



***De Public Affairs Monitor wordt wekelijks opgesteld door het team Public Affairs van UWV. De PA-monitor geeft een overzicht van relevante ontwikkelingen in de politiek en bij strategische stakeholders.***

---

## **Inhoud**

- CBS: driekwart van de ondernemers ervaart personeelstekort ..... 2
- Antwoord op Kamervragen over problemen waar post-COVID patiënten tegen aanlopen in de zorg ..... 2
- Reactie van minister Van Gennip op burgerbrief ..... 2
- AWWN roept op tot weghalen van drempels op de arbeidsmarkt ..... 3
- NBBU wijst op wijziging regels rondom tewerkstellingsvergunning Oekraïners ..... 3
- OVAL levert input aan programmacommissies ..... 3
- Quickscan sectoraal maatwerk NL Leert Door ..... 4
- Voortgangsrapportage programma vermindering regeldruk ondernemers ..... 4
- Colofon ..... 5
- Corporate Intelligence ..... 5



### **CBS: driekwart van de ondernemers ervaart personeelstekort**

1. Op 24 augustus [meldt](#) het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) dat driekwart van de ondernemers in Nederland een tekort aan personeel ervaart. Dat is iets minder dan vorig jaar: toen had nog ruim 84 procent van de ondernemers hiermee te maken. Voor veertig procent van de ondernemers is een tekort aan personeel de belangrijkste belemmering in de bedrijfsvoering. Dat blijkt uit de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) die het CBS uitvoert in samenwerking met de KVK, het Economisch Instituut voor de Bouw, MKB-Nederland en VNO-NCW.

### **Antwoord op Kamervragen over problemen waar post-COVID patiënten tegen aanlopen in de zorg**

2. Op 23 augustus stuurt minister Kuipers (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) [antwoorden](#) op Kamervragen van het lid Van den Berg (CDA) naar de Kamer over problemen waar post-COVID patiënten tegen aanlopen in de zorg. De minister gaat in zijn antwoorden in op de stichting C-support die op 1 oktober 2020 in opdracht van het Ministerie van VWS is gestart om mensen met langdurige coronaklachten te adviseren en ondersteunen. C-Support kijkt samen met de patiënt naar de klachten en de gevolgen ervan voor hun leven. Het kan gaan om lichamelijke en geestelijke gezondheid, het sociale leven, werk en inkomen. Bij problemen met werk en inkomen werken zij samen met arbeidsdeskundigen, juristen en financieel adviseurs om te achterhalen wat er nodig is om de situatie te verbeteren. *'Daarnaast verzorgt C-support scholingen, informatie en advies aan (zorg)professionals, het UWV, koepelorganisaties, de overheid en onderzoekers en werkt daarmee ook aan bewustwording bij zorgaanbieders over deze klachten.'* Minister Kuipers geeft op 23 augustus ook [antwoorden](#) op Kamervragen van het lid Van Dijk (SP) over de eerste resultaten van jaar 2 van het Long COVID onderzoek van het Erasmus MC en C-support. Van Dijk vraagt: *'Zou u nog steeds verwijzen naar het stelsel van sociale zekerheid voor de ondersteuning van mensen met Long Covid, na de berichten dat mensen met een laag inkomen vaak geen aanspraak kunnen maken op de WIA?'* De minister antwoordt *'Werknemers met post-COVID die langdurig minder of niet kunnen werken hebben, net als werknemers met andere ziekten of aandoeningen, gedurende twee jaar recht op loondoorbetaling door hun werkgever. Na die twee jaar komen zij mogelijk in aanmerking voor een uitkering op basis van de WIA. Bij de WIA-claimbeoordeling wordt door het UWV beoordeeld wat iemand nog kan en wat iemand met werk nog kan verdienen. Dat wordt afgezet tegen wat iemand eerder verdiende om het arbeidsongeschiktheidspercentage vast te stellen. Als uit de WIA-beoordeling volgt dat mensen 35% of meer verlies van verdiencapaciteit lijden, dan volgt een uitkering. Als er sprake is van minder dan 35% verlies van verdiencapaciteit volgt geen uitkering. Uit cijfers van het UWV blijkt dat mensen die post-COVID als hoofd- of nevendiagnose hebben vaker dan gemiddeld een uitkering toegekend krijgen.'* Commissie OCTAS heeft de opdracht om met oplossingsrichtingen te komen voor een houdbaar stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, met oog voor uitlegbaarheid, uitvoerbaarheid en betaalbaarheid. Deze commissie komt na de zomer met een tussenrapportage en uiterlijk in het eerste kwartaal van 2024 met een eindrapport. **(zie bijlagen 1 en 2: Antwoorden op Kamervragen over Long Covid en C-support)**

