

UWV | Mensen voelen zich niet serieus genomen door UWV bij WIA-aanvraag: 'Arts zei dat ik mijn klachten aandik'

Datum: 26-jul-2024

Ruim driehonderd mensen hebben hun WIA - verhaal gedeeld. Nadat naar buiten kwam dat uitkeringsaanvragen verkeerd worden beoordeeld door het UWV. Zij hebben bijna allemaal klachten over hoe de bepaling van hun arbeidsongeschiktheid is gegaan.

Er gaat een hoop leed schuil achter elk verhaal. Financiële problemen, onjuiste of helemaal geen medische beoordelingen en mensen die volgens het UWV bepaalde functies kunnen uitvoeren terwijl hun ziekte dat helemaal niet toelaat of ze helemaal geen werkervaring hebben. Het is een greep uit de problemen en vervelende ervaringen van arbeidsongeschikten met het UWV.

Jarenlange juridische strijd:

Een man vertelt over een vriend, die niet in aanmerking komt voor de WIA. Volgens het UWV is de vriend onvoldoende arbeidsongeschikt voor een uitkering en kan hij nog wel een administratieve functie uitoefenen. "Mijn vriend is in de 60 en heeft zijn hele leven lang zwaar productiewerk gedaan. Hij heeft een progressieve aandoening, poly-artrose, met klachten aan zijn handen, polsen en nek. In zijn hele werkzame leven heeft hij nooit met computers gewerkt." "Ook privé maakt hij geen gebruik van een computer. Hij heeft geen type- of computervaardigheden, of kennis van geautomatiseerde systemen." Een jarenlange juridische strijd leverde niks op, in de tussentijd heeft hij vanwege de ontstane financiële problemen zijn huis moeten verkopen.

Van volledig afgekeurd naar volledig goedgekeurd:

Een vrouw schrijft dat ze in 2019 volledig is afgekeurd, omdat ze niet - aangeboren hersenletsel heeft in combinatie met autisme. Toen het drie jaar later iets beter met haar ging heeft ze zichzelf bij het UWV gemeld, omdat ze graag onder begeleiding een paar uur per week wilde gaan werken. Daarvoor moest ze eerst opnieuw goedgekeurd worden en daar ging het mis.

"Een verzekeringsarts in opleiding heeft me toen 100% goedgekeurd. Mijn uitkering werd binnen 2 maanden helemaal stopgezet. Ik heb bezwaar gemaakt", vertelt ze. "Mijn behandelaar heeft aan deze verzekeringsarts in opleiding uitgelegd dat ik absoluut niet fulltime kan werken. 'Dat zeg ik toch ook niet' was haar antwoord, maar de uitkering wordt wel stopgezet. Mijn bezwaar werd afgewezen." Uiteindelijk dwong een rechter het UWV opnieuw naar de zaak te krijgen. Binnen een maand is ze nu alsnog volledig afgekeurd.

Onderzoek naar fouten in de beoordelingen:

De onderzoeksredactie van EenVandaag besteedde meerdere keren aandacht aan de problemen bij het UWV, waardoor fouten in WIA - beoordelingen ontstaan. Dat kan weer gevolgen hebben voor de hoogte en duur van de uitkering. Uit een steekproef van uitkeringsinstantie UWV vorig jaar blijkt dat in de helft van de onderzochte dossiers fouten zaten of de onderbouwing ontbrak. Recent bleek dat bij een dossieronderzoek naar arbeidsongeschikten die longcovid hebben, dat in driekwart van de dossiers fouten zaten. Naar aanleiding van deze berichtgeving meldden honderden mensen zich met hun verhaal via de chat - mail of het meldpunt. Opvallend is dat tweederde van de mensen, die zich gemeld hebben, vrouw zijn. Niet alleen arbeidsongeschikten die met de WIA te maken hebben, maar ook Wajongers hebben zich gemeld. Zij beschrijven vergelijkbare problemen. In alle gevallen hebben we de mensen die we als voorbeeld aanhalen, gevraagd om toestemming om hun verhaal (geanonimiseerd) te mogen gebruiken.

Stappen aan politiek:

Vertrekkend minister van SZW kondigde bij haar laatste debat in de Tweede Kamer aan dat er na de zomer meer duidelijkheid moet komen over wat er bij het UWV misgaat bij de beoordelingen. Dit was naar aanleiding van de berichtgeving over de interne UWV-steekproef. Ze zei daarnaast dat het aan haar opvolger is om de opzet en uitvoering van het WIA - stelsel aan te passen. Ondertussen gaat ons onderzoek naar de problemen bij de WIA - beoordelingen door.

Niet serieus genomen:

De verhalen verschillen per persoon, maar een aantal dingen vallen wel op. Het gevoel dat mensen niet gehoord en serieus genomen worden door het UWV keert regelmatig terug in de verhalen. Ook wordt er geklaagd over de medische ondeskundigheid of het ontkennen van fysieke en mentale klachten. Ongeveer een derde van de melders geeft aan in bezwaar of beroep te zijn gegaan.

Ook melden zich veel mensen met longcovid: bij een kwart van de verhalen gaat het over deze ziekte. "De arts trok de conclusie dat ik mijn klachten wel erg aandik," schrijft iemand. "De beoordeling brengt stress met zich mee en kost veel energie die ik toch al beperkt heb." Dat beeld herkennen ook andere melders. Naast longcovid zien we het ook terug in de verhalen bij verschillende mensen met niet - aangeboren hersenletsel, chronisch vermoeidheidssyndroom (ME/CVS), PTSS en verschillende typen kanker.

Bron: Een Vandaag

Inbreng vanuit BUS:

Het is van groot belang, als u te maken gaat krijgen met het UWV omdat u meer dan 87 weken ten gevolge van ziekte of gebreke niet hebt, of zeer beperkt, hebt kunnen werken, dat u zich goed gaat voorbereiden op de situatie die gaat komen. U moet in de 89ste week van uw ziekteperiode een WIA - aanvraag bij het UWV gaan indienen. De informatie die u verstrekt op het aanvraagformulier is voor u zelf van groot belang. Het is dan ook belangrijk dat u, vooraf aan de WIA - aanvraag, uw ziektegeschiedenis goed in kaart weet te brengen. Maak voor u zelf, liefst op papier, duidelijk: Wat de ziekte of reden van uitval in het arbeidsproces met u heeft gedaan. Welke gevolgen hebt u lichamelijk (fysiek, geestelijk (psychisch) ondervonden. Wat heeft u wel of niet moeten inleveren als het gaat om uw hobby's, verenigingsleven, sociale contacten. Hoe kijkt u zelf naar uw toekomst. Wat is (zijn) de diagnose's van uw behandelende arts(en).

BUS heeft de nodige kennis en jaren;ange ervaring in huis met hoe het UWV (de Verzekeringartsen en Arbeidsdeskundigen) te werk gaan. Wij kunnen u van belangrijke informatie en advise voorzien.

Het gaat om u, als u te maken gaat krijgen met de WIA - aanvraag en de daarbij behorende WIA - keuring.

Uw leven kan ten gevolge van ue eigen zaken niet goed op een rij hebbende volkomen op zijn kop worden gezet met grote gevolgen voor u en uw naasten. Wij adviseren u, neem de tijd om goed beslagen ten ijs voor ce dag te komen als het UWV u heeft opgeroepen.

Tilburg: 26 juli 2024 Bestuur BUS

Bron: BUS / Eenvandaag

Uit de praktijk | Waarom je één heel belangrijke vraag altijd aan de arbeidsdeskundige van het UWV moet stellen bij 80-100%

Datum: 31-jul-2024

Deze blog is een verhaal uit de praktijk. Van iemand die behoorlijk wat meemaakte in korte tijd. Uiteindelijk de WIA aanvraag moest doen. En de tegenwoordigheid van geest had om een heel belangrijke vraag te stellen aan de arbeidsdeskundige van het UWV.

Korte metten

T. nam een tijd geleden contact met mij op omdat zij wat vragen had. Inleidend vertelde zij wat haar was overkomen. Het begon ermee dat zij na een lang dienstverband ontslag kreeg. Gelukkig vond zij een nieuwe baan en begon daarna bij een andere werkgever. Kort na de start werd een ernstige aandoening bij haar ontdekt. De nieuwe werkgever maakte er korte metten mee: haar contract werd niet verlengd. Zij ging ziek uit dienst en werd aangemeld bij het UWV. Helaas hoorde zij, op één gesprek met een sociaal medisch verpleegkundige, ook niets meer van het UWV.

Toen het tijd was om haar WIA aanvraag in te dienen, heeft zij dit op tijd gedaan. Het lange wachten op een gesprek met de verzekeringsarts begon. Ondertussen moest zij, door de verlaging van haar inkomsten, ook nog even verhuizen.

WIA beoordeling

Uiteindelijk kreeg zij na een half jaar wachten het gesprek met de verzekeringsarts. Eerst met een sociaal medisch verpleegkundige. En daarna kwam de verzekeringsarts erbij zitten. De FML is opgemaakt en de arbeidsdeskundige is ermee aan de slag gegaan. Via de telefoon liet zij T. na een maand weten dat er geen geschikte functies waren gevonden. Het arbeidsongeschiktheidspercentage zou 80-100% worden.

De Vraag

Toen T. de beslissing ontving, samen met de verzekeringsgeneeskundige rapportage en de arbeidsdeskundige rapportage, is zij deze grondig gaan lezen. Er knaagde iets toen zij de stukken las.

T. had de indruk dat het misschien wel eens IVA zou moeten worden. Met knikkende knieën heeft zij het UWV gebeld en gevraagd of de arbeidsdeskundige contact met haar op wilde nemen. Op het moment dat de arbeidsdeskundige terugbelde stelde T. haar brutaalweg (eigen woorden van T.) de vraag of het echt wel WGA moest zijn en niet IVA.

Omdat de verzekeringsarts niet had aangegeven of er wel of geen verbetering te verwachten viel. T. verwachtte dat haar een bezwaarprocedure zou worden aangeraden. Maar dat liep anders. De arbeidsdeskundige erkende dat zij een fout had gemaakt. Als de uitkomst van de arbeidsdeskundige beoordeling 80-100% is, dan zal de arbeidsdeskundige altijd contact op moeten nemen met de verzekeringsarts.

WGA of IVA?

Soms geeft de verzekeringsarts nog niet op de FML aan wat het oordeel is over de duurzaamheid. Daarover kan een verzekeringsarts het volgende zeggen:

- Verwachting verbetering van de belastbaarheid is redelijk tot goed
- Verbetering van de belastbaarheid is niet of nauwelijks te verwachten, of
- Verbetering van de belastbaarheid is uitgesloten

In dit specifieke geval had de verzekeringsarts nog niets aangekruist.

