



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Nieuwe versie Werkwijzer Poortwachter



Er is een nieuwe versie van de Werkwijzer Poortwachter beschikbaar. De re-integratieverplichtingen van de payrollwerkgever zijn gewijzigd. Daarnaast is het onderwerp ‘verlof’ uitgebreid.

Detacheren en payroll

Bij detachering en bij een payrollconstructie worden de werkzaamheden verricht in het bedrijf van een opdrachtgever, die niet zelf de rol van werkgever vervult. De werknemer is in dienst bij de detacheerder of de payrollonderneming. Als formele werkgever is die verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte, en voor de re-integratie bij zowel Spoor 1 als 2.

Voor de detacheerder betekent Spoor 1: begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij de detacheerder, waarbij de werknemer bij dezelfde formele werkgever in dienst blijft. Pas als daar geen mogelijkheid toe bestaat is de inzet van een Spoor 2-traject aan de orde.

De payrollwerknemer wordt door de opdrachtgever zelf geselecteerd en door de payrollonderneming exclusief aan hem ter beschikking gesteld. Alleen met toestemming van de oorspronkelijke opdrachtgever mag de payrollwerkgever een zieke werknemer bij een andere opdrachtgever tewerkstellen.

Omdat de payrollwerkgever zich niet mag bezighouden met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod (allocatiefunctie), worden re-integratie-inspanningen in Spoor 1 beperkt tot begeleiding naar werk binnen de eigen organisatie of in de organisatie van de oorspronkelijke inlener. Begeleiding naar werk bij een andere opdrachtgever moet als een re-integratie-activiteit in Spoor 2 worden beschouwd.

Ouderschapsverlof

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van ouderschapsverlof, en hierdoor minder uren werken dan de oorspronkelijke contractomvang. Eindigt het ouderschapsverlof tijdens de re-integratieperiode van 104 weken, dan geldt een re-integratieplicht voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. De werknemer kan ook zelf besluiten om het verlof (tijdelijk) te beëindigen. Eindigt de verlofregeling niet (tijdelijk) en loopt deze ook na einde wachttijd door? Dan geldt een re-integratieplicht op basis van de daadwerkelijk gewerkte uren ten tijde van de eerste ziektedag.

Ouderenregeling

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van een ouderenregeling en hierdoor minder uur werken dan zijn oorspronkelijke contractomvang. Een ouderenregeling is bedoeld om tot de AOW-leeftijd door te lopen en daardoor niet meer te eindigen. De re-integratie in het eerste spoor (eigen werk en ander werk) richt zich op een herplaatsing in geschikt werk onder dezelfde condities als ten tijde van de eerste ziektedag. Dat betekent dat de re-integratie zich richt op de daadwerkelijk gewerkte en feitelijk verloonde uren. De re-integratie in het tweede spoor richt zich op de volledige omvang van de verloonde uren op de eerste ziektedag. Bij een nieuwe werkgever kan immers geen aanspraak meer gemaakt worden op de ouderenregeling, zoals die gold bij de oude werkgever.

Zorgverlof

Een werknemer kan op de eerste ziektedag gebruikmaken van kort- of langdurig zorgverlof, bijvoorbeeld om mantelzorg te verlenen. Als de verzorging door een ander kan worden overgenomen, mag worden verwacht dat de werknemer alle mogelijkheden benut om deze zorg zoveel mogelijk structureel over te dragen. De re-integratieplicht geldt voor de omvang van het dienstverband zonder verlof. Als alleen de werknemer de zorg kan leveren (noodzakelijkheidsvereiste) én het verlof doorloopt tot na einde wachttijd, dan geldt een re-integratieplicht voor de daadwerkelijk gewerkte uren waarbij rekening wordt gehouden met het verlof.

