

Hoe voorkom ik een loonsanctie?



WET VERBETERING POORTWACHTER

2002

april						
ma	di	wo	do	vr	za	zo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
4:○	12:●	20:○	27:○			

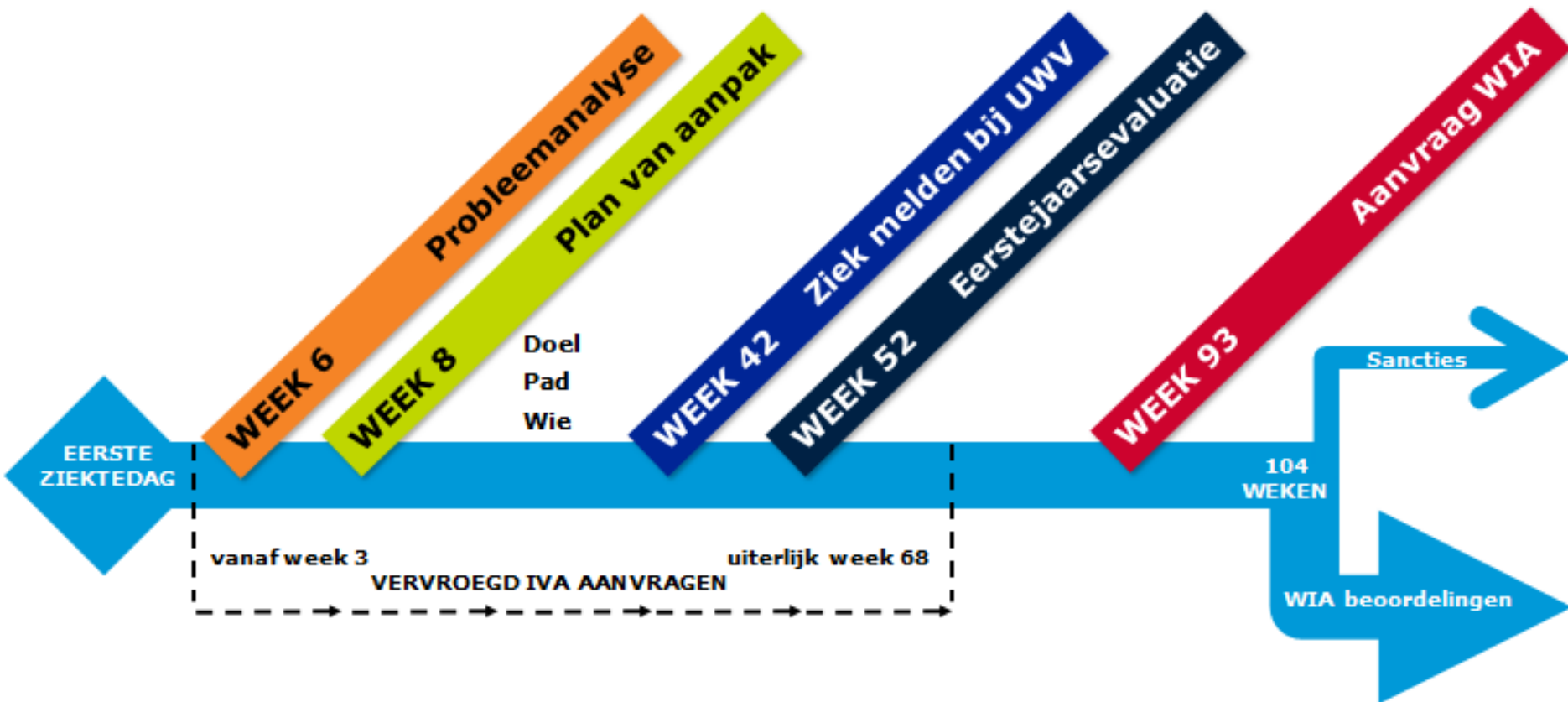
2014

oktober						
ma	di	wo	do	vr	za	zo
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
1:○	8:○	15:○	23:●	31:○		





WET VERBETERING POORTWACHTER



Maar dit wist u toch allang ...