Hij wilde eerst afwachten of de arbeidsdeskundige functies zou vinden. Zo niet, dan zou de arbeidsdeskundige contact met hem opnemen en kon hij een oordeel geven. En dat had deze arbeidsdeskundige niet gedaan. Gewoonweg vergeten. Kan natuurlijk voorkomen.

Maar in het geval van T. betekende dit het verschil tussen 80-100% WGA en IVA. De verzekeringsarts was namelijk van mening dat er niet of nauwelijks verbetering van de belastbaarheid te verwachten viel.

Moraal van dit praktijkverhaal?

1. Check je verzekeringsgeneeskundige rapportage en je arbeidsdeskundige rapportage altijd goed als je arbeidsongeschiktheidspercentage 80-100% is.
2. Vraag de FML (Functionele Mogelijkhedenlijst) op bij het UWV als je die niet hebt ontvangen.
3. Controleer of er op de eerste bladzijde van de FML iets staat aangegeven bij het kopje "Duurzaamheid arbeidsbeperkingen"
4. Staat er niets aangegeven of iets als: "er is geen uitspraak gedaan over de duurzaamheid"? Neem dan direct contact op met de arbeidsdeskundige van het UWV.
5. Vraag op een beleefde manier of de arbeidsdeskundige contact heeft gehad met de verzekeringsarts over de duurzaamheid van de beperkingen.

Op die manier is het mogelijk dat je 80-100% WGA alsnog wijzigt in een IVA. Maar alleen als de verzekeringsarts aangeeft dat er niet of nauwelijks verbetering is te verwachten of dat verbetering is uitgesloten.

Bron: Leanz

UWV | De 60+ Maatregel: Simpel Uitgelegd

Datum: 9-aug-2024

Wat is de 60+ regeling bij UWV?

De 60+ regeling bij UWV is voor mensen van 60 jaar en ouder die ziek zijn en een WIA-uitkering aanvragen. De aanvraag wordt dan eenvoudiger behandeld. Dit betekent minder administratieve rompslomp en snellere afhandeling. De regeling is voortgekomen uit het feit dat UWV te weinig verzekeringsartsen heeft om een 'reguliere beoordeling' te doen. U wordt, indien deze regeling voor u op toepassing is, niet gezien door een verzekeringsarts van UWV. Als u hiervoor in aanmerking komt dan ontvangt u een 80-100% WGA uitkering van UWV. De regeling is tijdelijk en t/m 31 dec 2024 van kracht (en kan mogelijk nog verlengd worden).

Belangrijke punten:

- Voor wie: Mensen van 60 jaar en ouder die ziek zijn.
- Doel: Versnellen en vereenvoudigen van de WIA-aanvraag.
- Voorwaarden: Werknemer en werkgever moeten akkoord gaan.

Lees [hier](#) meer over.

Bron: Stichting Platform Sociale Zekerheid Noord- en Midden-Limburg

UWV | Praktisch Beoordelen: Simpel Uitgelegd

Datum: 9-aug-2024

Wat is Praktisch Beoordelen?

Vanaf 1 juli 2024 gebruikt UWV de nieuwe methode "Praktisch Beoordelen" om te bepalen hoeveel iemand kan werken in het kader van de WIA. Dit betekent dat als je werkt, je inkomen uit dat werk bepaalt hoe arbeidsongeschikt je wordt verklaard. Er wordt niet meer gekeken naar theoretische berekeningen van wat je zou kunnen doen, maar naar wat je daadwerkelijk doet.

Hoe werkt het?

1. **Startpunt:** UWV kijkt naar het werk dat je nu doet en hoeveel je daarmee verdient. De beoordeling begint altijd met dit werk. Als je inkomsten uit werk minder dan 20% van je oude loon bedragen, wordt een theoretische schatting uitgevoerd.
2. **Onderzoek:** Er wordt geen uitgebreid onderzoek meer gedaan naar je algemene mogelijkheden om te werken. De arbeidsdeskundige en verzekeringsarts richten zich alleen op het werk dat je nu doet. Er wordt gekeken of je dit werk kunt volhouden, maar niet of je misschien meer zou kunnen verdienen in ander werk.
3. **Samenwerking:** Het onderzoek gebeurt in samenwerking tussen de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts. Soms start de arbeidsdeskundige, andere keren de verzekeringsarts, afhankelijk van wat onderzocht moet worden.

Wat verandert er?

- **Geen FML:** Voorheen gebruikte de verzekeringsarts een Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) om te beoordelen of het werk passend was. Dat is nu niet meer nodig, wat het proces sneller maakt.
- **Geen theoretische schatting:** Als je werk voldoet aan de criteria voor een praktische schatting, wordt er niet meer gekeken naar wat je zou kunnen doen in ander werk.
- **Herbeoordeling:** Als je eerder al beoordeeld bent en nu werkt, wordt bij een herbeoordeling alleen gekeken naar het huidige werk en de inkomsten daaruit.

Tijdelijke maatregel

Praktisch Beoordelen is een tijdelijke maatregel en geldt voorlopig voor drie jaar, tot 30 juni 2027. Dit is ingevoerd om de wachttijd voor een WIA-beoordeling te verkorten en om de beoordeling efficiënter te maken.