Zie: [werkwijzer Poortwachter juni 2021](#)

SER: vast contract de norm, WIA-grens naar 15%



De SER heeft een Ontwerpadvies Sociaal-economisch beleid 2021-2025 uitgebracht. De SER adviseert onder meer dat het vaste contract de norm wordt, de 2 jaar loondoorbetaling blijft en de WIA-toetredingsgrens naar 15% gaat.

Er zijn afgelopen jaar natuurlijk al diverse rapporten over de toekomst van de arbeidsmarkt uitgebracht, zoals het rapport van de commissie-Borstlap en de Stichting van de Arbeid. De SER sluit zich in haar ontwerpadvies daarbij aan.

De SER constateert dat er spanningen zijn in de samenleving doordat veel mensen minder grip ervaren op hun toekomst en leefomgeving. Onzeker werk en flexibele arbeidscontracten spelen een belangrijke rol; flexibiliteit wordt te vaak als ‘beschikbaar voor alles, recht op niets’ vormgegeven. De risico’s daarvan zijn eenzijdig bij werkenden terecht gekomen, die daardoor verlies van zekerheid en van perspectief ervaren.

De SER adviseert nu te investeren in noodzakelijke aanpassingen: in scholing en (een leven lange) ontwikkeling, in de organisatie en de infrastructuur om mensen de mogelijkheden te bieden inzetbaar te blijven in de huidige baan of te begeleiden naar nieuwe banen die een eerlijke beloning, zekerheid en zeggenschap bieden, en in verbeterde sociale zekerheid waar dat nodig is.

Vanuit de ambitie om iedereen te laten meedelen in de brede welvaart doet de SER in dit middellangetermijnavdies (MLT) daarom diverse aanbevelingen. We lichten er een paar uit.

Reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties

De SER vindt het onwenselijk dat mensen jarenlang in contracten werken waar zij geen zekerheid aan kunnen ontleen. Structureel werk wordt in principe georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Zo wordt positief bijgedragen aan de duurzame inzetbaarheid en zekerheid van mensen, de ontwikkeling van menselijk kapitaal, de verhoging van arbeidsproductiviteit en de totstandkoming en het draagvlak voor de cao's.

- Er mogen drie tijdelijke contracten worden aangegaan gedurende maximaal 3 jaar. Permanente tijdelijkheid van werk bij dezelfde werkgever is niet meer mogelijk doordat de onderbrekingstermijn wettelijk komt te vervallen, behalve een onderbrekingstermijn voor scholieren en studenten van 6 maanden en een onderbrekingstermijn voor seizoensarbeid van 3 maanden.
- Oproep- (inclusief nuluren-)contracten worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm waardoor het loon van een werknemer voorspelbaar is
- Voor uitzendwerknemers wordt de duur van fase A wettelijk vastgesteld op 52 gewerkte weken bij een uitzendwerkgever. De mogelijkheid deze termijn bij cao te verlengen vervalt. Daarna geldt een fase B van maximaal zes tijdelijke contracten gedurende 2 jaar. Daarmee is sprake van een halvering ten opzichte van de duur van fase B zoals afgesproken in de uitzend-cao.

Maatregelen om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties te stimuleren

De SER doet ook een aantal voorstellen om het aantrekkelijker te maken contracten voor onbepaalde tijd aan te gaan:

- Het moet voor een onderneming mogelijk zijn eenzijdig de arbeidsduur (tijdelijk) voor alle werknemers met maximaal 20 procent te verlagen bij bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden hebben geleid. Voor 75% van de loonkosten over de verlaagde arbeidsduur is de werkgever verzekerd door een compensatieregeling van Rijksweg, die onmiddellijk ingaat bij aanvraag en achteraf wordt getoetst op juist gebruik (cf. de systematiek van de NOW). De regeling gaat niet ten koste van opgebouwde WW-rechten. In overleg met de werknemers kunnen afspraken worden gemaakt over scholing en ontwikkeling tijdens de verkorting van de arbeidsduur.
- Werkgever en werknemer kunnen met wederzijds goedvinden bij dreigend ontslag kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van een van-werk-naar-werk-route. De transitievergoeding kan dan achterwege blijven.
- De raad zal op korte termijn advies uitbrengen over het stroomlijnen van de huidige verlofregelingen met oog voor de aard van de verschillende vormen van verlof met een maatschappelijk karakter, zoals geboorteverlof, vaderschapsverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof, etc. in een nieuwe regeling Maatschappelijk Verlof.