Cijfers loonsancties

Beoordeelde re-integratieverslagen	2012	2013
Totaal	47.453	46.916
Opgelegde loonsancties	5.993	4.973
% sancties t.o.v. beoordelingen	12,63 %	10,60 %
<i>Cum laude geslaagd, want van elke 10 dossiers zijn er +/- 9 akkoord!!</i>		
Administratieve sancties	2.863	2.299
% sancties t.o.v. totale sancties	47,8 %	46,2 %
Inhoudelijke sancties	3.130	2.674
% sancties t.o.v. totale sancties	52,2 %	53,8 %

Top 6 naar sectoren

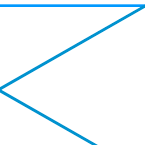
1	Zorg en welzijn	22,8 %
2	Rijks- en lagere overheid	11,6 %
3	Metaal	5,4 %
4	Reiniging	4,2 %
5	Detailhandel/grootwinkelbedrijf	3,8 %
6	Groothandel	3,5 %

■ Redenen opgelegde loonsancties



Reden opgelegde loonsancties

1	Niets, onvoldoende of te laat iets aan re-integratie gedaan b.v. periode onterecht GBM, hervat voor minder uren.	31 %
2	Spoor 1; kansen gemist,	29%
3	Spoor 2; niet of onvoldoende ingezet	25%
4	Onterecht GBM	9%
5	NVAB richtlijn niet toegepast	2%
6	Arbeidsconflict	2%
7	Te laat of niet meewerken van werknemer	2%



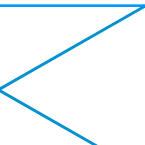
PROBLEEMANALYSE /PLAN VAN AANPAK



Inhoud van de probleemanalyse



- Beschrijving, aard, beperkingen
- Behandeling
- Interventies
- Prognose



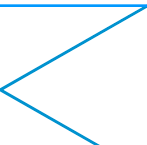


Inhoud van het plan van aanpak



- Beschrijving van
 - Beginsituatie
 - Doel van re-integratie
 - Pad waarlangs doel wordt bereikt
 - Wie doet wat

- Bijstellen indien nodig



Resultaat voldoende?

Resultaat van re-integratie: wat is voldoende?



- (aangeboden) werk is passend (voorziening?)
- Werkhervatting is structureel
- Werk sluit **zo dicht mogelijk** aan bij de functionele mogelijkheden, functieniveau en laatst verdiende loon
- Als dit laatste niet mogelijk dan voor tenminste 65% van het laatst verdiende loon **én** dan met instemming van uw werknemer

Het re-integratieresultaat is onvoldoende

en

kan niet vanuit een deugdelijke grond worden verklaard

- **Bijzondere omstandigheid** die u in het bijzonder ontheft van een normaliter na te komen verplichting
- Met name aantoonbaar financieel onvermogen
- Goed motiveren!

Herstel van sancties

Herstel tekortkomingen



- Maak een verslag van de herstelactiviteiten op basis van de UWV beschikking
- UWV moet binnen drie weken een oordeel geven over de herstelactiviteiten
- Indien akkoord, wordt de sanctie zes weken na de beslissing hierover opgeheven
- De claim op de WIA wordt in behandeling genomen

Passende arbeid

'Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van een werknemer berekend is, tenzij....

aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden gevergd.'

Afwegingen bij passende arbeid



- Arbeidsverleden
- Arbeidspatroon (ploegendienst)
- Opleiding
- Beloning
- Beperking
- Reisafstand
- Continuïteit (duurzaam)
- Redelijk en billijk

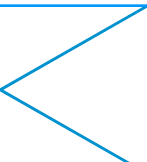


Wat is redelijk en billijk?

Art. 658a en 660a BW:

Ingaan op en meewerken aan initiatief *tenzij* gevraagde partij kan aantonen dat e.e.a. in redelijkheid niet kan worden geëist.

- **Werkgever:** grootte bedrijf, belasting andere medewerkers, kosten aanpassing, risico's bedrijfsvoering
- **Werknemer:** duur van de uitval, affiniteiten, reistijd, functieniveau, vroegere arbeid, arbeidspatroon



een DYNAMISCH begrip ...