Wat betekent dit voor jou?

Als je werkt, kijkt UWV alleen naar je huidige werk en wat je daarmee verdient. Dit bepaalt of en hoeveel WIA-uitkering je krijgt. Deze aanpak zorgt ervoor dat er sneller beslissingen worden genomen, wat de wachttijd voor een WIA-beoordeling verkort.

Lees er [hier](#) meer over.

Bron: Stichting Platform Sociale Zekerheid Noord- en Midden-Limburg

Uit de praktijk | Evenredigheidsbeginsel, dringende reden en de Participatiewet

Datum: 31-jul-2024

Definitieve oplossing van het geschil is het belangrijkste voor partijen. Maar waar blijft de beoordelingsruimte van het college als de rechter die zelf invult? En welke belangen worden meegewogen? En hoe wordt er dan getoetst?

Deze vragen komen bij mij op als ik de uitspraak van 7 juli 2024 lees van de rechtbank Noord -Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:2213 over het evenredigheidsbeginsel en de dringende reden om af te zien van terugvordering. Gelet op de ontwikkelingen in de jurisprudentie over het evenredigheidsbeginsel bespreek ik in deze opinie kort wanneer het evenredigheidbeginsel van toepassing is binnen de Participatiewet. Ook komt het stappenplan aan de orde en hoe er getoetst kan worden.

Waar gaat het over in deze zaak?

Belanghebbende, ik noem hem voor het gemak Johan, gokt veelvuldig online. Hij geeft dit niet door aan het college. De bedragen die hij wint met gokken geeft hij ook niet door. Dit is schending van de inlichtingenplicht. Johan stelt dat voor hem niet duidelijk was dat hij dit moest doorgeven aan de gemeente. Maar verwijtbaarheid speelt bij de vraag of de inlichtingenplicht is geschonden geen enkele rol. Zie CRvB 28-7-2020, ECLI:NL:CRVB:2020:1661 en CRvB 10-1-2023, ECLI:NL:CRVB:2023:35.

Het college trekt de bijstand in op grond van schending inlichtingenplicht en vordert een bedrag van € 17.220,- bruto terug. Dit is geen bevoegdheid van het college, maar een verplichting. Het college moet op grond van artikel 58 lid 1 Participatiewet de ten onrechte of te veel verstrekte bijstand terugvorderen.

In de procedure bij de rechtbank vraagt Johan de rechtbank om de terugvordering te matigen. De rechtbank vat het verzoek van Johan op als een beroep op de dringende reden van artikel 58 lid 8 Participatiewet. Dit is ook in lijn met de ruime uitleg die de CRvB op 18 april 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:726, heeft gegeven aan het begrip dringende reden. Bekijk deze uitspraak in de kennisbank Schulinc Participatiewet.

Toepassing evenredigheidsbeginsel niet bij een gebonden bevoegdheid, zijnde wet in formele zin, zoals bijvoorbeeld schending inlichtingenplicht

Het evenredigheidsbeginsel staat in artikel 3:4 Algemene wet bestuursrecht en houdt kort gezegd in dat een besluit geen onevenredig nadeel mag hebben voor belanghebbende. Als je dan kijkt naar deze kwestie zou je zeggen, maar een terugvordering van € 17220,- dat is toch een behoorlijk nadeel. Klopt en dat mag ook. Ten onrechte verstrekte bijstand moet worden teruggevorderd. Wat mag niet? Het nadeel mag niet onnodig zijn.

Maar het evenredigheidsbeginsel geldt niet bij schending inlichtingenplicht. Reden daarvan is dat artikel 17 lid 1 Participatiewet en artikel 58 lid 1 Participatiewet gebonden bevoegdheden zijn die vastliggen in de Participatiewet (een wet in formele zin). Het college moet dus terugvorderen bij schending van de inlichtingenplicht. Hier heeft het college geen keuze en geen beoordelingsruimte.

Wanneer kan er getoetst worden aan het evenredigheidsbeginsel?

- Bij besluiten waar het college beoordelingsvrijheid heeft, alle zogenaamde kan-bepalingen, bijvoorbeeld de bevoegdheid om terug te vorderen van artikel 58 lid 2 Participatiewet of de toepassing van de dringende reden van artikel 58 lid 8 Participatiewet om af te zien van terugvordering.
- Bij een gebonden bevoegdheid, die niet vastligt in een wet in formele zin, bijvoorbeeld Tozo of Bbz 2004. Zie ook CCb 6-3-2024, ECLI:NL:2024:190 en 191 en CRvB 18-4-2024, ECLI:NL:CRVB:2024:748

Dringende redenen om af te zien van terugvordering zijn aanwezig als er sprake is van sociale of financiële onaanvaardbare gevolgen. Dit is een open norm die ruim moet worden uitgelegd en waarbinnen een belangenafweging moet worden gemaakt.

Dringende reden om af te zien van terugvordering

Bij de daadwerkelijke terugvordering speelt de dringende reden een rol. Op grond van artikel 58 lid 8 Participatiewet kan het college geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering. Dit is een kan- bepaling. Het college heeft hier dus wel beoordelingsvrijheid. Dringende redenen om af te zien van terugvordering zijn aanwezig als er sprake is van sociale of financiële onaanvaardbare gevolgen. Dit is een open norm die ruim moet worden uitgelegd en waarbinnen een belangenafweging moet worden gemaakt.

Het stappenplan bij toetsing evenredigheidsbeginsel

Op deze manier vindt de toets plaats:

1. Helpt het besluit bij de oplossing van het probleem dat je wil aanpakken? (Is het besluit geschikt?)
2. Is er een lichtere manier met een soortgelijk effect mogelijk? (Is het besluit noodzakelijk?)
3. Staan de gevolgen van het besluit voor de getroffen belanghebbende in verhouding tot het doel van het besluit? (Is de belangenafweging evenwichtig?)

Zie CRvB 11-10-2022, ECLI:NL:CRVB:2022:2207 waarin dit toetsingskader is vastgelegd door de CRvB.

De intensiteit van de toetsing aan het evenredigheidsbeginsel wordt bepaald door onder andere:

- de aard en de mate van de beleidsruimte van het bestuursorgaan
- de aard en het gewicht van de doelen van het besluit
- de aard van de betrokken belangen
- de mate waarin de belangen door het besluit worden geraakt

De toetsing zal intensiever zijn naar mate:

- de belangen zwaarder wegen
- de nadelige gevolgen van het besluit ernstiger zijn, of
- het besluit een grotere inbreuk maakt op fundamentele rechten

Hoe toetst de rechtbank Noord-Nederland het evenredigheidsbeginsel?

Allereerst stelt de rechtbank vast dat het college geen belangen heeft afgewogen bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden om af te zien van terugvordering. Daar gaat het college al de mist in, want bij een kan-bepaling moet het college in het kader van het evenredigheidsbeginsel belangen afwegen.

De rechtbank vindt de terugvordering niet evenwichtig en noemt deze omstandigheden:

- Johan heeft zelf de uitkering stopgezet en de terugvordering beperkt
- Johan heeft in het verleden in de WSNP gezeten en is sinds 2013 (nagenoeg) schuldenvrij
- Er is geen sprake geweest van moedwillig frauduleus gedrag
- Het onderzoek heeft lang geduurd
- Er is sprake van medische problemen
- Johan en zijn jonge gezin worden door de terugvordering diep geraakt

De rechtbank oordeelt: "Er bestaat aanleiding om het terugvorderingsbedrag met de helft te matigen tot een bruto bedrag van € 8.610,-. De rechtbank vindt dit bedrag evenwichtig."

In de uitspraak wordt helaas niet gemotiveerd waarom dit bedrag wel evenwichtig is en waarom bijvoorbeeld niet een brutobedrag van € 10.000,- , € 5.000,- of € 3000,-. Voor gemeenten blijkt dit in de praktijk ook lastig.

Hoe voorkom je willekeur? Praktische tip is om hierover met elkaar te sparren en eventueel werkafspraken te maken op hoofdlijnen. Welke omstandigheden beoordelen we / vragen we uit (checklist) bij de klant. Welke omstandigheden wegen – in beginsel – altijd zwaar of juist niet? Omdat individuele situaties altijd anders zijn, blijft het uiteraard een individuele beoordeling.

Verder is deze zaak opmerkelijk, omdat de rechtbank zelf in de zaak voorziet. Terwijl daar waar beoordelingsruimte is, het college eigenlijk aan zet is om een nieuw besluit te nemen waarbij alle belangen dan wél zorgvuldig worden afgewogen en gemotiveerd. Iets met trias politica? Waarschijnlijk heeft deze zaak al zo lang geduurd en gelet op alle omstandigheden snakten Johan en zijn gezin naar een uitspraak die glashelder is ten aanzien van het terugvorderingsbedrag. Dus in die zin begrijp ik de rechtbank ook goed en prevaleert hier de definitieve geschillenbeslechting.

Bron: Schulinck

UWV | "Arbeidsbeperkten komen zelfs nu lastig aan een baan"

Datum: 18-jul-2024

"Dit is gewoon echt een mooi moment." Aan het woord is staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken. Het is 16 februari 2017. Werkgevers vieren met een bijeenkomst dat ze al een paar duizend mensen met een arbeidsbeperking aan een reguliere baan hebben geholpen.

Klijnsma, een van de geestelijke ouders van de 'banenafpraak' die dit mogelijk heeft gemaakt, is opgetogen: "Jullie hebben door mooie voorbeelden laten zien dat het gewoon kan. Sterker nog, dat het een dikke vette meerwaarde heeft."

Maar anno 2024 trekt de Nederlandse Arbeidsinspectie op basis van eigen onderzoek die meerwaarde in twijfel. Dat gemeenten en uitvoeringsinstantie UWV op papier vaststellen dat iemand kan werken, wil nog niet zeggen dat diegene een daadwerkelijke kans heeft op een reguliere baan, concluderen onderzoekers in hun rapport. Zij zien dat een substantieel deel van deze groep arbeidsbeperkten maar moeilijk aan het werk komt.

De banenafpraak dateert van 2013. De naweeën van de financiële crisis zijn nog goed voelbaar en kabinet-Rutte II ziet het liefst elke Nederlander aan het werk, beperking of niet. Ook mensen met een fysieke of cognitieve beperking, met psychiatrische of psychische problemen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, moeten de handen uit de mouwen steken, is de boodschap.

Werkgevers in de publieke sector en het bedrijfsleven spreken af om in krap tien jaar tijd 125.000 reguliere banen voor deze mensen te creëren. Ondertussen sluiten sociale werkplaatsen, bedoeld voor mensen die op eigen houtje zich maar moeilijk staande houden op de arbeidsmarkt, steeds vaker hun deuren.

Maar het recente onderzoek van de Arbeidsinspectie toont dus een ander beeld. In de periode 2019 en 2022 had 35 procent van mensen met een arbeidsbeperking die kunnen werken geen baan. Van de mensen die wel een baan hadden, zat zeker 11 procent minstens 24 maanden zonder werk, 9 procent had minstens een jaar geen baan. Slechts 35 procent van de ruim 190.000 mensen lukte het drie jaar achtereen te werken.

Dat het deze groep mensen niet lukt om in tijden van een historisch krappe arbeidsmarkt toch aan een baan te komen, heeft volgens de Arbeidsinspectie vooral te maken met hun inzetbaarheid. Werkgevers staan weliswaar te springen om personeel, maar willen dat personeel niet eerst maandenlang hoeven klaarstomen voor de werkzaamheden, schrijven de onderzoekers. En een deel van de mensen die instromen via de banenafpraak, heeft juist extra ondersteuning nodig.

Het gevolg is dat gemeenten, die deze groep mensen ondersteunen bij het vinden van een baan, beroep doen op dezelfde werkgevers in dezelfde sectoren. Supermarkten, productiebedrijven en logistieke dienstverleners nemen veel arbeidsbeperkten in dienst. Maar voor hoogopgeleiden met een beperking is het aanbod gering.

Het risico van de banenafpraak, schrijven de onderzoekers, is dat er eerst veel tijd is geïnvesteerd en mislukte pogingen zijn gedaan om een baan te vinden, 'om te concluderen dat andere vormen van participatie wellicht geschikter zijn'. Ook zien ze dat mensen met een arbeidsbeperking vaak onnodig veel druk ervaren, omdat op papier van hen wordt verwacht dat ze alsnog een baan vinden. En werkgevers in het bedrijfsleven, die jaar op jaar pronkten met hun successen, geven nu toe: het aantal kandidaten dat ze aan een baan kunnen helpen, stukt.

Werkgevers geven toe: het aantal kandidaten dat ze aan een baan helpen, stukt.

Bron: Trouw

Belastingdienst | Dienst Toeslagen start proef met aanpassen van toeslagen

Datum: 5-aug-2024

Dienst Toeslagen start deze maand een proef waarbij zij zelf de toeslag gaat aanpassen. Doel is om te voorkomen dat mensen later alsnog geconfronteerd worden met een hoge terugvordering. Een aanpassing van de toeslag vindt alleen plaats als blijkt dat de gegevens niet langer kloppen. De proef start in augustus onder ruim 12.000 toeslaggerechtigden. Aanvragers kunnen op elk moment de aanpassing van het voorschot ongedaan maken. Ook ontvangen alle aanvragers een brief met persoonlijke uitleg.

Voorkomen hoge terugvorderingen

Dienst Toeslagen is vorig jaar met een programma gestart om hoge terugvorderingen verder terug te dringen. Er zijn jaarlijks zo'n 500.000 mensen, die een hoger bedrag moeten terugbetalen. Wanneer Dienst Toeslagen constateert dat aanvragers teveel toeslag ontvangen, krijgen zij een persoonlijk bericht. Veel mensen reageren hier niet op en passen het voorschot niet aan. Zij moeten later de teveel ontvangen toeslag terugbetalen. Centraal in het programma staan het verbeteren van de gegevenspositie en het sneller constateren als er afwijkingen ontstaan die voor terugvorderingen kunnen zorgen.

Aanpassen van het voorschot

Eén van de manieren om hoge terugvordering te voorkomen is een pilot met het bijstellen van de voorschotten door Dienst Toeslagen. De toeslaggerechtigden waarvan de toeslag wordt aangepast, ontvangen een persoonlijke brief, waarin zij worden gevraagd de gegevens zelf aan te passen. In de brief wordt ook aangegeven dat als de aanvrager het niet zelf doet, Dienst Toeslagen de aanpassing doorvoert. De aanvrager behoudt ten alle tijden de mogelijkheid het voorschot zelf weer aan te passen.

Bron: Rijksoverheid.nl

Uit de praktijk | Benadelingshandeling UWV: eigen ontslag & ziektewet

Datum: 14-aug-2024

Arbeidsongeschikte belastingadviseur akkoord met beëindiging arbeidsovereenkomst

Het UWV verlaagde de uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW) van een belastingadviseur blijvend met 50%. Bij de Centrale Raad van Beroep draaide het onlangs om de vraag of dat terecht was.

De verlaging werd opgelegd omdat de belastingadviseur volgens het UWV een benadelingshandeling in de zin van artikel 45, eerste lid, aanhef en onder j, van de ZW heeft gepleegd. Hij ging namelijk akkoord met de beëindiging van zijn dienstverband tijdens ziekte en deed daardoor onnodig een beroep op de ZW, stelde de uitkeringsinstantie.

UWV in hoger beroep

De rechtbank vond het juist dat het UWV een maatregel van 50% verlaging heeft toegepast, maar oordeelde dat een blijvende verlaging in strijd is met artikel 2, eerste lid, onder c en d, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten. Het UWV tekende daarop hoger beroep aan. De uitkeringsinstantie voert tegen de uitspraak aan dat de rechtbank ten onrechte heeft geoordeeld dat het opleggen van een maatregel, waarbij de verlaging van de ZW-uitkering blijvend is, niet juist is.

Blijvende verlaging terecht

De Raad komt tot het oordeel dat het hoger beroep slaagt. Anders dan de rechtbank, oordeelt de Raad dat het UWV terecht een maatregel van blijvende verlaging van de ZW-uitkering met 50% heeft opgelegd. Ter zitting van de rechtbank heeft het UWV gemotiveerd dat met toepassing van artikel 2, eerste lid, onder c, van het Maatregelenbesluit een blijvende verlaging van de ZW-uitkering met 50% passend is, juist omdat sprake is van een benadelingshandeling van de vierde categorie. Met deze maatregel blijft het UWV binnen de bandbreedte van artikel 2, eerste lid, onder c, van het Maatregelenbesluit en artikel 8, eerste lid, van de Beleidsregel. De Raad volgt dit.

Omdat het UWV evenwel pas ter zitting bij de rechtbank heeft gemotiveerd waarom de verlaging van de ZW-uitkering blijvend is, staat vast dat bestreden besluit 2 niet was voorzien van een deugdelijke motivering zoals artikel 7:12, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) vereist. De Raad zal de schending van artikel 7:12 van de Awb met toepassing van artikel 6:22 van de Awb passeren, omdat aannemelijk is dat betrokkene door deze schending niet is benadeeld. Ook als dit gebrek zich niet zou hebben voorgedaan, zou een besluit met gelijke uitkomst zijn genomen.

Geen dringende reden

De belastingadviseur heeft ter zitting van de Raad toegelicht dat hij in moeilijke persoonlijke omstandigheden verkeerde ten tijde van het ontslag en in de periode daarna. Deze omstandigheden leiden echter niet tot het oordeel dat sprake is van een dringende reden op grond waarvan het UWV geheel of gedeeltelijk van het opleggen van een maatregel had behoren af te zien, oordeelt de Raad. Het UWV heeft met deze omstandigheden in voldoende mate rekening gehouden door de verlaging van de ZW-uitkering te verminderen van 100% naar 50%.

Het hoger beroep slaagt en de aangevallen uitspraak moet worden vernietigd, voor zover aangevochten. Dit betekent dat de blijvende verlaging van de ZW-uitkering van de belastingadviseur met 50% in stand blijft.

Bron: Accountancy van Morgen

Schulden | Achter schuldeisers zit een complete industrie die verdient aan iemands schuld: '154 maanden afbetalen'

Datum: 23-aug-2024

De schuldenindustrie is om mensen heen gebouwd die al in de schulden zitten. De maatschappelijke kosten voor het oplossen van deze schulden zijn hoger dan alle schulden bij elkaar. 'Mensen met schulden worden bestookt met brieven en bedreigingen door schuldeisers waardoor ze denken: Laat maar.'

In de 2Doc documentaire: Schuld en boete wordt door verschillende medewerkers in de schuldhulpverlening uitgelegd hoe de schuldenindustrie werkt, en hoe schuldeisers hiervan profiteren.

Hoe lager de schuld, hoe lager de kosten voor sanering

Sylvia werkt als schuldhulpverlener bij Vroeg signalering. Bij deze instantie proberen ze – de naam zegt het al – mensen te helpen voordat schulden de spuigaten uitlopen. Sylvia: 'Bij vroeg signalering probeer je voordat de schulden ontzettend hoog oplopen al eerder in contact te komen. Want hoe lager de schuld, hoe lager de kosten voor de sanering.'

Beide partijen weer even opgelucht

Het komt vaak voor dat mensen die een bericht krijgen over een huurachterstand, deze in termijnen willen afbetalen. Sylvia legt uit: 'Degene met de huurachterstand neemt contact op voor een betalingsregeling. Maar deze mensen kunnen hun huur al nauwelijks betalen, en voor de achterstand komt er geld bovenop.'

'Een schuldeiser die een betalingsregeling afspreekt, weet al dat de cliënt de extra kosten niet kan betalen'

Sylvia, medewerker Vroeg signalering

Sylvia vervolgt: 'En dus gaat dat eigenlijk niet, maar dan staat er wel iets op papier. Dan zijn beide partijen weer even blij. Want voor de huurder komen er even geen kosten bij en is er een afspraak gemaakt, en de schuldeiser kan weer een vinkje zetten achter een betalingsregeling. Maar een medewerker die akkoord geeft op zo'n regeling weet al dat de client met huurachterstand de extra kosten, niet kan betalen. Daarom lijkt het alsof er maar weinig bedrijven zijn die constructief meewerken.'

154 maanden afbetalen

Joris werkt als bewindvoerder. Hij vertelt: 'De vroeg signalering is nuttig, maar als iemand de deur niet opendoet voor hulp dan houdt het op. Steeds meer mensen haken ook af door digitalisering. Je kunt niet zonder een DigiD, maar voor veel mensen gaat dit een brug te ver. Dat kun je mensen niet kwalijk nemen, en dan moet je ze helpen. En zo wordt het systeem voor veel mensen alleen maar complexer.'