Na een jaar ziekte tweede spoor

Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. Middels een verzekering kunnen werkgevers deze verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen overdragen. De werknemer blijft in dienst bij de werkgever, maar de verzekeringsmaatschappij neemt de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en de werkgeversverantwoordelijkheid voor de re-integratie over.

De re-integratie richt zich in het eerste ziektejaar op het eerste spoor (terugkeer bij de huidige werkgever), tenzij in overleg met arbo-arts en werknemer wordt bepaald dat re-integratie bij een andere werkgever kansrijker is (tweede spoor).

In het tweede jaar richt de re-integratie zich in principe altijd op het tweede spoor, tenzij de werkgever na overleg met arbo-arts en werknemer besluit om het eerste spoor te blijven volgen. De loondoorbetaling bij ziekte of verzekering loopt in het tweede ziektejaar onveranderd door.

De arbeidsovereenkomst eindigt na twee jaar ziekte, of eerder als de werknemer duurzaam via het tweede spoor bij een andere werkgever een baan heeft gevonden. Een vroege keuze voor een van de sporen stelt werknemers en werkgevers in staat eerder, zo mogelijk met het intensiveren van de begeleiding, de re-integratie in gang te zetten, zodat de kans op blijvende arbeidsongeschiktheid wordt verminderd.

Drempelverlaging WIA

Tegelijkertijd stelt de SER voor om de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van arbeidsongeschikten te verbeteren. Hiertoe moeten de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid van juli 2020 nu op korte termijn worden uitgevoerd. Op twee punten geven sociale partners in dit MLT-advies een nadere meer concrete invulling van de WIA-aanbevelingen:

- Er zijn arbeidsongeschikte werknemers die én geen werk én geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben omdat zij minder dan 35 procent inkomen verliezen. Ook de ILO heeft in 2011 al geoordeeld dat de ondergrens van 35 procent op gespannen voet staat met het ILO-verdrag 121, omdat die ondergrens te hoog was. Om de positie van deze 35-minners te verbeteren wordt daarom een drempelverlaging doorgevoerd van 35 naar 15 procent, zijnde het niveau onder de 'oude' WAO. Financiering van de WGA via de werkgeverspremie (Werkhervattingskas) wordt verkort van 10 naar 5 jaar.
- De Raad vindt het wenselijk dat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op basis van een realistische toets: er wordt reëel gekeken naar functies die voor de werkende uitvoerbaar zijn in plaats van naar theoretische mogelijkheden die in de praktijk niet blijken te bestaan.

Zie: [Ontwerpadvies Sociaal-economisch beleid 2021-2025: Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving](#)

Advies OVAL aan informateur voor gezonde arbeidsmarkt



Werk is sociaal, economisch en maatschappelijk van grote waarde in onze samenleving. Als branche voor duurzame inzetbaarheid geeft OVAL de informateur 9 punten mee voor een regeerakkoord.

Samen dragen deze punten er volgens de OVAL toe bij dat mensen zich ontwikkelen en dat zij gezond, productief en met plezier aan het werk zijn, komen en blijven. OVAL is ervan overtuigd dat een nieuw kabinet daarmee grote stappen zet naar een duurzame en gezonde arbeidsmarkt.

OVAL pleit onder meer voor een preventieakkoord 2.0 met focus op een preventieve aanpak met interventies gericht op vitaliteit, leefstijl, bewegen, fysieke en mentale balans. Ook zou er een publiek-privaat noodfonds moeten komen om meer bedrijfs- en verzekeringsartsen te kunnen opleiden. Taakdelegatie zou meer gepromoot moeten worden en kan verder gaan dan nu gebeurt.

