



WHITEPAPER:

Samen grip op arbeidsongeschiktheid en verzuim

De Verzuimregisseur

De Verzuimregisseur: samen grip op arbeidsongeschiktheid en verzuim

U kunt als werkgever niet zonder uw medewerkers. Ziekteverzuim heeft financieel en operationeel een behoorlijke impact op uw organisatie, maar hoe krijgt u grip op arbeidsongeschiktheid en verzuim?

Wij begrijpen het belang van een goede verzuimbeheersing. Een bij uw bedrijf passende verzuimverzekering is daarbij vaak een passende keuze, maar is niet genoeg. Want bij ziekteverzuim krijgt u ook te maken met wet- en regelgeving en partijen zoals de arbodienst, het UWV en de verzekeraar. Hierdoor kunt u het overzicht en de regie verliezen.

De Verzuimregisseur helpt u bij het beperken van de kosten van verzuim in uw bedrijf. In dit whitepaper leest u hoe.

De Verzuimregisseur zorgt er samen met u voor dat u nog meer grip krijgt op (de kosten van) arbeidsongeschiktheid en verzuim. In dit whitepaper geven wij antwoord op de volgende vragen:

- Waarom hebben wij de Verzuimregisseur geïntroduceerd?
- Wat houdt deze vorm van dienstverlening concreet in?
- Hoe krijgt u meer inzicht, kennis, controle en grip?

Wet- en regelgeving

Als werkgever houdt u zich waarschijnlijk liever bezig met ondernemen dan met verzuimende medewerkers. Toch ontkomt u er niet aan aandacht te besteden aan zieke en/of arbeidsongeschikte medewerkers. Want u wilt niet alleen grip houden op de kosten als gevolg van verzuim, u krijgt ook te maken met wet- en regelgeving én het voorkomen van ziekteverzuim verdient eveneens uw aandacht. De Verzuimregisseur beschikt over de actuele kennis op dit gebied en adviseert u over de wettelijke verplichtingen op het moment dat uw medewerkers ziek of arbeidsongeschikt worden.

Is uw medewerker ziek, dan geldt sinds 2004 een loondoorbetalingsverplichting van 104 weken. De wet bepaalt dat u twee jaar lang 70% van het loon moet doorbetalen aan een zieke medewerker. In de cao of de arbeidsovereenkomst is vaak aanvullend een hogere loondoorbetalingsverplichting geregeld. De loondoorbetalingsverplichting van 104 weken gaat ook gepaard met een aantal taken waar u zich aan moet houden, waaronder het contracteren van een arbodienst. Valt uw medewerker uit, dan heeft u onder andere de verplichting om minstens elke zes weken te evalueren of/en wanneer de medewerker kan terugkeren in zijn functie. De Verzuimregisseur adviseert en biedt u ondersteuning om dit proces goed te laten verlopen. Zo kunnen we samen de terugkeer van uw zieke medewerker versnellen en krijgt u grip op de duur en kosten van verzuim.



Uitkeringslasten

Is een medewerker naar het oordeel van UWV na 104 weken nog steeds arbeidsongeschikt? Dan worden de WIA-uitkeringslasten van die medewerker voor een periode van maximaal 10 jaar toegerekend aan de werkgever waar hij op het moment van de eerste ziektedag in dienst was. Wijst de Belastingdienst deze uitkeringslasten verkeerd toe, dan kan het zijn dat u ten onrechte voor uitkeringen wordt aangeslagen. En is er vastgesteld dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn binnen uw organisatie na twee jaar verzuim en u verbreekt het arbeidscontract, dan moet u een ontslagvergoeding aan de medewerker betalen.

Als werkgever kunt u aanspraak maken op een aantal regelingen, waarmee u bijvoorbeeld de ontslagvergoeding via het UWV kunt terugkrijgen. Maar dan moet u wel weten onder welke voorwaarden u het bedrag kunt terugvragen en hoe, waar en binnen welk tijdsbestek u de aanvraag moet indienen. De Verzuimregisseur kijkt met u mee om dit te signaleren, u hierop attent te maken én te ondersteunen bij de uitvoering. De Verzuimregisseur weet waar u moet zijn, wat u moet doen en wat de deadlines zijn. Of wilt u de aanspraak op een bepaalde regeling verliezen en daardoor duizenden euro's mislopen?

Risicoprofiel

Verzuim wordt in toenemende mate niet alleen door fysieke klachten, maar ook door klachten van psychische aard veroorzaakt. Die klachten kunnen ook buiten de werksfeer liggen. Door het vele thuiswerken raakt de balans tussen werk en privé soms verstoord en ook de druk van sociale verplichtingen is hoog. Veel mensen willen overal bij zijn en staan voortdurend 'aan'. Hierdoor stijgt het aantal verzuimmeldingen als gevolg van psychische klachten. Op deze ontwikkeling krijgt u meer grip wanneer u, samen met ons, op een andere manier naar verzuim kijkt. Hiermee bedoelen we dat er vaak veel meer mogelijkheden zijn dan u denkt. Herkent u signalen vroegtijdig, dan kan uitval wellicht worden voorkomen. En als werkgever kunt u veel sturing kunt geven aan de re-integratie van zieke medewerkers. De Verzuimregisseur maakt deze kansen zichtbaar en helpt u deze te benutten.

De verzuimcijfers kunnen gevolgen hebben voor de premie van uw verzuimverzekering. De hoogte van uw premie wordt namelijk niet alleen bepaald door de resultaten van de verzekeraar, maar ook door de hoogte van uw 'schadelast' over de afgelopen drie jaar. Aan de verzuimcijfers uit het verleden kan de Verzuimregisseur niets doen, maar samen met u kunnen we wél de toekomst beïnvloeden. Want heeft u bijvoorbeeld een goede relatie met uw medewerkers, dan ziet u dat vaak terug in lage(re) verzuimpercentages en een korte(re) verzuimduur. Dit kan leiden tot een gunstiger risicoprofiel en minder kans op een premieverhoging.



De Verzuimregisseur

Veel werkgevers laten bij verzuim het initiatief bij de arbodienst. Daardoor kunnen er kansen gemist worden. De Verzuimregisseur adviseert en ondersteunt u bij het volledige proces rondom verzuim en bij alle vragen die op u afkomen bij verzuimend personeel. Maar de Verzuimregisseur vervangt uitdrukkelijk niet de arbodienst en werkt juist met de arbodienst samen. U als ondernemer bent onze primaire gesprekspartner, niet uw medewerkers en/of bedrijfsartsen.

Wanneer u uw medewerker ziekmeldt, ontvangen wij automatisch een melding. De Verzuimregisseur is er dan voor u om samen met u de situatie door te nemen en te bepalen wat de beste aanpak is. Want iedere verzuimsituatie is uniek en alle factoren, waaronder de arbeidsrelatie en de aard van de werkzaamheden, kunnen van invloed zijn. Belt een medewerker u met de mededeling: 'Ik ben ziek en kan niet werken', dan kunt u ook bespreken wat er wél mogelijk is.

Het is belangrijk om de mogelijkheden voor aangepaste werkzaamheden te benutten. Want ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn twee verschillende dingen. Voor iemand met een gekneusde voet kan wellicht vervoer geregeld worden, er kunnen aangepaste werkzaamheden verricht worden of er kan vanuit huis gewerkt worden. Naarmate het verzuim langer duurt, wordt het ook steeds belangrijker dat de verbinding met het werk behouden blijft. Als uw medewerker een deel van de oorspronkelijke taken kan uitvoeren of voor een paar uurtjes per dag kan werken, dan draagt dat bij aan zijn re-integratie.

Deelherstel en cofinanciering

Het is zowel voor u als voor uw medewerkers van belang dat arbeid een bepaalde waarde vertegenwoordigt. Ook wanneer het slechts om een paar uurtjes of eenvoudige taken gaat. Door werkzaamheden te verrichten kan loonwaarde worden gecreëerd en deelherstel worden doorgevoerd. U hoeft daarbij de gewerkte uren niet één op één te melden als deelherstel. U mag rekening houden met het werktempo en takenpakket van de herstellende medewerker. Werkt hij bijvoorbeeld 4 in plaats van 8 uur en is zijn werktempo in die 4 uur de helft van zijn gebruikelijke werktempo? Dan bedraagt de loonwaarde van zijn werkzaamheden, en dus ook het deelherstel, geen 50 maar 25%.



Een andere mogelijkheid om grip te krijgen op de kosten is cofinanciering. In een re-integratietraject adviseert een bedrijfsarts vaak interventies, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever komen. Maar behalve de werkgever en medewerker kunnen ook andere partijen een financieel belang hebben, zoals de zorgverzekeraar van uw medewerker en eventuele andere verzekeraars. De Verzuimregisseur brengt deze partijen samen met u in beeld en adviseert waar u mogelijk een deel van de interventiekosten vergoed kunt krijgen.

Tweede spoor

Ook kunnen wij, voorafgaand aan het spreekuur met de bedrijfsarts, met u meedenken welke mogelijkheden er zijn om de re-integratie verder vorm te geven. Aan een bedrijfsarts kan bijvoorbeeld worden gevraagd naar een opbouwschema en aangepaste werkzaamheden. Soms is een terugkeer in de eigenlijke functie niet mogelijk. Om kostbare tijd te besparen kunt u in die situatie al eerder dan wettelijk van u verlangd wordt een arbeidsdeskundig onderzoek opstarten. Wordt vastgesteld dat terugkeer binnen uw organisatie niet mogelijk is maar er nog wel arbeidsmogelijkheden zijn, dan moet u een tweede spoortraject opstarten. Dit is een traject waarbij uw medewerker wordt ondersteund bij het zoeken naar ander werk bij een andere werkgever. Meestal start dit traject pas na het eerste jaar van verzuim, maar als de kans op arbeid bij de eigen organisatie minimaal is, dan is het verstandig om zo snel mogelijk ook buiten het bedrijf te kijken. Wanneer er sprake is van een wijziging van de belastbaarheid zult u overigens wel weer intern moeten kijken naar mogelijkheden voor werkhervatting. De kortste weg naar arbeid is altijd leidend in de re-integratie. Ook deze (extra) kosten kunnen weer in aanmerking komen voor cofinanciering.

De medewerker

De Verzuimregisseur richt zich primair op u als werkgever. U wilt uw medewerker het liefst zo snel mogelijk weer aan het werk hebben en bij verzuim niet per ongeluk (en ten onrechte) te veel loon doorbetalen. Maar wij verliezen de belangen van uw medewerker niet uit het oog. Want hoewel hij tijdens zijn ziekte zijn loon gewoon krijgt doorbetaald, is het voor hem van belang dat hij inzicht heeft in zijn rol, zijn rechten en plichten én het aanstaande inkomensverlies. De Verzuimregisseur helpt u om verzuimende medewerkers inzichten te geven in de toekomstige financiële consequenties van langdurig verzuim. Ook kunnen wij de medewerker ondersteunen bij zijn WIA-aanvraag.



De verzuimverzekering

De loondoorbetalingsverplichting heeft u verzekerd met de verzuimverzekering en deze keert uit na afloop van de door u gekozen eigen risicoperiode. In sommige gevallen vergoedt UWV de loondoorbetalingsverplichting, bijvoorbeeld als verzuim ontstaat als gevolg van zwangerschap of bevalling. Er zijn nog meer situaties waarin UWV de kosten voor haar rekening neemt. Ook hier is de Verzuimregisseur alert op.

Soms kunt u een derde aansprakelijk stellen voor de netto loonkosten die u moet doorbetalen aan de verzuimende medewerker. Dit geldt dan ook voor de interventiekosten. De Verzuimregisseur bespreekt de situatie met u en schakelt een jurist in namens de verzuimverzekeraar. Deze kan de aansprakelijkheidstelling versturen aan de tegenpartij en starten met het verhalen van de kosten. Deze kosten drukken dan niet op het resultaat van uw verzuimverzekering en dat kan weer gunstig zijn voor de toekomstige premies. Een bijkomend voordeel is dat de verzekeraar ondertussen 'gewoon' uitkeert. De Verzuimregisseur kan u precies uitleggen wanneer u aanspraak kunt maken op de verzuimverzekering en hoe u dit moet regelen.

Goed om te weten

Ongemotiveerde medewerker

Soms is een medewerker niet gemotiveerd om weer aan het werk te gaan. De cruciale vraag is wat de reden daarvan is. Misschien zegt de bedrijfsarts dat het aantal uren kan worden opgebouwd, terwijl een huisarts of specialist vindt dat de medewerker nog niet kan werken. In die situatie is het belangrijk om uit te leggen dat de bedrijfsarts vaststelt wat wel en niet kan en dat zijn beoordeling leidend is. Bij zijn beslissing houdt de bedrijfsarts rekening met de aard van de klachten en met de medische informatie die hij kan en mag inwinnen bij de huisarts of specialist. Blijft uw medewerker van mening dat werkhervatting conform de bevindingen van de bedrijfsarts niet mogelijk is, dan kunt u overwegen een Deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Uiteraard ondersteunt de Verzuimregisseur u hier graag bij.



Ook een verstoorde relatie tussen u en uw medewerker kan leiden tot verminderde motivatie om het werk te hervatten. De vraag is dan of er passend werk is en of er voldaan kan worden aan de re-integratieverplichtingen. Ga het gesprek aan met uw medewerker; misschien is er een oplossing waar beide partijen zich in kunnen vinden. Komt u er samen niet uit? Werkt uw medewerker niet mee, terwijl hij hier wel toe verplicht is? Dan kent de wet enkele sanctiemogelijkheden. Het UWV verwacht dat u sanctioneert als uw medewerker niet aan zijn verplichtingen voldoet. Dat begint bij het waarschuwen voor loonopschorting en kan eindigen bij het daadwerkelijk stopzetten van loondoorbetaling.

Tijdelijke contracten

Ook bij tijdelijke contracten bent u meestal verplicht energie te steken in re-integratie van een zieke medewerker. Zit er tussen de eerste ziektedag van de tijdelijke medewerker en de einddatum van zijn contract meer dan zes weken, dan verlangt het UWV van beide partijen re-integratie-inspanningen. Hoeveel het UWV verwacht, hangt af van de resterende periode van de arbeidsovereenkomst. Hoe langer deze periode is, hoe meer er van werkgever en medewerker verwacht wordt. Is de medewerker aan het einde van de arbeidsovereenkomst nog steeds ziek en meldt u hem ziek uit dienst, vergeet dan niet het re-integratieverslag mee te sturen. Beoordeelt het UWV de inspanningen van de werkgever als onvoldoende, dan kan dit een financiële sanctie opleveren. Andersom werkt het ook: levert de medewerker niet voldoende inspanningen, dan kan het UWV de medewerker een (financiële) maatregel opleggen.

Vakantie

Soms wil een medewerker die ziek is op vakantie. Als de vakantie het herstel van uw medewerker niet schaadt dan is daar niets op tegen. Sterker, vaak is er sprake van een win-winsituatie. Als werkgever mag u de vakantiedagen van het saldo van de medewerker afschrijven en een vakantie kan juist een positieve bijdrage leveren aan het herstel van de medewerker. Die is tijdens zijn vakantie vrijgesteld van re-integratieverplichtingen en hoeft dus geen contact te hebben met zijn werkgever over de voortgang van zijn re-integratie. Ook zijn er geen afspraken bij de bedrijfsarts. Uiteraard moet een vakantie vooraf wel met de bedrijfsarts worden afgestemd en moet de werkgever de vakantieverlofaanvraag goedkeuren.



Wordt een medewerker ziek tijdens zijn vakantie? Dan moet hij dat direct bij u melden. In het buitenland dient de medewerker een arts te bezoeken en een verklaring over zijn gezondheid op te vragen. Is de medewerker in Nederland, dan kan de arbodienst of bedrijfsarts op de gebruikelijke wijze contact met hem hebben. Het hangt dan van de situatie af of het vakantie- of verzuimdagen worden. Het criterium daarbij is meestal of de medewerker nog van de vakantie kan genieten of niet.

Samengesteld verzuim

Is een van uw medewerkers regelmatig kort achter elkaar ziek? Gebeurt dit steeds binnen vier weken (28 kalenderdagen)? Dan is er sprake van samengesteld verzuim. In deze situatie blijft de eerste ziektedag gelden als startdatum van de periode van twee jaar loondoorbetalingsverplichting. Het is hierbij niet relevant of de medewerker uitvalt met dezelfde of andere klachten. Ook moet kritisch gekeken worden naar de herstelmelding. Soms is het beter om iemand voor langere tijd gedeeltelijk ziek te melden, dan steeds opnieuw ziek- en herstelmeldingen door te geven. Zo begint u niet iedere keer opnieuw aan een periode van 104 weken en kunt u ook op een goede manier invulling geven aan de re-integratie volgens de Wet verbetering Poortwachter.

Échte zekerheid

Schouten Zekerheid wil échte zekerheid voor iedereen. Krijgt u te maken met een zieke of arbeidsongeschikte medewerker? Dan heeft dit allerlei gevolgen en komt er een hoop op u af. Onze Verzuimregisseurs adviseren u graag over de invulling van uw wettelijke rechten en plichten en bij de gesprekken met uw medewerker, de arbodienst, de bedrijfsarts en het UWV. Zodat u beter grip heeft op de kosten van arbeidsongeschiktheid en verzuim.

Heeft u vragen over dit whitepaper?

Wilt u meer weten over de Verzuimregisseur?

Kijk op: www.schoutenzekerheid.nl/verzuimregisseur of neem direct contact met ons op. Wij helpen u graag!

Meer informatie?
Scan de QR-code





Schouten Zekerheid

Schouten Toren

Rivium Quadrant 81

2909 LC Capelle aan den IJssel

schoutenzekerheid.nl

010 – 288 44 44

linkedin.com/company/schoutenzekerheid