



[Aanbiedingsbrief rapport 'Evaluatie adviestrajecten problematisch ziekteverzuim'](#)
[Verdiepingsonderzoek WGA 80-100](#)
[UWV Kennisverslag 2015-2](#)
[UWV Juninota 2015](#)
[Minister Asscher: 'taboe rond kanker en werk doorbreken'](#)
[Meer dan 10.000 extra banen voor mensen met arbeidsbeperking](#)
[Aanpassing schattingsbesluit: Wijziging inkomstenverrekening in WAO, WAZ en Wajong](#)
[Actuele jurisprudentie](#)

Aanbiedingsbrief rapport 'Evaluatie adviestrajecten problematisch ziekteverzuim'

Minister Asscher van SZW heeft de uitkomsten van het onderzoek door Celsus/Radboudumc naar arbeidsgerelateerde medische adviestrajecten bij problematisch ziekteverzuim aangeboden aan de Tweede Kamer.

Een werkgever is wettelijk verplicht samen met zijn werknemer en de arbodienst of bedrijfsarts ervoor te zorgen dat de zieke werknemer zo snel en verantwoord mogelijk weer duurzaam inzetbaar is. Het grootste deel van de verzuimgevallen wordt adequaat en binnen afzienbare tijd opgelost. Soms duurt een verzuimsituatie echter veel langer dan verwacht of stagneert het re-integratietraject. Aanvullende arbeidsgerelateerde medische expertise kan in dergelijke situaties duidelijkheid bieden door objectief vast te stellen wat de werknemer aan benutbare mogelijkheden heeft. Vervolgens kan een advies worden gegeven over eventuele vervolgstappen.

In opdracht van minister Asscher is onderzoek uitgevoerd om meer zicht te krijgen op de effecten van dit type interventie. Hoewel het onderzoek zich slechts beperkt tot één expertisecentrum, wijzen de resultaten erop dat deze interventie toegevoegde waarde heeft. Het adviestraject geeft duidelijkheid bij problematische verzuimgevallen, wat kan leiden tot een geschikter medisch behandeltraject. Ook geeft het duidelijkheid over de aard van de beperkingen en over de mogelijkheden die de werknemer heeft om arbeid te verrichten. Een vroege aanmelding voor het adviestraject lijkt te leiden tot een hoger percentage betermeldingen. Daarnaast is dit het eerste onderzoek dat de daadwerkelijke zorgkosten van problematisch verzuim volgt, gedurende enkele jaren voor de ziekte en enkele jaren na de eerste ziektedag. Werknemers die later in het verzuimtraject worden aangemeld voor het adviestraject maken gemiddeld meer zorgkosten dan werknemers die vroeg worden aangemeld.

Enkele belangrijke uitkomsten zijn:

- In 53% van de gevallen wijzigt de behandeling naar aanleiding van het adviestraject
- In 71% van de gevallen kan worden opgestart in passend werk
- Meer dan 80% van de gevallen leidt tot een betermelding

- [Zie ook: Onderzoeksrapport evaluatie van adviestrajecten bij problematisch ziekteverzuim](#)

[NAAR BOVEN](#)

Verdiepingsonderzoek WGA 80-100

Op 8 juli heeft minister Asscher (SZW) de Tweede Kamer het 'Verdiepingsonderzoek WGA 80-100' aangeboden. Dit onderzoek vormt een vervolg op het onderzoek 'Duurzaam niet-duurzaam' uit 2013.

In 'Duurzaam niet-duurzaam' stond de vraag centraal welke factoren ertoe bijdragen dat een relatief grote groep werknemers niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard (80-100 WGA). Bij het verschijnen van dit onderzoek kondigde de minister aan dat er een verdiepingsonderzoek zou komen met als onderwerp: Welke benutbare mogelijkheden hebben mensen nog, op welke manier kunnen deze worden bevorderd en welke kansen biedt dit op termijn voor (aangepast) werk.

Opvallend is dat er in de groep WGA 80-100 een sterke oververtegenwoordiging is van laaggeschoolden. Slechts 35% heeft een startkwalificatie, in de totale beroepsbevolking is dat 75%. Degenen met een startkwalificatie hebben vaker 'weinig beperkingen' en hebben een hoger maatmanloon. Zij worden bij herbeoordeling vaker gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard. Het verkrijgen van een startkwalificatie vergroot de arbeidsmogelijkheden dus aanzienlijk. Met behulp van gerichte scholingstrajecten voor de groep die geen ernstig belemmerende beperkingen heeft, zou de verdiencapaciteit vergroot kunnen worden.

Het verdiepingsonderzoek is bedoeld om inzicht te bieden in welke aanknopingspunten er zijn voor beleid op de groep WGA 80-100. Daarnaast kan het sociale partners helpen om te komen tot maatregelen om het beroep op de WGA te verminderen. Aangezien deze maatregelen vanaf 2017 effect moeten hebben, zal de minister hierover zo snel mogelijk na de zomer met de sociale partners in gesprek gaan.

- [Zie ook: Aanbiedingsbrief verdiepingsonderzoek WGA 80-100](#)
- [Zie ook: Verdiepingsonderzoek WGA 80-100](#)

[NAAR BOVEN](#)

UWV Kennisverslag 2015-2

In dit UKV staat de invloed van wetwijzigingen op de instroom in de arbeidsongeschiktheid centraal. De belangrijkste bevindingen zijn:

- Als gevolg van de Participatiewet is de instroom in de Wajong sterk afgenomen. De nieuwe Wajong is alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben. In april 2015 waren er gemiddeld 60% minder aanvragen dan voor invoering van de Participatiewet. Van die aanvragen leidde 12% tot toekenning van een uitkering. De jaarlijkse instroom bedraagt naar verwachting 10% van de jaarlijkse instroom voor de invoering van de Participatiewet.
- De jaarlijkse instroom in WAO en WIA is gedaald van 100.000 in 2000 naar 38.000 in 2014. De daling is terug te zien in alle leeftijdsgroepen, bij mannen en vrouwen en bij alle ziektebeelden.
- Het verschil tussen mannen en vrouwen in het instroompercentage in de WAO/WIA is in 2014 nagenoeg verdwenen.
- Doordat het aandeel 60-plussers onder de werkenden snel stijgt, stijgt sinds 2006 ook het instroompercentage in WAO en WIA voor mannen en vrouwen van 55 jaar en ouder.
- De structurele en langdurige re-integratieaanpak door werkgevers heeft bij alle ziektebeelden bijgedragen aan een daling van de instroom in de WAO/WIA. Bij psychische aandoeningen en aandoeningen aan het bewegingsapparaat is de daling het grootst.

- [Zie ook: UWV Kennisverslag 2015-2](#)

[NAAR BOVEN](#)

UWV Juninota 2015

De Juninota 2015 schetst de actuele inzichten in de verwachte ontwikkeling van de lasten en baten van de door UWV uitgevoerde wetten. De prognoses voorzien het ministerie van SZW, het Centraal

Planbureau en het ministerie van Financiën van basismateriaal voor de aankomende rijksbegroting.

De hoofdpunten:

- Het totaal aantal arbeidsongeschikten (WAO, WAZ, WIA en Wajong) daalt in de periode 2014-2016 licht naar 807.000. Het aantal WAO-, WAZ- en Wajonguitkeringen daalt, terwijl het aantal WIA-uitkeringen stijgt.
- Het aantal ZW-uitkeringen aan vangnetters daalt bij het UWV. Dit komt door een toename van het aantal werkgevers dat eigenrisicodragers wordt en daarnaast door de BeZaVa.
- De calculatiepremies 2016 voor WGA en ZW liggen vrijwel op hetzelfde niveau als voor dit jaar. Dit komt vooral bij de WGA-premie voor flexwerkers als een verrassing. Omdat de WGA-flexpremie voor 2015 iets hoger ligt dan noodzakelijk, stijgt de premie in 2016 nauwelijks.
- Op de ZW-markt zijn door de wet BeZaVa flinke verschuivingen opgetreden. Het aandeel ZW-eigenrisicodragers in de loonsom stijgt van 6% eind 2013 naar waarschijnlijk 36% in 2016. Wel vlakke van de groei van het aandeel eigenrisicodragers nu af.
- Voor de WGA geldt dat in 2014 en 2015 meer werkgevers hebben gekozen voor terugkeer naar UWV dan voor eigen risico dragen. Het aandeel WGA-eigenrisicodragers in de loonsom daalt van 50% eind 2013 naar 44% in 2015, onder meer als gevolg van de stabiele premies van UWV en stijgende premies op de markt. Voor 2016 wordt verwacht dat de markt stabiel blijft.