Opvallend is ook dat de OVAL geen voorstander is van het collectiviseren van het 2e ziektejaar. Dit zou allerlei ingewikkelde processen en overdrachtsmomenten tot gevolg hebben, de activerende prikkels wegnemen en leiden tot een hoger verzuim en meer uitkeringen. De focus moet naar duurzame inzetbaarheid, preventie en duurzame re-integratie. Bijvoorbeeld door de adviezen van de commissie-Borstlap op te volgen, zoals een Loopbaanwinkel met een landelijke infrastructuur.

Zie: [Advies OVAL aan informateur](#)

Hoofdpijnennota arbovisie 2040



Op 15 juni is door demissionair minister Koolmees de Hoofdpijnennota Arbovisie 2040 aan de Tweede Kamer gestuurd. In deze nota zijn de hoofdpijnen geformuleerd voor het arbeidsomstandighedenbeleid in de komende jaren.

De arbeidsmarkt is in ontwikkeling en dat heeft effect op arbeidsomstandigheden. In vergelijking met tien jaar geleden zijn er nu meer werkenden die geen traditionele baan hebben met vaste werktijden, een vast contract en/of een door de werkgever beschikbaar gestelde vaste locatie waar de werkprestaties worden geleverd. Economische activiteiten worden steeds vaker buiten de ‘traditionele werkuren’ verricht en er is een ontwikkeling naar een 24/7 economie. We zien ook het ontstaan van de platformeconomie, waarin diensten en goederen worden geleverd via digitale platforms. De grenzen tussen werk en privé vervagen, bijvoorbeeld omdat steeds meer mensen (meer) thuiswerken. De toenemende levensverwachting en daarmee het toenemend aantal (hulpbehoevende) ouderen veroorzaakt bovendien een groeiende vraag naar mantelzorg, wat extra druk zet op de balans tussen werk en privé. Flexibilisering, robotisering en digitalisering bieden nieuwe kansen, maar kunnen ook nieuwe arbeidsrisico's met zich mee brengen. Nieuwe (gevaarlijke) stoffen kunnen de gezondheid bedreigen en virussen kunnen tot een pandemie uitgroeien.

Deze ontwikkelingen stellen werkenden voor de uitdaging om zo gezond en vitaal mogelijk hun prestaties te leveren. Werken kan een goede lichamelijke en geestelijke gezondheid bevorderen. Het kan ook een actieve rol spelen bij het herstel na ziekte of uitval. Tegelijkertijd leidt werk soms ook tot gezondheidsproblemen.

Een greep uit de cijfers: 17% van de werknemers geeft aan te maken te hebben met burn-out klachten; jaarlijks vinden 114.000 arbeidsongevallen plaats met verzuim tot gevolg en jaarlijks zijn er circa 3.000 doden als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk. De jaarlijkse kosten van werkgerelateerde loondoorbetaling aan werknemers die verzuimen, worden geschat op 6 miljard euro.

Trendbreuk nodig

Deze cijfers zijn al jaren zorgelijk hoog en daarom wordt in de Hoofdpijnennota voorgesteld een trendbreuk te bewerkstelligen. Om te bepalen wat de belangrijkste thema's zijn en hoe die kunnen worden aangepakt zijn de opvattingen en ervaringen van personen actief op de werkvloer in beeld gebracht. Ook is gesproken met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, preventiemedewerkers arbodienstverleners en andere stakeholders. Daarbij zijn ervaren knelpunten en gewenste verbeteringen in kaart gebracht.

Zeven hoofdpijnen

Op basis van deze gesprekken, position papers en een analyse van rapporten, cijfers en ontwikkelingen zijn de volgende zeven hoofdpijnen voor de Arbovisie 2040 geformuleerd:

1. Meer focus op preventie
2. Meer mogelijkheden voor eigen regie voor werkenden
3. Structureel aandacht voor de factor arbeid in de reguliere zorg

4. Een verbetering in de naleving van de wet- en regelgeving
5. Een flexibel en adaptief arbostelsel en arbobeleid
6. Een verbeterde kennisinfrastructuur en implementatie van kennis in de praktijk
7. Een passende en effectieve verantwoordelijkheidsverdeling.