Joris vervolgt: 'Iedereen die iets verkoopt wil daarvoor betaald krijgen. En dat je kosten maakt om iemand te herinneren aan de betaling, is op zich niet gek. Alleen het slaat door in olopemde kosten die worden gemaakt op relatief kleine vorderingen. Bijvoorbeeld een incasso van 40 euro op een vordering van 15 euro. Dan zit je op 55 euro. Daarna gaat het naar de deurwaarder en komen er gerechtelijke kosten bij, en zo wordt die kleine schuld steeds groter.'

'Als schuldeiser kan je soms beter zeggen: We schelden de schuld kwijt'

Joris, werkt als bewindvoerder

'Een klant van ons betaalt bijvoorbeeld alleen maar rente af, waardoor hij niet vooruitkomt in het aflossen van de daadwerkelijke schuld. Deze client is over 154 maanden klaar met afbetalen. Als schuldeiser kan je soms beter zeggen: Iemand kan het niet betalen, we schelden de schuld kwijt. Daarmee doorbreek je de schuldenindustrie.'

De schuldenindustrie

Hoe gaat de schuldenindustrie dan in zijn werk? 'De 'schuldenindustrie', zoals Sylvia het noemt, is om mensen heen gebouwd die al in de schulden zitten. En iedereen pikt daar zijn graantje van mee. Omdat de industrie alleen maar groter wordt, moet er wel geld aan verdiend worden.'

Gabriella werkt bij het buurtteam in Amsterdam-Noord. Mensen die bij haar terecht komen zitten over het algemeen al diep in de schulden. Gabriella: 'Als een client bij ons komt, is die hele schuldenindustrie al geweest. Wij zoeken achteraf waar alle vorderingen van de cliënt liggen. Daarvoor zijn de schulden al doorverkocht aan incassobureaus en noem het maar op. Als ik iemand verder help, zijn er al zo'n 100 andere schuldhelpverleners met de casus bezig geweest.'

Joris vult aan: 'Vorderingen worden per duizend stuks verkocht. Het hele pakket wordt verkocht aan een andere partij, die betaalt er een bepaald bedrag voor, en probeert alsnog het geld binnen te halen. Als ze vervolgens meer geld binnen harken dan dat ze ervoor betaald hebben, verdienen ze eraan.'

Een streep door achteraf betalen

Volgens Sylvia moet er door betaalopties zoals 'after pay' meteen een streep gezet worden. 'Het hapert bij oplossingsgericht werken', besluit Sylvia. 'Er is vaak geen bereidheid om daar naartoe te werken.'

Als voorbeeld noemt Sylvia om voor client een nieuwe betalingsregeling te treffen voor een lager bedrag per maand, wat de client wel kan betalen. 'De client heeft hulp gezocht bij ons, en die wil graag meewerken. Maar de huidige betalingsregeling is te hoog. Ik ga dan bellen met incassobureaus, maar die sturen je van het kastje naar de muur. Terwijl je juist samen wilt zoeken naar een oplossing. Als er voor de client uiteindelijk financiële ruimte komt, kan er weer meer worden afgelost.'

Bron: KRO-NCRV

De opfrisser:

Wat is een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) en hoe is deze opgebouwd?

Een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) is een veel gebruikt instrument om de belastbaarheid vast te stellen.

De FML wordt opgesteld door de verzekeringsarts of bedrijfsarts. De arts onderzoekt de werknemer op verschillende beoordelingspunten vanuit een zogenaamde normaalwaarde. De normaalwaarde geeft aan wat de 'gemiddelde Nederlander' tussen de 16 en 65 jaar zou moeten kunnen.

Een Functionele Mogelijkheden Lijst bevat geen medische gegevens en wordt ook wel een belastbaarheidsprofiel genoemd. Het document gebruikt de bedrijfsarts (of verzekeringsarts) om te beoordelen of de belastbaarheid van iemand past bij de werkbelasting van taken en functies.

Op basis van deze FML wordt de re-integratie vormgegeven en wordt de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld. Deze inzetbaarheidslijst gebruikt de arbeidsdeskundige bij het arbeidsdeskundig onderzoek om functies uit te zoeken die vallen binnen de belastbaarheid en die passen bij de opleiding en ervaring van de werknemer.

6 punten die de belastbaarheid bepalen binnen een FML

1. De belastbaarheid wordt bepaald aan de hand van 6 categorieën:
2. Persoonlijk functioneren: kan de werknemer bijvoorbeeld zelf een taak uitvoeren en wat is de hoogte van het handelingstempo in het uitvoeren van deze taak;
3. Sociaal functioneren: hoe goed kan een werknemer bijvoorbeeld omgaan met conflicten en kan hij of zij samenwerken;
4. Aanpassing aan de fysieke omgevingseisen / normaal toelaatbare arbeidsomstandigheden;
5. Dynamische handelingen: wat zijn de mogelijkheden van de werknemer rondom bijvoorbeeld schroef- en wringbewegingen met hand en arm;
6. Statische houdingen: wat zijn de mogelijkheden van de werknemer bijvoorbeeld bij geknield werken of het hoofd in een bepaalde houding hebben gedurende het werk;
7. Werktijden: Hoeveel uur kan een werknemer werken? het gaat hierbij om beperkingen ten aanzien van het aantal uren per week, het aantal uren per dag en perioden van het etmaal.

Als bijlage en naslagwerk is een actuele FML toegevoegd, met normaalwaarden en praktische voorbeelden.

Bron: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum
