

Vergaderjaar 2022–2023

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 1161**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 november 2022

Werk vormt een belangrijke schakel in onze samenleving. Als een werknemer door ziekte uitvalt, moeten werkgevers én werknemers er dan ook samen alles aan doen om de werknemer terug naar werk te begeleiden. Dit is zeker in onze huidige arbeidsmarkt met personeelstekorten van cruciaal belang. Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren de verplichtingen bij ziekte van hun werknemers als zwaar. Dit kan er voor zorgen dat werknemers minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Daarom heeft mijn voorganger een pakket afgesproken dat als alternatief diende voor de plannen uit het vorige Regeerakkoord op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte<sup>1</sup>. Het gaat om maatregelen die de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maken.

Tijdens de vaststelling van de begrotingsstaten voor het jaar 2022 (Kamerstuk 35 925 XV) is toegezegd uw Kamer te informeren over de monitoring van de ontwikkelingen rond de MKB verzuim-ontzorg-verzekering. Hier ga ik in deze brief op in, waarbij ik tevens de stand van zaken geef van andere maatregelen, die uit bovengenoemd pakket komen.

*Ontwikkelingen MKB verzuim-ontzorg-verzekering 2022*

De MKB verzuim-ontzorg-verzekering is sinds 1 januari 2020 op de markt. Dit verzekeringsproduct biedt kleine werkgevers naast dekking van het financiële risico bij ziekte van werknemers ook ondersteuning bij de verplichtingen en taken rond loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie. Het Verbond van Verzekeraars geeft aan dat er per 2022 naar schatting 10.000 MKB verzuim-ontzorg-verzekeringen zijn afgesloten. Ongeveer 60% hiervan zijn werkgevers met minder dan vijf werknemers. Ongeveer 25% van alle nieuw afgesloten verzekeringsproducten is de MKB verzuim-ontzorg-verzekering.

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873.

Zowel het Verbond van Verzekeraars als werkgeversorganisaties VNO NCW en MKB-Nederland krijgen positieve signalen over het verzekeringsproduct. Verzekeraars zien dit ook terug in de klanttevredenheidsscores. Elementen uit de MKB-verzuim-ontzorg-verzekering worden tevens onderdeel worden van al langer bestaande verzuimverzekeringsproducten. De uitbreiding van de bestaande verzuimverzekeringen is dan ook een gunstig effect van de MKB-verzuim-ontzorg-verzekering.

Voor 2022 verwachten verzekeraars een verdere groei van het gebruik van het product. MKB-Nederland heeft de campagne «Loondoorbetaling bij ziekte, daar wil je niet ziek van zijn» verlengd en draagt zo bij aan het vergroten van de bekendheid. Ik ben voornemens om in 2023 een onderzoek te laten uitvoeren naar de verzekeringsgraad onder (kleine) werkgevers. Dit onderzoek moet inzicht geven waar (kleine) werkgevers zich tegen verzekeren en hoe zich dat verhoudt tot de MKB-verzuim-ontzorg-verzekering.

### *Communicatie*

Onderdeel van het pakket aan maatregelen voor loondoorbetaling bij ziekte, zoals mijn voorganger dat eind 2018 heeft aangekondigd, is de inzet op duidelijke en zichtbare communicatie over loondoorbetaling bij ziekte. Het doel is dat werkgevers, werknemers en andere betrokkenen weten welke verantwoordelijkheden zij wel en niet hebben als een werknemer uitvalt wegens ziekte. In 2019 is mijn departement een communicatietraject gestart om werkgevers in staat te stellen zich goed voor te bereiden op de verplichtingen bij ziekte en re-integratie van werknemers<sup>2</sup>.

In 2020 is onderzoek gedaan waarin de hoofdvraag centraal stond: *hoe zorgen we dat alle betrokkenen op het moment dat een werknemer ziek wordt, doen wat nodig is om ervoor te zorgen dat maximaal twee jaar loondoorbetaling bij ziekte zo veel mogelijk leidt tot werkhervatting?*<sup>3</sup> In het onderzoek staat het traject dat de werknemer en werkgever tijdens de loondoorbetalingsperiode bij ziekte afleggen centraal. De ervaringen van zieke werknemers en hun werkgevers zijn als uitgangspunt genomen om in beeld te krijgen welke acties alle betrokkenen tijdens het ziekteproces dienen uit te voeren voor een succesvolle re-integratie.

Op basis van deze ervaringen uit de praktijk hebben de onderzoekers de cruciale momenten, de benodigde acties en behoeften van de verschillende betrokkenen in dit proces bepaald. Dan gaat het bijvoorbeeld bij langdurig verzuim om sturen op geleidelijke voortgang en op de timing van re-integratie tweede spoor. De uitkomsten zijn vervolgens vertaald naar handvatten voor een communicatiestrategie, zodat alle betrokkenen doen wat nodig is zodat maximaal twee jaar loondoorbetaling bij ziekte zo veel mogelijk leidt tot werkhervatting.

Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek is het communicatieaanbod over loondoorbetaling bij ziekte en Wet verbetering poortwachter op de verschillende websites<sup>4</sup> verbeterd. Na afronding hiervan is er met sociale partners en stakeholders die een rol spelen in het proces van re-integratie in de eerste twee ziektejaren gesproken en bleek er geen sprake van een (ervaren) tekort in het communicatieaanbod over de

<sup>2</sup> Ziekte en re-integratie van personeel | Hoe werkt Nederland.

<sup>3</sup> <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2021/03/19/communicatie-loondoorbetaling-bij-ziekte>.

<sup>4</sup> Ziekteverzuim en herstel naar werk | Rijksoverheid.nl, Re-integratie en Wet Verbetering Poortwachter | Arboportaal en [www.hoewerkt nederland.nl](http://www.hoewerkt nederland.nl).

loondoorbetaling bij ziekte. Daarom zie ik op dit moment geen noodzaak tot vervolgacties vanuit SZW gericht op het communicatieaanbod en beschouw ik dit traject als afgerond.

MKB-Nederland heeft met subsidie van SZW een meerjarige communicatiecampagne met bijbehorend platform met informatie, content en tools opgezet: «Loondoorbetalingbijziekte.nl, daar word je beter van»<sup>5</sup>. De campagne stimuleert werkgevers zich voor te bereiden op verzuim door ziekte van werknemers. Ik vind het belangrijk dat werkgevers zich realiseren welke keuzes zij daarin hebben.

De campagne van MKB-Nederland draagt daar aan bij en bereikt de doelgroep op verschillende manieren. Zo heeft de website in 2021/2022 bijna 50.000 unieke bezoekers aangetrokken. De socialmediacampagne heeft 9,3 miljoen weergaves in 2021 en 2022 gerealiseerd in de ondernemersdoelgroep via Twitter, Google, Facebook, Instagram, TikTok en Bing. Recent heeft er via NPO1, BNR en gekoppelde podcasts een radiocampagne gelopen. Daarnaast zijn er video's ontwikkeld met maatwerk voor verschillende kanalen en in 2022 is de focus meer gelegd op start-ups, familiebedrijven en ambachtsondernemingen.

#### *Medisch advies bedrijfsarts leidend bij RIV-toets*

Het wetsvoorstel, waarmee het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend wordt bij de toets door UWV op de re-integratie-inspanningen van de werkgever, is 1 oktober 2020 aan uw Kamer aangeboden<sup>6</sup>.

Daarna hebben een rondetafelgesprek en twee schriftelijke rondes plaatsgevonden, voordat in februari 2021 het wetsvoorstel controversieel werd verklaard na de val van het vorige kabinet. Ik heb uw Kamer 16 november jl. gevraagd de behandeling van het wetsvoorstel voort te zetten<sup>7</sup>.

Ik sta, net als het vorige kabinet, achter het uitgangspunt dat een werkgever uit moet kunnen gaan van het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van zijn werknemer, aangezien de werkgever dit niet zelf kan vaststellen. Afschaffen van één van de grondslagen van een loonsanctie heeft tot gevolg dat werknemers in die situaties dan 1) mogelijk eerder, indien van toepassing, een WIA-uitkering in plaats van loon zullen ontvangen, 2) de ontslagbescherming twee jaar blijft in plaats van maximaal drie jaar en 3) het recht op re-integratie door de werkgever eindigt na twee in plaats van maximaal drie jaar. Op termijn leidt dit wetsvoorstel daarom tot een toename van de structurele WIA-uitkeringslasten met € 60 miljoen per jaar. Het wetsvoorstel is op zijn vroegst uitvoerbaar voor UWV per 1 juli 2023.

#### *Verbetering kwaliteit poortwachtersproces*

Als kwaliteitsimpuls gaf mijn voorganger aan ZonMw de opdracht tot het programma Verbetering kwaliteit poortwachtersproces. Dit is een meerjarig programma, waarbij subsidieaanvragen tot en met 2025 worden uitgezet<sup>8</sup>. Het doel van dit programma is een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit van het poortwachtersproces en de re-integratie van werknemers door het ontwikkelen van kennis en het stimuleren van implementatie en borging van kennis. Het programma kent twee lijnen.

<sup>5</sup> Loondoorbetaling bij ziekte.nl | Daar word je beter van!.

<sup>6</sup> Kamerstuk 35 589, nr. 2.

<sup>7</sup> Kamerstuk 35 589, nr. 9.

<sup>8</sup> Verbetering\_kwaliteit\_poortwachtersproces\_\_pdf (zonmw.nl).

Programmaliijn 1 is gericht op het verbeteren van de professionalisering in het poortwachtersproces en bevat drie projecten. Eén project binnen deze liijn is het ontwikkelen van multidisciplinaire richtlijnen voor verzekerings- en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. Een tweede project betreft de doorontwikkeling en onderbouwing van het zogenaamde BAR-instrument (Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratiemogelijkheden), wat is bedoeld om de communicatie tussen de professionals te bevorderen gedurende het poortwachtersproces. En het derde project binnen deze liijn richt zich op gezamenlijke opleidingen en multidisciplinaire casuïstiekvoering. Deze drie projecten zijn opgesplitst in twee fasen. Fase 1 duurt een jaar en is afgerond op 1 februari 2023. Fase 2 wordt naar verwachting aansluitend gehonoreerd en duurt drie jaar.

Programmaliijn 2 is gericht op de verbetering van het re-integratieproces. Hier draait het om de versterking van de eigen rol van de zieke werknemer, de bevordering van vernieuwende re-integratieaanpakken en facilitering van aanpassingen in arbeidsorganisaties. In 2021 zijn in deze programmaliijn elf projecten van start gegaan met een looptijd van maximaal vier jaar.

Verder wordt naast deze twee programmaliijnen aandacht besteed aan een impuls die bestaande kennisnetwerken dient te versterken en te verbreden. Hier zijn in september jl. twee subsidieoproepen voor opengesteld. Eén subsidieoproep is gericht op het organiseren van een structureel overkoepelend landelijk kennisnetwerk. Een tweede subsidieoproep betreft het organiseren van concrete, overkoepelende activiteiten om kennisuitwisseling en netwerken op het terrein van re-integratie van zieke werknemers verder te versterken en verbreden. De projecten zullen maximaal twee jaar duren.

#### *Meer grip op re-integratie*

In het pakket aan maatregelen voor loondoorbetaling bij ziekte van eind 2018 is met werkgevers afgesproken dat de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode wordt verstevigd. Hiertoe zouden de werknemer en werkgever in het plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie hun visie op het re-integratietraject moeten geven.<sup>9</sup> Vorig jaar april<sup>10</sup> is uw Kamer geïnformeerd dat met sociale partners besproken wordt welke alternatieve uitwerking er mogelijk is van de maatregel voor meer regie op re-integratie. De maatregel heeft tot doel het verstevigen van de rol van de werknemer en het bevorderen van het gesprek over de re-integratie tussen werknemer en werkgever.

Sociale partners onderschrijven het beoogde doel van de maatregel. Vanuit werknemerszijde wordt getwijfeld aan de effectiviteit van deze maatregel. Ik ben in overleg met sociale partners over de concept ministeriële regeling. Werknemers en werkgevers zullen hun visie over de re-integratie geven bij het opstellen van het plan van aanpak, het bijstellen daarvan en de eerstejaarsevaluatie. De visie is gericht op zowel de korte als de langere termijn en kan, net als het plan van aanpak zelf, regelmatig bijgesteld worden als daar aanleiding toe is. Op deze manier wordt het gesprek over de re-integratie bevorderd, waardoor de betrokkenheid van werkgever en werknemer wordt vergroot. De ministeriële regeling die hiervoor nodig is, wordt binnenkort uitgezet voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen.

<sup>9</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873.

<sup>10</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1046.

## *Verbetering re-integratie 2e spoor*

Ook is uw Kamer toegezegd om experimenten ter verbetering van re-integratie tweede spoor (bij een andere werkgever) te starten<sup>11</sup>. Daarbij is het eerder inzetten van de no-riskpolis tijdens de periode van loondoorbetaling bij ziekte als voorbeeld genoemd. In juli 2021 meldde mijn voorganger dat bezien wordt hoe dit experiment vorm kan krijgen<sup>12</sup>. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met sociale partners en UWV. Met het experiment zou de hypothese onderzocht worden dat door het eerder verstrekken van de no-riskpolis meer werkgevers bereid zijn om werknemers in dienst te nemen die tijdens de periode van loondoorbetaling bij ziekte in het tweede spoor re-integreren.

Een vergelijkbaar experiment met het eerder inzetten van de no-riskpolis bij Ziektewet-gerechtigden in 2017 bleek echter niet effectief te zijn; deze doelgroep kwam met dit experiment niet vaker en ook niet duurzamer aan het werk<sup>13</sup>. Daarnaast vergt een experiment met de doelgroep die tijdens de periode van loondoorbetaling bij ziekte privaat begeleid wordt een nieuw (veelal handmatig) proces bij UWV. Zo'n experiment doet een groot beroep op de professionals bij UWV. Daar is de capaciteit beperkt, omdat momenteel volop wordt ingezet op de maatregelen om de mismatch tussen vraag en aanbod van de sociaal-medische beoordelingen te verkleinen<sup>14</sup>. Wetende dat eerdere experimenten met dit instrument niet altijd effectiviteit konden aantonen en gegeven het beslag op de uitvoering, kies ik er voor om dit specifieke experiment niet te starten.

De toezegging aan uw Kamer om experimenten te starten resulteerde ook in een opdracht aan ZonMw tot het programma Verbetering re-integratie 2e spoor, dat in 2027 wordt afgerond met een eindevaluatie<sup>15</sup>. Het doel is het bevorderen van succesvolle re-integratie in het tweede spoor (re-integratie bij een andere werkgever) met behulp van een innovatieve aanpak voor werknemers en werkgevers. De totale opbrengst van het programma wordt een nieuw en breed repertoire aan aanpakken (waarvan de werkzaamheid aannemelijk is) dat brede bekendheid krijgt.

Begin 2023 starten zeven projecten, die een looptijd hebben van vier jaar. Zo is het project «*Re-integratie OP MAAT: wat werkt voor wie?*» gericht op het vroegtijdig starten met een tweede spoor traject bij werknemers uit de bouw- en zorgsector en wordt binnen het project «*Een lerend netwerk als antwoord op de vraag naar verbetering re-integratie tweede spoor*» samengewerkt door bedrijven om werk-leerplekken beschikbaar te maken voor werknemers in het tweede spoor. Eind 2024 zullen tussenrapportages van de zeven projecten opgeleverd worden.

### *Tot slot*

De maatregelen uit het pakket van eind 2018 zijn nu of in gang gezet of reeds afgerond. Daarom zal ik niet langer integraal over dit pakket aan uw Kamer rapporteren, maar op geëigende momenten u wel blijven informeren over de maatregelen die nog lopen (zoals bijvoorbeeld in een

<sup>11</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 873.

<sup>12</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1066.

<sup>13</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 956.

<sup>14</sup> Kamerstuk 26 448, nr. 685.

<sup>15</sup> [Programmatekst\\_verbetering\\_re-integratie\\_2e\\_spoor.pdf](#) (zonmw.nl).

Stand van de uitvoering of Begroting SZW). In het coalitieakkoord zijn nieuwe plannen aangekondigd op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte. U wordt hierover per brief in januari nader geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip