



[Whitepaper Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten](#)

[Ook transitievergoeding na twee jaar ziekte](#)

[AOW-leeftijd sneller omhoog, overbruggingsregeling verlengd en verruimd](#)

[Makkelijker doorwerken na AOW-leeftijd](#)

[SER: meer aandacht voor preventie in WW](#)

[Ondersteuning werkgevers bij uitvoering Participatiewet wordt eenvoudiger](#)

[Stressverzuim op steeds jongere leeftijd](#)

[Verzuim werkenden stijgt na oppakken mantelzorg](#)

Whitepaper Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Op www.verefi.nl vindt u de nieuwe whitepaper Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De wet BQA regelt hoe de gemaakte afspraken uit het sociaal akkoord van 11 april 2013 over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden uitgevoerd en nageleefd. In deze whitepaper geven we een korte uitleg van de wet. Op 31 maart heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel

Voor werkgevers die arbeidsbeperkten willen aannemen lanceren CS Opleidingen en VeReFi de Sociale Vacaturebank op www.socialevacaturebank.nl. Een gratis vacaturebank voor werknemers met een arbeidsbeperking die graag aan de slag willen en werkgevers die naar hen op zoek zijn.

Wij zien dat veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wel willen werken, maar nauwelijks de kans krijgen. De overheid stimuleert werkgevers met mobiliteitsbonussen, de no-riskpolis en loondispensatie. Echter, veel werkgevers kennen deze regelingen niet of benutten ze niet. Met de Sociale Vacaturebank willen we daar verandering in brengen. Door werknemers met een arbeidsbeperking en werkgevers die naar hen op zoek zijn bij elkaar te brengen.

Natuurlijk is er voor de quotumwet bij het UWV een doelgroepenregister, maar deze is bedoeld voor de groep die valt onder het quotum (Wajongers met mogelijkheden, ex-Wsw'ers en personen uit de bijstand die structureel functioneel beperkt zijn). Ook zij kunnen terecht op socialevacaturebank.nl, maar de groep mensen die gebruik kan maken van de no-riskpolis is veel groter.

De Sociale Vacaturebank heeft geen winstdoelstelling en is voor iedereen gratis beschikbaar. Werkzoekenden kunnen zich inschrijven en aangeven voor welke functies zij in aanmerking komen. Hun profiel is alleen zichtbaar voor werkgevers die een account hebben. Werkgevers die maatschappelijk betrokken zijn, kunnen gratis een account aanmaken, vacatures plaatsen en zelf zoeken binnen de cv's.

Met de Sociale Vacaturebank geeft Marjol Nikkels vorm aan een langgekoesterde wens. "Ik weet van dichtbij hoe moeilijk mensen met een arbeidsbeperking het hebben op de arbeidsmarkt. Ook van de studenten van onze opleidingen horen we de nodige schrijnende verhalen. Ik heb al heel lang de wens om daar iets in te betekenen. Met de Sociale Vacaturebank willen we mensen kansen bieden die graag willen, maar nu nog geremd worden in de mogelijkheden."

- [VeReFi](#)
- [Sociale Vacaturebank](#)

[NAAR BOVEN](#)

Ook transitievergoeding na twee jaar ziekte

Werknemers die na twee jaar ziekte arbeidsongeschikt raken, hebben vanaf 1 juli ook recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding komt bovenop de sociale uitkering die deze werknemers al ontvangen.

De huidige plicht om twee jaar lang loon door te betalen bij ziekte gold al als extreem binnen Europa en daar komt straks dus nog een extra last bovenop. Sociale Zaken verdedigt de nieuwe regeling door te stellen dat het wettelijk verboden is om bij ontslag onderscheid te maken tussen zieken en niet-zieken. 'Daarom hebben werknemers die wegens ziekte worden ontslagen recht op een transitievergoeding', aldus een woordvoerder. De transitievergoeding zou bovendien niet alleen bedoeld zijn voor werk-naar-werk-begeleiding: in dit geval is het ook een 'compensatie voor ontslag.'

[NAAR BOVEN](#)

AOW-leeftijd sneller omhoog, overbruggingsregeling verlengd en verruimd

De AOW-leeftijd gaat vanaf 2016 versneld omhoog naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. De Tweede Kamer stemde op 26 maart met brede meerderheid in met het wetsvoorstel van staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De fracties van onder andere VVD, PvdA, D66, CDA, GroenLinks en de SGP steunen het voorstel.

