



VERZUIM  
RE-INTEGRATIE  
FINANCIËN

# NIEUWS brief

## Van Gennip: arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen op feitelijke verdiensten



In haar brief van 28 april geeft minister Van Gennip aan dat de beleidsopties om het duurzaamheidscriterium aan te passen en de IVA af te schaffen worden doorgeschoven naar de OCTAS. Wel wil ze het arbeidsongeschiktheidspercentage laten bepalen op basis van feitelijke verdiensten.

In de brief van 26 augustus 2022 heeft Van Gennip aangekondigd drie beleidsopties te zullen verkennen, die een relatief groot effect op de benodigde capaciteit aan verzekeringsartsen hebben:

1. Laten vervallen van het duurzaamheidscriterium en afschaffen van de IVA.
2. Na vijf jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) duurzaamheid aannemen (aanpassen duurzaamheidscriterium).
3. Voor mensen die werken alleen op basis van feitelijke verdiensten een schatting maken van hun arbeidsongeschiktheidspercentage, en niet ook op basis van een theoretische schatting.

Na een eerste verkenning concludeert Van Gennip dat optie 3 de meest kansrijke optie is. Optie 1 en 2 kunnen niet als op zichzelf staande maatregelen worden uitgewerkt. Een verdere uitwerking hiervan vergt fundamentele keuzes binnen het stelsel die zowel werkgevers als werknemers raken. Daarom worden deze opties voor advies doorgeschoven naar de onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS).

Optie 3 lijkt te passen binnen het huidige stelsel. Het schrappen van de theoretische schatting voor mensen die werken bespaart beoordelingscapaciteit, omdat hiermee de WIA-claimbeoordeling voor personen die (nog/alweer) werken kan worden uitgevoerd door de arbeidsdeskundige, zonder tussenkomst van een verzekeringsarts.

Ook wordt met een dergelijke maatregel een WIA-hardheid aangepakt, namelijk dat het CBBS te theoretisch zou zijn. In de Voorjaarsnota zijn tijdelijke middelen opgenomen om de maatregel 'beoordelen op verdiensten' op korte termijn nader uit te werken en in te voeren. UWV kan door deze maatregel voor uitkeringsgerechtigden die werken, het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen zonder theoretische schatting.

[voortgangsbrief-28-4-2023-maatregelen-sociaal-medisch-beoordelen-en-wia-hardheden](#)



## **Financiering van alle 60-plussers met einde wachttijd tussen 1 oktober 2022 tot 1 januari 2024 uit het AOF**

**Minister Van Gennip kondigt aan dat de uitkeringen aan alle 60-plussers met een einde wachttijd tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2024 worden gefinancierd vanuit het Aof (Arbeidsongeschiktheidsfonds). Ook als gekozen is voor een reguliere beoordeling.**

Op 1 oktober 2022 is de vereenvoudigde WIA-beoordeling voor de 60-plusser van start gegaan. De vereenvoudigde WIA-beoordeling geldt voor personen die de grens van twee jaar ziekte bereiken tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2024 en dan 60 jaar of ouder zijn. Een voorwaarde is wel dat werkgever en werknemer beiden instemmen met de vereenvoudigde WIA-beoordeling. Aan deze vereenvoudigde WIA-beoordeling komt geen verzekeringsarts te pas. Mensen worden alleen beoordeeld door een arbeidsdeskundige en krijgen dan in principe een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA 80-100). Tenzij ze nog werken en minder dan 35 procent inkomensverlies hebben, de grens om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering.

Als er mogelijk sprake is van duurzaamheid, kijkt er wel een verzekeringsarts mee en is er alsnog een IVA-uitkering mogelijk. Het is dus van groot belang dat de bedrijfsarts dan bij de aanlevering van het medisch dossier al heel nadrukkelijk benadrukt dat bedrijfsarts vermoedt dat er mogelijk sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

Het doel van deze maatregel is om de achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen terug te dringen. Door het tekort aan verzekeringsartsen bleven de achterstanden verder oplopen. Eind 2022 moesten 17.000 mensen langer op de uitkomst van hun WIA-claimbeoordeling wachten. Daarom is de minister overgegaan op een bijzondere buitenwettelijke maatregel. Ze heeft dit aangekondigd in een brief dd. 26 augustus 2022.

