

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3233

Vragen van de leden **Smals** en **De Kort** (beiden VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «Stijging ziekteverzuim in 2022 naar 5,6%: hoogste ooit»* (ingezonden 7 juni 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 12 juli 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 3137.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Stijging ziekteverzuim in 2022 naar 5,6%: hoogste ooit»¹?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de analyse dat de huidige arbeidsmarktkrapte en het hoge ziekteverzuim een versterkend effect op elkaar hebben en dus een groot probleem zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt?

Antwoord 2

Krapte op de arbeidsmarkt en een hoog ziekteverzuim kunnen elkaar inderdaad versterken. De Sociaal-Economische Raad constateerde ten aanzien van de (semi-)publieke sectoren dat krapte kan leiden tot meer overvraging en werkdruk voor personeel en tot een neerwaartse spiraal.² Dit kan zich uiteraard ook voordoen in andere kraptesectoren. Er ligt een belangrijke verantwoordelijkheid voor werkgevers om een dergelijke neerwaartse spiraal te voorkomen of doorbreken. De opgave is om werkenden grip op hun werk te bieden, door hen de ruimte te bieden om hun werk- en privéleven goed te kunnen combineren. En door te zorgen voor een cultuur op de werkvloer waar binnen te hoge werkdruk bespreekbaar is. Er ligt ook een verantwoorde-

¹ Nationale Nederlanden, 1 juni 2023, «Stijging ziekteverzuim in 2022 naar 5,6%: hoogste ooit», (<https://www.nn.nl/Over-NationaleNederlanden/Actualiteiten/Persbericht/Stijging-ziekteverzuim-in-2022-naar-56-hoogste-ooit.htm>).

² Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk, oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte (SER-advies 23/1 van 17 februari 2023 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Den Haag: SER 2023.

lijkheid bij werknemers om een te hoge werkdruk te bespreken wanneer dat aan de orde is.

Zoals uiteengezet in de Kamerbrief Aanpak arbeidsmarktcraptes van 24 juni 2022 werkt het kabinet langs verschillende sporen aan het verminderen van de craptes. Dit gaat bijvoorbeeld om de inzet op technologische- en procesinnovatie, om een inzet op het vergroten van het arbeidsaanbod en om het stimuleren van meer uren werken.

Vraag 3, 4 en 5

Deelt u de opvatting dat het ziekteverzuim met meer landelijke regie teruggedrongen moet worden? Zo ja, hoe bent u dat van plan?

Deelt u de opvatting dat goed werkgeverschap een oplossing kan zijn voor het hoge ziekteverzuim, en dat werkgevers hier ruimte voor moeten krijgen? In het rapport wordt beschreven dat «Wat werkgevers zeggen te doen aan verzuimpreventie, en wat werknemers ervaren, vaak niet overeen komt», deelt u deze analyse? Zo ja, wat is hier uw verklaring voor?

Antwoord 3, 4 en 5

Volgens de Kwartaalstatistiek Ziekteverzuim van het CBS is het ziekteverzuim gestegen van 4,9% in 2021 naar 5,6% in 2022. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS blijkt dat het aandeel werknemers dat heeft verzuimd fors is gestegen (van 47% in 2021 naar 58% in 2022). Het aantal keer dat er is verzuimd is toegenomen en de verzuimduur is gestegen. De coronapandemie en een griepgolf in het najaar van 2022 hebben bijgedragen aan het hoge(re) verzuim. De stijging van het verzuim wordt daardoor vooral veroorzaakt door factoren die niet samenhangen met het werk. Van alle werknemers was in 2022 voor veeruit de grootste groep (57 procent) griep, verkoudheid of een andere virusinfectie (waaronder COVID-19) de oorzaak van hun verzuim. Psychische klachten, overspannenheid of een burn-out (5 procent) werden ook relatief vaak genoemd. Het ziekteverzuim onder werknemers is inmiddels iets afgenomen en was in het eerste kwartaal van 2023 5,7 procent. Hoewel dit percentage lager is dan het hoogtepunt van 6,3 procent in dezelfde periode in 2022, is het ziekteverzuim vergeleken met de voorgaande jaren nog steeds hoger.

