



- [70 procent bedrijfsartsen meldt beroepsziekten niet](#)
- [Klijnsma: 22 miljoen voor vitaal houden van werknemer](#)
- [Premiekorting bij indienstneming van jongere uitkeringsgerechtigden](#)
- [Minder werkhervatting langdurig zieken door economische crisis](#)
- [UWV Kennisverslag 2014-2: aandacht voor arbeidsbeperkten](#)
- [Eén op 15 werknemers heeft arbeidsongeval](#)
- [Akkoord over extra banen voor werknemers met een beperking wettelijk vastgelegd](#)

## 70 procent bedrijfsartsen meldt beroepsziekten niet

Bedrijfsartsen en arbo-diensten zijn wettelijk verplicht een geconstateerde beroepsziekte te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). In opdracht van de Inspectie SZW en de Inspectie voor de Gezondheidszorg is onderzoek uitgevoerd naar de melding. Hieruit blijkt dat ruim 70% van de bedrijfsartsen beroepsziekten niet meldt.

Uit het rapport blijkt dat de meldingen afkomstig zijn van rond de 30% van alle bedrijfsartsen. Deze groep wisselt per jaar. Van alle bedrijfsartsen meldt 46% nooit een beroepsziekte. Bijna 31% van de bedrijfsartsen geeft aan het moeilijk te vinden om een beroepsziekte te herkennen, of niet te weten hoe en waar de melding gedaan moet worden. Van de ondervraagden geeft 58% aan geen tijd te hebben om melding te maken van beroepsziekten of dit te vergeten.

Ook blijkt dat 36% van de bedrijfsartsen vreest voor de juridische of economische consequenties van het melden van beroepsziekten. Dat bedrijfsartsen worden betaald door de werkgever speelt daarin volgens de FNV en de NCvB een rol.

Minister Asscher heeft de SER gevraagd de knelpunten mee te nemen in het advies over de 'Toekomst van de arbeidsgelateerde zorg'. Dit advies wordt in september verwacht.

- [aanbiedingsbrief rapport versterken melding beroepsziekten](#)
- [rapport versterken melding beroepsziekten](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Klijnsma: 22 miljoen voor vitaal houden van werknemer

Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakt €22 miljoen vrij voor projecten om werknemers gezonder en langer aan het werk te houden. In oktober start een nieuwe ESF-regeling (Europees Sociaal Fonds). De staatssecretaris hoopt dat met name het midden- en kleinbedrijf hier haar voordeel mee doet.

Door de stijgende pensioenleeftijd en de vergrijzende beroepsbevolking is duurzame inzetbaarheid van werknemers een urgenter thema. Steeds meer bedrijven treffen maatregelen om medewerkers langer en fit

aan het werk te houden. Met name het midden- en kleinbedrijf (mkb) kan een stimulans gebruiken, maar ook middelgrote bedrijven in de (non-)profit sector kunnen hiervoor in aanmerking komen. Bedrijven kunnen 50% subsidie ontvangen voor kleinschalige projecten van maximaal € 20.000.

Bij de projecten kan het dan bijvoorbeeld gaan om maatregelen om de gezondheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen of om initiatieven die de interne en externe mobiliteit bevorderen. Het ministerie van SZW startte in 2012 het programma Duurzame Inzetbaarheid, waarmee zij werknemers en werkgevers wil stimuleren en ondersteunen bij het langer en gezond houden van personeel.

[NAAR BOVEN](#)

## Premiekorting bij indienstneming van jongere uitkeringsgerechtigden

**Vanaf 1 juli 2014 kunnen werkgevers onder bepaalde voorwaarden een premiekorting toepassen bij het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde in de leeftijd van 18 tot 27 jaar.**

Het kabinet vindt het van belang dat jongeren niet langdurig in een uitkering blijven. Het streeft ernaar hen perspectief te geven op een plek op de arbeidsmarkt. Het kabinet vindt daarom op dit moment een impuls nodig om werkgevers te stimuleren deze jongeren een kans te geven. Het gaat om een tijdelijke regeling, die gericht is op nieuwe banen in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016. Een werkgever kan voor elke aanname en zolang de betreffende jongere uit de doelgroep in dienst is, maximaal twee jaar een premiekorting van € 3.500 op jaarbasis op zijn premies werknemersverzekeringen toepassen.

### Doelgroepverklaring

In verband met toezicht en handhaving door de Belastingdienst is een werkgever verplicht om een doelgroepverklaring van UWV of gemeente te bewaren. Uit de doelgroepverklaring moet blijken dat de werknemer voorafgaand aan de dienstbetrekking uitkeringsgerechtigde was. Ook moet er een schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn waaruit blijkt dat er sprake is van een dienstbetrekking met een overeengekomen duur van minimaal zes maanden en een arbeidsomvang van ten minste 32 uren per week.

Met deze maatregel wordt uitwerking gegeven aan de afspraak uit de Begrotingsafspraken 2014 om de arbeidsmarkt voor jongeren te versterken met een premiekorting, waarvoor in totaal tijdelijk € 300 miljoen is uitgetrokken. Via het Belastingplan 2014 is de premiekorting geregeld per 1 juli 2014. De regeling kon niet eerder in werking treden, vanwege aanpassingen in de loonaangifte. Om te voorkomen dat werkgevers zouden wachten met het aannemen van jongeren uit de doelgroep, kunnen ook indiensttredingen vanaf 1 januari 2014 in aanmerking komen voor de premiekorting vanaf 1 juli.

[NAAR BOVEN](#)

## Minder werkhervatting langdurig zieken door economische crisis

**Door de crisis hervatten minder langdurig zieken binnen de eerste twee ziektejaren het werk. Vooral de vangnetters doen veel minder vaak betaald werk, maar ook bij de werknemers zijn de mogelijkheden voor werkhervatting afgenomen. Dit blijkt uit een onderzoek onder langdurig zieke werknemers en vangnetters, uitgevoerd door AStri onderzoek en advies en APE, met subsidie van UWV. Dit onderzoek is zowel in 2007 (nog voor de crisis) als in 2012 uitgevoerd, waardoor vergelijking mogelijk was.**

Vangnetters doen vaak onbetaald werk in de vorm van vrijwilligerswerk, een werkervaringsplaats of een onbetaalde stage. Op deze manier kunnen vangnetters - ondanks hun slechte kansen op betaald passend werk - via vrijwilligerswerk toewerken naar herstel en hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren. Of vangnetters in 2012 vaker onbetaald werk doen dan in 2007, is niet bekend.

### Vaker WIA-aanvraag

In 2012 komt het bij relatief meer langdurig zieken tot een WIA-aanvraag dan in 2007 het geval was. Vaker dan in 2007 wordt de WIA-aanvraag echter afgewezen. Dit maakt dat de kans voor een langdurig zieke om in de WIA te komen, ondanks de verminderde mogelijkheden voor terugkeer naar werk, nauwelijks gestegen is.

De langdurig zieken is ook gevraagd of zij begeleiding bij terugkeer naar werk hebben gekregen. De werknemers ervaren in 2012 nog even vaak begeleiding dan in 2007. De vangnetters ervaren in de eerste 10 maanden minder begeleiding naar werk, zowel van de (ex) werkgever als van UWV. Tussen 10 en 18 maanden stijgt het aandeel vangnetters dat begeleiding ervaart, tot bijna het niveau van 2007. Er zijn geen aanwijzingen dat de re-integratiedienstverlening van UWV ook echt verminderd is. Het aantal ingezette trajecten, het aantal contacten en de tevredenheid over de inspanningen van UWV zijn nauwelijks veranderd tussen 2007 en 2012.

*Bron: UWV*

- [Zie rapport Veranderingen in de weg naar WIA](#)

[NAAR BOVEN](#)

## UWV Kennisverslag 2014-2: aandacht voor arbeidsbeperkten

**In het UWV Kennisverslag (UKV) 2014-2 wordt vooruit gekeken naar de Quotumwet. In hoeverre zijn werkgevers bereid arbeidsbeperkten in dienst te nemen én hoe kunnen zij mensen met een geringe arbeidsproductiviteit succesvol in hun bedrijf inpassen?**

### Bereidheid om arbeidsbeperkten in dienst te nemen

Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat overheid en werkgevers jaarlijks duizenden extra banen voor arbeidsbeperkten zullen creëren. Wanneer de afgesproken aantallen niet worden gehaald, wil het kabinet een quotumregeling invoeren. Om werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te kunnen nemen, moeten werkgevers vaak maatregelen treffen. Het kan bijvoorbeeld nodig zijn de werkplek aan te passen, de werknemer extra te begeleiden of het productieproces en/of functieprofiel aan te passen.

Uit onderzoek van het UWV blijkt dat de bereidheid om extra maatregelen te treffen afhankelijk is van de bedrijfsgrootte. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de bereidheid. Dit hangt waarschijnlijk ook samen met het feit dat er in grotere bedrijven meer functies zijn of kunnen worden gecreëerd. Kijken we naar de bedrijven die onder de quotumregeling vallen (25 of meer werknemers) en nu geen arbeidsgehandicapten in dienst hebben, dan blijkt 44% bereid zich extra in te spannen om aanname mogelijk te maken.

### Inclusieve Arbeidsorganisatie: geschikt werk voor Wajongers

Een belangrijke groep mensen die onder de quotumregeling valt, is niet in staat het minimumloon te verdienen. Vaak denkt men bij Wajongers aan mensen met een beperking., maar wel met een adequate opleiding. Voor veel Wajongers geldt echter:

- Velen zijn aangewezen op elementaire taken waarvoor geen specifieke opleiding vereist is
- De meesten ondervinden beperkingen in sociaal functioneren (communicatie)
- De helft is beperkt in zelfstandigheid en initiatief
- Een kwart is beperkt in cognitief functioneren (geheugen, aandacht).

Zij kunnen dan ook niet zonder meer bestaande functies verrichten. De methodiek 'Inclusieve Arbeidsorganisatie' ontwikkeld door UWV en de Universiteit Maastricht biedt handvatten om wel geschikte functies te creëren. De kunst is om in bestaande werkprocessen de elementaire taken op te sporen. Dit zijn werkzaamheden die geen vooropleiding vereisen en vaak routinematig van aard zijn. Vervolgens wordt nagegaan of deze taken aan bestaande functies kunnen worden onttrokken zonder dat dit leidt tot verstoring van werkprocessen. Deze taken worden dan gecombineerd tot een takenpakket waarvoor geschikte kandidaten worden gezocht. Met adequate begeleiding zijn deze nieuwe medewerkers binnen een aantal maanden ingevoerd in de organisatie en kunnen zij naar vermogen een productieve bijdrage leveren.

- [Zie UWV Kennisverslag 2014-2](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Eén op 15 werknemers heeft arbeidsongeval

**In 2013 liepen 458.000 werknemers lichamelijk letsel of geestelijke schade op door een ongeval tijdens het werk. Dat komt overeen met 1 op de 15 werknemers in Nederland. Bijna de helft van de slachtoffers verzuimde hierdoor één dag of langer. De meeste arbeidsongevallen deden zich voor in de horeca.**

### Arbeidsongevallen bij mannen gedaald

In 2013 had 5,3% van de vrouwen een arbeidsongeval, bij mannen was dat 7,6%. Dit verschil komt doordat mannen vaker gevaarlijk werk doen dan vrouwen. Sinds 2005 is het aandeel arbeidsongevallen bij mannen licht gedaald. Bij vrouwen nam het aandeel aanvankelijk toe, maar bleef sinds 2008 vrij stabiel. Deze ontwikkelingen hangen samen met de afname van het aantal werkzame mannen in de bouw sinds 2001 en met de toename van het aantal werkzame vrouwen in de gezondheidszorg en overheid in de periode 2001-2008.

### Voornamelijk lichamelijk letsel na ongeval

Ongeveer 70% van de werknemers met een arbeidsongeval liep lichamelijk letsel op, zoals een wond,

botbreuk, verstuing of verbranding. Ruim 20% liep uitsluitend geestelijke schade op, zoals psychische schade door bedreiging of agressief gedrag. En bij bijna 10% was er zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade. Bijna de helft van de slachtoffers verzuimde door het ongeval één dag of langer.

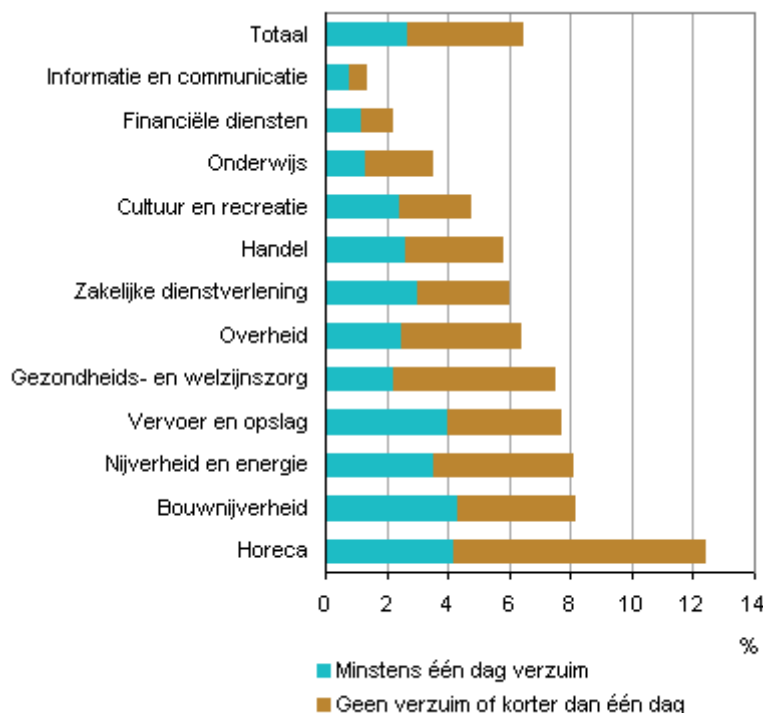
### Vaker ongeval bij jongeren

In 2013 had 8,2% van de werknemers tot 25 jaar een arbeidsongeval met letsel opgelopen. Dat is bijna anderhalf keer zo veel als bij de werknemers van 25 jaar of ouder. Werknemers tot 25 jaar verzuimden daarentegen minder vaak na een arbeidsongeval. Slechts 1 op de 3 bleef één dag of langer thuis van het werk. Jongeren zijn relatief vaak werkzaam in de horeca. In die bedrijfstak gebeuren relatief veel arbeidsongevallen, maar die leiden meestal niet tot verzuim van één dag of langer.

### Meeste arbeidsongevallen in horeca

De meeste arbeidsongevallen deden zich voor bij werknemers in de horeca, circa 12% was slachtoffer van een ongeval. Ook in de bouw is het aandeel met ruim 8% hoger dan gemiddeld.

### Werknemers met arbeidsongeval naar bedrijfstak, excl. landbouw, 2013



Bron: CBS/TNO

### Vaker arbeidsongeval buiten kantoortijden

Werknemers die buiten kantoortijden werken, hebben relatief vaak een arbeidsongeval. Zo had in 2013 1 op de 8 werknemers die regelmatig in ploegendienst werken een arbeidsongeval. En van de werknemers die regelmatig in het weekend werken, was dat bijna 1 op de 10. Er gebeuren ook relatief veel ongevallen bij werknemers die structureel overwerken. Dit heeft een samenhang met de sector waarin werknemers een baan hebben. In de horeca wordt bijvoorbeeld veel in het weekend gewerkt en in de gezondheidszorg komt zowel in het weekend als in ploegendienst werken veel voor.

Bron: cbs.nl

- [Zie rapport Ongelukken op de werkvloer CBS](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Akkoord over extra banen voor werknemers met een beperking wettelijk vastgelegd

Op 1 juli is het wetsvoorstel Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten aan de Tweede Kamer aangeboden. In de nieuwe wet is de door het kabinet en sociale partners gemaakte banenafpraak vastgelegd en is de mogelijkheid opgenomen om een quotumregeling te activeren als de gemaakte afspraken niet worden gerealiseerd.

## Nulmeting

Hoewel veel bedrijven al bezig zijn met de inrichting van werkplekken voor mensen met een beperking, staat het onderwerp nog niet bij alle ondernemers op de kaart. In het sociaal akkoord is vastgelegd dat er tussen nu en het jaar 2026 in de marktsector 100.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. In de overheidssector moeten er de komende 10 jaar 25.000 banen voor dezelfde doelgroep bijkomen.

Om dit te kunnen vaststellen wordt nog dit jaar een nulmeting uitgevoerd, waarbij 1 januari 2013 als ijkpunt is gekozen om de groei van het aantal nieuwe banen te kunnen berekenen. Werkgevers kunnen bij het aanbieden van banen aan deze groep ondersteuning krijgen met voorzieningen als loonkostensubsidie, no-riskpolissen, jobcoaches en werkplekaanpassingen.

Doelgroep voor de extra banen zijn mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Het UWV beoordeelt op verzoek van gemeenten of iemand tot de doelgroep behoort. Sociale partners en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) hebben afgesproken dat de eerste jaren Wajongers en Wsw'ers die op de wachtlijst staan als eerste voor deze extra banen in aanmerking komen.

## Quotumregeling

In 2016 controleert het kabinet voor het eerst of de afgesproken aantallen extra banen over het jaar 2015 zijn gehaald. Als dat niet zo is, treedt de quotumregeling na overleg met de sociale partners en de VNG in werking. In dat geval bedraagt de heffing €5.000 per niet ingevulde arbeidsplaats. In het regeerakkoord is afgesproken dat het quotum niet geldt voor bedrijven met minder dan 25 werknemers. De quotumheffing wordt op zijn vroegst per 1 januari 2017 geactiveerd.

De administratieve lasten voor werkgevers en werknemers blijven beperkt omdat een eventuele quotumheffing wordt berekend aan de hand van gegevens die al bij de overheid bekend zijn. De berekening van een eventuele heffing wordt uitgevoerd door het UWV en de uitkomst hiervan wordt via een beschikking van de Belastingdienst aan de werkgever bekend gemaakt.

## Inlenen

Er is een breed gedragen wens bij zowel de sociale partners, de uitzendbranche, de Wsw-sector en de politiek om werknemers met een beperking die werken via een zogeheten 'inleenconstructie' mee te laten tellen voor de extra banen. Met de genoemde partijen is afgesproken om dit mogelijk te maken. Dit is in de wet vastgelegd en zal nog verder worden uitgewerkt.

- [Zie ook: wetsvoorstel banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten](#)

[NAAR BOVEN](#)