouwen die regelmatig klachten hebben, zo'n 15 procent, zouden ook meer steun van een bedrijfsarts willen.

Overgangsklachten worden wel met collega's besproken, door bijna twee derde van de werknemers. Dat doen vooral vrouwen met regelmatige klachten. Zo'n 6 procent heeft het er niet over, maar zou dat wel willen en 18 procent zegt dan weer geen behoefte te hebben om erover te praten op het werk.

Rondetafelgesprek

De resultaten van het onderzoek worden besproken tussen de ministeries van Volksgezondheid, SZW, sociale partners en organisaties die zich inzetten voor vrouwen met overgangsklachten zoals Stichting Vuurvrouw. Daaruit zou een aanpak moeten voortkomen die het taboe op overgangsklachten op het werk moet doorbreken en vrouwen moet helpen. Volgens belangenclub Stichting Vuurvrouw is het belangrijk dat er meer kennis komt bij werkgevers en werknemers.

Bron: nos.nl

UWV kan straks gegevens delen over voorschot op WIA-uitkering



UWV kan straks gegevens over het voorschot op een WIA-uitkering aan pensioenuitvoerders en verzekeraars verstrekken.

Een wijziging van het Besluit SUWI regelt dat UWV bij het verstrekken van gegevens aan pensioenfondsen en verzekeraars een onderscheid kan maken tussen de WIA-uitkering en een voorschot op die uitkering. Het wijzigingsbesluit is op internetconsultatie.nl gepubliceerd.

Werknemers die in afwachting zijn van een beoordeling op het recht op een WIA-uitkering, verzekeraars en pensioenuitvoerders zijn de doelgroep van deze wijziging.

Gegevens over voorschot delen

Op dit moment kan UWV geen gegevens over het voorschot op een WIA-uitkering aan pensioenuitvoerders en verzekeraars verstrekken. Dit kan gevolgen hebben voor mensen die een dergelijk voorschot hebben ontvangen en waar mogelijk sprake is van het uitkeren van arbeidsongeschiktheidspensioen, een WIA-excedentuitkering of premievrije pensioenopbouw. Daarom wordt het voorstel gedaan om het mogelijk te maken dat UWV gegevens deelt over het voorschot met pensioenuitvoerders en verzekeraars.

Met het voorstel verstrekt UWV de correcte informatie, en daardoor kan de pensioenuitvoerder of verzekeraar ook – al dan niet in gesprek met de betrokken werknemer – het gesprek voeren over het uitkeren van het private product.

Effecten wijziging

Deze wijziging van het Besluit SUWI regelt dat UWV een onderscheid mag maken tussen een voorschot op de WIA-uitkering en de uitkering zelf. Daardoor kunnen aanbieders zelf de overweging maken of zij het arbeidsongeschiktheidspensioen of aanvulling op de WIA tot uitkering laten komen en of daar (extra) voorwaarden aan worden verbonden.

Daarnaast kan deze wijziging er ook aan bijdragen dat betrokkenen die een voorschot hebben gekregen waarna geen recht op een WIA-uitkering is ontstaan, niet worden geconfronteerd met een onvoorziene terugvordering van de aanvulling of van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Bron: salarisvanmorgen.nl

Wetgevingstraject voor afnemen alcohol- en drugtesten op werkvloer opgestart



Minister van Gennip komt in het najaar met een wetsvoorstel voor het afnemen van alcohol- en drugtesten op de werkvloer.

Al in januari 2020 heeft toenmalig staatssecretaris Van Ark maatregelen aangekondigd om het afnemen van testen op alcohol en drugs op de werkplek mogelijk te maken. Door de inzet van capaciteit voor werkzaamheden om de gevolgen van Covid te beheersen, is dit traject tijdelijk stopgezet. Minister Van Gennip pakt dit nu weer op.

Concreet betekent dit dat zij een wijziging van de Arbowet voorbereidt. Daarmee wordt het mogelijk om onder stringente voorwaarden en voor specifieke functies en functiegroepen bij Brzo-bedrijven op alcohol en drugs te testen. Uitgangspunt van de voorgestane wettelijke regeling is dat de werkgever een goed AD-beleid (alcohol en drugs) binnen zijn/haar bedrijf geïmplementeerd heeft. Dit beleid vormt een noodzakelijke voorwaarde voor het mogen testen. Brzo-bedrijven zijn bedrijven die vallen onder het Besluit risico's zware ongevallen 2015, variërend van complexe chemische industrie tot relatief eenvoudige opslagbedrijven voor bepaalde typen gevaarlijke stoffen.

Al bestaande instrumenten werkgevers

Werkgevers hebben overigens nu ook al diverse instrumenten om een gezond en veilig werkklimaat te realiseren. Zo heeft een werkgever de mogelijkheid om op grond van het instructierecht ordevoorschriften uit te vaardigen waaraan een werknemer moet voldoen. Hierbij kan ook gedacht worden aan een verbod op gebruik van alcohol en drugs op de werkvloer en/of voorafgaand aan de werkzaamheden. Ook kan hij een medewerker die onder invloed is, de toegang ontzeggen. Verder kan de werkgever rechtspositionele maatregelen treffen (een waarschuwing, financiële maatregel, ontslag, ontbinding). Bij (para) medische beroepen is ook tuchtrecht van toepassing.

[Kamerbrief stand van zaken alcohol- en drugtesten op de werkplek](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

SLIM – regeling voor samenwerkingsverbanden en grootbedrijf gewijzigd



Met ingang van 1 juni 2022 verandert een aantal zaken in de procedure van het beoordelen van aanvragen voor de SLIM-regeling: Samenwerkingsverbanden en grootbedrijf.

De SLIM-subsidie helpt ondernemers bij het creëren van een scholings- en ontwikkelingscultuur in hun bedrijf. Met de subsidie kunnen bedrijven initiatieven opzetten om hun werknemers gedurende hun loopbaan blijvend te laten ontwikkelen om hen goed inzetbaar te houden en er ook voor te zorgen dat mensen hun werk leuk en uitdagend blijven vinden.

Wat wijzigd er:

- Samenwerkingsverbanden hebben vanaf 1 juni twee maanden de tijd om hun aanvraag in te dienen.
- Aanvragen worden direct op volgorde van binnenkomst in behandeling genomen. Voor deze aanvraagronde wordt de loting afgeschaft. Dat is mogelijk omdat er voldoende budget in dit aanvraagtijdvak beschikbaar is. In 2020 en 2021 bleek het subsidieplafond van € 18,7 miljoen voldoende. Daarom is een loting niet nodig. (Aanvragers kunnen tot € 500.000 subsidie voor hun project aanvragen.)

De verlenging van het aanvraagtijdvak van 1 naar 2 maanden geeft indieners voldoende tijd om een goede aanvraag op te stellen. Dit biedt de mogelijkheid om de uitvoerder van de subsidie, Uitvoering van Beleid (UVB), eerder contact op te nemen met aanvragers over hun aanvraag. Tijdens de vorige aanvraagtijdvakken bleek dat veel aanvragen in eerste instantie

onvolledig waren. Dat leidt tot vragen vanuit UVB. Hoe eerder deze vragen zijn beantwoord, hoe eerder er duidelijkheid is over het al dan niet verlenen van subsidie.

De SLIM-regeling kent meerdere doelgroepen met eigen tijdvakken van openstelling. Op 1 juni 2022 opent het tijdvak voor Samenwerkingsverbanden mkb en grote bedrijven uit de seizoensectoren horeca, landbouw en recreatie. Op 1 september kunnen individuele mkb-ondernemingen hun aanvraag indienen.

[Meer informatie over deze regelwijziging](#)

Jurisprudentie: UWV verwerpt ten onrechte verkorte WIA-aanvraag



UWV verwerpt een verkorte WIA-aanvraag, omdat herstel van belastbaarheid niet uitgesloten zou zijn. De rechtbank beslist dat UWV beter moet motiveren waarom dat zo zou zijn.

De rechtbank is van oordeel dat er onvoldoende concrete aanknopingspunten zijn voor het standpunt van het UWV dat de belastbaarheid van eiser in de toekomst kan verbeteren. Met de enkele conclusie dat niet met zekerheid kan worden vastgesteld dat er bij eiser sprake is van uitgesloten verbetering, is dus een te beperkte uitleg gegeven aan het toetsingskader.

De verzekeringsartsen hadden moeten motiveren wat een mogelijke verbetering in de medische situatie van eiser zou betekenen voor zijn arbeidsmogelijkheden of hadden op een andere wijze een kenbare medische afweging moeten maken over de aandoeningen en de herstelkansen. Dat hebben zij onvoldoende gedaan. De rechtbank is daarom van oordeel dat het bestreden besluit in strijd is met het zorgvuldigheidsbeginsel van artikel 3:2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en het motiveringsbeginsel van artikel 7:12, eerste lid, van de Awb.

Uit de rapportage van Ergatis blijkt dat eiser forse beperkingen heeft, in een groot deel van zijn functioneren afhankelijk is van anderen en dat het aannemelijk is dat er geen re-integratiemogelijkheden meer zijn. De prognose van de belastbaarheid bij normaal herstelverloop wordt ingeschat als niet gunstig.

Het UWV heeft eiser na afloop van de reguliere wachttijd van 104 weken een IVA-uitkering toegekend. Het is de rechtbank niet gebleken dat dit op basis van aanvullende medische informatie heeft plaatsgevonden. Om deze redenen ziet de rechtbank geen aanleiding om het UWV in de gelegenheid te stellen het geconstateerde gebrek te herstellen. De rechtbank is van oordeel dat het UWV eiser ten onrechte niet al met ingang van 28 december 2020, 10 weken na de aanvraag, in aanmerking heeft gebracht voor een IVA-uitkering.

[ECLI:NL:RBOBR:2022:1563, Rechtbank Oost-Brabant, 21/1295 \(rechtspraak.nl\)](#)

Jurisprudentie: CRvB erkent recht op IVA voor ME-CVS patiënten



Patiënten die zonder uitzicht op herstel lijden aan de chronische vermoeidheidsziekte ME/ CVS hebben wel degelijk recht op een (vervroegde) IVA-uitkering. Dat heeft de Centrale Raad van Beroep bepaald.

Een 58-jarige ME/CVS-patiënt begon zijn juridische gevecht nadat het UWV zijn aanvraag voor een IVA-uitkering afwees. De instantie oordeelde, in tegenspraak met verschillende artsen, dat er geen sprake was van volledige arbeidsongeschiktheid. De rechtbank Almelo ging daarin mee.

Maar de Centrale Raad van Beroep, het hoogste rechtsorgaan in sociale zekerheidskwesties, draaide die uitspraak terug. De man heeft volgens de raad geen kans op herstel en heeft dus recht op een volledige IVA-uitkering.

De uitspraak is van grote betekenis voor andere patiënten, want artsen, verzekeraars, instanties en overheid kunnen het al jaren niet eens worden over de mate van erkenning van de aandoening. De hoogste rechter zorgt nu voor meer duidelijkheid. ME/CVS Stichting Nederland gaat uit van 40.000 patiënten in Nederland.

[ECLI:NL:CRVB:2022:1010, Centrale Raad van Beroep, 21/3387 WIA \(rechtspraak.nl\)](#)

Bron: AD
