



[Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2015](#)  
[Parameters Werkhervattingskas WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex](#)  
[Niet meewerken aan versneld spoor 2 geen reden voor ontslag](#)  
[Reactie OVAL: Behoud keuzevrijheid werkgevers en werknemers](#)  
[Ook transitievergoeding na twee jaar loondoorbetaling zieke werknemer](#)  
[Betaling tegemoetkoming arbeidsongeschikten eind september](#)  
[Overgangstraining: gebruiksaanwijzing voor vrouwen in de overgang](#)

## Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2015

Op 1 september van elk jaar verschijnt het besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas in de Staatscourant. Vanaf 2014 bestaat de gedifferentieerde premie Whk uit drie onderdelen:

- Gedifferentieerde premie WGA-vast (voor vaste dienstbetrekkingen)
- Gedifferentieerde premie WGA-flex (voor flexibele dienstbetrekkingen)
- Gedifferentieerde premie ZW-flex (voor flexibele dienstbetrekkingen)

Indien een werkgever eigenrisicodrager is voor de WGA, dan is de gedifferentieerde premie WGA-vast niet van toepassing oftewel nihil. Is een bedrijf eigenrisicodrager voor de Ziektewet, dan geldt dat de gedifferentieerde premie ZW-flex nihil is. De gedifferentieerde premie WGA-flex dient in 2015 verplicht betaald te worden, ook door de eigenrisicodragers WGA-vast.

Bij de gedifferentieerde premies WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex worden werkgevers in drie categorieën ingedeeld. Binnen iedere categorie komen de premies op een andere manier tot stand. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de invloed van de eigen instroom. Kleine werkgevers betalen een sectorale premie en worden dus niet direct op hun eigen instroom afgerekend.

- Kleine werkgevers (met een loonsom die gelijk of minder is dan 10 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer): premie op sectorniveau – geen individuele toerekening. Kleine bedrijven zijn bedrijven die in 2013 een loonsom kleiner of gelijk hadden aan €314.000,-.
- Middelgrote werkgevers (met een loonsom van meer dan 10 en gelijk of minder dan 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer): gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie. (Hoe groter het bedrijf, hoe groter de individuele toerekening. De grens middelgroot ligt voor 2014 tussen €314.000,- tot en met €3.140.000,- (kijkend naar de premieplichtige loonsom van 2013).
- Grote werkgevers (meer dan 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer): premie op individueel niveau (voor bedrijven met premieplichtig loon > €3.140.000,-).

De whitepaper Besluit Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2015 die vanaf 2 september 2014 op de VeReFi website staat (voor alle abonneerders VeReFi) geeft u een scala aan informatie en

rekenvoorbeelden. Heeft u het uitgebreide VeReFi-abonnement (werkgevers of dienstverleners) dan kunt u vanaf 3 september 2014 ook gebruik maken van de WGA-calculator en de ZW-calculator die bij de VeReFi-rekentools zijn opgenomen.

[NAAR BOVEN](#)

## Parameters Werkhervattingskas WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex

De parameters zijn op 1 september 2014 gepubliceerd in de [staatscourant](#). In deze bijlage vindt u ook de sectorale premies.

### Parameters WGA-vast

De premies voor WGA-vast dalen licht. Er zijn geen grote verschuivingen.

	2014	2015
Rekenpercentage	0,51%	0,50%
Gemiddelde percentage	0,49%	0,48%
Maximumpremie werkgevers	1,96%	1,92%
Minimumpremie werkgevers	0,12%	0,12%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,27%	0,28%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,44	1,36
Correctiefactoren bij onvolledige periode werkgever		
1 jaar bekend	5,00	5,00
2 jaar bekend	2,5	2,5
3 jaar bekend	1,66	1,66
4 jaar bekend	1,25	1,25

Nb. de maximumpremie is 4 maal het gemiddelde percentage en de minimumpremie is 25% van het gemiddelde percentage (percentages worden afgekapt op twee decimalen achter de komma).

### Parameters WGA-flex

De WGA-flexpremie wordt berekend over alle WGA-flex instromers van 2012 en 2013. Het uitkeringsbedrag dat ze in 2013 uitbetaald kregen is daarbij bepalend. De premie is gestegen omdat er een extra jaar van nieuwe instromers is bijgekomen. Deze premie is verplicht ook voor de bedrijven die eigenrisicodrager voor de WGA-vast zijn. Vanaf 2016 worden WGA-vast en WGA-flex tot één premiestructuur samengevoegd.

	2014	2015
Rekenpercentage	0,18%	0,25%
Gemiddelde percentage	0,17%	0,24%
Maximumpremie werkgevers	0,68%	0,96%
Max. premie uitzendsector (sector 52)	3,28%	5,96%
Minimumpremie werkgevers	0,04%	0,06%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,02	0,06
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	2,00
Correctiefactoren bij onvolledige periode werkgever		
1 jaar bekend	1,00	2,00
2 jaar bekend	1,00	1,00
3 jaar bekend	1,00	1,00
4 jaar bekend	1,00	1,00

### Parameters ZW-flex

Een eigenrisicodrager voor de Ziektewet hoeft deze premie niet te betalen. Vooral voor middelgrote en grote bedrijven die een opslag op de rekenpremie betalen kan het zeer aantrekkelijk zijn om eigen risicodrager Ziektewet te worden. De zogenaamde uitkeringslasten Ziektewet blijven achter bij het UWV en het bedrijf gaat alleen voor nieuwe zieken zelf betalen. Zeer grote concerns (loonsom > € 10 miljoen) hebben met deze parameters veelal ook financieel voordeel om eigenrisicodrager te zijn voor de Ziektewet. Hiervoor is een maatwerkanalyse vereist inclusief de gevolgen voor de eigen organisatie.

	2014	2015
Rekenpercentage	0,34%	0,40%
Gemiddelde percentage	0,31%	0,35%
Maximumpremie werkgevers	1,24%	1,40%
Max. premie uitzendsector (sector 52)	7,77%	7,08%
Minimumpremie werkgevers	0,07%	0,08%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,10%	0,22%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	1,42

Correctiefactoren bij onvolledige periode werkgever

1 jaar bekend	1,00	2,00
2 jaar bekend	1,00	1,00
3 jaar bekend	1,00	1,00
4 jaar bekend	1,00	1,00

Een uitleg van de premieberekening en de rekenvoorbeelden kunt u vinden in de VeReFi whitepaper Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2015 die vanaf 2 september 2014 voor VeReFi abonneehouders te downloaden is.

- Zie ook: [Parameters Werkhervattingskas 2015 - Staatscourant](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Niet meewerken aan versneld spoor 2 geen reden voor ontslag

**Op 31 juli deed de kantonrechter te Utrecht een opmerkelijke uitspraak. Een werknemer weigerde mee te werken aan het inzetten van spoor-2-re-integratie in het eerste ziektejaar. Anders dan de werkgever vond de rechter dit geen reden voor ontslag.**

In deze casus betreft het een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden op 30 maart 2013. Werkgever schakelt de interne arbeidsdeskundige in om een advies uit te brengen over de mogelijkheden voor re-integratie. Uit het advies van de arbeidsdeskundige blijkt dat werknemer niet geschikt is voor haar eigen werk en dat er op dit moment bij de werkgever ook geen andere passende arbeid voorhanden is. Volgens de arbeidsdeskundige is er wel sprake van mogelijkheden tot re-integratie in spoor 2.

### Niet ondertekenen trajectplan

Dit advies wordt met werknemer besproken en werkgever wil zo snel mogelijk een spoor-2-traject starten. Werknemer gaat hier echter niet mee akkoord en stelt dat spoor 1 onvoldoende is onderzocht. Omdat werknemer een opgesteld trajectplan niet wil ondertekenen (het is inmiddels medio oktober) bericht werkgever dat deze de loondoorbetaling zal opschorten als het trajectplan niet op 30 oktober 2013 is ondertekend.

Werknemer blijft bij haar weigering en na diverse waarschuwingen van de werkgever wordt de loondoorbetaling stopgezet. Ondanks de gesprekken die volgen komen partijen er niet uit. Op 28 januari neemt de werkgever rigoureuze maatregelen en vraagt een ontslagvergunning aan bij het UWV omdat werknemer verwijtbaar niet meewerkt aan haar re-integratie.

### Niet verplicht om mee te werken

Het UWV schakelt daarop een arbeidskundige in om te bezien of dit inderdaad verwijtbaar niet meewerkt. De arbeidsdeskundige concludeert dat hiervan geen sprake kan zijn, nu werknemer niet verplicht kan worden om gedurende het eerste jaar van ziekte aan re-integratie in het tweede spoor mee te werken. Tevens stelt de arbeidsdeskundige dat werknemer het trajectplan alsnog heeft ondertekend (nadat bekend werd dat er ontslag aangevraagd was). Met het oordeel van de arbeidsdeskundige wordt de ontslagaanvraag afgewezen.

De werkgever verzoekt vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat van haar in redelijkheid niet meer kan worden gevergd het dienstverband met de werknemer voort te zetten. Volgens de werkgever weigert de werknemer zonder deugdelijke grond mee te werken aan haar re-integratie, hetgeen heeft geleid tot een ernstige verstoring van de arbeidsrelatie en verlies van vertrouwen. Door het in een zodanig laat stadium ondertekenen van het trajectplan heeft de werknemer haar recht op een voortzetting van het dienstverband verspeeld.

### Spoor 2 pas na eerste ziektejaar

De kantonrechter verwerpt de argumentatie van de werkgever en stelt dat in de Beleidsregels boordelingskader poortwachter als uitgangspunt wordt genomen dat werkgever en werknemer zich in

eerste instantie inspannen om werknemer zijn eigen functie te laten verrichten. Pas na het eerste ziektejaar kan gekeken worden naar een spoor-2-traject. Hiertoe overweegt de kantonrechter: "in beginsel mocht werkneemster er daarom vanuit gaan, dat re-integratie in het 2e spoor pas aan het einde van het 1e ziektejaar, dus rond 30 maart 2014, aan de orde zou komen." Daarnaast heeft de interne arbeidsdeskundige van de werkgever onvoldoende onderbouwd waarom spoor 1 dan wel niet haalbaar zou zijn voor werkneemster. De kantonrechter komt tot de conclusie dat voor zover en indien werkneemster steken heeft laten vallen in het gehele re-integratieproces, dit onvoldoende is om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

ECLI:NL:RBMNE:2014:3247

[NAAR BOVEN](#)

## Reactie OVAL: Behoud keuzevrijheid werkgevers en werknemers

De SER commissie arbeidsomstandigheden buigt zich momenteel over de toekomst van de arbeidsgelateerde zorg. Op 22 mei werd door de voorzitter van deze commissie een scenario gepresenteerd. Hierna volgt een samenvatting van het voorstel door OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan), gevolgd door een analyse van de mogelijke effecten bij invoering hiervan.

### Uitgangspunten voor de lange termijn

- Bedrijfsgeneeskundige zorg moet voor alle werkenden toegankelijk en beschikbaar zijn;
- Vertrouwen in de bedrijfsarts en waarborgen van de privacy van de werknemer;
- Preventie is een cruciaal onderdeel van de bedrijfsgezondheidszorg;
- Optimalisering van de relatie en samenwerking tussen bedrijfsarts en reguliere zorg;
- Wijzigingen in financiering leiden niet tot lastenverzwaringen. Investerings in gezondheid leiden tot kostendalingen.

### Typen arbozorg

In het voorstel worden drie typen van arbozorg onderscheiden die naast elkaar functioneren.

1. *Interne arbodienst*  
Grote bedrijven vanaf 1.000 werknemers worden geacht om een eigen interne arbodienst op te richten. Deze moet multidisciplinair werken, specialistisch en georiënteerd op verzuim en preventie. In ILO 161 wordt de organisatie en het takenpakket beschreven.
2. *Gemeenschappelijke arbodiensten, zo mogelijk branche/sectorgericht*  
Het gros van de bedrijven krijgt te maken met een zogenoemde 'gemeenschappelijke arbodienst'. Zij richten zich zowel op verzuim als op preventie. Deze arbodiensten worden primair branchegericht ingericht. Wanneer dit niet mogelijk is, is een regionale arbodienst of een combinatie mogelijk. Hiervoor worden non-profit bedrijven opgezet met een paritaire bestuursvorm. Als voorbeeld wordt aan Stigas en Arbouw gerefereerd.
3. *Huisarts-plus model, eerstelijns arbeidsgeneeskundige zorg*  
Dit is een vangnet voor zzp'ers, schoolverlaters, etc. die niet in de eerste twee typen terecht kunnen. Zij komen terecht bij de eerstelijnszorg, i.c. huisartsen, die worden ondersteund voor arbeidsgelateerde problematiek.

### Wat zijn de effecten bij invoering?

#### Algemeen

- Werkgever en werknemer verliezen keuzevrijheid, einde van de marktwerking;
- Werknemers verliezen hun inbreng in de keuze voor een arbodienstverlener;
- Het systeem zal leiden tot een verhoging van het ziekteverzuim;
- De oplossingen sluiten niet aan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt;
- Arbodiensten worden genationaliseerd en de dienstverlening (semi) publiek gemaakt.

#### Type 1: interne arbodiensten

Grote bedrijven en instellingen worden verplicht om een interne arbodienst in te richten. Er zijn op dit moment slechts 25 bedrijven en instellingen met een gecertificeerde interne arbodienst. De mogelijkheid om een interne arbodienst in te richten bestaat nu ook al, maar bedrijven kiezen er bewust voor om dit niet te doen. Een aantal grote bedrijven heeft de afgelopen jaren juist de eigen arbodienst gesloten en hun preventie- en verzuimbeleid geregeld met arbodiensten en andere dienstverleners.

Samengevat:

- Verplichtend karakter;
- Nieuwe infrastructuur binnen organisaties intern gaan bouwen, waar deze op de markt voorhanden is.

### **Type 2: Gemeenschappelijke arbodiensten, zo mogelijk branche/sectorgericht**

*Samengevat:*

- Verplichtend karakter;
- Werkgevers en werknemers (ondernemingsraden) verliezen de vrije keuze voor een arbodienst;
- Het verleden toont aan dat de verzuimcijfers zullen stijgen;
- Een branchegerichte aanpak vraagt om een goed georganiseerde sector met een hoge organisatiegraad en een grote homogeniteit. Dit past niet bij de realiteit van de huidige arbeidsmarkt;
- Een deel van de werkgevers geeft de voorkeur aan een landelijk werkende dienstverlener boven een regionale aanpak en heeft hier geen keuzevrijheid meer;
- Een nationalisatie van de arbodiensten.

Noot: Als voorbeeld van deze branchegerichte aanpak worden Stigas en Arbouw genoemd. Echter, ook bij hen is de uitvoering van de begeleiding van zieke werknemers momenteel uitbesteed aan een landelijke arbodienst. Het financieringsmodel blijkt kwetsbaar in lastige economische tijden.

### **Type 3: Vangnet voor zzp'ers**

Het lijkt uitstekend om een vangnet te organiseren voor degenen die niet op andere wijze toegang hebben tot de arbeidsgerelateerde zorg. De wijze waarop dit wordt georganiseerd is op basis van de beschikbare stukken niet duidelijk geworden. De LHV heeft zich vooralsnog zeer afhoudend getoond waar het gaat om het deels overnemen van de arbeidsgerelateerde zorg.

### **Voorstellen voor verbeterpunten**

De uitgangspunten die aan het plan ten grondslag liggen worden ook door OVAL en de bij haar aangesloten dienstverleners onderschreven. De huidige open markt biedt keuzevrijheid en ruimte voor maatwerk en moet worden gehandhaafd. Het verbeteren van de toegang, aandacht voor onafhankelijkheid en privacy, meer inzet op preventie en de relatie met de reguliere zorg zijn ook voor de branche kernpunten.

Om dit te bereiken zijn er zeker verbeteringen mogelijk, maar hoeft niet het gehele stelsel te worden omgegooid. Hieronder samengevat de voorstellen op de verschillende verbeterpunten.

### **Bredere toegang tot arbozorg**

- Een basiscontract arbodienstverlening voor alle werkenden. Hiervoor wordt momenteel binnen OVAL een concept voorbereid.
- Periodiek een scan op inzetbaarheid plus een budget voor het aanpakken van de uitkomsten van de scan.
- Verplicht arbeidsomstandighedenspreekuur.
- De huisarts verwijst zzp'ers door naar een bedrijfsarts tegen standaardtarief.

### **Borgen van de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts**

- Instellen van een onafhankelijke Raad voor Bedrijfsartsen.
- In overleg met de NPCF de Zorgkaart Nederland uitbreiden met bedrijfsartsen.
- Recht op second opinion van werknemers bij een andere bedrijfsarts/arbodienst (naast het deskundigenoordeel van het UWV).

### **Kwaliteitsverbetering en borging**

- Modernisering van het wettelijk certificaat. Dit wordt momenteel vanuit de branche voorbereid.
- Een verplicht wettelijk certificaat/kwaliteitseisen voor alle arbodienstverleners.
- Voorkomen dat de maatwerkregeling nog als sluiproute naar uitgekilde arbozorg kan worden gebruikt.
- Een analyse van beroepsziekten op basis van periodiek dossieronderzoek.

## **Samenwerking met de reguliere zorg**

- Een apart register waarin de huisarts een bedrijfsarts kan vinden voor informatie/uitwisseling.
- Aansluiting bij het Landelijk Schakel Punt (voorheen EPD).
- Toevoegen van de klinisch arbeidsgeneeskundige in de 2e lijn voor specialistische vragen.
- Toevoegen van de module arbeid in de opleiding van huisartsen en medisch specialisten.

### **Deze verbeteringen kunnen binnen het huidige stelsel worden doorgevoerd.**

- Werkgevers behouden keuzevrijheid bij de inrichting van de arbeidsgerelateerde zorg binnen hun organisatie.
- Werkgevers en werknemers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor verzuimbegeleiding, preventie en duurzame inzetbaarheid.
- De huidige infrastructuur van kennis en ervaring bij de arbodienstverleners blijft behouden.

Bron: OVAL

[NAAR BOVEN](#)

## **Ook transitievergoeding na twee jaar loondoorbetaling zieke werknemer**

**De Wet werk en zekerheid verplicht werkgevers vanaf 1 juli 2015 een transitievergoeding te betalen voor iedere werknemer die het bedrijf onvrijwillig verlaat en twee jaar of langer in dienst is bij de werkgever. Dat geldt dus ook voor de werknemer die arbeidsongeschikt is en na twee jaar het bedrijf verlaat.**

Werkgevers mogen de kosten van re-integratie en loondoorbetaling niet op de transitievergoeding in mindering brengen. Minister Asscher en de Eerste Kamer vinden de plicht tot loondoorbetaling bij ziekte een re-integratieplicht van de werkgever die voortvloeit uit de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte en de Wet Verbetering Poortwachter. Het doel van de transitievergoeding is compensatie voor ontslag en bevordering van de overgang van werk naar werk. De regering vindt dus dat er geen onderscheid kan worden gemaakt tussen arbeidsongeschikte werknemers en andere werknemers.

### **Zieke werknemer nog duurder**

Het gevolg van deze maatregel is dat zieke werknemers nog duurder worden voor de werkgever. Naast de gebruikelijke kosten als loondoorbetaling, advieskosten rond ziekteverzuim, re-integratiekosten, begeleidingskosten 1e of 2e spoor wordt dit bedrag, krijgt de werkgever straks ook te maken met een transitievergoeding.

De transitievergoeding wordt bepaald door het maandsalaris en de duur van de arbeidsovereenkomst tot het moment van ontslag. De opbouw werkt als volgt:

- Een derde van het maandsalaris per dienstjaar. Dit geldt voor de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst (de eerste tien dienstjaren);
- De helft van het maandsalaris per dienstjaar. Dit geldt voor de periode na de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst (na het tiende dienstjaar).

### **De vergoeding wordt berekend per periode van zes maanden.**

Voor vijftigplussers is een overgangsregeling transitievergoeding getroffen, omdat zij moeilijker een nieuwe baan vinden dan jongere werknemers. Vijftigplussers die ten minste tien jaar bij de werkgever in dienst zijn, krijgen tot 2020 een transitievergoeding van één maand over de dienstjaren dat zijn na hun 50e in dienst zijn. Om de financiële belasting te beperken, geldt deze overgangsregeling niet voor kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers.

[NAAR BOVEN](#)

## **Betaling tegemoetkoming arbeidsongeschikten eind september**

**UWV maakt eind september a.s. weer de jaarlijkse Tegemoetkoming arbeidsongeschikten voor werknemers over aan de werkgevers die voor hun werknemer(s) een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV ontvangen. De tegemoetkoming bedraagt dit jaar €252.**

De tegemoetkoming is een compensatie voor de extra kosten die de werknemer maakt door zijn ziekte of handicap. UWV betaalt het bedrag tegelijk met de arbeidsongeschiktheidsuitkering van september 2014. De tegemoetkoming is bestemd voor UWV-klanten die op 1 juli dit jaar:

- recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV (WAO, WIA, Wajong of WAZ);
- 35 procent of meer arbeidsongeschikt zijn;
- verzekerd zijn voor de AWBZ.

### **Snel doorstorten**

Wie zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering via zijn werkgever of een instantie krijgt, ontvangt ook de Tegemoetkoming arbeidsongeschikten van UWV op deze manier. UWV kan de tegemoetkoming namelijk niet storten op een andere rekening dan de rekening waarop UWV de maandelijkse arbeidsongeschiktheidsuitkering stort. UWV vraagt dan ook de werkgever deze tegemoetkoming direct na ontvangst door te storten naar de klant van UWV. De werkgever krijgt van UWV een brief waarin staat om welke werknemer(s) het gaat.

### **Doorbetalen niet verplicht**

Werkgevers die de tegemoetkoming volgend jaar niet willen doorbetalen, kunnen dit uiterlijk op 1 augustus 2015 aan UWV melden. UWV betaalt dan vanaf 1 september zowel de maandelijkse arbeidsongeschiktheidsuitkering(en) als de jaarlijkse Tegemoetkoming arbeidsongeschikten aan zijn werknemer(s). Dit kan echter nadelig zijn voor werkgever en werknemer. Werkgevers zullen bijvoorbeeld een aanvulling op de uitkering dan apart moeten berekenen en de werknemer moet mogelijk meer belasting betalen.

[NAAR BOVEN](#)

## **Overgangstraining: gebruiksaanwijzing voor vrouwen in de overgang**

**Volgens het televisieprogramma Hollandse Zaken van Omroep MAX kan het ziekteverzuim afnemen door het aanbieden van een overgangstraining met een gebruiksaanwijzing voor vrouwen in de overgang. Dit baseren ze op gesprekken met verschillende bedrijven.**

Nederland telt bijna een miljoen vrouwen tussen de 48 en 54 jaar, de leeftijdsgroep waarbinnen de meesten vrouwen in de overgang zitten. Zo'n 900.000 vrouwen hebben overgangsklachten. Deze klachten leiden relatief vaak tot ziekmeldingen, terwijl de vrouwen eigenlijk niet ziek zijn, maar bijvoorbeeld nachtenlang niet geslapen hebben door opvliegers. Het aanpassen van het werkrooster kan dan al helpen.

Een toenemend aantal werkgevers houdt inmiddels rekening met vrouwen in de overgang. Ook bieden ze trainingen aan waarin vrouwen leren omgaan met overgangsklachten en zich zekerder kunnen voelen op de werkvloer.

Maar niet alleen vrouwen in de overgang, ook de andere collega's krijgen de training. Zij leren hoe ze het beste kunnen omgaan met de opvliegers en stemmingswisselingen van hun oudere, vrouwelijke collega's. Met name mannen blijken behoefte te hebben aan informatie over de overgang: uit onderzoek van het Max Opinie Panel onder bijna 4.000 50-plussers, blijkt dat bijna één op de vijf mannen (18 procent) behoefte heeft aan een gebruiksaanwijzing voor vrouwen in de overgang.

Volgens de onderzoekers is het gevolg: een dalend ziekteverzuim met soms wel dertig procent. Een conclusie waar wij wel onze vraagtekens bij stellen. Wat is relatief veel verzuim? Over hoeveel ziekmeldingen hebben we het?

[NAAR BOVEN](#)