### **Reactie van minister Van Gennip op burgerbrief**

3. Op 23 augustus [stuurt](#) minister Van Gennip (SZW), mede namens staatssecretaris Van Rij (Financiën) een reactie via een Kamerbrief op een burgerbrief die een ex-student heeft gestuurd naar de Tweede Kamer. In deze brief stelt de ex-student dat hij inschat geen recht te hebben op ouderschapsverlof omdat de uitkeringshoogte in principe berekend wordt aan de hand van het verdiende loon in de afgelopen twaalfmaandsperiode, en hijzelf nog geen twaalf maanden



werkzaam is geweest. De minister zegt hierover: *'Deze redenering is niet juist. Bij iedereen die korter dan twaalf maanden werknemer is en ook niet voorafgaand aan die twaalf maanden werknemer was, berekent UWV de uitkering aan de hand van het gemiddelde dagloon in de kortere periode dat men wel werknemer was. In de situatie van de heer K.F. gaat het dan om de periode vanaf eind maart jl. Inmiddels is de heer K.F. erover geïnformeerd dat hij ondanks zijn korte arbeidsverleden recht heeft op betaald ouderschapsverlof.'* **(zie bijlage 3: reactie op burgerbrief over ouderschapsverlof)**

#### **AWVN roept op tot weghalen van drempels op de arbeidsmarkt**

4. Op 22 augustus plaatst werkgeversvereniging AWWN een artikel op haar website over het bestrijden van de arbeidsmarktcrisps. Aan het woord is Fabian Dekker, arbeidsmarktonderzoeker aan de Erasmus Universiteit. *'Werkgevers hebben het contact verloren met een groot deel van de werkzoekenden. Om de [arbeidsmarktcrisps](#) tegen te gaan is het belangrijk dat de kloof tussen deze twee groepen weer gedicht wordt'*, vertelt hij. Volgens Dekker kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vaak geen baan vinden omdat werkgevers iemand zoeken met het juiste functieprofiel. De vraag en aanbod is dus niet het grootste probleem, de matching wel. Dekker ziet daarvoor twee oorzaken: enerzijds kampen veel beroepen met een imago-probleem waardoor mensen wegblijven. En anderzijds zijn werkgevers niet flexibel genoeg en durven ze niet te experimenteren met werkzoekenden die niet binnen het bekende plaatje passen. Bij veel bedrijven in Nederland geniet theoretische kennis een hoog aanzien. Om het tij te keren is het tijd voor de herwaardering van praktische beroepen, vindt Dekker. Ten eerste is het belangrijk dat de financiële beloning voor deze groepen op orde is. Ook voor werkgevers ligt er een mooie taak. Zij moeten volgens Dekker een goede aansluiting vinden op het praktisch onderwijs. Bij het vullen van een vacature selecteren veel bedrijven op basis van het cv en kijken minder naar de (potentiële) competenties van een kandidaat. *'Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben geen strenge sollicitatieprocedure nodig. Ze hebben juist iemand nodig die vertrouwen heeft'*. Vooral grote werkgevers mogen daar van Dekker best wat meer mee experimenteren.

#### **NBBU wijst op wijziging regels rondom tewerkstellingsvergunning Oekraïners**

5. Op 22 augustus plaatst de NBBU een nieuwsbericht op haar website over de wijziging regels Richtlijn tijdelijke bescherming Oekraïne per 4 september 2023. Vanaf die datum kunnen vreemdelingen met een tijdelijke Oekraïense verblijfsvergunning niet meer zonder tewerkstellingsvergunning werken. Zij mogen alleen nog werken als zij een geldig verblijfsvergunning en een tewerkstellingsvergunning hebben. Deze dient de werkgever aan te vragen bij UWV. De NBBU informeert haar leden daarnaast dat er geen tewerkstellingsvergunning vereist is als de persoon die de uitzender als uitzendkracht in wil zetten in het bezit is van een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd.

#### **OVAL levert input aan programmacommissies**

6. Op 21 augustus [publiceert](#) OVAL, beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals, een [brief](#) die zij op 10 augustus aan de programmacommissies van politieke partijen heeft gestuurd. OVAL doet vier voorstellen aan de politiek:
  - a. investeer in het voorkomen van ziekte om verzuim tegen te gaan. Dit kan bijvoorbeeld door meer leefstijlpreventies en investeringen in preventief medisch onderzoek.



- b. behoud het systeem van loondoorbetaling, maar verbeter Poortwachter. Volgens OVAL ervaren werkgevers en werknemers knelpunten in de uitvoering van de re-integratie. Om die reden pleit OVAL ervoor om het advies van de bedrijfsarts over de medische belastbaarheid bij de RIV-toets leidend te maken en om in te zetten op een uniforme en efficiënte samenwerking tussen bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. Tevens roept OVAL op om met taakherschikking in de bedrijfsgezondheidszorg aan de slag te gaan.
- c. maak jobcoaching en re-integratie breder toegankelijk. Hiervoor moeten private partijen een rol krijgen in de regionale werkcentra, aldus OVAL.
- d. een persoonlijk ontwikkelbudget voor alle werkenden en werkzoekenden. **(zie bijlage 4: brief OVAL aan programmacommissies)**

#### **Quickscan sectoraal maatwerk NL Leert Door**

7. Op 21 augustus [publiceert](#) het ministerie SZW een quickscan over de sectorale maatwerkregeling van NL Leert Door. Deze is uitgevoerd door SEO economisch onderzoek in het kader van de evaluatie van het programma. De samenwerkingsverbanden die meededen aan de regeling zijn over het algemeen tevreden. Wel hadden ze moeite om de beoogde deelnemersaantallen te bereiken vanwege een gebrek aan interesse bij werknemers en werkgevers. Wat voor impact de regeling heeft op de deelnemers zal meegenomen worden in de verdere evaluatie. **(zie bijlage 5: quickscan sectoraal maatwerk)**

#### **Voortgangsrapportage programma vermindering regeldruk ondernemers**

8. Op 18 augustus [stuurt](#) minister Adriaansens (EZK) de voortgangsrapportage programma vermindering regeldruk ondernemers naar de Kamer. Als bijlage zijn de rapportages van het onderzoek dat recent is afgerond naar de mkb-indicatorbedrijven in zes sectoren meegestuurd. Aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek en een nadere weging van de geïdentificeerde knelpunten komt het kabinet dit najaar met een reductieprogramma om zoveel mogelijk van de geconstateerde regeldruk aan te pakken. Vooruitlopend daarop geeft het kabinet in de voortgangsrapportage alvast wel een eerste algemene reactie op de belangrijkste conclusies uit het onderzoek. Een van de punten die door minister Adriaansens wordt genoemd is de communicatie vanuit de overheid. De overheid communiceert via diverse websites naar de ondernemer toe. *'Een voorbeeld daarvan is de informatie die door de Autoriteit Persoonsgegevens wordt aangeboden over de AVG27 en de informatie die het UWV aanbiedt over het re-integreren van werknemers<sup>28</sup>. Op beide sites worden concrete en heldere stappenplannen en ander informatiemateriaal aangeboden. Maar uit het MKB-indicatorbedrijvenonderzoek komt naar voren dat ondernemers daar vaak toch niet goed van op de hoogte zijn.'* De minister werkt aan het opzetten van een apart communicatietraject om communicatie en informatievoorziening over regelgeving structureel te verbeteren. Met het verzenden van deze voortgangsrapportage is ook de website 'Regeldrukmonitor.nl' gelanceerd. Op deze website wordt de voortgang van het regeldrukprogramma bijgehouden. Daarnaast biedt de website inzicht in de laatste cijfers omtrent de ontwikkeling van de regeldrukkosten van nieuwe wet- en regelgeving. MKB Nederland plaatst op haar website een reactie op deze voortgangsrapportage. De belangenorganisatie voor het MKB is positief over het feit dat de huidige regeldrukaanpak van het ministerie van EZK al veel steviger is dan onder de twee vorige kabinetten. Veelbelovend vindt zij de MKB Indicatorbedrijven-aanpak, waarbij niet alleen de regeldruk bij bedrijven in zes specifieke sectoren is gemeten, maar ook de werkbaarheid van die regels. Verder schrijft de MKB *'Het MKB Indicatorprogramma uitgevoerd door SIRA, laat verder zien dat de regeldruk en de stapeling van verplichtingen het grootst zijn in het sociale domein, ten*



*aanzien van werkgeverschap. Het gaat dan onder meer om de loondoorbetaling en re-integratie bij ziekte, de transitievergoeding en de vele arboregels, zoals de verplichting om al bij de eerste werknemer een preventiemedewerker aan te stellen.'* **(Zie bijlage 6: voortgangsrapportage programma vermindering regeldruk ondernemers)**

---

## **Colofon**

***Het Public Affairs-team ondersteunt en adviseert UWV in contacten met de politiek en strategische stakeholders. Wil je advies of kun je zelf ondersteuning gebruiken van het PA-team? Neem dan contact met ons op: [publicaffairs@uwv.nl](mailto:publicaffairs@uwv.nl)***

***De PA-Monitor wordt samengesteld door:***



---

## **Corporate Intelligence**

***Meer weten? In de databank Corporate Intelligence van het PA-team vind je tal van documenten (zoals moties, debatverslagen, Kamerbrieven en ga zo maar door). Ook vind je hier een archief van alle PA-monitors. Bekijk het hier: [Corporate Intelligence](#)***