



WHITEPAPER:

Onderweg naar één jaar arbeidsongeschiktheid, een belangrijk moment

De Verzuimregisseur

Onderweg naar één jaar arbeidsongeschiktheid, een belangrijk moment

Uw medewerker is inmiddels 9 maanden arbeidsongeschikt. Binnenkort, uiterlijk 42 weken na de eerste ziekte dag, moet u het langdurige verzuim melden bij het UWV. En over drie maanden, als de medewerker 52 weken ziek is, moet u samen met hem een Eerstejaarsevaluatie ingevuld hebben.

Het is belangrijk dat u nu al in actie komt. Zet u noodzakelijke interventies niet op tijd in, mist u kansen in het re-integratietraject en duurt het verzuim daardoor langer dan nodig, dan kan het UWV u op het moment dat het tot een WIA-beoordeling komt, een loonsanctie opleggen.

In dit whitepaper informeren we u uitgebreid over de zaken waarmee u rekening moet houden als één van uw medewerkers 42 weken arbeidsongeschikt is.



De 42e-weekmelding

Uw medewerker heeft zich 42 weken geleden ziek gemeld. Sindsdien wordt hij begeleid door de bedrijfsarts, hij heeft regelmatig contact met de casemanager van de betrokken arbodienst en ook met u heeft hij frequent en goed contact over de voortgang van zijn re-integratie. Zijn er desondanks (nog) geen benutbare arbeidsmogelijkheden of is uw medewerker 42 weken na de eerste ziekte dag nog deels arbeidsongeschikt? Dan moet u het langdurig ziekteverzuim melden bij het UWV. Ook kan het zijn dat inkomensverzekeraars een melding willen ontvangen bij 42 weken ziekte.



Dit geldt ook als de medewerker tussentijds steeds voor een korte periode (korter dan 28 dagen) geheel of gedeeltelijk zijn werk heeft hervat. De verzuimdagen worden dan bij elkaar opgeteld en de eerste ziekte dag kan dan langer dan 42 kalenderweken geleden zijn. Meldt u het langdurig ziekteverzuim te laat, dan stopt uw loondoorbetalingsverplichting ook later dan na 104 weken. Het is dus belangrijk dat u het langdurig verzuim uiterlijk bij 42 weken meldt bij het UWV.

Het UWV rekent naar aanleiding van deze zogenaamde 42e-weekmelding uit wanneer de medewerker 52 weken ziek is. Ongeveer 4 weken daarvoor ontvangen u en uw medewerker een brief van het UWV, waarin staat dat de medewerker bijna 1 jaar arbeidsongeschikt is en dat het binnenkort tijd is voor de Eerstejaarsevaluatie. Met deze brief van het UWV hoeft u niets te doen, wel moet u op tijd vervolgstappen plannen in het re-integratietraject van de zieke medewerker.

Inzetbaarheidsprofiel

Een van die stappen is een consult met de bedrijfsarts, vóór de 52e week van arbeidsongeschiktheid van uw medewerker. Tijdens dit consult stelt de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel op (ook wel bekend als benutbare mogelijkhedenlijst of functionele mogelijkhedenlijst). Dit profiel is een overzicht van de arbeidsmogelijkheden en -beperkingen van de medewerker. Het profiel bestaat uit 6 onderdelen: het persoonlijk functioneren van de medewerker, zijn sociaal functioneren, de benodigde aanpassingen aan de werkplek, de bewegingsmogelijkheden, zijn statische houding en de mogelijke werktijden. Het inzetbaarheidsprofiel richt zich niet alleen op de arbeidsbelasting van de eigen functie van de medewerker, maar op alle werkzaamheden op de vrije arbeidsmarkt.

Arbeidsdeskundige

De arbeidsbeperkingen en -mogelijkheden die de bedrijfsarts in het inzetbaarheidsprofiel heeft vermeld, worden beoordeeld door een arbeidsdeskundige. Dit is een onafhankelijke professional, die gespecialiseerd is in het beoordelen van passendheid van arbeid. Veel arbodiensten hebben een vaste arbeidsdeskundige in dienst of kunnen er vanuit hun netwerk één aanbevelen. De beoordeling van de arbeidsdeskundige heet het arbeidsdeskundig onderzoek en bestaat meestal uit een gesprek tussen de arbeidsdeskundige, de werkgever en de zieke medewerker. Soms kiest de arbeidsdeskundige ervoor om partijen apart van elkaar te spreken. Ook een bezoek aan de werkplek van de medewerker om de precieze arbeidsomstandigheden en werkbelasting in kaart te brengen, kan onderdeel zijn van het onderzoek, net als een overleg tussen de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts.



Aan de hand van het inzetbaarheidsprofiel beoordeelt de arbeidsdeskundige of het eigen werk nog passend of passend te maken is. Is dit niet het geval, dan kan in de eigen organisatie naar passend werk voor de zieke medewerker worden gezocht. Is die mogelijkheid er ook niet, dan moet op de vrije arbeidsmarkt naar passende arbeid worden gezocht. Deze zoektocht naar ander werk bij een andere werkgever heet het tweede spoor.

Tweede spoor

Constateert de arbeidsdeskundige dat er bij de eigen werkgever geen arbeidsmogelijkheden zijn voor de zieke medewerker, maar ziet hij elders op de arbeidsmarkt wel mogelijkheden op passende arbeid, dan zal hij de inzet van een zogeheten tweede spoortraject adviseren. In dit tweede spoortraject kunnen re-integratieactiviteiten alleen achterwege blijven als er binnen 3 maanden na het opstellen van het inzetbaarheidsprofiel een concreet perspectief is op structurele en volledige werkhervatting binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk. Dit werk moet zo dicht mogelijk aansluiten op de functionele mogelijkheden van de zieke medewerker.

Het arbeidsdeskundig onderzoek moet zijn afgerond uiterlijk binnen 6 weken nadat de bedrijfsarts het inzetbaarheidsprofiel heeft opgesteld. Ook moet binnen die periode een eventueel tweede spoortraject zijn gestart. Dit lijkt best een ruime termijn, maar het arbeidsdeskundig onderzoek neemt veel tijd in beslag en niet elke arbeidsdeskundige is direct beschikbaar. Hetzelfde geldt voor het plannen van de intake van het tweede spoortraject met een re-integratiecoach. Het advies is dan ook om zo snel mogelijk na het consult met de bedrijfsarts een afspraak met de arbeidsdeskundige te maken en de voortgang van het arbeidsdeskundig onderzoek en de tijdige inzet van een tweede spoortraject te bewaken.

Eerstejaarsevaluatie

Naast de inzet van professionals als de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en eventuele re-integratiecoach voor het tweede spoor, heeft u nog een verplichting rondom het eerste ziektejaar. Uiterlijk in de 52e week van ziekte moeten u en de zieke medewerker de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar evalueren. In het formulier Eerstejaarsevaluatie moet u vastleggen of de re-integratie volgens plan verloopt, of dat een ander einddoel of een andere aanpak van de re-integratie moet worden gekozen. Wijzigt de (gezondheids)situatie van uw medewerker ná de Eerstejaarsevaluatie? Dan is het mogelijk nodig om de aanpak van de re-integratie of het einddoel opnieuw bij te stellen.



Loondoorbetaling

Als werkgever bent u verplicht 104 weken lang het loon door te betalen van uw zieke medewerker. Ook als daar geen arbeid tegenover staat. De loondoorbetalingsverplichting is hooguit gelijk aan het maximumdagloon en bedraagt tijdens de eerste 52 weken van ziekte minimaal 70% van het loon van de zieke medewerker en mag nooit lager zijn dan het minimumloon. Ook in het tweede ziektejaar is de loondoorbetalingsverplichting minimaal 70% van het laatstverdiende loon, maar dan mag het loon dat u de zieke medewerker betaalt wel onder het minimumloon uitkomen. Overigens kan in de cao van uw bedrijf(stak) en/of de arbeidsovereenkomst van uw zieke medewerker een hogere loondoorbetalingsverplichting dan 70% zijn vastgelegd en met afwijkende afbouwtermijnen. Twijfelt u over de hoogte van de loondoorbetalingsverplichting, vraag dan advies aan uw loonadministrateur of een arbeidsjurist.

Loondoorbetalingssanctie

Zet u de interventies in het re-integratietraject niet tijdig in, dan kan het UWV u een later stadium bij de WIA-beoordeling een loondoorbetalingssanctie van maximaal 52 weken opleggen. Het UWV ziet argumenten als vakantie, het ontbreken van een oppas of kortdurende ziekte van één van de betrokken partijen niet als legitieme reden om noodzakelijke interventies te laat in te zetten. Het is dus zaak hier alert op te zijn.

Loonwaarde

Heeft uw medewerker het werk (gedeeltelijk) hervat, dan vraagt de arbodienst u een reële productiviteit toe te kennen aan de arbeid die hij verricht. Voert de medewerker zijn eigen werkzaamheden uit, dan is het meestal vrij eenvoudig om de loonwaarde (de waarde van de arbeid die iemand uitvoert) vast te stellen. Dit is anders als uw medewerker een lager werktempo moet aanhouden, (nog) niet al zijn oorspronkelijke taken kan uitvoeren of binnen uw bedrijf ander, vervangend werk doet. Het kan best lastig zijn om een reëel percentage deelherstel en de juiste loonwaarde te bepalen.



Het UWV kijkt in het tweede ziektejaar anders naar de aangeboden passende arbeid en de daarbij horende loonwaarde. Stelt u werk beschikbaar dat u niet structureel kunt blijven aanbieden aan uw zieke medewerker, maar voert hij dat werk wel gedurende langere tijd uit, dan kan het UWV stellen dat u deze arbeid wél structureel beschikbaar heeft. Want het is blijkbaar werk dat maandenlang beschikbaar was en niet door anderen in uw bedrijf is opgepakt. Ook het toekennen van een te hoog of te laag percentage deelherstel kan door het UWV ten tijde van een WIA-beoordeling ter discussie worden gesteld. Neem daarom een gefundeerde beslissing, die u goed kunt onderbouwen. Twijfelt u over het percentage deelherstel en de loonwaarde? Vraag dan advies aan de arbeidsdeskundige, de WIA-casemanager of de Verzuimregisseur.

Toekomst

Nu uw medewerker 9 maanden ziek is, kunt u zich ook afvragen of u binnen uw bedrijf in de toekomst überhaupt arbeid van hem kunt verwachten. Verwacht u een volledig herstel? Als er blijvende beperkingen zijn, heeft u dan structureel aangepast werk voor hem? Of is tijdens het re-integratietraject juist gebleken dat hij elders op de vrije arbeidsmarkt beter tot zijn recht komt?

U kunt ervoor kiezen om dit nu al met hem te bespreken. Natuurlijk kunt u zijn contract niet opzeggen, maar in het tweede jaar van ziekteverzuim moeten u en uw medewerker sowieso buiten de eigen functie naar ander passend werk kijken. Misschien komt u samen tot de conclusie dat een kortere route naar werkhervatting mogelijk is, als u nu al de blik verruimt. Wie weet kan het ziekteverzuim dusdanig worden ingekort dat de inzet van aanvullende interventies, een arbeidsdeskundig onderzoek of een tweede spoortraject niet eens nodig zijn.

Verplichte nummers

Voelen de hiervoor genoemde acties rondom het eerste jaar van ziekte voor u als verplichte nummers? Probeer u zich dan eens te verplaatsen in uw zieke medewerker. Er komt veel op hem af, dus het is goed om de stappen in het re-integratietraject op tijd met hem te bespreken. Zo heeft de medewerker de tijd om zich voor te bereiden op nieuwe stappen, kunnen eventuele onduidelijkheden snel worden weggenomen en ontstaat er bij de medewerker meer draagvlak voor het vervolg van het re-integratietraject.



Laat u hierbij wel goed adviseren. Komt het tot een WIA-aanvraag en beoordeelt het UWV uw re-integratie-inspanningen als onvoldoende, dan kan u een loondoorbetalingsverplichting van maximaal een jaar worden opgelegd. Daar zit u vast niet op te wachten!

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!





Schouten Zekerheid

Schouten Toren

Rivium Quadrant 81

2909 LC Capelle aan den IJssel

schoutenzekerheid.nl

010 – 288 44 44

linkedin.com/company/schoutenzekerheid