



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Begroting SZW: werk moet lonen en zekerheid geven



Op Prinsjesdag is de begroting van het ministerie van SZW gepresenteerd. Wat zijn de plannen voor 2024 voor de arbeidsmarkt?

Met het arbeidsmarktpakket wil het kabinet die zekerheid van werkenden vergroten. Dat doen ze door het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties en het remmen van de flexibilisering. Daarmee sluiten ze aan bij de adviezen van onder andere de SER en de commissie Borstlap.

In dit kader wordt bijvoorbeeld gewerkt aan een wetsvoorstel rondom flexibel werk. Nulurencontracten worden afgeschaft en worden vervangen door een basiscontract met meer rooster- en inkomenszekerheid. De meest onzekere fasen binnen uitzendwerk worden verkort van maximaal 5,5 jaar naar maximaal 3 jaar. En de onderbrekingstermijn bij tijdelijk werk wordt verhoogd van zes maanden naar vijf jaar.

Mismatch tussen vraag en aanbod sociaal-medische beoordelingen

Voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen worden in 2024 verdere acties doorgevoerd om knelpunten op te lossen. Door de mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van sociaal-medische beoordelingen moeten mensen te lang wachten op hun WIA-(her)beoordeling. Dit leidt tot onzekerheid over het recht op een uitkering en daarmee tot onzekerheid over het inkomen. Ook voor werkgevers is er te lang onduidelijkheid over de financiële gevolgen van een mogelijke uitkering.

Het kabinet wil de mismatch verminderen en komen tot structurele verbeteringen in het stelsel. Dit betreft enerzijds acties van het UWV om de uitvoering te verbeteren en anderzijds het voornemen van het kabinet om de tijdelijke maatregel vereenvoudigde claimbeoordeling voor 60-plussers te verlengen en de tijdelijke maatregel 'beoordelen op verdiensten' in te voeren.

Daarnaast wordt eraan gewerkt om waar mogelijk hardheden uit de WIA weg te nemen, bijvoorbeeld met een aanpassing van de dagloonsystematiek. De commissie OCTAS werkt aan een probleemanalyse voor de lange termijn, met opties voor mogelijke herziening van het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het rapport van de commissie OCTAS is voorzien voor het eerste kwartaal van 2024.

Aanpak tekort aan bedrijfsartsen

Het demissionair kabinet hecht er waarde aan ook in 2024 te blijven investeren in de kwaliteit van de bedrijfsarts en de arbeidsgerelateerde zorg. Zoals ook blijkt uit het advies van de SER 'Naar een werkend arbostelsel voor iedereen' voorkomt goed georganiseerde arbozorg uitval en bevordert het effectieve re-integratie. Het kabinet is daarom van plan om middelen beschikbaar te stellen om zowel opleidingsuren

van praktijkopleiders te compenseren, zodat meer artsen kunnen worden opgeleid, als een bijdrage te leveren aan kosten voor blijvende verbetering van de kwaliteit van de opleidingen. Dit om het oplopende tekort aan praktijkopleiders tegen te gaan.

Daarnaast is het kabinet van plan om de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg te verbeteren. Voor de korte termijn gaat het bijvoorbeeld om een efficiëntere samenwerking tussen arbodeskundigen en werken in multidisciplinaire teams. Meer structurele oplossingen worden meegenomen in het traject Arbovisie 2040, dat de komende periode nader wordt uitgewerkt.

Scholing belangrijk

Het kabinet blijft het belangrijk vinden dat mensen zich blijven ontwikkelen tijdens hun loopbaan. Het budget voor scholingssubsidie Stimulans Arbeidsmarktpositie (STAP) wordt vanaf 2024 afgeschaft. Maar de SLIM-regeling, subsidie gericht op het stimuleren van leren en ontwikkelen in het mkb, krijgt extra middelen en wordt aangepast. Voor de periode van 2024 tot en met 2027 komt een bedrag van € 73,5 miljoen beschikbaar ter bevordering van individuele scholing van burgers.

Compensatieregeling transitievergoeding mkb

Kleine werkgevers die de activiteiten van hun onderneming beëindigen vanwege pensionering of overlijden hebben, onder voorwaarden, recht op compensatie van de transitievergoeding. Besloten is dat het onderdeel compensatie bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte van de werkgever niet in werking zal treden. Reden hiervoor is dat na onderzoek is gebleken dat het niet mogelijk is tot een werkbaar sociaal-medisch kader te komen aan de hand waarvan ziekte van de werkgever kan worden beoordeeld.

Afschaffing LIV en LKV oudere werknemer

Het kabinet werkt aan de voorbereidingen voor een wetsvoorstel dat de afschaffing van het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 2025 kan regelen. Hierin wordt ook een verbetering in het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer geregeld. In 2023 is ook besloten om het loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer af te schaffen per 2026. De daarvoor benodigde wetswijziging wordt ook in gang gezet.

[Begroting SZW 2024](#)

Omslag na zeven jaar oplopend ziekteverzuim



Het ziekteverzuim onder Nederlandse werknemers is in het tweede kwartaal van dit jaar gedaald ten opzichte van dezelfde periode in 2022. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) betreft het de eerste daling in het tweede kwartaal in acht jaar tijd. Ook in de eerste maanden van 2023 viel het ziekteverzuim op jaarbasis al lager uit.