De staatssecretaris stemde in met een verlenging en verruiming van de overbruggingsregeling. Aanvankelijk zou de huidige overbruggingsregeling in 2019 eindigen, dit wordt 2023. Bovendien wordt de regeling ook opengesteld voor mensen die tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2015 met VUT of vroegpensioen zijn gegaan voor het AOW-gat dat door de versnelde verhoging ontstaat. De oorspronkelijke overbruggingsregeling gold alleen voor mensen die vóór 2013 met vervroegd pensioen waren gegaan.

Overbruggingsregeling

Om te voorkomen dat mensen die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd een al te grote inkomsterugval krijgen, is er een overbruggingsregeling. Deze regeling biedt mensen die geen of te weinig (gezamenlijk) inkomen hebben in de periode tussen 65 jaar en de verhoogde AOW-leeftijd ter overbrugging een uitkering op minimumniveau. Voor alleenstaanden is de inkomensgrens tot 200% van het wettelijk minimumloon (WML). Dat is een bruto maandbedrag van € 3.003,60. Voor samenwonenden geldt een gezamenlijk inkomensgrens van 300% van het WML. Dat is een bruto maandbedrag van € 4.505,40.

Verhoging AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd wordt vanaf 2016 in stappen van 3 maanden verhoogd en vanaf 2018 in stappen van 4 maanden. Daarmee wordt de AOW-leeftijd 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. De verhoging vindt plaats volgens onderstaand tijdspad.

Tabel tijdspad

Jaar	Verhoging in maanden	AOW-leeftijd	Betreft personen geboren:
2013	1	65 +1 maand	na 31 december 1947 en voor 1 december 1948
2014	1	65 + 2 maanden	na 30 november 1948 en voor 1 november 1949
2015	1	65 + 3 maanden	na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950
2016	3	65 + 6 maanden	na 30 september 1950 en voor 1 juli 1951
2017	3	65 +9 maanden	na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952
2018	3	66	na 31 maart 1952 en voor 1 januari 1953
2019	4	66 + 4 maanden	na 31 december 1952 en voor 1 september 1953
2020	4	66 +8 maanden	na 31 augustus 1953 en voor 1 mei 1954
2021	4	67	na 30 april 1954 en voor januari 1955

NB. Onze WIA-wijzer op www.verefi.nl is al op deze versnelling aangepast. Hiermee wordt rekening gehouden bij de berekeningen van de financiële belangen van de verzekeraars van de hiaat- en excedentverzekering.

[NAAR BOVEN](#)

Makkelijker doorwerken na AOW-leeftijd

Het wordt voor werkgevers makkelijker om AOW'ers in dienst te houden of te nemen. Een meerderheid van de Tweede Kamer steunt het wetsvoorstel van minister Asscher.

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van minister Asscher moet het voor 65-plussers makkelijker maken om door te werken op het moment dat ze AOW krijgen; in veel cao's worden ze nu nog automatisch ontslagen. Voor de werkgevers wordt het dus ook makkelijker om 65-plussers in dienst houden. En goedkoper, want onder meer de verplichting om bij ziekte twee jaar loon door te betalen, vervalt. Dit is voor veel werkgevers momenteel een belemmering om AOW'ers aan te trekken.

Dienstverband AOW'ers

Momenteel kunnen 65-plussers alleen doorwerken na hun AOW als zzp'er of via een uitzendbureau. Als de wet op 1 januari 2016 ingaat, kan dit ook via een normaal dienstverband, al dan niet in de vorm van een tijdelijke contract. Met de wet worden AOW'ers goedkoop voor werkgevers, omdat ze geen premies voor werknemersverzekeringen hoeven af te dragen. Ook werknemers hoeven geen premies te betalen, waardoor het salaris lager kan zijn: van het brutoloon gaat namelijk veel minder af.

Verplichte loondoorbetaling

De wet regelt onder meer dat de werkgever die een 65-plusser in dienst heeft niet verplicht is hem twee jaar door te betalen als hij ziek wordt. Daarvoor gaat een maximum gelden, wat de vrees bij werkgevers voor een lange verplichte doorbetaling moet wegnemen. Dat maximum was door Asscher op zes weken gezet, maar PvdA en ChristenUnie vinden dat te kort en bepleiten dertien weken. Asscher zei in het debat dat hij daar mee kan leven.

Vakbonden fel tegen

De SP en de vakbonden ageren tegen de wet omdat die zou leiden tot verdringing. Werkgevers zouden goedkope 65-plussers in dienst nemen en daardoor vist de groep die net jonger is achter het net. Asscher zegt dat hij daartegen maatregelen heeft genomen. Volgens het Centraal Planbureau is er op langere termijn geen sprake van verdringing en op korte termijn hoogstens in geringe mate.

[NAAR BOVEN](#)

SER: meer aandacht voor preventie in WW

De SER wil een sterkere inzet op preventie van werkloosheid. Werknemers die hun baan dreigen te verliezen, moeten nog voor ze in de WW terecht komen, ondersteuning krijgen van nieuw op te richten regionale adviescentra. Deze dienstverlening is aanvullend op die van het UWV. De SER kiest voor een praktijkgerichte benadering. De komende jaren kunnen partijen in pilots hier ervaring mee opdoen. De intentie is verder dat partijen op regionaal en sectoraal niveau beter gaan samenwerken. Daartoe krijgen sociale partners een grotere rol in de regie over de WW en in het arbeidsmarktbeleid. Het advies bevat tevens een doordenking van de afspraken uit het sociaal akkoord over de financiering van de WW.

- [Zie SER-advies werkloosheid voorkomen](#)

[NAAR BOVEN](#)

Ondersteuning werkgevers bij uitvoering Participatiewet wordt eenvoudiger

Werkgevers die banen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking kunnen een beroep doen op een eenvoudiger pakket van ondersteunende voorzieningen. Nu maakt het in het aanbod nog een verschil of iemand uit de doelgroep van de Participatiewet afkomstig is van het UWV of via de gemeente naar een plek op de arbeidsmarkt wordt geholpen. De ministerraad heeft ingestemd met een wetsvoorstel waarin de verschillen bij het afsluiten van no-risk polissen en het aanbieden van mobiliteitsbonussen voor de doelgroep van de extra banen worden opgeheven.

Gemeenten en sociale partners hebben bij staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangedrongen op deze harmonisatie. Hierdoor ontstaat voor werkgevers meer duidelijkheid over het basispakket van ondersteunende instrumenten dat ingezet kan worden bij de invulling van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Werkgevers en werknemers en het kabinet zijn in het Sociaal Akkoord overeengekomen dat in de jaren tot 2026 in totaal 125.000 extra banen beschikbaar komen voor mensen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen. Wajongers en mensen die op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening komen als eerste voor deze banen in aanmerking.

Het harmoniseren van beschikbare instrumenten waarop werkgevers een beroep kunnen doen, is van belang voor het realiseren van de banenafpraak. Ook op het punt van de inzet van jobcoaches, die zorgen voor de begeleiding van werknemers met een beperking, wordt het aanbod voor werkgevers

geharmoniseerd. Op dit punt is wetwijziging niet nodig en vindt nog overleg plaats tussen UWV en gemeenten.

De ministerraad heeft ermee ingestemd het wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State te zenden. De tekst van het wetsvoorstel en van het advies van de Raad van State worden openbaar bij indiening bij de Tweede Kamer. Het streven is dat de wijzigingen per 1 januari 2016 van kracht worden.

[NAAR BOVEN](#)

Stressverzuim op steeds jongere leeftijd

Stressklachten vormen de belangrijkste verzuimoorzaak bij werknemers en komen op steeds jongere leeftijd voor. Dit blijkt uit een onderzoek van ArboNed, gebaseerd op ruim één miljoen werknemers. Het gemiddelde ziekteverzuim in 2014 was met 3,9 procent iets hoger dan in 2013 (3,8 procent). Ook is de gemiddelde verzuimduur toegenomen van 24 dagen in 2013 naar 29 dagen vorig jaar. Verzuim door stress

Dr. Corné Roelen, bedrijfsarts en epidemioloog bij ArboNed: "Verzuim met stressgerelateerde klachten is verder gestegen. In 2013 werd langdurig verzuim in 29% van de gevallen veroorzaakt door stress. Afgelopen jaar had 33% van het langdurig verzuim te maken met stress, vooral onder 25-34 jarigen. Daarmee verschuift psychisch verzuim naar een jongere leeftijdscategorie." In het eerste decennium van deze eeuw zag ArboNed een piek in psychisch verzuim onder 35-44 jarigen. In 2013 was 43% van het langdurig verzuim in deze leeftijdscategorie stressgerelateerd, terwijl dit onder 25-34 jarigen in 2014 bijna 50% was. ArboNed signaleert in 2014 zelfs dat stressklachten de belangrijkste verzuimoorzaak is onder jonge werknemers jonger dan 25 jaar, die nog maar net op de arbeidsmarkt komen kijken.

Baanonzekerheid

"Flexibilisering van de arbeidsmarkt zou dit kunnen verklaren", aldus Dr. Ilona van Beek, research consultant bij ArboNed. Banen voor het leven zijn tegenwoordig eerder uitzondering dan regel. Sinds het begin van de economische crisis eind 2008 is het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie met ruim een half miljoen geslonken. In het vierde kwartaal kwam het aantal vaste werknemers uit op 4,8 miljoen (bron: CBS). Jonge werknemers werken in opeenvolgende tijdelijke banen. Tijdelijke contracten gaan gepaard met baanonzekerheid wat een belangrijke oorzaak van stress is. Bij mensen met een tijdelijk contract gaat de disciplinetheorie veel minder op dan bij werknemers in vaste banen. En dan kan de stress van een onzeker arbeidsperspectief - ook bij economisch herstel - een oorzaak zijn van psychisch verzuim."

Vastzitten

ArboNed constateert dat de huidige jonge werknemers in een lastige tijd de arbeidsmarkt zijn ingestroomd, waarbij het moeilijk is een baan te vinden die past bij de ambities en competenties. Van Beek: "Veel jonge werknemers zitten 'vast' in een baan die niet voldoet aan de verwachtingen die ze vooraf hadden van hun carrière, ze vervullen functies die niet goed bij hen passen. Vanuit de context dat ze blij moeten zijn dat ze een baan hebben, hebben ze weinig vertrouwen in de toekomstige kansen." Flexibilisering van de arbeidsmarkt betekent ook dat jonge werknemers een grote(re) verantwoordelijkheid hebben voor hun eigen carrière. Zij moeten zich blijven ontwikkelen en bouwen aan een sociaal netwerk om hun positie op de arbeidsmarkt zeker te stellen.

Verplichtingen thuis

Van Beek vervolgt: "De zorgdruk neemt toe door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen. De laatste jaren zijn meer vrouwen toegetreden tot de arbeidsmarkt (arbeidsdeelname vrouwen 2014: 58,1%, bron: CBS) en is het aantal eenoudergezinnen toegenomen (in 2014 535 870 eenoudergezinnen, bron: CBS). De verplichtingen thuis leiden vaak tot tijdsdruk en stress. Dit geldt met name voor jonge gezinnen en geeft een grotere kans op burn-out." Ook bij de oudere werknemers neemt de zorglast toe door de combinatie van mantelzorg en werk. Bijna de helft van de mantelzorgers is tussen de 45 en 65 jaar. In deze leeftijd hebben veel mantelzorgers naast de zorg voor hun gezin en hun werk ook de zorg voor hulpbehoevende ouders. Van de werkende beroepsbevolking combineert 1 op de 7 werknemers werk met mantelzorgtaken (bron: Stichting Werk & Mantelzorg).

Inzicht

Eind 2013 is het ministerie van SZW de campagne 'Herken de Druppel' gestart. De campagne heeft als doel stress bespreekbaar te maken op de werkvloer. ArboNed roept werkgevers op om stress aan te pakken. Veel psychisch verzuim is te voorkomen door vroegtijdig het gesprek met werknemers aan te gaan. Roelen: "Elke werkgever krijgt vroeg of laat te maken met verzuim door stress. Wij zien in de praktijk dat werkgevers die weten welke risico's ze lopen, tijdig investeren in preventie. Want als werknemers ziek worden door stress, dan zitten ze gemiddeld 180 dagen thuis."

Bron: arboNed.nl

[NAAR BOVEN](#)

Verzuim werkenden stijgt na oppakken mantelzorg

Het percentage mantelzorgers onder werkenden stijgt. Werkenden die met mantelzorg beginnen, verminderen hun arbeidsduur niet vaker dan anderen. Wel stijgt het verzuim van werkenden na het oppakken van mantelzorg. Dat is vooral zo als de zorg al minstens twee jaar duurt. Dit zijn de belangrijkste bevindingen van de SCP-publicatie Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk.

In dit rapport beschrijven onderzoekers dr. Edith Josten en dr. ir. Alice de Boer hoe het percentage mantelzorgers onder werkenden de laatste jaren veranderde. Bovendien onderzochten zij of mensen die tussen 2004-2012 met mantelzorg zijn begonnen hun arbeidsduur hebben beperkt, en of hun gezondheidsklachten en ziekteverzuim zijn veranderd. De gegevens in deze studie komen uit een tweejaarlijks onderzoek van het SCP waarin zo'n 3.000-4.000 werkenden en niet-werkenden in de tijd worden gevolgd.

Stijging mantelzorgers onder werkenden

Het percentage mantelzorgers onder werkenden stijgt. Terwijl het in de jaren 1996-2012 gelijk bleef, groeide het tussen 2004 en 2012 van 13 procent tot bijna 18 procent. Het gaat dan alleen om werkenden die naasten helpen met het huishouden of de persoonlijke verzorging; het databestand heeft geen informatie over het geven van begeleiding of helpen met de administratie. De meeste werkenden verlenen geen omvangrijke zorg: in 2012 hielp ongeveer de helft van de werkende mantelzorgers maximaal 2 uur per week. Een kwart zorgde 2-4 uur. Nog eens een kwart gaf intensieve zorg van meer dan 4 uur per week.

Vrouwen 45-65 jaar en werkweek tot 28 uur

De toename van het aantal mantelzorgers is het grootst onder vrouwen van 45-65 jaar en mensen met een werkweek tot 28 uur. Deze groepen gaven altijd al meer hulp dan anderen en het verschil met de rest is nu nog groter geworden. In 2004 verleende 25 procent van de werkende vrouwen van 45-65 jaar dit soort hulp; in 2012 was dat 34 procent. Bij mensen met een arbeidsduur tot 20 uur steeg het percentage mantelzorgers van 18 procent naar 28 procent, bij die met een werkweek van 20-28 uur van 18 procent naar 26 procent.

Arbeitsduur

Werkenden die met mantelzorg beginnen, brengen hun uren even vaak terug als niet-mantelzorgers: 9 procent van hen was korter gaan werken en 4 procent werkte niet meer. Onder niet-mantelzorgers waren die percentages in dezelfde periode respectievelijk 9 procent en 3 procent. Ook wanneer de hulp al minstens twee jaar duurt, reduceren mantelzorgers hun werkweek niet vaker dan anderen. Alleen mantelzorgers met een grote werkweek (> 28 uur) die intensieve hulp, van meer dan vier uur per week, zijn gaan geven, doen dat wel. 17 Procent van hen werkte minder uren dan voorheen en 7 procent werkte niet meer. Maar ook in die situatie blijven de meeste mantelzorgers, ongeveer driekwart, net zo veel als vroeger werken. De hulp zal dus vaak ten koste gaan van de eigen vrije tijd.

Risico op langdurend verzuim groeit

De ervaren gezondheid van werkenden verandert in het algemeen niet als ze met hulp beginnen. Alleen als de zorg intensief is, rapporteerden mantelzorgers binnen twee jaar wel een slechtere gezondheid dan ervoor; de omvang van de werkweek maakt daarbij niet uit.

Wel krijgen werkenden die met mantelzorg starten een groter risico op langdurend verzuim. Vooraf was 10 procent van hen minstens twee weken achtereenvolgend in een jaar ziek geweest, erna 18 procent. Vooral onder mantelzorgers die al minstens twee jaar helpen, stijgt het percentage dat langdurend ziek was, van vooraf 11 procent naar 24 procent. De groei van het verzuim komt vermoedelijk voort uit de zorgsituatie zelf, die op zich al belastend is, de combinatie ervan met werk en de geringere vrije tijd.

- [rapport Concurrentie tussen mantelzorg en werk](#)

[NAAR BOVEN](#)