### **Maatregel heeft effect**

In de voortgangsbrief WIA-hardheden dd. 28 april 2023 schrijft de minister dat deze tijdelijke maatregel op draagvlak van betrokken werknemers en werkgevers kan rekenen. En ook dat de maatregel effect heeft, omdat vanaf eind 2022 voor het eerst een minder grote toename van de achterstanden te zien is. De inschatting is dat de 60-plusmaatregel hier een positieve bijdrage aan heeft geleverd. Een overgroot deel van de werknemers en werkgevers stemt in met een vereenvoudigde beoordeling en het percentage bezwaar- en beroepszaken is tot op heden zeer laag geweest, zo'n 1% ten opzichte van ruim 20% bij reguliere WIA-(her)beoordelingen.

Dat er draagvlak is bij de werkgevers is mede omdat direct is aangegeven dat bij een vereenvoudigde beoordeling geen toerekening van de uitkering aan de werkgever plaatsvindt binnen de Werkhervattingskas en ook niet aan de WGA-eigenrisicodragers. De financiering vindt namelijk plaats uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. De minister zal uit de begroting van SZW zelf een financieringsbijdrage voor deze regeling betalen, zodat de rekening van de extra WGA-instroom niet bij de werkgevers neergelegd wordt.

### **Financiering vanuit Aof**

Nieuw is echter dat Van Gennip aankondigt dat de uitkeringen aan alle 60-plussers met een einde wachttijd tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2024 worden gefinancierd vanuit het Aof (Arbeidsongeschiktheidsfonds).

Dus ook de 60-plussers die een reguliere beoordeling hebben gekregen. De (middel)grote werkgevers dienen wel goed te controleren dat ze de uitkeringen niet via de Werkhervattingskas krijgen toegerekend.

Door deze aankondiging dat voor de groep die in aanmerking komt voor de vereenvoudigde WIA-beoordeling alle lasten betaald worden uit het Aof, hoeven ook de WGA-eigenrisicodragers niet voor deze WGA-lasten te betalen als er gekozen wordt voor een reguliere beoordeling. Wel geeft het UWV aan dat de WGA-eigenrisicodrager actief de re-integratiedienstverlening moet doorzetten op het moment dat er nog arbeidsmogelijkheden zijn.

[voortgangsbrief-28-4-2023-maatregelen-sociaal-medisch-beoordelen-en-wia-hardheden](#)

---

## UWV handreiking deskundigenoordeel



**Het UWV heeft een fors achterstand in het afhandelen van aanvragen van deskundigenoordelen. Aanvragen waarin sprake is van een conflict hebben prioriteit. Andere aanvragen worden voorlopig niet afgehandeld.**

Door de mismatch tussen vraag en aanbod van sociaal-medische beoordelingen door het UWV, is het uitvoeren van deskundigenoordelen laag in de rangorde geplaatst. Daardoor is er een lange wachttijd ontstaan. Omdat elk kantoor een eigen handelingswijze hanteerde, is er nu een officiële handreiking gepubliceerd.

Het standpunt van de directie SMZ van UWV is dat alle aanvragen in behandeling moeten worden genomen. Maar, er wordt wel eerst een screening toegepast. Hiervoor is nu een uniforme aanpak geformuleerd. Aanvragen waarin sprake is van een conflict of schrijnende situatie worden met prioriteit opgepakt. Andere situaties worden voorlopig niet afgehandeld. Door intensiever contact met de aanvrager wordt achterhaald waar het probleem zit en of de aanvraag kan worden voorkomen. Dit geldt voor alle deskundigenoordelen.