Deze hoofdlijnen geven de richting aan voor de komende jaren. Voor elke hoofdlijn wordt in de Hoofdlijnennota Arbovisie 2040 een indicatie gegeven welke specifieke onderwerpen opgepakt zouden kunnen worden. In het vervolgproces worden deze hoofdlijnen verder, samen met het veld, uitgewerkt in een Beleidsagenda 2022-2025. Het kabinet vraagt nu eerst de Sociaal-Economische Raad (SER) om advies. Na ontvangst van het advies van de SER zal het kabinet zijn opvattingen bepalen en de Arbovisie definitief vaststellen.

Zie: [hoofdlijnennota arbovisie 2040](#)

Maatregel 5 jaar niet herbeoordelen in WIA gaat niet door



In het regeerakkoord ‘Vertrouwen in de toekomst’ was de maatregel opgenomen om bij WIA-gerechtigden in de eerste vijf jaar na het aanvaarden van een baan niet te toetsen of hun verdienvermogen is gewijzigd. Minister Koolmees geeft aan dat deze maatregel niet doorgaat.

Doel van deze maatregel was het wegnemen van een drempel voor werkhervatting en van onzekerheid over het mogelijke verlies van het recht op een WIA-uitkering in geval van baanverlies.

In de uitwerking van de maatregel is opgenomen dat het verkrijgen van inkomsten uit arbeid in de eerste vijf jaar na het aanvaarden van een baan geen aanleiding kan geven voor een herbeoordeling. Als er een andere aanleiding is om een herbeoordeling in te zetten, zoals een wijziging in de sociaal-medische situatie, dan zou UWV wel kunnen overgaan tot het verrichten van een herbeoordeling. Hiermee zou de mogelijkheid blijven bestaan om, als de medische situatie van uitkeringsgerechtigden binnen vijf jaar na werkhervatting verslechtert of verbetert, de hoogte van hun WIA-uitkering hierop aan te passen.

UWV heeft aangegeven dat de maatregel wel technisch uitvoerbaar is, maar geen effect heeft en zeer ingewikkeld is. Daarom heeft Koolmees besloten de maatregel niet verder door te zetten.

Zie: [Kamerbrief over ontwikkelingen WIA](#)

Baankansen vergroten voor mensen met psychische aandoeningen



Werk als medicijn. Dat is het uitgangspunt van de re-integratiemethode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) waar het kabinet 18 miljoen euro voor vrijmaakt in het komende politiek jaar. Door de ggz-behandeling en begeleiding naar werk te combineren, kunnen mensen met psychische aandoeningen vanuit een vertrouwde setting de eerste stappen voorwaarts maken.

Ruim 4 op de 10 Nederlanders krijgen in hun leven te maken met psychische problemen. Velen van hen hebben geen betaald werk. Financieel zijn ze afhankelijk van een uitkering van het UWV of de gemeente. De door de ggz ontwikkelde re-integratiemethode Individuele Plaatsing en Steun (IPS) helpt veel mensen, als zij dat zelf ook willen, aan werk. IPS verzekert namelijk dat al tijdens de hulp die iemand van de ggz krijgt, aandacht wordt besteed aan werk vinden, en niet pas nadat de behandeling is afgerond.

IPS blijkt bij 44% van de deelnemers binnen 30 maanden tot betaald werk te leiden, terwijl die uitkomst bij andere methodieken 25% is. Met de 18 miljoen euro voor 2021 en 2022 kunnen 2.300 IPS-trajecten worden gestart.

Brede samenwerking

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport trekken gezamenlijk op om de samenwerking tussen zorg, UWV en gemeenten verder te verstevigen, om op die manier zo veel mogelijk mensen met psychische problemen te helpen.

Niet alleen ggz-zorgorganisaties, het UWV en gemeenten werken hierin samen. Ook werkgevers en zorgverzekeraars zijn betrokken. Zo nemen zorgverzekeraars de kosten van de eerste gesprekken die horen bij de startfase wanneer iemand met IPS begint voor hun rekening.

Rekenregels per 1 juli 2021



De rekenregels per 1 juli 2021 zijn gepubliceerd. Hierin vind je onder meer de wijzigingen van het minimumloon per 1 juli 2021 voor het dagloon, het LIV en het jeugd-LIV.

In de rekenregels zijn de gevolgen verwerkt van aanpassingen in het bruto wettelijk minimumloon per 1 juli 2021 voor uitkeringsbedragen en grondslagen op het minimumniveau. Ook zijn eventuele beleidswijzigingen met betrekking tot deze uitkeringsbedragen opgenomen.

Maximum dagloon

Het (bruto)minimumloon per dag wordt per 1 juli 2021 met 0,96 procent verhoogd. De daglonen van de uitkeringen WAO/WIA, WW en ZW worden per 1 juli aanstaande ook aangepast aan het gestegen minimumloon. Het maximumdagloon bedraagt per 1 juli € 225,57.

Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen staat gedurende 2021 vast op € 58.311 op jaarbasis. Het jaarbedrag wordt afgerond naar beneden op hele euro's.

Zie ook:

- [Rekenregels juli 2021](#)
- [Bijlage II.1 – II.3](#)
- [Bijlage II.4 – II.5](#)

AOW-monitor: meer 65-jarigen aan het werk



Het Researchcentrum voor onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft in opdracht van het Ministerie van SZW de feiten en trends die samenhangen met de AOW-leeftijdsverhoging onderzocht voor de periode 2017-2019.

De AOW-leeftijd stijgt sinds 2013 stapsgewijs van 65 jaar naar 67 jaar in 2024. Hierdoor is de arbeidsparticipatie van 65-jarigen toegenomen. Ook is er een eerste stijging te zien in de arbeidsparticipatie van 66-jarigen. De AOW-leeftijd is over de tijd steeds belangrijker geworden als normleeftijd om met pensioen te gaan. Tegelijkertijd blijven mensen langer in een werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkering. De uitstroomkans naar deze regelingen is voor 65-jarigen toegenomen als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd, maar de instroom van WW naar werk stijgt ook.

Opvallende afwijkingen

Ten opzichte van de vorige monitor zijn er enkele opvallende afwijkingen waarneembaar:

1. De gemiddelde pensioenleeftijd van zelfstandigen is relatief sterk gestegen sinds 2017, terwijl de stijging voor werknemers juist is afgevlakt.
2. De piek in de pensioenleeftijd is verschoven van 65 naar 66 jaar, in overeenstemming met de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Gerelateerd aan de vorige trend, vindt het ROA dat het percentage 65'ers die nog werken significant is gestegen.

4. Werknemers in de leeftijd 61-65 verwachten door te kunnen werken tot hun 66ste. Voor werknemers in de leeftijd 56-60 ligt dit op iets onder de 65 jaar.
5. De voorzichtige daling in de uitstroomkans van werk naar een werkloosheidsuitkering die eerder werd gerapporteerd heeft verder doorgezet tot en met 2019. De uitstroomkans van werk naar WIA blijft stabiel.
6. Het percentage oudere werknemers die denken te kunnen voldoen aan fysieke en psychische eisen is sinds 2017 significant toegenomen.
7. Ten opzichte van de vorige monitor is er echter ook sprake van een significante daling in de scholingsdeelname, vooral in de cursussen die door de werkgevers gefinancierd worden. Hoewel deze daling niet alleen beperkt is tot ouderen maar ook waargenomen wordt voor de hele beroepsbevolking, is het volgens het ROA zorgwekkend dat werkgevers recentelijk minder zijn gaan investeren in hun personeel. De vraag is in welke mate deze daling in de scholingsdeelname op de lange termijn een negatief effect zal hebben op de duurzame inzetbaarheid.

Zie: [AOW-monitor 2021](#)

Re-integratie bij psychische aandoeningen



Bij hoeveel mensen binnen de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte /Ziektewet en WIA is sprake van een psychische aandoening? Hoe hangen psychische aandoeningen samen met verzuim? En, wat is bekend over de werkzame elementen van bewezen effectieve interventies voor de re-integratie van mensen met een psychische aandoening? In opdracht van het ministerie van SZW geeft Panteia op basis van bestaande bronnen antwoord op deze vragen.

Het aantal mensen met een psychische aandoening laat zich lastig duiden, maar bekend is dat ongeveer 11% van de Nederlandse bevolking te maken heeft met een psychische aandoening. In 2019 kwam dit neer op ongeveer 1,9 miljoen Nederlanders. Psychische aandoeningen zijn in toenemende mate een belangrijke oorzaak van verzuim en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

Binnen alle leeftijdsgroepen heeft verzuim vanwege psychisch klachten een vergelijkbaar aandeel in het totale verzuim door alle werknemers, namelijk tussen 6% en 8% van het verzuim. Volgens data van ArboNed wordt een derde (30%) van het langdurige verzuim (langer dan zes weken) veroorzaakt door psychische klachten.

In 2019 waren 127.629 mensen in de WIA vanwege psychische aandoeningen; bijna 40% van de mensen in de WIA. Krap een kwart van de mensen die vanwege psychische klachten (31.369) in de WIA zat, was volledig arbeidsongeschikt en ontving een IVA-uitkering. Ruim driekwart (96.260) van de mensen in de WIA was gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontving een WGA-uitkering (UWV 2019).

Werknemers die verzuimen vanwege psychische aandoeningen hebben een relatief lange hersteltijd in vergelijking met werknemers met fysieke klachten. De mate waarin aandoeningen werkgerelateerd zijn, is sterk toegenomen in de laatste tien jaar.

Belemmeringen in de re-integratie

De re-integratie van mensen met psychische klachten loopt nog wel eens moeizaam. Dat kan liggen aan belemmeringen in de werksituatie, maar ook in de persoon. Bij belemmeringen in de werksituatie gaat het om:

- Te snel moeten starten met werk na verzuim.
- Niet passende werkinhoud: taken niet uitdagend en/of niet passend, hogere werkdruk dan afgesproken, niet passende werktijden.
- Geen structurele aanpassingen in de werkomgeving: er is niets veranderd in de werksituatie, waardoor er geen sprake is van een structurele oplossing van de ervaren knelpunten.
- Onvoldoende en niet-passende begeleiding/supervisie door leidinggevende: gebrek aan duidelijkheid over het re-integratieproces, onvoldoende communicatie, niet benaderbare manager, gebrek aan steun, begrip, en vertrouwen.
- Gebrek aan ervaren steun, compassie en begrip

De werkomgeving is niet altijd gemotiveerd om de zieke werknemer te laten re-integreren, bijvoorbeeld als een vervanger is ingehuurd die goed functioneert. Verder kan de relatie tussen de zieke werknemer en de collega's verslechterd zijn doordat de werknemer in de periode voorafgaand aan het verzuim minder goed functioneerde of moeizaam communiceerde. Collega's hebben beperkte kennis van het herstelproces van psychische klachten en kunnen activiteiten die werknemers ondernemen in hun privéleven (zoals fietsen of winkelen) zien als het genieten van de verzuimperiode in plaats van het werken aan herstel. Zieke werknemers voelen zich dan ook schuldig richting collega's om dergelijke activiteiten te ondernemen.

Gepersonaliseerde ondersteuning bij re-integratie

Er is geen standaard in re-integratie-ondersteuning en een gepersonaliseerde aanpak is essentieel. Het is belangrijk dat de manager regelmatig contact onderhoudt met de werknemer. Maar tegelijkertijd kan de manager ook te snel of te frequent contact leggen, zeker als er sprake is van een (opkomend) conflict op het werk. Dit kan re-integratie dan juist weer belemmeren.

Effectiviteit re-integratie-instrumenten

Kennis van de effectiviteit en werkzame bestanddelen van interventies is noodzakelijk om re-integratie bij psychische aandoeningen te bevorderen. Effectief bewezen interventies zijn o.a. Individuele Plaatsing en Steun (IPS), Individuele rehabilitatiebenadering (IRB) en Werkgerichte Cognitieve GedragsTherapie (W-CGT). Het aantal effectief bewezen interventies is echter relatief laag. En er is weinig zicht op werkzame bestanddelen van interventies. Toekomstig onderzoek dient aandacht te besteden aan de werkzame bestanddelen van de interventie en aan het samenspel van relevante betrokkenen.

Zie ook:

- [eindrapport re-integratie bij psychische aandoeningen](#)
- [samenvatting rapport re-integratie bij psychische aandoeningen](#)

Leven lang ontwikkelen per 2022 een STAP dichterbij



Met de Subsidieregeling STAP-budget die per 2022 wordt ingevoerd is leven lang ontwikkelen voor iedereen die zich tijdig meldt een stap dichterbij.

Het kabinet wil niet alleen dat iedereen de regie over zijn eigen loopbaan en ontwikkeling kan nemen, maar ook dat de mogelijkheden daartoe binnen handbereik zijn. Per 2022 is dat voor iedereen die zich tijdig meldt, ouder is dan 18 jaar en een band met de Nederlandse arbeidsmarkt mogelijk, schrijft minister Koolmees in een brief aan de Tweede en Eerste Kamer.

STAP staat voor Stimulering ArbeidsmarktPositie en is een publieke tegemoetkoming voor het financieren van scholing. Iedereen die 18 jaar of ouder is en een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt kan straks subsidie aanvragen voor scholing gericht op eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Tot 2025 is er € 200 miljoen beschikbaar, voor zo'n 200.000 tot 300.000 mensen. Vanaf 2025 is er structureel budget. Mensen die aanspraak willen maken, kunnen tot € 1000,- aanvragen

Vervanging fiscale aftrek scholingsuitgaven

Subsidieregeling STAP-budget vervangt de huidige fiscale aftrek voor scholingsuitgaven. De komende maanden wordt door uitvoerders UWV en DUO nog hard gewerkt om de systemen gereed te krijgen om in 2022 te starten met de uitvoering. Na overleg tussen SZW, OCW en uitvoerders UWV en DUO is de conclusie dat het haalbaar is om de fiscale scholingsaftrek vanaf 2022 te vervangen door het STAP-budget.

Voor 2 juli moet de Tweede Kamer besluiten in te stemmen met de inwerkingtreding van de Wet afschaffing fiscale aftrek scholingsuitgaven. Als dat gebeurt, kan het budget per 1 maart 2022 worden aangevraagd. Is deze duidelijkheid er niet op 2 juli, dan zal zowel de inwerkingtreding van de Subsidieregeling STAP-budget als de afschaffing van de fiscale aftrek van scholingsuitgaven doorschuiven naar 1 januari 2023. De fiscale aftrek van scholingsuitgaven is namelijk gebonden aan het kalenderjaar, waardoor de afschaffing plaats moet vinden per 1 januari van enig jaar.

De eerste opleidingen met financiering van een STAP-budget kunnen starten op 29 maart 2022. Tot die tijd is er voor iedereen die wil investeren in de eigen ontwikkeling nog de mogelijkheid om met behulp van financiering vanuit NL leert door met inzet van scholing een scholingsactiviteit te volgen.

Zie: [brief voortgang subsidieregeling STAP-budget](#)