**Hoe langer het verzuim
hoe ruimer de
opvatting/interpretatie**

Eerstejaars evaluatie

Het '1₃ – 2₆ – 3₉ principe'



Evalueer het re-integratietraject volgens het '1-2-3 principe'
Stel daarbij de volgende vragen:

1. Is het **eigen werk** nog passend (te maken)?
Hoelang blijven we dat nastreven?
2. Zo neen, is er **ander passend werk** binnen de eigen organisatie?
Is dit ook reëel en haalbaar?
3. Zo neen, op zoek **passend werk elders!**
Wanneer starten we daarmee?

**Wees er op tijd bij, evalueer niet alleen in week 52,
maar óók in de weken 13 , 26 en 39**

Deskundigenoordeel

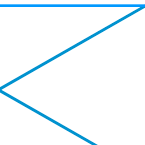
- 1** Kan de werknemer zijn eigen werk doen?
- 2** Is het werk binnen of buiten het bedrijf dat de werknemer wil of moet doen, passend voor de werknemer?
- 3** Heeft de werknemer genoeg gedaan voor zijn re-integratie?
- 4** Heeft de werkgever genoeg gedaan voor de re-integratie van zijn werknemer?



Deskundigenoordeel



Deskundigenoordeel	2012	2013
Totaal	20.274	14.019
Soort oordeel		
Geschiktheid tot werken	4.721	3.220
Passende arbeid	2.897	2.392
Re-integratie-inspanning werknemer	2.210	1.426
Re-integratie-inspanning werkgever	10.446	6.981



Bijzonderheden deskundigenoordeel

- Uitslag niet bindend, DO heeft geen juridische status
- Weegt wel mee bij "RIV-toets"
- **Hoor en wederhoor**
- Werkgever en werknemer worden beide geïnformeerd
- € 400,- voor werkgever, € 100,- voor werknemer
- Eén vraag

Bedrijfsarts vs Verzekeringsarts



Bedrijfsarts versus Verzekeringsarts



Bedrijfsarts

- Signalerend
- Adviserend
- Intervenierend

Inzetbaarheidslijst (IZL)

Actueel Oordeel

Verzekeringsarts UWV

- Beoordelend

Functionele Mogelijkhedenlijst (FML)

Spanningsvelden:

Geen benutbare of slechts marginale mogelijkheden
Arbeidsduurbeperving

Aanbevelingen aan de werkgever ...

Heb vertrouwen in uw bedrijfsarts!

En vergeet daarbij ook niet zelf na te denken...

Stel vragen en ga in overleg als u zaken onduidelijk vindt
of
wanneer u toch twijfels heeft over ingenomen standpunten

■ Inzetbaarheidlijst

Inzetbaarheidslijst

- Belastbaarheid in '*CBBS-achtige*' termen **verwoorden**
- Géén FML
- Logisch verband tussen medische informatie en belastbaarheid
- Inzichtelijk en plausibel
- Als re-integratieblokkerend advies: oproep door VA

Re-integratieblokkerend advies

- 'Geen benutbare mogelijkheden'
- 'Nu niet belastbaar'
- 'Kan niet aan het werk'
- 'Toen niet'
- 'Nu niet'
- 'Niet belastbaar met werk'
- 'Tijdelijk niet mogelijk'
- 'Permanent niet mogelijk'

Onderzoeksvraag voor VA: *Heeft dit advies terecht of onterecht geleid tot vertraging van de verzuimbegeleiding?*

■ GBM/Urenbeperking

Uitgelicht: Geen Benutbare Mogelijkheden

De bedrijfsarts stelt altijd een inzetbaarheidslijst op,

Ook als verbetering is

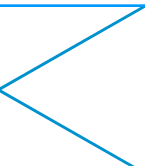
- Uitgesloten
- Niet of nauwelijks te verwachten

Goed motiveren!



Varianten op het thema GBM

1. Geen behandelmogelijkheden
(Stabiel of progressieve ziekte) => Mogelijk IVA
2. Met enige waarschijnlijkheid mogelijkheden binnen een jaar = Tijdelijk GBM
3. Andere redenen:
 - opname
 - zeer wisselend belastbaar
 - bedlegerig
 - verlies bm binnen afzienbare tijd
 - adl afhankelijk



GBM – ADL afhankelijk (verdieping)

- Afhankelijk van derden bij algemeen dagelijks handelen
 - wassen
 - aankleden
 - tandenpoetsen
 - traplopen
 - persoonlijke hygiëne etc.



Urenbeperking

- Energetisch
- Preventief
- Beschikbaarheid



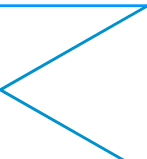


Urenbeperking Energetisch

- Medisch objectiveerbaar t.g.v. een psychosociale of fysieke aandoening
- Beperkt t.a.v. concentratie door moeheid en/of pijn

bijvoorbeeld bij:

- hart- en longaandoeningen
- na chemokuren
- bij depressie
- na transplantatie





Urenbeperking Preventief

- Ter voorkoming van overbelasting en daaruit voortvloeiende ziekteverschijnselen

- Bijvoorbeeld:
 - Gezondheidsschade door ernstige en niet te beïnvloeden belastingen in de combinatie werk en privé
 - Gezondheidsschade door overbelasting vanuit in de persoon gelegen factoren
 - Recidive van ernstige psychische stoornissen
 - Recidive van bv. ernstige hartklachten bij workaholic



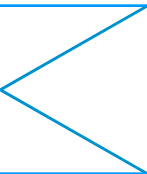


Urenbeperking Beschikbaarheid

- Als gevolg van ziekte niet of minder beschikbaar

bijvoorbeeld bij:

- opname instelling
- Behandeling op niet te beïnvloeden tijdstippen
- voorbereiding op een van bovengenoemde



-
- STECR/NVAB richtlijn psychische klachten
 - Procescontingent reintegreren

Inzet bedrijfsarts bij uitval met psychische klachten



1. Toeleden

wel even laten (uit)rusten, maar zeker niet met rust laten

2. (Her)Plaatsing

*zo mogelijk tijdelijk in ander werk en **proces**contingent re-integreren*

3. Coaching en begeleiding op de werkplek

wie doet wat? aanpassen van de werkplek noodzakelijk?

(Multidisciplinaire richtlijn Arbeid en Psychische aandoeningen)

Van *tijds*contingent naar *proces*contingent



- Tijdsfactor meer als instrument dan als opbouwschema ongeacht de klachten
- Zijn de verschillende herstelfases goed doorlopen? Waar nodig bijsturen
- Rekening houden met beleving van de werknemer
- **Doel:** begeleiden naar gezond functioneren, coaching op effectieve copingstijl waarbij herstel van 'controle over de klacht' optreedt

■ Arbeitstherapie

- Kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie
- **Doel:** duidelijkheid krijgen over de belastbaarheid om te komen tot (uitbreiding) van werkhervatting
- **Duur:** 4-6 weken
- Opbouw van uren ihkv re-integratie is geen urenbeperking

Tweede spoor

Wanneer tweede spoor?

- Zodra noodzaak zich voordoet
- In ieder geval toetsen bij Eerstejaarsevaluatie
- Eerste spoor loopt door

Het '1-2-3 principe'

Is het **eigen werk** nog passend (te maken)?
Zo neen, is er **ander passend werk** binnen de eigen organisatie?
Zo neen, op zoek **passend werk elders!**

Wanneer tweede spoor adequaat



- Heldere uitgangspositie en einddoel is vastgesteld
- Planmatig gericht op
 - wegnemen belemmeringen
 - positie versterkende activiteiten
- Activiteiten en interventies zijn vastgelegd
- Het plan is regelmatig geëvalueerd / bijgestuurd

Tot wanneer tweede spoor?

Tot werkhervatting is bereikt

óf

Tot het 2e spoor traject adequaat is doorlopen,
én werknemer kan op eigen kracht:

- blijven zoeken naar werk
- werk krijgen
- werk behouden

Ziek uit dienst
Het reïntegratieverslag
De verhaalsanctie
participatieverzoek

Ziek en in tijdelijke dienst

Het re-integratieverslag



■ Re-integratieverslag

- Nog <6 weken in dienst na eerste ziektedag:
géén re-integratieverslag
- Bij 6 tot 10 weken of herstel binnen 3 maanden:
verkort re-integratieverslag
- 10 weken of langer:
volledig re-integratieverslag

Ziek en in tijdelijke dienst

De verhaalsanctie



- UWV verhaalt Ziektewetuitkering over periode waarin u onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht (stagnatieperiode)
 - eerste 14 weken tellen niet mee
 - nooit langer dan stagnatieperiode
 - maximaal 52 weken
 - hoogte gelijk aan uitbetaalde uitkering
- Ziek uit dienst **en** toekenning Ziektewetuitkering/WGA Flex uitkering heeft gevolgen voor uw premie

Participatieverzoek traject tijdens dienstverband afgerond



- UWV betaalt mee aan re-integratiekosten
 - kosten zijn hoger dan 70% van resterend brutoloon
 - UWV betaalt deel boven 70% met maximum van € 3.000
 - op basis van declaratie
 - werkgever blijft verantwoordelijk

Participatieverzoek traject loopt na dienstverband door



- UWV betaalt mee aan re-integratiekosten
 - re-integratie vergroot de kans op werk
 - UWV betaalt max. € 3.000 op basis van declaratie
 - re-integratie gericht op andere werkgever
 - traject en re-integratiebedrijf voldoen aan voorwaarden
 - UWV betaalt max. € 5.000 aan re-integratiebedrijf bij plaatsing voor minimaal 6 maanden
 - traject is 6 weken voor einde dienstverband gestart
 - UWV neemt verantwoordelijkheid na dienstverband over

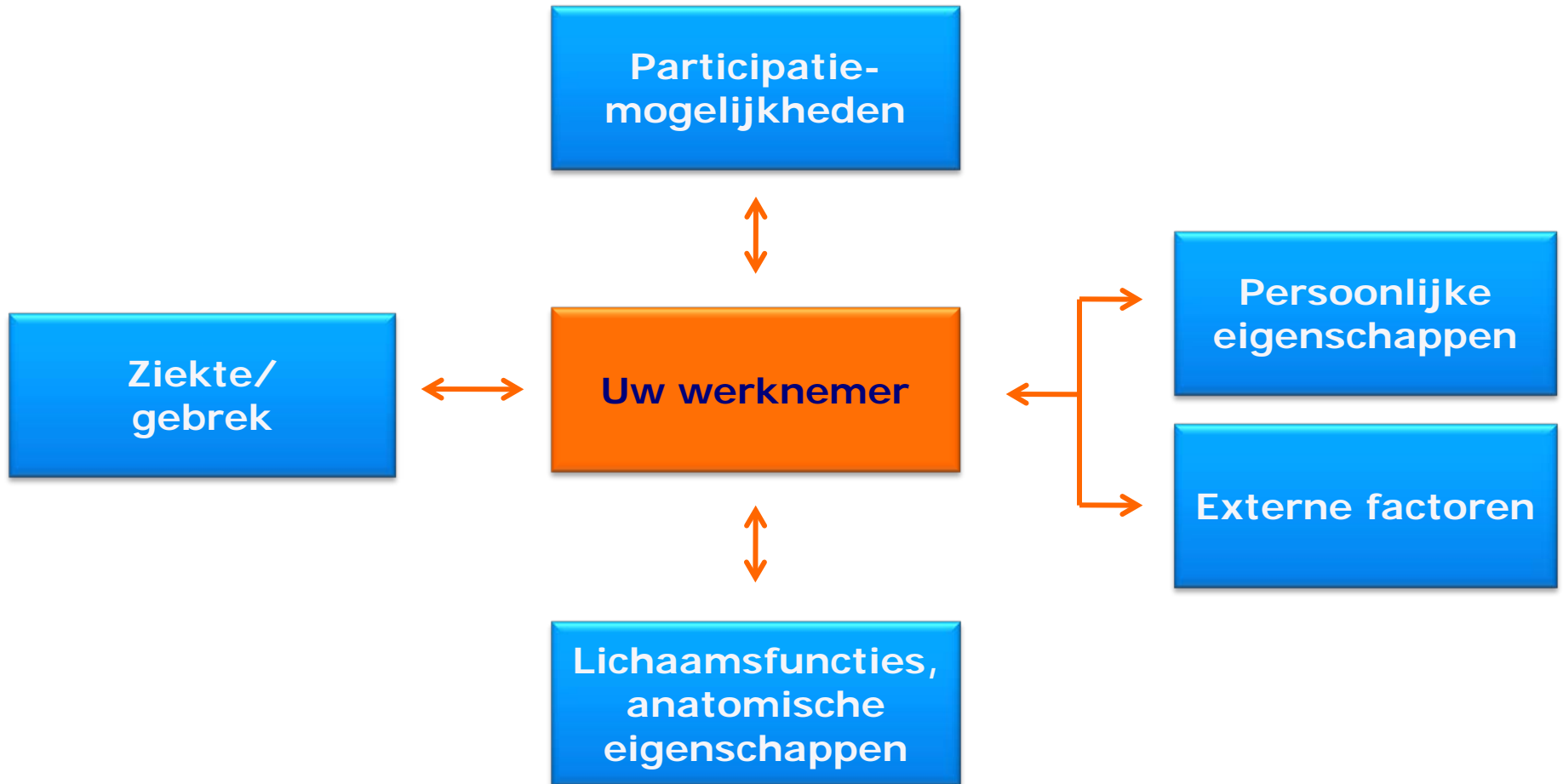
Toegekende WGA aanvragen 2013 naar diagnose (TOP 5)

1	Psychische stoornissen	45%
2	Bewegingsapparaat	14%
3	Hart- en vaatstelsel	11%
4	Zenuwstelsel	8%
5	Nieuwvormingen	5%

(Beoordelen van) arbeidsvermogen

- Verzamelnaam voor alle capaciteiten van het individu om arbeidsprestaties te leveren
- Is dynamisch:
kan worden aangetast en ook weer worden hersteld
- Afhankelijk van:
 - aanpassingsvermogen van de mens (arbeidsgeschiktheid)
 - veranderbaarheid van de arbeidssituatie (geschikte arbeid)

Arbeidsvermogen (schematisch)



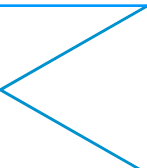


Beoordelen van arbeidsvermogen



- **Primair:** bij bevordering van employability
(preventief, gericht op versterken)
- **Secundair:** bij re-integratie na uitval
(betrokken tijdens 104 weken, gericht op participatie)
- **Tertiair:** bij claimbeoordeling van re-integratieperiode
(realistisch na 104 weken, gericht op compensatie)
- Elke fase kent eigen accenten voor u en uw werknemer

Preventief, Betrokken en Realistisch



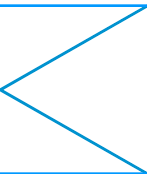


Primair: bevorderen van employability



- Wat vraagt het werk nu van uw werknemer?
 - en over 5 jaar?
- Eigen regie werknemer:
 - ben ik nog goed toegerust op mijn taken?*
- Maak afspraken over ontwikkeling van kennis en vaardigheden
- Verleg focus van baanzekerheid naar werkzekerheid
- Denk samen na over mobiliteit
- Ook preventie is een gedeelde verantwoordelijkheid

Accent op *versterken, ontwikkelen, mobiliteit*

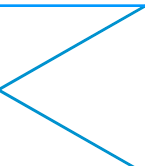




Secundair: re-integratie na uitval

- Wat doet u zelf als werkgever? Waar let u op?
- Door wie laat u zich adviseren?
- Advies gericht op herstel en verdere ontwikkeling door:
 - interventies (gericht op de persoon)
 - voorzieningen (gericht op de arbeid)
- Persoonlijke - en externe factoren: prominente rol!
- Bij langdurig verzuim inzet Bedrijfsarts verplicht

Accent op *passende arbeid, redelijk en billijk*





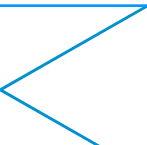
Tertiair: Beoordelen arbeidsvermogen UWV



- Altijd oordelen over twee domeinen:
 - de persoon (mogelijkheden/belastbaarheid)
 - de arbeid (eisen/belasting)

- Onderlinge verhouding tussen beide domeinen is bepalend voor de mate van arbeidsgeschiktheid
 - **accent op:**
 - bij re-integratieverslag: **passende** arbeid
 - bij claimbeoordeling: **gangbare** arbeid

Weet u het verschil?



Wat geven wij u mee?

- Regie houden
 - Initiatief nemen
 - Bij stagnatie in actie komen
 - Vastleggen en documenteren
- Het doel, pad en wie doet wat, voortdurend bespreken
- Doe het SAMEN
 - Kritisch zijn
 - Gezond verstand gebruiken
- Verantwoordelijkheid nemen EN delen met werknemer