[UWV handreiking deskundigenoordeel](#)

---

## Tijdelijke regeling in dienst nemen mensen met IVA of Wajong DGA



**Vanaf april 2023 is er een tijdelijke regeling voor mensen met een IVA-uitkering en Wajong met duurzaam geen arbeidsvermogen (DGA). Zij kunnen hulp van UWV krijgen bij hun re-integratie. Voor de werkgever zijn er voordelen als hij deze mensen in dienst neemt.**

De voordelen op een rij:

- Proefplaatsing: Je kan deze werknemers 2 maanden in dienst nemen met een proefplaatsing. Je kan een proefplaatsing aanvragen vanaf april 2023 tot en met 31 oktober 2026. De voorwaarden voor proefplaatsing zijn hetzelfde als voor mensen met arbeidsvermogen die je met een proefplaatsing in dienst neemt.
- Loondispensatie: Tussen april 2023 en 31 oktober 2026 kun je voor deze mensen loondispensatie aanvragen. Zij kunnen dan loondispensatie krijgen tot en met 31 maart 2028. Ook hier geldt dat de voorwaarden hetzelfde zijn.

[Tijdelijke regeling in dienst nemen mensen met IVA of Wajong DGA](#) | [UWV](#) | [Werkgevers](#)

---

## No-riskpolis toekenning en de achterstanden bij de WIA-beoordeling



**Wanneer UWV niet in staat is tijdig over de WIA-aanvraag te beslissen, kan de werknemer het UWV verzoeken (of via belanghebbende (ex-)werkgever) een no-riskpolis af te geven.**

Werkgevers twijfelen vaak om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Onder meer omdat ze bang zijn voor meer uitval door ziekte en daarmee voor extra kosten: 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte en maximaal 10 jaar doorbelasting van een WGA-uitkering. Om deze twijfel weg te nemen, heeft de overheid de no-riskpolis geïntroduceerd. Als de werknemer met een no-riskpolis uitvalt wegens ziekte, heeft hij recht op een Ziektewetuitkering van het UWV. Zo wordt de werkgever financieel gecompenseerd voor het loon dat hij aan zijn werknemer moet doorbetalen tijdens ziekte.

De no-riskpolis geldt voor iedereen met een WIA-uitkering, maar ook als iemand 35-minner wordt en voldoet aan de voorwaarden voor no-risk. Oftewel werknemer kan niet bij eigen werkgever blijven, niet meer zijn oude werk doen en heeft 11 weken voor einde wachttijd geen nieuwe baan gevonden. In de WIA-beschikking staat dan dat iemand wel structurele functionele beperkingen heeft en in aanmerking komt voor de no-riskpolis bij een nieuwe werkgever.

### Wachten op WIA-beschikking

Eerder was het zo dat een nieuwe werkgever pas recht kreeg op no-risk als de WIA-beschikking binnen was. Dit gaf wel eens problemen, bijvoorbeeld als mensen al tijdens de 104 weken ziekte gedetacheerd waren bij een andere werkgever en deze dan pas na 104 weken ziekte een nieuw arbeidscontract wilde aangaan.

Vanwege de vele achterstanden bij de sociaal-medische beoordelingen was de WIA-beschikking niet altijd op tijd en dat gaf dan problemen hoe verder te gaan. Dit is niet wenselijk want de werknemer heeft kans op een nieuwe baan, maar alleen als er zekerheid is omtrent de no-riskpolis. De no-riskpolis is ook bedoeld om de baankansen van mensen met arbeidsbeperkingen te vergroten.

### Verzoek om no-risk af te geven

Het UWV heeft nu bekend gemaakt wat te doen als er behoefte is aan een no-riskpolis, maar de WIA-beoordeling nog niet gedaan is. De kern van het beleid is dat wanneer UWV niet in staat is om tijdig over de WIA-aanvraag te beslissen, de cliënt het UWV kan verzoeken (of via belanghebbende (ex-)werkgever) een no-riskpolis af te geven. Het UWV kan dan buitenwettelijk (als aan de voorwaarden wordt voldaan) een beschikking de no-riskpolis afgeven.

Het WIA-team kan dit verzoek om de no-riskpolis beoordelen. De werknemer kan de no-riskpolis zelf aanvragen door te bellen met UWV Telefoon Werknemers. De klantadviseur van het UWV is op de hoogte gesteld dat er via het WIA-team een beschikking no-riskpolis afgegeven kan worden.

---

## Voortgangsbrief Arbeidsmarkt: wat kunnen we verwachten?



**Op 3 april vers verscheen de voortgangsbrief van minister Van Gennip over de plannen voor de arbeidsmarkt. Weliswaar is nog veel niet concreet, maar de brief geeft wel inzicht wat we de komende periode kunnen verwachten. In de whitepaper op [verefi.nl](https://verefi.nl) gaan we hier dieper op in.**

### Oproepcontracten vervangen door basiscontracten

Werknemers met een oproepcontract krijgen meer inkomens- en roosterzekerheid. Oproepcontracten, zoals nuluren- en de huidige min-/maxcontracten worden afgeschaft. In plaats daarvan komt er een basiscontract. Zo krijgen werknemers zekerheid over het minimaal aantal uren dat zij worden ingezet. En daarmee ook over het minimale inkomen in een periode.

Een werknemer moet wel beschikbaar zijn voor meer uren op vastgestelde dagen. De bandbreedte zal met een hard percentage (130 procent van het minimaal aantal uren) worden vastgesteld. Daarna krijgen werknemers het recht om de oproep te weigeren. Bedoeling is dat werknemers eenvoudiger een tweede baan kunnen accepteren of het werk beter kunnen combineren met zorg voor de kinderen, opleiding of mantelzorg.

Het basiscontract zal onder de lage WW-premie vallen als er sprake is van een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd.

### Tijdelijk werk is tijdelijk: einde draaideurconstructie

Het kabinet wil draaideurconstructies bij tijdelijk werk voorkomen. Daarom kan na drie bepaalde-tijdcontracten pas na vijf jaar weer een nieuwe ronde van bepaalde-tijdcontracten worden gegeven. De huidige tussenpoos is 6 maanden, maar dat is in veel cao's teruggebracht tot 3 maanden. Voor studenten blijft de huidige ketenregeling bestaan. Ook bij seizoenswerk blijft de huidige ketenregeling het uitgangspunt, maar dat geldt alleen als het werk tot ten hoogste 9 maanden in het jaar gedaan kan worden.

### Crisisregeling personeelsbehoud

Het kabinet wil dat structureel werk in een vast dienstverband uitgevoerd wordt, maar wel met interne flexibiliteit. Daarom komt er een Crisisregeling Personeelsbehoud (CP) (voorheen: deeltijd-WW).

Werkgevers kunnen hier aanspraak op maken als zij ten minste 20% minder werk hebben over de gehele onderneming. Gedurende maximaal 6 maanden kunnen werkgevers hun werknemers minder, in een andere functie of op een andere locatie laten werken. Voor de uren dat er minder gewerkt wordt, kan gebruik gemaakt worden van een tegemoetkoming.

### Sneller zekerheid bij uitzendwerk

Na 52 gewerkte weken heeft de uitzendkracht recht op meer zekerheid. Door het verkorten van de duur van fase A en fase B krijgen uitzendkrachten eerder recht op een vast contract.

De arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moeten ook ten minste gelijkwaardig aan die voor werknemers die in dienst zijn bij het bedrijf waar de uitzendkrachten aan worden uitgeleend. Ook het uitzendpensioen moet een marktconform niveau krijgen. De uitwerking hiervan ligt bij de sociale partners.



### **Duidelijkheid over kwalificatie arbeidsrelatie**

De aanpak van schijnzelfstandigheid wil het kabinet tegengaan door meer duidelijkheid te geven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Voor het ‘werken in dienst van’ worden drie hoofdelementen benoemd:

1. gezag o.b.v. materiële ondergeschiktheid: dit gaat over de bevoegdheid van de werkgever om eenzijdig instructies te geven over de inhoud van werkzaamheden.
2. de organisatorische inbedding van het werk. Dit is een vrij vaag beginsel wat gaat om de afweging of “werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering”. Behoren de werkzaamheden tot de kernactiviteiten van de organisatie?
3. een contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst oftewel dat er sprake is van zelfstandig ondernemerschap binnen de betreffende arbeidsrelatie. Denk aan gespecialiseerde arbeid, meerdere opdrachtgevers en meer autonomie. Dit wordt nog nader uitgewerkt.

Daarnaast werkt het kabinet aan een zogenaamd ‘civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst’, gekoppeld aan een uurtarief dat mogelijk tussen de 30 en 35 euro ligt.

### **Sneller duidelijkheid over het re-integratiespoor**

Kleine en middelgrote werkgevers (tot en met 100 werknemers) moeten sneller duidelijkheid krijgen over herplaatsing van de zieke werknemers. Na een jaar moet duidelijk zijn of een werknemer terugkeert of dat de ondernemer in kan zetten op duurzame vervanging. Wordt hierover getwijfeld, dan moet het UWV dit beoordelen met een deskundigenoordeel.

### **Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel**

Over de maatregelen rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid meldt de minister dat er meer verbeteringen mogelijk en noodzakelijk zijn. Denk aan de 35-minners die geen WIA-uitkering krijgen, maar ook geen werk kunnen vinden omdat er aanzienlijke gezondheidsproblemen zijn. En het grote probleem van de vele achterstanden bij de WIA-claimbeoordeling door het tekort aan verzekeringsartsen.

De onafhankelijke commissie Toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) voert een fundamentele herbezinning op ons stelsel rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid uit, gebaseerd op twee pijlers: activering en inkomensbescherming. De opdracht is dat het stelsel betaalbaar blijft en houdbaar voor de toekomst.

### **Intrekken wetsvoorstel RIV-toets alleen door arbeidsdeskundige**

De minister wil het wetsvoorstel RIV-toets UWV alleen door arbeidsdeskundigen intrekken. Ze wil wachten op het uitgebreide advies van OCTAS. Het adviesrapport van OCTAS wordt in januari 2024 verwacht. De verzekeringsarts blijft voorlopig dus nog de RIV-toetsing doen als er sprake is van geen benutbare mogelijkheden, een urenbeperking of andere re-integratie belemmerende adviezen.

### **Verlenging van IOW met 4 jaar**

Vanaf 2024 wordt de Wet Inkomensvoorziening oudere werkloze (IOW) nogmaals met 4 jaar verlengd. Deze regeling geldt voor personen die na het 60e jaar werkloos worden en die wel in aanmerking komen voor de verlengde WW-uitkering (voldoende arbeidsverleden hebben). Zijn ze nog werkloos na het einde van de WW, dan is er recht op IOW. De IOW-uitkering bedraagt maximaal 70% van het minimumloon. De wens om de IOW te verlengen kwam tot uiting in een petitie die door de vakbonden aan het kabinet aangeboden was. Zestigplussers hebben een grotere kans op langdurige werkloosheid. Vandaar dat het kabinet de verlenging nog 1 keer wil inzetten.

### **Verplichte AOV voor zelfstandig ondernemers bij het UWV**

Verder komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, met een wachttijd van 1 jaar. De verplichte AOV geldt alleen voor de IB-ondernemers (met en zonder personeel). Dus niet voor de directeur-groot aandeelhouder (met een BV). En ook niet voor de zogenaamde resultaatgenieters die vallen onder de kleine-ondernemersregeling en vrijgesteld zijn van btw-verplichtingen (ondernemers met max. € 20.000 omzet per jaar).

Elke IB-ondernemer verzekert zich standaard voor een uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen tot aan de grens van 143% van het wettelijk minimumloon. De uitkering is maximaal 100% van het wettelijk minimumloon. De premie voor de standaardverzekering is op basis van huidige inzichten indicatief 7,5% tot 8% van het inkomen tot de maximale premiegrondslag. De premie is fiscaal aftrekbaar.

### **[Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket \(1\)](#)**

## Invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners



**Het wetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners staat op [internetconsultatie.nl](https://internetconsultatie.nl). Het wetsvoorstel heeft als doel om de veiligheid op de werkvloer te verbeteren voor uitzendkrachten.**

Met het wetsvoorstel komt meer aandacht voor de arbeidsomstandigheden van de uitgeleende werknemer. Zowel de uitlener als de inlener krijgen de verantwoordelijkheid en de zorgplicht voor uitgeleende werknemers, waaronder veelal arbeidsmigranten. Ook moeten de maatregelen de ondermelding van ongevallen waarbij uitgeleende werknemers betrokken zijn, tegengaan.

### **Goed werkgeverschap uitzendbureau**

Uitzendbureaus spelen een centrale rol bij het inzetten van arbeidsmigranten, maar schieten nog vaak tekort in hun zorg voor de werknemer. De inlener, het bedrijf dat iemand inhuurt, draagt de grootste verantwoordelijkheid voor de veiligheid en gezondheid van de uitzendkracht. Deze werkt tenslotte voor de inlener. Het is echter ook van belang dat het uitzendbureau goed werkgeverschap toont door actief na te gaan of de uitzendkracht gezond en veilig kan werken.

### **Ondermelding**

Eén op de vijf geregistreerde slachtoffers van een arbeidsongeval is een uitgeleende werknemer of zelfstandige. Inleners houden zich niet goed genoeg aan de meldplicht bij arbeidsongevallen en volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie is sprake van ondermelding.

De plicht om ernstige en dodelijke arbeidsongevallen te melden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie wordt in dit voorstel uitgebreid. De plicht voor de inlener om het ongeval te melden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie is al in de Arbwet vastgelegd.

De inlener moet het arbeidsongeval nú ook gaan melden aan het uitzendbureau en ook aan alle andere uitzendbureaus die een uitzendkracht hebben werken op de plaats van het ongeval. Nieuw in de wet is ook dat het uitzendbureau ernstige en dodelijke arbeidsongevallen van uitgeleende werknemers moet gaan melden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie.

In de praktijk betekent dit dat hetzelfde ernstig arbeidsongeval twee keer wordt gemeld aan de Arbeidsinspectie (dubbele melding).

### **Voldoende maatregelen genomen?**

Het uitzendbureau krijgt ook de plicht om na het ongeval na te gaan of voldoende maatregelen zijn genomen zodat deze of andere werknemers van dat uitzendbureau weer veilig aan het werk kunnen gaan op de betreffende arbeidsplaats. Dit wordt vergewissen genoemd.

Het uitgangspunt is dat bonafide werkgevers de ruimte houden om te ondernemen, dat werkgevers die de grenzen van de regelgeving opzoeken worden tegengehouden en dat malafide werkgevers worden tegengewerkt.

De [Wet invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners](#) is te vinden op [internetconsultatie.nl](#). Het is tot en met 25 mei 2023 mogelijk te reageren.

---

## Volumeontwikkelingen voorjaar 2023



**Volgens de Volumeontwikkelingen voorjaar 2023 van UWV is er voor het eerst in jaren een daling van de WIA-instroom te zien.**

In 2020 en 2021 was de WIA-instroom sterk gestegen; de coronapandemie was een belangrijke factor. In de loop van 2022 is een deel van die instroomverhogende invloed van corona verdwenen, waardoor de instroom is afgenomen.

Het hoge aantal coronabesmettingen in de eerste maanden van 2022 is niet alleen te zien bij werknemers, maar ook bij de verschillende groepen voor wie de Ziektewet een vangnet is. Het aantal ziekmeldingen bij uitzendkrachten, eigenrisicodragers en werknemers met een no-riskpolis is in deze periode relatief het meest gestegen. In de loop van 2022 is het aantal mensen dat ziek is geworden door corona sterk afgenomen. In het verlengde daarvan verwacht UWV dat corona ook in 2023 minder invloed zal hebben op het aantal ziekmeldingen.

Dit zijn de belangrijkste volumeontwikkelingen:

- In 2022 daalde de instroom in de WIA ten opzichte van 2021 met 1,5% tot 54.800. De omvang van de WIA-instroom wordt vertekend door het gestegen aandeel voorschotuitkeringen. Gecorrigeerd voor het effect van de voorschotten op de instroom daalde de instroom met 3,4%. De daling van de instroom was vooral het gevolg van het gedeeltelijk wegvallen van de invloed van de coronapandemie.
- UWV verwacht dat de WIA-instroom in 2023 verder afneemt met circa 1%.
- Het aantal ziekmeldingen bij de uitzendkrachten binnen de vangnetgroep flexwerkers daalt naar verwachting in 2023 met 72%. Deze daling ontstaat voor een belangrijk deel door de overstap van twee grote uitzendbureaus uit het publieke bestel naar het eigenrisicodragerschap én door de wijziging van de arbeidsongeschiktheidsclausule in de cao voor uitzendkrachten per 1 juli 2023. Het aantal ziekmeldingen binnen de groep eigenrisicodragers stijgt door deze wijzigingen met 18%.
- Per saldo zorgen de veranderingen ervoor dat het aantal ziekmeldingen naar verwachting zakt van 544.400 in 2022 naar 401.700 in 2023, een afname met ruim 140.000.
- De Wet betaald ouderschapverlof (Wbo), een nieuw onderdeel van de Wazo, is in augustus 2022 in werking getreden. In de laatste 5 maanden van 2022 zijn er hiervoor 47.600 aanvragen gedaan. UWV verwacht in 2023 165.000 aanvragen te ontvangen.

[ukv-2023-3-volumeontwikkelingen-voorjaar](#)

---

## PSA: voorkomen is beter dan genezen





## **Het loont als werkgevers meer werk maken van preventie van psychosociale arbeidsbelasting, stelt de Arbeidsinspectie.**

Begin april verscheen de rapportage ‘Voorkomen is beter dan genezen’, waarin de Nederlandse Arbeidsinspectie terugblikt op vier jaar inspectie en onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting.

Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen werkdruk, intern ongewenst gedrag (zoals discriminatie, seksueel overschrijdend gedrag en pesten) en externe agressie en intimidatie. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het PSA-beleid, maar zij gaven aan vaak te vertrouwen op de deskundigheid van gecertificeerde kerndeskundigen.

De Arbeidsinspectie onderzocht daarom met de brancheverenigingen waarom de risico's op ongewenst gedrag en discriminatie onvoldoende geïnventariseerd worden. De belangrijkste oorzaken: het kennisniveau op het gebied van ongewenst gedrag of discriminatie is niet altijd volgens de laatste stand van de wetenschap, en in sommige gevallen toetsen gecertificeerde kerndeskundigen het PSA-deel terwijl dat niet hun expertise is. De Arbeidsinspectie bezocht alle 160 arbodiensten om hier verbetering in aan te brengen.

### **Meer aandacht voor preventie**

Opvallend is dat werkgevers bij de aanpak van intern ongewenst gedrag vooral kijken naar curatieve maatregelen, dus als het ongewenst gedrag al heeft plaatsgevonden. Denk aan een klachtenprocedure en vertrouwenspersonen. Waar werkgevers nog mee worstelen, is wat zij kunnen doen aan preventie. Dat komt ook doordat de Arbowet wel voorschrijft wat werkgevers moeten doen, maar niet hoe.

Daarom wil de Arbeidsinspectie de kennis over intern ongewenst gedrag vergroten, zodat ze beter in staat zijn om op dit terrein toezicht te houden. Dit hebben ze gedaan door het uitvoeren van een Delphi-studie. Hieruit blijkt dat werkgevers in hun RI&E aandacht moeten besteden aan in de studie benoemde risicofactoren en maatregelen die daarbij passen. Op die manier kunnen werkgevers werk maken van preventie van ongewenst gedrag.

### **Risicofactoren uit de Delphi-studie**

- In de persoon gelegen factoren: psychosociale beperkingen, afkomstig uit sociaal zwak milieu, narcisme, gebrek aan inleving
- Leiderschap/ leiderschapsstijl: laissez-faire, autoritair, weinig werknemersgericht, niet consequent leiderschap
- Organisatie van het werk: rolonduidelijkheid, weinig regelmogelijkheden, slechte uitvoering beleid, traditionele rollen, organisatieveranderingen, ook contact buiten werkomgeving en werktijden
- Fysieke omstandigheden werkplek: weinig overzicht, geïsoleerde werkplek
- Sociale normen en regels: losse cultuur, sterke groepscultuur, gebrek sociale steun, prestatiegericht
- Samenstelling personeel: Man/vrouw verhouding, leeftijden

Voorbeelden van maatwerkmaatregelen op basis van geïdentificeerde risico's:

- Aandacht voor personen met macht en medewerkers uit bepaalde risicogroepen
- Overzichtelijke werkruimte, voldoende verlichting
- Duidelijke regels en afspraken over zakenreizen.

[Programmarapportage Psychosociale Arbeidsbelasting 2019 – 2022](#) | [Rapport](#) | [Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

## Jurisprudentie: Geen recht op compensatie betaalde transitievergoeding aan erfgenamen



### **UWV heeft terecht beslist dat de werkgever geen recht heeft op compensatie van de transitievergoeding die UWV aan de erven van de werknemer heeft betaald.**

In deze casus was de werknemer op 26 juni 2017 arbeidsongeschikt geworden. UWV heeft hem een IVA-uitkering toegekend per 26 oktober 2017. Per 24 juni 2019 is door het verstrijken van 104 weken de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever geëindigd.

Bij e-mailbericht van 16 september 2019 heeft de werknemer aan de financieel directeur van de werkgever het volgende laten weten: “Ik heb een vraag: de twee jaar ziek zijn inmiddels voorbij. Hoe gaat het nu verder? Wordt mijn arbeidsovereenkomst nu verbroken en zit er een transitievergoeding in?”

Dezelfde dag heeft de financieel directeur geantwoord: “Wat betreft de twee jaar: de loondoorbetaling/aanvulling is inmiddels gestopt heb ik begrepen maar ik ga kijken wat we nog kunnen doen.”

Voordat er een vervolg aan dat antwoord is gegeven, is de werknemer op 22 september 2019 overleden.

### **Recht op compensatie transitievergoeding?**

Op 10 maart 2020 is een vaststellingsovereenkomst tussen werkgever en de erfgenamen van de werknemer gesloten. Aan de erfgenamen werd een transitievergoeding toegekend, omdat na 104 weken een slapend dienstverband was ontstaan en de werknemer had gevraagd dat dienstverband te beëindigen. Die vergoeding is vastgesteld op € 78.681 bruto.

De werkgever heeft op 22 april 2020 een aanvraag ingediend om compensatie van de betaalde transitievergoeding. UWV heeft geweigerd om de aan de erven van een voormalige werknemer betaalde transitievergoeding te compenseren.

De werkgever betoogt dat op grond van goed werkgeverschap vóór het overlijden van de werknemer een vorderingsrecht tot uitkering van een transitievergoeding was ontstaan. De rechtbank volgt dat betoog niet.

Volgens het Xella-arrest moet de werkgever op grond van goed werkgeverschap meewerken aan een door de werknemer met een slapend dienstverband gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding. Maar, het recht op transitievergoeding ontstaat pas op het moment dat die beëindiging is gerealiseerd. Uit mailwisseling volgt geen concrete stap tot beëindiging

Het betoog van de werkgever dat de mailwisseling van 16 september 2019 is te beschouwen als het in gang zetten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, slaagt niet. Uit die mailwisseling kan namelijk niet worden afgeleid dat de werkgever vóór het overlijden van de werknemer al een concrete stap had gezet om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

[Uitspraak Rechtbank Limburg, 24 maart 2023, ECLI:NL:RBLIM:2023:2103](#)