▪ [Zie ook: Juninota 2015](#)

[NAAR BOVEN](#)

Minister Asscher: ‘taboe rond kanker en werk doorbreken’

De taboes rondom het werken met kanker moeten doorbroken worden, zodat (ex)kankerpatiënten weer aan de slag kunnen. Er komt daarom meer aandacht voor de mogelijkheden en onmogelijkheden om te werken tijdens en na kanker. Kanker en werk blijkt in de praktijk een lastig en gevoelig onderwerp om te bespreken voor werkgevers en werknemers.

Dat schrijft minister Asscher in een brief aan de Tweede Kamer waarin hij maatregelen aankondigt om het werken met kanker makkelijker te maken. Er wordt daarbij zoveel mogelijk aangesloten bij initiatieven die al genomen zijn om werknemers met kanker en hun werkgever te ondersteunen en te begeleiden.

Zo komt er een onderzoek naar ervaringen van werkgevers en werknemers op de werkvloer. De resultaten daarvan worden in het najaar bekend gemaakt om helder te krijgen welke problemen werkgever en werknemer in de praktijk hebben als een werknemer kanker krijgt, waar werkgever en werknemer (specifiek) behoefte aan hebben en welke oplossing zij gekozen hebben.

Minister Asscher is bereid om te onderzoeken of het mogelijk is om een proef te doen met een zogenoemde no-riskpolis. Verwacht wordt dat werkgevers hierdoor iemand met kanker eerder zullen aannemen en zich makkelijker inspinnen voor re-integratie, doordat zij geen financieel risico lopen.

De maatregelen vloeien voort uit de aanbevelingen van een speciaal ingestelde werkgroep. Die bestaat onder meer uit werkgevers en werknemers, patiëntenverenigingen, wetenschappers, UWV, re-integratiebedrijven, het Verbond van Verzekeraars, bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Zij hebben in kaart gebracht wat nodig is om deze groep mensen aan de slag te krijgen en te houden.

Kanker komt steeds vaker voor, maar door betere behandelmethoden is het minder vaak een dodelijke ziekte. Steeds meer mensen die kanker hebben of hebben gehad, willen hun werk houden, terwijl zij niet altijd helemaal genezen zijn.

▪ [Zie ook: Brief Asscher over kanker en werk](#)

[NAAR BOVEN](#)

Meer dan 10.000 extra banen voor mensen met arbeidsbeperking

Uit een eerste tussenmeting van de banenafpraak blijkt dat werkgevers al meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag hebben geholpen dan was geraamd. Op basis van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is vastgelegd dat er aan het eind van 2015 in de marktsector 6.000 extra banen voor deze doelgroep moeten zijn bijgekomen ten opzichte van de nulmeting per 1 januari 2013. Uit de eerste cijfers blijkt dat er tot eind vorig jaar al 9.224 extra banen zijn bijgekomen in de marktsector en 1.508 bij de sector overheid.

Werkgevers in de marktsector lopen daarmee ruim voor op schema. Werkgevers bij de overheid moeten aan het eind van dit jaar 3.000 extra banen gerealiseerd hebben. Zij waren bij de tussenmeting van eind vorig jaar dus halverwege het gestelde doel dat eind 2015 moet zijn bereikt. Dit meldt staatssecretaris Jetta Klijnsma van SZW in een brief aan de Tweede Kamer.

Het kabinet heeft met de sociale partners afgesproken dat er tussen nu en 2026 in totaal 100.000 extra banen beschikbaar moeten komen voor mensen die vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn om het wettelijk minimum loon te verdienen. Daar bovenop moet de overheid als werkgever voor 2025 in totaal ook nog eens 25.000 extra banen voor deze doelgroep leveren. Vanuit de Participatiewet, die op 1 januari in werking is getreden, zijn ondersteunende maatregelen beschikbaar als loonkostensubsidie, jobcoaches en aanpassingen op de werkvloer als dat nodig is. Ook is een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer in behandeling dat vanaf januari 2016 voorziet in het beschikbaar stellen van no-riskpolis en mobiliteitsbonussen voor de hele doelgroep van de banenafpraak.

Wat in de eerste meting verder opvalt, is dat ongeveer tweederde van alle extra banen via zogenoemde 'inleenverbanden' tot stand zijn gekomen. Het gaat dan met name om mensen die vanuit een sociaal werkbedrijf worden gedetacheerd voor werkzaamheden bij een regulier bedrijf. Deze extra detacheringen zijn voor een groot deel ingevuld door mensen die op de wachtlijst stonden voor een plek bij een sw-bedrijf. Op basis van de tussenmeting lijkt het erop dat gemeenten en sociale partners mensen met een plek op de wachtlijst en Wajongers inderdaad, zoals afgesproken, met voorrang op de extra banen hebben geplaatst.

- [Zie ook: Brief Klijnsma over tussenmeting banenafpraak](#)

[NAAR BOVEN](#)

Aanpassing schattingsbesluit: Wijziging inkomstenverrekening in WAO, WAZ en Wajong

Per 1 juli wijzigt de manier waarop het UWV loon uit een dienstverband verrekent met een WAO, WAZ of Wajong-uitkering.

Het loon hoeft niet langer opgegeven te worden door de gerechtigde zelf maar wordt door het UWV uit de polisadministratie gehaald. Om het mogelijk te maken de loongegevens uit polisadministratie voor dit doel te gebruiken, is de gebruikelijke uurloonvergelijking vervangen door een periodeloonvergelijking. Voor verreweg de meeste uitkeringsgerechtigden heeft deze overgang geen consequenties.

De verrekening van inkomsten in de WAO, WAZ en Wajong vindt plaats door een (fictief) arbeidsongeschiktheidspercentage te berekenen. Dit percentage werd 1 juli berekend door het maatmanloon per uur te vergelijken met het verdiende inkomen per uur (uurloonvergelijking).

Het (fictieve) arbeidsongeschiktheidspercentage wordt per 1 juli bepaald door het maatmaninkomen per tijdvak te vergelijken met de in het aangiftetijdvak genoten inkomsten.

Overgangsregeling

Voor uitkeringsgerechtigden die na 1 juli 2015 minimaal één arbeidsongeschiktheidsklasse zouden dalen door het invoeren van de periodevergelijking, treedt deze regeling pas 1 juli 2016 in werking. Het UWV zal voor 1 januari 2016 deze betrokkenen persoonlijk benaderen.

- [Zie ook: Wijziging schattingsbesluit](#)
- [Zie ook: Regeling samenloop in Staatscourant](#)

[NAAR BOVEN](#)

Actuele jurisprudentie

Re-integratie of gewoon bij blijven?

Een werknemer met een WGA-uitkering volgt een opleiding om zijn beroepscertificering te behouden. Hij wil dat de werkgever het cursusgeld vergoedt in het kader van de re-integratieverplichtingen die een eigenrisicodragers voor de WGA heeft. De werkgever meldde de werknemer de afwijzing in een e-mail. De werknemer had graag een beschikking gezien, want dan had hij bezwaar kunnen maken. De kernvraag is in deze casus of de vergoeding als re-integratieactiviteit kan worden gezien en dus onder het bestuursrecht valt of als een werknemer-werkgevergeschil dat onder het civiel recht valt. De rechter oordeelde dat het behoud van een beroepscertificering niet direct een re-integratieactie is en dat de strijd in de ring van het civielrecht moet worden uitgevochten.

- [Zie ook: ECLI:NL:CRVB:2015:1712](#)

Wees er op tijd bij!

Een bezwaarschrift op het nippertje indienen is altijd gevaarlijk. In deze casus had het bezwaarschrift uiterlijk op 28 augustus ingediend moeten zijn. De poststempel op de envelop met het beroepschrift heeft als datum van de terpostbezorging 29 augustus 2014. De betrokkene geeft aan dat het beroepschrift tijdig is ingediend omdat het nog op de laatste dag van de beroepstermijn, 28 augustus 2014, ter post is bezorgd, weliswaar na de lichte van 18:00 uur maar voor middernacht. Dat de poststempel 29 augustus 2014 is, is een administratief iets van de postbezorger. De Raad gaat niet mee in deze redenering. Het is aan betrokkene om aannemelijk te maken dat het stuk op een eerdere datum dan de poststempel aangeeft en wel uiterlijk op de laatste dag van de termijn, ter post is bezorgd. En dat lukt de betrokkene niet. Een eerdere zaak waarin de indiener wel het voordeel van de twijfel kreeg omdat een leesbaar poststempel ontbrak, is niet van toepassing op de deze casus.

- [Zie ook: ECLI:NL:CRVB:2015:1545](#)

No-risk: alleen resultaten uit het verleden zeggen niet voldoende

Voor een werknemer met een WAO-uitkering wordt verlenging van de no-riskpolis aangevraagd bij UWV. Bij de beoordeling van deze aanvraag speelt een rol of er sprake is van te verwachten excessief verzuim. Daarbij is niet alleen het te verwachten verzuimpercentage relevant, maar ook wat de aard van de werkzaamheden is, of bij uitval vervanging op bezwaren zal stuiten en wat het financiële risico van de werkgever is. Daarbij hanteerde UWV 30% als ondergrens voor excessief verzuim. Door vooral naar het verleden te kijken, heeft UWV een onjuiste invulling gegeven aan het in artikel 29c van de ZW neergelegde criterium van een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten. Tenslotte is met de no-riskpolis beoogd de kansen van bepaalde groepen werknemers om terug te keren in het arbeidsproces te verbeteren en om in dat kader de bereidheid te bevorderen van werkgevers om hen in dienst te nemen. Met dit doel valt niet te rijmen dat (een verlenging van) de no-riskpolis uitsluitend aan de orde zou zijn bij een te verwachten verzuim van 30% of meer. Die 30% past meer in zaken over ontslag vanwege excessief verzuim.

In de praktijk betekent dit dat bij verlenging van de no-riskpolis vooral een goed beeld moet worden geschetst van de verwachting in de komende jaren. Het is de bedoeling dat verlenging vooral wordt verleend bij bijvoorbeeld gekende progressieve aandoeningen en bij sterk wisselende belastbaarheid.

- [Zie ook: ECLI:NL:CRVB:2015:1941](#)

Goede onderbouwing UWV noodzakelijk

Een werknemer in de WGA krijgt een sanctie opgelegd wegens niet meewerken aan zijn re-integratie. Bij het beoordelen van de situatie is UWV uitsluitend uitgegaan van de rapportage van het re-integratiebedrijf. In de ogen van de Centrale Raad van Beroep is dat geen juiste invulling van de onderzoeksplicht die UWV heeft. De uitkeringsgerechtigde is niet gehoord zodat niet duidelijk is geworden waarom hij zo heeft gehandeld.

Het gebeurt steeds vaker dat rechters de onderbouwing van een beslissing kritisch tegen het licht houden en om die reden een beslissing van UWV terugsturen. Bij de beoordeling van een omstrede beschikking liggen hier goede mogelijkheden voor alerte casemanagers!

- [Zie ook: ECLI:NL:CRVB:2015:2336](#)

[NAAR BOVEN](#)