Dit hoge ziekteverzuimcijfer is zorgelijk. Het laat duidelijk zien dat er een grotere inzet nodig is op preventie van uitval door ziekte. Dit is in de eerste plaats aan werkgevers en werknemers, die hierover in het kader van goed werkgeverschap samen in gesprek moeten gaan. Vanuit de overheid ondersteun ik werkgevers en werknemers. Bijvoorbeeld via het verbeteren van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Maar ook via de Brede Maatschappelijke Samenwerking (BMS) die specifiek gericht is op het verminderen van burn-outklachten.

Uiteindelijk is voorkomen beter is dan genezen. Daarom wil ik zoveel mogelijk inzetten op preventie om te voorkomen dat mensen ziek worden. Na de zomer ontvangt u mijn Arbovisie 2040 waarover de SER recent advies heeft uitgebracht.

Vraag 6

Op welke wijze kunt u met name midden- en kleinbedrijf (mkb-)werkgevers helpen bij het terugdringen van de verzuimcijfers? Zijn er bijvoorbeeld mogelijkheden tot het meer uitwisselen van best practices tussen werkgevers? En in welke mate komen beschikbare subsidieregelingen en ondersteuning gericht op duurzame inzetbaarheid en terugdringen van verzuim bij hen terecht?

Antwoord 6

Het kabinet vindt het belangrijk dat mensen gezond werkend hun pensioen kunnen halen. Daarom wordt ingezet op preventie, om te voorkomen dat mensen ziek worden of langdurig uitvallen. Daartoe wordt ingezet op leven lang ontwikkelen en worden werkgevers ondersteund, bijvoorbeeld via het verbeteren van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Maar ook via de Brede Maatschappelijke Samenwerking (BMS) die specifiek gericht is op het verminderen van burn-outklachten.

Sinds 2021 is er subsidie beschikbaar voor duurzame inzetbaarheidsprojecten: de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Met de MDIEU regeling ondersteunt het kabinet sectoren die investeren in duurzame inzetbaarheid. Zij kunnen daarvoor subsidie krijgen. Sectoren worden gestimuleerd om een zo groot mogelijk bereik te hebben, zowel onder werkenden als onder werkgevers. We zien dat sectoren juist ook activiteiten ondernemen waarvan het midden- en kleinbedrijf kan profiteren. Voorbeelden hiervan zijn: externe adviseurs langs laten gaan bij mkb-werkgevers of een «road-show» die langs (kleinere) bedrijven gaat. Deze best practices worden door mijn ministerie gedeeld via een «menukaart» met goede voorbeelden van duurzame inzetbaarheidsactiviteiten en via interviews in nieuwsbrieven. Ook worden er door mijn ministerie rondetafelsessies georganiseerd waarbij sectoren kennis kunnen uitwisselen. Op deze manier kunnen werkgevers van elkaar leren. Alle informatie over MDIEU is terug te vinden via de website van Uitvoering van Beleid van het Ministerie van SZW: Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU) sectoren | Subsidie en regeling | Uitvoering van Beleid (uitvoering-vanbeleidszw.nl)

Specifiek voor het mkb is er de subsidieregeling Leren en Ontwikkelen in het mkb: de SLIM-subsidieregeling. Deze subsidieregeling betekent een stimulans voor duurzame inzetbaarheid en daarmee helpt het vroegtijdige uitval tegen te gaan. Vanaf 2020 is € 48 miljoen per jaar beschikbaar gesteld voor initiatieven gericht op stimuleren van leren en ontwikkelen in het mkb. Op de website van Katapult (Leren en ontwikkelen in het mkb (wijzijncatapult.nl)) worden best practices gedeeld. Ook brengen zij SLIM'ers met elkaar in contact om ervaringen uit te wisselen.

Vraag 7

Hoe bent u voornemens om de vicieuze cirkel tussen arbeidsmarktkrapte en ziekteverzuim te doorbreken? In het bijzonder in de zorg, waar dit probleem het zwaarst weegt?

Antwoord 7

Het terugdringen van de arbeidsmarktkrapte is één van de grootste uitdagingen waar de zorgsector voor staat, vooral gezien de sterk groeiende vraag. Dit vraagt om een breed scala van instrumenten waarmee ingezet wordt op goed werkgeverschap, waarmee ook meer ruimte voor behoud van medewerkers wordt gecreëerd.

Hier ligt een belangrijke taak voor de werkgever die primair verantwoordelijk is voor goed personeelsbeleid en vanuit die rol zowel voor behoud van personeel als voor het terugdringen van ziekteverzuim moet zorgen. De Minister voor Langdurige Zorg en Sport (LZS) ziet het als haar taak om werkgevers hierbij te stimuleren en te ondersteunen waar dat nodig is. Dit gebeurt via het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ). In dit programma werkt de Minister voor LZS samen met vele partijen in de sector aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt in zorg en welzijn. Binnen dat programma is een aantal prioritaire thema's benoemd waarvan verschillende ook bij zullen dragen aan het behoud van medewerkers in de sector Zorg en welzijn en terugdringen van verzuim:

- Herstel van de balans tussen vast en flexibel personeel
- Begeleiding van stagiairs en nieuwe medewerkers
- Bekwaam is inzetbaar en voorwaarden voor leven lang ontwikkelen
- Regeldrukvermindering

Specifiek op het gebied van terugdringen van verzuim en verloop heeft de Minister voor LZS begin 2023 subsidie verleend voor een «Preventieplan voor medewerkers in zorg en welzijn». Met dit plan willen de Coöperatie PGGM, Stichting IZZ en kenniscentrum FWG het ziekteverzuim en ongewenst verloop in de sector terugdringen. Dit doen zij onder andere door het bundelen van landelijke en regionale kennis en het organiseren van regionale dialoogsessies. Hiermee krijgen partijen meer inzicht en handelingsperspectief om verzuim en verloop terug te dringen. Voor de zomer stuurt de Minister voor LZS een uitgebreide voortgangsrapportage over het TAZ-programma naar de Kamer.

Vraag 8

Herkent u zich in het beeld uit het trendrapport dat er een opwaartse trend is in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)-instroom wordt voorspeld. Zo ja, op welke wijze beïnvloedt dit uw inzet ten aanzien van de mismatch en grote achterstanden in sociaal-medische beoordelingen?

Antwoord 8

De stijging van het ziekteverzuim zegt op zichzelf niet noodzakelijk iets over de instroom in de WIA. Voor de WIA gaat het om de stijging van het langdurig ziekteverzuim. Het aantal 42^e-weeks ziektemeldingen is in 2022 inderdaad fors gestegen ten opzichte van 2021. Dit kan met corona te maken hebben. Vooralsnog laten realisatiecijfers over de eerste 4 maanden van 2023 geen duidelijke stijging van de WIA-instroom ten opzichte van dezelfde periode in 2022 zien.

De instroom in de WIA stijgt trendmatig omdat het aantal werkende ouderen stijgt door de verhoging van de pensioenleeftijd. Ouderen worden niet vaker ziek dan jongeren, maar als zij ziek worden, zijn ze langer afwezig en is de kans op arbeidsongeschiktheid groter. Daarnaast werken er meer mensen dan ooit, wat ook betekent dat meer mensen arbeidsongeschikt zullen worden. Tot slot is door de gevolgen van de coronapandemie de WIA-instroom tussen 2019 en 2021 tijdelijk sterker toegenomen. Daaromheen speelt de uitvoeringsproblematiek. Als gevolg van de achterstanden bij UWV kunnen mensen een voorschot ontvangen tijdens hun vaak lange wachttijd voor de WIA. Deze voorschotten zijn in de cijfers niet te onderscheiden van «echte» WIA-uitkeringen. Hierdoor lijkt de WIA-instroom hoger dan hij werkelijk is. Zodra de WIA-claimbeoordeling heeft plaatsgevonden en het recht op een uitkering bekend is, wordt dit gecorrigeerd in de cijfers (de uitstroom neemt dan toe). Mede door de trendmatige WIA-stijging blijft het echter van groot belang dat we maatregelen treffen om de achterstanden in sociaal-medische beoordelingen terug te dringen. Hier werk ik dan ook hard aan samen met UWV. Ik heb uw Kamer hierover geïnformeerd in mijn brief over de aanpak van WIA-hardheden en de mismatch sociaal-medisch beoordelen van 26 augustus 2022 en in mijn voortgangsbrief van 28 april 2023.

Vraag 9

Bent u het ermee eens dat zoveel mogelijk mensen vanuit de WIA begeleid moeten worden naar de arbeidsmarkt? Zo ja, hoe gaat u dit doen?

Antwoord 9

Ik vind het belangrijk dat mensen in de WIA zo veel als mogelijk het werk weer kunnen hervatten en de mogelijkheden die zij hebben om te werken benutten. Daarom heeft UWV de opdracht om voor alle publiek verzekerde mensen die in de WIA instromen tenminste vijf jaar activerende dienstverlening in te zetten. WGA-gerechtigden die al langer dan vijf jaar een uitkering ontvangen, krijgen op eigen verzoek re-integratieondersteuning. Om inzicht te krijgen in de effectiviteit van re-integratiedienstverlening heeft UWV samen met mijn ministerie een experiment op de WGA-dienstverlening ingericht. Om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om deze dienstverlening te verbeteren zijn UWV en SZW het gezamenlijke onderzoeksprogramma «Onbeperkt aan het werk» gestart. Met mijn brief van 2 september 2022³ heb ik uw Kamer via een midterm review geïnformeerd over de voortgang van het experiment en de doorontwikkeling van de activerende dienstverlening aan mensen in de WIA.

Ook in de IVA zitten mensen die (beperkte) mogelijkheden hebben om te werken en ook graag willen werken. Samen met de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heb ik het mogelijk gemaakt dat UWV met ingang van 22 april 2023 ook voor hen tijdelijk re-integratieondersteuning kan inzetten. Deze mensen kunnen op eigen verzoek ondersteuning naar werk van UWV ontvangen.

Vraag 10

Klopt het dat het aandeel Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA-)toekenningen in 2022 toenam? Zo ja, welke verklaring hebt u hier voor?

³ Kamerstuk 26 448 / 32 716, nr. 686.

Antwoord 10

Het aandeel IVA-uitkeringen in het totaal van WIA-uitkeringen neemt per jaar iets toe. Dat is ook het geval in 2022 t.o.v. van 2021. Die reguliere stijging komt omdat de IVA vanuit twee bronnen wordt gevoed, namelijk de instroom van nieuwe IVA-uitkering en de doorstroom vanuit WGA-uitkeringen naar de IVA middels een herbeoordeling. Bij de WGA is sprake van een trendmatige groei van de instroom (zie ook het antwoord op vraag 8) en dat werkt door in de doorstroom naar de IVA.

Wanneer we kijken naar het aantal nieuwe IVA-uitkeringen in 2022, dan volgt uit de kwantitatieve cijfers van UWV juist dat dat aantal is afgenomen ten opzichte van 2021.⁴ In 2021 waren er 11.584 nieuwe IVA-uitkeringen en in 2022 10.709. Kantekening hierbij is wel dat het aantal voorschotten is toegenomen, waardoor het zicht op de werkelijke situatie wordt belemmerd. Er is een groep mensen die uiteindelijk recht op IVA blijkt te hebben, maar in eerste instantie wordt geregistreerd als recht hebbend op een WGA-uitkering.

Vraag 11

Op welke wijze wordt op dit moment gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking tussen bedrijfsartsen en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)? Bent u bereid om met verzekeraars en bedrijfsartsen in gesprek te gaan om te kijken hoe de in het rapport uitgesproken wens tot betere samenwerking vorm kan krijgen?

Antwoord 11

De samenwerking met de bedrijfsartsen heeft de aandacht van UWV. Zodoende heeft UWV verkennende gesprekken ingepland met onder andere de NVAB en de arbodiensten over het verbeteren van de samenwerking tussen UWV en bedrijfsartsen. Verder verwacht ik in de toekomst dat in ieder geval het instrument beschrijving arbeidsbelastbaarheid en re-integratiemogelijkheden (BAR) als effectief communicatiemiddel leidt tot een betere samenwerking.

⁴ UWV, kwantitatieve informatie 2022, pagina 22.