De cijfers van het CBS laten zien dat in de maanden april tot en met juni, het tweede kwartaal, het ziekteverzuim op 5,0 procent uitkwam. Dit houdt in dat vijftig van de duizend werkdagen worden verzuimd door ziekte.

In hetzelfde kwartaal van 2022 kwam dat percentage nog uit op 5,4 procent. Dit percentage was toen bovendien het hoogste cijfers van tweede kwartalen sinds 1996.

Meeste verzuim in zorg

Het CBS constateert dat het ziekteverzuim afnam in de meeste bedrijfstakken. De minste dagen gingen door ziekte verloren binnen de financiële dienstverlening, namelijk 31 van de duizend dagen (3,1 procent). De zorg scoorde met een verzuimcijfer van 7 procent het hoogst, maar dit was wel minder dan in 2022. Toen kwam het percentage uit op 7,5 procent.

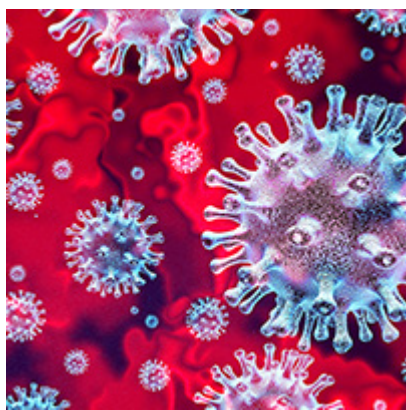
Verschillen in gezondheidssector

Het CBS meldt verder dat er binnen de gezondheidssector wel verschillen bestaan. Zo is het verzuim in de verpleging, verzorging en thuiszorg het grootst met 8,3 procent, al was ook hier een afname te zien na de 8,8 procent in het tweede kwartaal van 2022.

Het verzuimcijfer in ziekenhuizen en bij overige medisch-specialistische zorg nam af van 6,7 procent tot 6 procent dit jaar, en is daarmee het laagst binnen de gezondheidssector.

[Omslag na zeven jaar oplopend ziekteverzuim \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderwerpen/verzuim)

Waar staan we nu met Covid-19?



Drie jaar na de eerste Nederlandse besmettingen roept het coronavirus nog steeds vragen op. De kennisniewsbrief Covid-19 en arbeidsgerelateerde zorg geeft antwoord op veelgestelde vragen. Bijvoorbeeld op de vraag: hoe moeten we de huidige situatie inschatten?

De coronathermometer, die een indicatie geeft van de invloed van het coronavirus op de samenleving, staat momenteel ingeschaald op laag. Toch is het zaak er rekening mee te houden dat er weer besmettingsgolven kunnen komen en dat werkgevers dan mogelijk weer actie moeten ondernemen. Op dit moment is er bij Covid-19 sprake van het verkoudheidsscenario, waarbij besmetting voor de meeste mensen alleen leidt tot lichte klachten en het openbare leven gewoon doorgaat.

Verspreiding op laag niveau, maar vindt wel plaats

Verspreiding van het virus ligt op dit moment ook op een relatief laag niveau, maar vindt wel nog steeds plaats. Volgens het RIVM is de Omicron XBB.1.9 momenteel de dominante virusvariant. De World Health Organization (WHO) maakt melding van een andere opkomende variant, de EG.5. Beide virusvarianten lijken niet ziekmakender dan eerdere varianten. Ook zijn er momenteel geen aanwijzingen dat de dominante XBB-variant zal muteren in een meer ziekmakende variant.

Ondanks dit alles is het verstandig om als arboprofessional alert te zijn, zeker nu met het aanbreken van het najaar het traditionele virusseizoen weer in aantocht is. Het is beslist niet uitgesloten dat er de komende maanden weer sprake is van een opleving van Covid-19. Zeker als er gelijktijdig een griep epidemie optreedt, kan er dan toch weer grote druk ontstaan op bedrijven en instellingen en op de samenleving als geheel. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 bevat op dit punt een waarschuwing. Een virusinfectie zoals griep of verkoudheid is verreweg de meest voorkomende klacht waarmee werknemers verzuimen (63,6% van het totale aantal verzuimers).

Nu al hoog ziekteverzuim

Bij het inschatten van het risico van oplopende druk op organisaties moet je er rekening mee houden dat er

op dit moment – dus buiten het griepseizoen en zonder wijde verspreiding van het coronavirus – al sprake is van een hoog tot zeer hoog ziekteverzuim. Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) lag het verzuim in de eerste twee kwartalen van dit jaar iets lager dan in dezelfde kwartalen in 2022. Met landelijke gemiddelden van achtereenvolgens 5,7% en 5% lag het echter nog steeds veel hoger dan in deze tijdvakken in de jaren 2015-2020.

Met name in het onderwijs (5,4%), het openbaar bestuur (5,6%), de industrie (5,7%) en de gezondheids- en welzijnszorg (7%) was het verzuim in het tweede kwartaal van 2023 nog steeds hoog tot zeer hoog. Krijgen deze sectoren hier bovenop de komende periode ook nog eens een golf van griep- en Covid-19 besmettingen te verwerken, dan kan dat grote organisatorische problemen opleveren. Vooral de zorg is kwetsbaar, omdat besmettingen hier vanwege personeelsgebrek en de aanwezigheid van kwetsbare patiënten al snel een dubbel probleem opleveren.

[2023-1 kennisniewsbrief covid19 en arbeidsgelateerde zorg](#)

Technostress: wat is het en wat kun je eraan doen?



De groep mensen die de ontwikkelingen op het gebied van digitalisering niet kan bijbenen groeit. Dat kan veel stress opleveren en zorgen voor fysieke en psychosociale klachten. Wat is technostress en wat kun je eraan doen? De Notitie Technostress biedt inzicht.

Technologie en digitalisering kunnen stress veroorzaken. Al in 2012 noemde de FNV technostress een arbeidsrisico dat kan zorgen voor fysieke en psychosociale klachten. Technostress onderscheidt zich van algemene werkstress omdat de oorzaken en risicofactoren liggen bij het gebruik van ICT.

Technostress is een vrij nieuwe klacht, maar steeds meer mensen krijgen ermee te maken. Het kent verschillende verschijningsvormen, waardoor het vaak nog onopgemerkt blijft. Ook door professionals.

Technostress kent vijf dimensies:

1. Techno-complexiteit: werknemers ervaren stress doordat zij nieuwe vaardigheden moeten aanleren en/of door ICT-storingen die ze niet kunnen oplossen
2. Techno-overbelasting: werknemers ervaren stress doordat ze meer digitale informatie binnenkrijgen dan ze kunnen verwerken. Of doordat de werkgever onrealistische verwachtingen heeft van de hoeveelheid taken die ze kunnen uitvoeren dankzij de applicaties.
3. Techno-onzekerheid: werknemers ervaren stress door elkaar snel opvolgende ICT-veranderingen op het werk, waardoor ze zich steeds moeten aanpassen.
4. Techno-onveiligheid: mensen zijn bang hun baan te verliezen door automatisering of aan mensen met meer ICT-vaardigheden.
5. Techno-invasie: werknemers hebben het gevoel altijd bereikbaar te moeten zijn en snel te moeten reageren.

Gevolgen van technostress

Technostress kent zowel mentale als fysieke gevolgen. De meest voorkomende mentale gevolgen zijn burn-

out en depressie. Bij fysieke gevolgen valt te denken aan nek-, schouder-, en rugpijn, hoofdpijn, oogproblemen, maag- en darmklachten, verhoogde bloeddruk en een hartaanval.

Adviezen voor verminderen van technostress

Als advies voor werknemers worden genoemd:

1. Verminderen van ICT-onrust door het uiten van negatieve emoties, bijvoorbeeld door fysieke activiteit, en in stressvolle situaties even afstand te nemen van ICT om op te laden.
2. Vergroten van ICT-weerstand door het aanleren van ICT-vaardigheden of het ontwikkelen van een positieve houding.
3. Stellen van duidelijke grenzen aan ICT-gebruik, bijvoorbeeld door tijdsmanagement en een duidelijke scheiding tussen werk en privé aan te brengen.

Als adviezen voor de werkgever worden genoemd het organiseren van:

1. Ondersteuning om ICT-vaardigheden te vergroten door training
2. Tech-support om werknemers te helpen bij het oplossen van ICT-problemen
3. Betrokkenheid bij ICT-kwesties op het werk door werknemers actief te betrekken bij het plannen, invoeren en verbeteren van ICT.

[AKC technostress](#)

TNO: Burn-outklachten onder jongeren een groeiend probleem



Jongeren ervaren steeds meer beginnende mentale klachten door werkstress. Zo blijkt uit nieuw onderzoek waarin TNO trends rondom burn-outklachten van jongeren onderzocht. Met de ‘Hey, het is oké’-campagne helpen de ministeries van VWS en SZW jongeren om werkstress bespreekbaar te maken.

In 2022 gaf 1 op de 4 werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar aan burn-outklachten te ervaren. Uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en het CBS blijkt bovendien dat de ernst van ervaren burn-outklachten onder jonge werkenden toeneemt. Het aandeel van verzuim door werkgerelateerde psychische klachten stijgt ook. Vooral in de zorg en onderwijs is het aantal klachten en het verzuim met psychische klachten hoog.

Aantal jonge vrouwen met forse klachten groeit

TNO deed op verzoek van het ministerie van SZW onderzoek naar burn-outklachten onder jonge werkenden (in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar). Met name onder hoogopgeleide jonge vrouwen wordt een stijging in het aandeel van werkgerelateerd psychisch verzuim waargenomen. Jonge vrouwen ervaren over het algemeen dan ook meer burn-outklachten dan mannen. En de groep jonge vrouwen met forse klachten groeit: in 2020 ervaart 25% van deze jonge vrouwen burn-outklachten en in 2022 ligt dit percentage zelfs op 29%. Maar ook de groep jonge mannen met klachten neemt over de jaren toe: in 2022 ervaart 23% burn-outklachten waar dat in 2015 nog 13% was.

Vooraf in zorg en onderwijs aandeel burn-outklachten hoog

Over de periode 2015-2022 wordt onder jonge werknemers in vrijwel alle onderzochte sectoren een lichte stijging in verzuim door werkgerelateerde psychische klachten waargenomen. In de sectoren zorg en onderwijs, waar relatief veel jonge vrouwen werkzaam zijn, is niet alleen het aandeel werkenden met burn-outklachten hoog, maar wordt de groep werknemers met weinig burn-outklachten de laatste jaren steeds kleiner.

Met andere woorden: er zijn steeds minder medewerkers in de zorg en het onderwijs zonder burn-outklachten. In 2021 was in de ICT-sector een stijging van burn-outklachten en verzuim met psychische klachten te zien. Deze toename werd mogelijk veroorzaakt door de snelle veranderingen in werk door corona.

Waar komt de stijging van burn-outklachten onder jongeren vandaan?

Uit aanvullend kwalitatief onderzoek onder jonge werkenden blijken prestatiedruk, onzekerheden in het leven en sociale druk de belangrijkste bronnen te zijn van de ervaren stress. Jongeren ervaren veel druk om te moeten presteren, vanuit de maatschappij, het werk en op sociaal vlak. Het gevoel altijd alles goed moeten doen, het constant bereikbaar zijn, zorgtaken, en de combinatie van werk en gezin geven veel stress. Maatschappelijke en financiële onzekerheid spelen naast onzekerheid over de carrière ook een belangrijke rol.

Jongeren noemden de constante stroom negatief nieuws over klimaat, stikstof, oorlog en COVID-19 als voorbeelden. Inflatie, hoge hypotheeklasten en studieschuld werden vaak genoemd vanuit een financieel perspectief. De invloed van social media op het zelfbeeld van jongeren speelt ook een rol bij stress die jonge werknemers ervaren, naast het feit dat social media hen ook af leidt van het werk. Onzekerheden in werk en woonsituatie belemmeren persoonlijke ontwikkeling en geven een pessimistisch toekomstperspectief.

Om werkstress bespreekbaar te maken, starten het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de [campagne 'Hey, het is oké'](#).

rapport TNO: [TNO-2023-burnout-klachten onder jonge werknemers](#)

Bron: www.monitorarbeid.tno.nl

Extra impuls voor duurzame inzetbaarheid: nu ook subsidie voor bedrijven



Ook bedrijven kunnen nu subsidie aanvragen om aan de slag te gaan met het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van hun mensen. Door bijvoorbeeld te investeren in de juiste arbeidsomstandigheden, vitaliteit, bewustwording en eigen regie op de loopbaan wordt de duurzame inzetbaarheid vergroot.

Er is dit jaar 82,5 miljoen euro beschikbaar voor projecten van bedrijven. De projecten moeten zich richten op één of meerdere van de volgende thema's:

- Gezond, veilig en vitaal werken;
- Goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;

- Een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit;
- Bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

De subsidie kan worden aangevraagd tot en met 30 november 2023. Interesse in de subsidie, maar niet genoeg tijd om in deze ronde een aanvraag in te dienen? Geen zorgen: in 2024 zal er opnieuw een tijdvak openstaan. Wanneer dat precies is, wordt later dit jaar bekend gemaakt.

Bron: [uitvoering van beleid szw.nl](https://www.uitvoering.van.beleid.szw.nl)

Duurzame inzetbaarheid werkend Nederland: "zorgelijke cijfers"



Eén op de vijf werknemers in Nederland heeft een slecht tot matig werkvermogen, zo blijkt uit de jaarlijkse analyse van de Work Ability Index (WAI) door Blik op Werk. Het gemiddelde werkvermogen van werkend Nederland laat al jaren een dalende trend zien.

Werkvermogen wordt door de Sociaal Economische Raad (SER) gezien als één van drie pijlers van duurzame inzetbaarheid, en is de mate waarin een werknemer geestelijk en lichamelijk in staat is de huidige werkzaamheden uit te voeren. Met meer dan 62.000 respondenten in 2022 is de WAI de grootste vragenlijst op het gebied van duurzame inzetbaarheid in Nederland.

De recente cijfers uit de WAI-analyse laten zien dat jonge werknemers zich minder vaak actief en fit voelen, en minder plezier hebben in gewone dagelijkse bezigheden dan oudere werknemers (45-55 jaar).

Sectoren in nood

Uitschieters zijn de sectoren 'gezondheidszorg en welzijn' en 'onderwijs', met een bovengemiddeld aandeel van werknemers met een slecht tot matig werkvermogen (19-21%). Dat geeft reden tot zorg; beide sectoren kampen namelijk met een groot personeelstekort, en de sector 'gezondheidszorg en welzijn' laat nationaal de hoogste ziekteverzuimcijfers zien. Dit terwijl meer mensen in de nabije toekomst nodig zijn om de zorg aan vergrijzend Nederland te kunnen verlenen.

"Wees zuinig op ervaren vakmensen"

Respondenten in de categorie 'slecht' en 'matig' werkvermogen zijn overwegend praktisch geschoold en tussen de 45-65 jaar. Robertjan Uijl, directeur-bestuurder van Blik op Werk: "Nederland heeft een groot tekort aan vakmensen, wat het belang van het duurzaam inzetbaar houden van deze groep werkenden extra groot maakt. En oudere werknemers brengen veel praktijkkennis en ervaring met zich mee. We moeten daarom zuiniger zijn op onze ervaren vakmensen."

Uijl vindt dat het nood aan de man is, als het gaat om duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland. "Het dalende werkvermogen in combinatie met een hoog ziekteverzuim, betekent dat er actie ondernomen moet worden. Stilzitten en afwachten kan niet meer."

Werkvermogen Nederland 2022 – opvallende cijfers

- Praktisch geschoolden (vmbo/mbo) maken voor 70% deel uit van de groep mensen met een slecht of matig werkvermogen.
- Verzuim: in 2022 nam het aantal dagen dat werkenden verzuimden op alle categorieën toe.

- Vrouwen die praktisch geschoold zijn (vmbo/mbo) hebben vaker een slecht werkvermogen dan mannen die praktisch geschoold zijn.
- 33% van de respondenten van 25-35 jaar heeft altijd vertrouwen in de toekomst, tegenover 39% van de oudere respondenten.
- Mensen die geestelijke arbeid verrichten verzuimen minder dan mensen met lichamelijke arbeid of een combinatie daarvan.

Meer informatie

Over onderzoek werkvermogen Nederland 2022:

- [Publieksversie van de rapportage Ontwikkelingen in Werkvermogen.](#)
- [Infographic WAI 2022](#)
- [WAI 2022 jaarrapportage](#)

Bron: [Duurzame inzetbaarheid werkend Nederland: "zorgelijke cijfers" – Blik op Werk](#)

Effectevaluatie dienstverlening WGA



Sinds 2017 biedt UWV alle mensen met een WIA/WGA-uitkering activerende dienstverlening. Om erachter te komen of deze dienstverlening toereikend is om deze groep optimaal te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk, is in oktober 2019 een effectevaluatie gestart.

Voor de effectevaluatie wordt een experiment uitgevoerd met drie groepen

1. een experimentgroep met extra ruimte voor dienstverlening
2. een reguliere groep met basale dienstverlening
3. een controlegroep die geen dienstverlening ontvangt, tenzij de deelnemers daar om verzoeken.

De drie groepen bestaan elk uit ruim 6.000 cliënten. Omdat de doelgroep gemiddeld genomen een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, worden cliënten gedurende drie jaar gevolgd. Dat betekent dat het experiment in het voorjaar van 2024 wordt afgerond.

Na ongeveer een half jaar blijkt een verschil te ontstaan tussen de experimentgroep en de controlegroep wat betreft het aandeel personen dat een grotere baan (12 uur per week of meer) vindt en dit verschil breidt zich langzaam uit.

Het aandeel personen dat binnen twee jaar aan het werk gaat in een grotere baan is – rekening houdend met zelfmelders – in de experimentgroep 3,4 procentpunten groter dan in de controlegroep. Dit effect is statistisch significant. Voor de groep WGA-uitkeringsgerechtigden die 35-80% arbeidsongeschikt is bevonden is het effect 5,1 procentpunten en voor de groep uitkeringsgerechtigden die 80-100% arbeidsongeschikt is bevonden is het effect 2,6 procentpunten. Ook de mensen in de groep met basale dienstverlening vinden vaker een grotere baan dan mensen in de controlegroep. Het verschil bedraagt 2,6 procentpunten.

Mensen kunnen ook aan het werk gaan als zelfstandige. Het aandeel personen dat aan het werk gaat als zelfstandige is in de experimentgroep 1,3 procentpunten groter dan in de controlegroep.

[Effectevaluatie dienstverlening WGA, tweede voortgangsrapportage \(2 MB\)](#)

Wet verbetering poortwachter in de praktijk: UWV deelt 3 aandachtspunten



De Wet verbetering poortwachter (Wvp) heeft als doel dat mensen duurzaam re-integreren in een functie die aansluit bij hun capaciteiten. Als werkgever dien je de stappen en keuzes in het re-integratietraject vast te leggen in een re-integratieverslag. Maar in de praktijk is dit niet altijd even simpel. UWV deelt een aantal aandachtspunten.

1. Zorg voor heldere onderbouwing van re-integratiemogelijkheden binnen het bedrijf

Als het de medewerker niet lukt om terug te keren in de eigen functie, moet je als werkgever andere opties binnen je bedrijf verkennen (en goed vastleggen). Dit is een punt in de Wet verbetering poortwachter waar werkgevers vaak mee worstelen. Het belangrijkste is dat de werknemer duurzaam re-integreert in een functie die aansluit bij zijn of haar capaciteiten en wensen. UWV toetst of er voldoende inspanning is geleverd om binnen het bedrijf alle passende opties te verkennen. Het is vooral belangrijk om de mogelijkheden (en onmogelijkheden) helder te onderbouwen in de documentatie. Je kunt ook een arbeidsdeskundige inschakelen om spoor 1 goed in beeld te brengen. Dat is zeker handig bij grotere bedrijven, waar veel soorten functies zijn.

2. Volg ook bij een arbeidsconflict de stappen binnen de Wet verbetering poortwachter

Bij arbeidsconflicten wordt de re-integratie soms niet goed voortgezet, want beide partijen richten zich meer op het beslechten van het conflict. Maar je bent nog altijd gehouden aan de Wet verbetering poortwachter. De bedrijfsarts heeft hier een adviserende functie. Het kan zijn dat de bedrijfsarts adviseert om een mediator in te schakelen. Gesprekken met een mediator kun je gewoon als processtap vermelden in de formulieren. Niet wat er inhoudelijk wordt besproken, want dat is privé, maar wel dat er gesprekken plaatsvinden. Het gaat erom dat je aantoont dat beide partijen zich inspannen om een positief eindresultaat te bereiken, namelijk: het duurzaam hervatten in werk, dat zo goed mogelijk aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer.

3. Zet Spoor 2 (re-integratie buiten het bedrijf) tijdig en adequaat in

Soms blijven mensen tijdens hun re-integratie losse klusjes doen. Maar dat is uiteindelijk geen duurzame hervatting van werk. Wacht dus niet te lang met het inzetten van spoor 2 wanneer iemand niet kan re-integreren binnen het bedrijf. En doe het adequaat. Ga niet in het wilde weg zoeken of solliciteren, maar stel een gerichte zoektocht in. Breng in kaart wat de werknemer heeft aan arbeidservaring, vaardigheden, scholing, de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen en maak een zoekprofiel van mogelijke functies die geschikt zijn.

[Wet verbetering poortwachter in de praktijk: UWV deelt 3 aandachtspunten | Inspiratieplatform](#)

UWV vordert tienduizenden euro's aan toeslagen terug van nietsvermoedende arbeidsongeschikten



Duizenden arbeidsongeschikte Nederlanders hebben de afgelopen jaren een nabetaling ontvangen van hun pensioenfondsen van een arbeidsongeschiktheidspensioen. Een nog onbekend aantal van hen is hierdoor geconfronteerd met terugvorderingen van UWV, oplopend tot tienduizenden euro's. Zij zouden ten onrechte jarenlang toeslagen van het UWV hebben ontvangen.

In een tweetal onderzochte zaken blijkt dat UWV bij deze terugvorderingen eigen beleidsregels niet heeft nageleefd. Daarnaast signaleert UWV dat bestaande wetgeving tot problematisch hoge terugvorderingen leidt. UWV gaat met de betrokkenen in gesprek om een oplossing te vinden voor de ontstane problemen.

De zaken kwamen aan het licht na uitgebreid onderzoek van MAX Ombudsman Rogier de Haan, in samenwerking met het televisieprogramma Meldpunt van Omroep MAX. De Haan heeft daarnaast inzage in andere dossiers, waarin hetzelfde speelt.

Nabetaling van arbeidsongeschiktheidspensioen is de aanleiding

In deze zaken gaat het om mensen die moeten rondkomen van een WIA-uitkering die zo laag is, dat zij onder het sociaal minimum zitten. Om die reden ontvangen zij al jaren een aanvulling van UWV op grond van de Toeslagenwet. De problemen ontstonden toen zij recent een brief ontvingen van hun pensioenfondsen, waarin staat dat zij al jaren recht blijken te hebben op een zogeheten arbeidsongeschiktheidspensioen.

Dit 'pensioen' is net als de UWV-toeslag een aanvulling op de WIA. Voor UWV is dit aanleiding om de verleende toeslag met terugwerkende kracht in te trekken. De redenering is dat er achteraf gezien nooit recht heeft bestaan op de toeslag, omdat het arbeidsongeschiktheidspensioen de betrokkenen al die jaren al tot boven het sociaal minimum had kunnen tillen.

UWV vordert toeslag bruto terug

Het resultaat is dat UWV alle jaargangen van de al uitbetaalde toeslagen in één keer terugvordert. Dat niet alleen; waar de betrokkenen de toeslag altijd netto op hun bankrekening hebben ontvangen, vordert UWV de toeslag bruto terug. Dit betekent dat de betrokkenen tot tienduizenden euro's meer moeten terugbetalen aan UWV, dan ze ooit aan toeslagen hebben ontvangen. Dit schrijft de belastingwetgeving voor in gevallen waarbij de terugvordering betrekking heeft op een periode van meer dan 1 kalenderjaar.

Langere geschiedenis

De enorme terugvorderingen van UWV waarmee mensen te maken kunnen krijgen, worden al langere tijd gesignaleerd. In 2020 gaf de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in antwoord op Kamervragen aan dat er in de eerste 8 maanden van dat jaar 374 terugvorderingen van meer dan 20.000 euro door UWV waren ingesteld. In 2022 stuurde UWV een knelpuntenbrief naar de minister, waarin werd gewaarschuwd dat het bruto terugvorderen van netto uitbetaalde bedragen, mensen in financiële problemen kan brengen.

Aantal terugvorderingen is nog onbekend

Om hoeveel terugvorderingen het nu gaat, kan UWV nog niet aangeven. Volgens Rogier de Haan is het vermoeden gerechtvaardigd dat de totale groep gedupeerden aanzienlijk is. Bekend is namelijk dat ABP vanaf 2020 meer dan 8.000 nabetalingen van arbeidsongeschiktheidspensioen heeft verricht; ABP erkent in die zaken verwijtbaar traag te hebben gehandeld. Ook bpfBouw geeft aan dat het bezig is met 'herstelacties' met betrekking tot het arbeidsongeschiktheidspensioen: "Het kan dus goed zijn dat er meer met terugwerkende kracht mutaties komende tijd aan de orde zijn," aldus bpfBouw.

Eerlijke melder van nabetaling krijgt direct een terugvordering

Eén van de gedupeerden is de heer Vreven, 64 jaar, voormalig tegelzetter van beroep. Vanwege

arbeidsongeschiktheid ontving hij sinds 2015 naast zijn WIA-uitkering een UWV-toeslag van honderden euro's. In mei 2022 ontving hij een brief van pensioenfonds bpfBouw: Vreven bleek al jaren recht te hebben op een arbeidsongeschiktheidspensioen, en kon een nabetaling tegemoet zien van 56.000 euro bruto, oftewel zo'n 40.000 euro netto. Vreven meldde dit direct bij UWV. Dat zette daarop de toeslag stop, en stelde een vordering tegen Vreven in van 57.000 euro.

Vreven was al bang voor zware financiële gevolgen vanwege de brief van zijn pensioenfonds. Naast zijn UWV-toeslag heeft hij namelijk ook te vrezen voor onder meer de huur- en zorgtoeslag en de inkomstenbelastingen. In totaal denkt Vreven een schuld van 30.000 euro op te lopen, als hij het pensioen zou ontvangen. Om die reden accepteert hij het arbeidsongeschiktheidspensioen niet, en keert bpfBouw helemaal niets aan hem uit. Daardoor leeft Vreven, met het wegvallen van de UWV-toeslag, nu al 15 maanden ver onder het sociaal minimum.

UWV gaat in gesprek met de gedupeerden

Zowel bpfBouw als het UWV erkennen dat de ontstane situatie onwenselijk en onacceptabel is. bpfBouw was al jaren eerder door zowel UWV als Vreven zelf op de hoogte gesteld van diens arbeidsongeschiktheid. bpfBouw had hem toen al moeten wijzen op het arbeidsongeschiktheidspensioen. UWV stelt vast dat de toeslag ten onrechte is stopgezet, en dat de terugvordering ook niet had mogen worden ingesteld. Zowel het pensioenfonds als UWV gaan met Vreven in gesprek om hem te helpen de ontstane problemen weg te nemen.

UWV zegt in een reactie onder meer: "De situatie van meneer Vreven staat symbool voor de problematiek, die momenteel breder ervaren wordt. Door de complexe wet- en regelgeving ontstaan er situaties, die door iedereen als ongewenst worden ervaren." Daarnaast geeft UWV dit soort omvangrijke terugvorderingen altijd gepaard gaan met een persoonlijk gesprek. Dit blijkt niet te zijn gebeurd. UWV geeft verder aan: "Wij werken op dit moment aan een algehele herziening hoe wij omgaan met terugvorderingen."

Bron: www.maxmeldpunt.nl

Arbeidskorting bij WGA-uitkering via UWV – kabinetsreactie op uitspraak Hof



Staatssecretaris Van Rij stuurt de kabinetsreactie op de uitspraak van Hof Den Haag over de toepassing van de arbeidskorting bij een WGA-uitkering direct van het UWV. De staatssecretaris is tegen de uitspraak in cassatie gegaan en het kabinet wacht de uitspraak van de Hoge Raad af voordat wordt bekeken of en welke stappen moeten worden genomen.

Het ging in deze zaak om een werknemer die naast zijn loon een WGA-uitkering ontving direct van het UWV. Over deze uitkering werd door het UWV in overeenstemming met de Wet op de loonbelasting 1964 geen arbeidskorting toegepast. De werknemer is van mening dat hij hiermee ten onrechte ongelijk wordt behandeld met een werknemer die een WGA-uitkering via zijn werkgever ontvangt.

Als de WGA-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd, voegt de werkgever de uitkering en het loon op grond van de samenvoegbepaling in de loonheffingen samen. Voor de in te houden en af te dragen loonheffing over het geheel wordt de arbeidskorting toegepast door toepassing van de witte tabel.

Hof: alsnog recht op arbeidskorting

Het Hof concludeert in lijn met de redenering van de werknemer dat het hier twee gelijke gevallen betreft die ongelijk worden behandeld. Daarvoor bestaat volgens het Hof geen proportionele rechtvaardigingsgrond. Het Hof beslist daarom dat de werknemer via diens aangifte inkomstenbelasting alsnog recht heeft op arbeidskorting over zijn WGA-uitkering die hij ontvangt van het UWV.

Tegen deze uitspraak is de staatssecretaris in cassatie gegaan. Hij is van mening dat de juridische onderbouwing van het Hof onjuist is. Daarnaast is het beleidsmatig nooit de bedoeling geweest om arbeidskorting toe te kennen over een WGA-uitkering of andere socialezekerheidsuitkeringen. Het doel van de arbeidskorting is immers het bevorderen van de arbeidsparticipatie en (meer) werken lonender te maken. Daarom ligt het voor de hand om de arbeidskorting alleen toe te passen over arbeidsinkomen en niet over socialezekerheidsuitkeringen.

Samenvoegbepaling

De samenvoegbepaling die het in bepaalde specifieke situaties toch mogelijk maakt om de arbeidskorting toe te passen over een socialezekerheidsuitkering bestaat al decennialang, ook vóór de introductie van de arbeidskorting. Deze bepaling biedt een werkgever de mogelijkheid om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking samen te voegen met een via diezelfde werkgever uit te betalen socialezekerheidsuitkering. Dat is mogelijk als de werkgever en werknemer het UWV verzoeken om de uitkering via de werkgever te betalen.

Het doel van deze bepaling is ervoor te zorgen dat de af te dragen loonheffing zo nauw mogelijk aansluit bij de verschuldigde inkomstenbelasting. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers via hun aanslag inkomstenbelasting moeten bijbetalen, omdat bij het afzonderlijk uitbetalen van het loon en de uitkering er geen of te weinig rekening kan worden gehouden met de progressie in het inkomstenbelastingtarief over het totale inkomen.

In strijd met gelijkheidsbeginsel?

Het verschil in behandeling tussen werknemers die naast loon een socialezekerheidsuitkering direct van het UWV of via hun werkgever uitbetaald krijgen, speelde in veel mindere mate bij de introductie van de arbeidskorting in 2001. De arbeidskorting was destijds namelijk veel lager, had een ander opbouwtraject en kende geen afbouwtraject. Het vraagstuk of dit verschil in strijd is met het gelijkheidsbeginsel ligt bij de Hoge Raad (HR) en het is nu aan de HR om hierover te oordelen.

Arrest afwachten

Het kabinet wacht het arrest van de HR af alvorens een besluit te nemen over wat te doen met de samenloop van de arbeidskorting en de samenvoegbepaling. In het geval dat de HR de uitspraak van het Hof bevestigt, wordt de onbedoelde situatie waarin de arbeidskorting toegepast wordt over socialezekerheidsuitkeringen in meer gevallen mogelijk. Het is gezien het doel van de arbeidskorting, de wijzigingen van de afgelopen jaren om dit doel te bewerkstelligen en de wijzigingen van de tariefstructuur in de inkomstenbelasting de vraag of deze samenloop in dat geval nog passend is.

In afwachting van het arrest van de HR werkt het kabinet scenario's uit om na het arrest van de HR snel en adequaat te kunnen handelen.

[Kamerbrief met kabinetsreactie op uitspraak het Hof over arbeidskorting en arbeidsongeschiktheidsuitkering](#)

SZW: Ga in gesprek met werknemer over doorwerken na AOW-leeftijd



Om werkgevers aan te sporen met werknemers te praten over doorwerken na de AOW-leeftijd, start het ministerie van SZW een voorlichtingsactie hierover.

Maar liefst één op de tien werknemers in Nederland is 60 jaar of ouder en zal binnen nu en 7 jaar met pensioen gaan. Daarmee verliest Nederland een waardevolle groep werknemers in een zeer krappe arbeidsmarkt. En hoewel iedereen na een lange loopbaan van het pensioen mag genieten, zijn er ook werknemers die helemaal niet willen stoppen.

Om werkgevers aan te sporen het gesprek over doorwerken na de AOW-leeftijd aan te gaan, start het ministerie van SZW met voorlichting onder de noemer ‘Sommige werknemers zijn niet te stoppen’.

AOW en betaald werk

Uit [onderzoek](#) blijkt dat 4 op de 10 AOW’ers wel weer betaald willen werken. Voor werkgevers die verder kijken dan de AOW-leeftijd is een groep van 200.000 ervaren werknemers beschikbaar die in deeltijd zou willen werken. In deze krappe arbeidsmarkt is het daarom belangrijk om met gemotiveerde werknemers in gesprek te gaan over langer doorwerken. Zo behouden bedrijven kennis en ervaring. En hoeven zij misschien minder nieuwe medewerkers te werven. Ook zijn er andere voordelen. De werkgeverslasten zijn lager en de verplichtingen voor doorbetaling bij ziekte minder zwaar.

In gesprek met werknemers

Minister Van Gennip: “In deze krappe arbeidsmarkt hebben we iedereen nodig. Werknemers die na de AOW willen doorwerken zijn daarom enorm waardevol. Zij bieden werk- en levenservaring aan bedrijven en dragen nog steeds bij aan de samenleving. Het is een win-winsituatie. Daarom roep ik organisaties op om met werknemers die willen werken na hun AOW in gesprek te gaan.”

Niet te stoppen

Het bereiken van de AOW-leeftijd betekent niet meteen dat werknemers niet meer zouden willen doorwerken. Met ‘Sommige werknemers zijn niet te stoppen’ spoort het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkgevers met tips en inspiratie aan om in gesprek te gaan met collega’s die de pensioenleeftijd naderen.

Kijk voor meer informatie op rijksoverheid.nl/aow of ondernemersplein.nl voor werkgevers. Daarnaast kunnen werkgevers in [een toolkit](#) inspirerende materialen vinden om het gesprek met hun werknemers aan te gaan over doorwerken na de AOW-leeftijd