

## Handreiking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid 2018

6e herziene druk

mw. drs. W. Rijndorp-Kreft in samenwerking met Lisanne  
van Dijk, Ronald van Rooijen en Hanneke Westering

<b>Inhoudsopgave</b>	
<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>1 Wet Verbetering Poortwachter (WVP)</b>	<b>6</b>
1.1 Doelstelling en de maatregelen	6
1.2 Regie werkgever	8
1.3 Resultaat en vervolg	10
<b>2 Ziekmelden</b>	<b>12</b>
2.1 Algemeen	12
2.2 Ziekmelding Ziektewet (ZW)	12
2.2.1 Modernisering Ziektewet	14
2.3 Ziekmelding UWV	15
<b>3 Re-integratie</b>	<b>15</b>
3.1 Inleiding re-integratie	15
3.2 Toetsingskader UWV voor werken op AT-basis	15
3.3 Passend werk of gangbare arbeid	16
3.4 Evaluatiemomenten	17
3.5 Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)	19
3.6 Aanvraag verhoging/vervroegde toekenning uitkering	20
3.7 Re-integratie 1e en 2e spoor	21
3.8 Subsidiemogelijkheden primair onderwijs	21
3.9 Loonkostenvoordelen UWV	23
3.10 Sancties bij niet voldoen aan re-integratieverplichtingen	23
3.11 Deskundigenoordeel of second opinion	24
<b>4 Korting salaris wegens ziekte</b>	<b>25</b>
4.1 Inleiding	25
4.2 Korting salaris wegens ziekte Onderwijs	25
4.3 Korting salaris wegens ziekte Gehandicaptenzorg	25
4.4 Korting salaris wegens ziekte Welzijn	26
4.5 Korting salaris en een inkomen onder het sociaal minimum	26
<b>5 Aanvraag arbeidsongeschiktheidsuitkering</b>	<b>27</b>
5.1 Inleiding	27
5.2 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	27
5.3 Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)	27
5.4 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)	28
5.5 Categorie minder dan 35% arbeidsongeschikt	31
5.6 Rechtsongelijkheid WIA: een voorbeeld	32
5.7 Eigenrisicodragen	33
5.8 Bezwaar beschikking uitkering UWV	34

<b>6 Ontslag en eventuele herbenoeming</b>	<b>36</b>
6.1 Inleiding	36
6.2 Aanvraag functie ongeschiktheidsadvies onderwijs/deskundigenoordeel O&O PO	36
6.2.1 Bekostiging vervanging na 28 maanden primair onderwijs	39
6.3 Ontslag na twee jaar ziekte via ontslagvergunning (Welzijn & Gehandicaptenzorg)	39
6.4 Transitievergoeding bijzonder onderwijs	45
6.5 Uitbreiding betrekking WAO'ers	40
6.6 Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid onderwijs, suppletie en herplaatsings- toelage	41
<b>7 Herstelmelden</b>	<b>42</b>
7.1 Inleiding	42
7.2 Reguliere herstelmelding UWV	42
7.3 Herstelmelding Ziektewet (ZW)	42
<b>8 Kosten van verzuim en re-integratie</b>	<b>43</b>
8.1 Inleiding	43
8.2 Kosten zieke medewerker en vervanger	43
8.3 Kosten arbodienstverlening	44
8.4 Kosten verhalen op veroorzakers (regres)	44
<b>9 Integraal Personeelszorgsysteem Dyade Advies</b>	<b>46</b>
9.1 Inleiding	46
9.2 Onderscheid in soorten verzuim	46
9.3 Ziekteverzuimbeleid	47
9.3a Preventief beleid	48
9.3b Drempelverhogend beleid	51
9.3c Curatief beleid	51
9.4 Aangrijpingspunten voor sturing	51
<b>10 Tips en adviezen</b>	<b>53</b>
10.1 Inleiding	53
10.2 Tips en adviezen	53
<b>Nawoord</b>	<b>53</b>
<b>Afkortingenlijst</b>	<b>57</b>
<b>Trefwoordenregister</b>	<b>58</b>

## Voorwoord

Voor u ligt de herziene handreiking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Deze handreiking is de zesde uitgave. De eerdere publicaties van de handreiking komen met deze uitgave te vervallen.

Het afgelopen jaar is er het nodige veranderd in de regelgeving op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Inhoudelijke wijzigingen zijn in deze handreiking verwerkt. Er is voor gekozen de tekst van de handreiking voor wat betreft die zaken die niet veranderd zijn, ongewijzigd te houden.

In het woud aan regelgeving rond ziekteverzuimbegeleiding en arbeidsongeschiktheid is het vinden van een duidelijk pad lastig. Door in deze handreiking de onderwerpen te behandelen vanaf het moment van ziekmelding tot het moment van herstelmelding of ontslag, wordt een heldere leidraad geboden.

Wij verstrekken u deze handreiking als extra service. De handreiking is bedoeld voor de bestuurder, de stafmedewerker P&O, schoolleider, de controller en mogelijke andere rolhouders, die in het werk direct of indirect met ziek personeel te maken heeft of krijgt. Wij verwachten hiermee in de behoefte van veel van onze klanten te voorzien.

De wet- en regelgeving rond verzuim en arbeidsongeschiktheid is, mede door de wispelturigheid van de politiek, continu aan wijzigingen onderhevig. Wij adviseren u dan ook de nieuwsflits van Dyade en het Dyademagazine te volgen, zodat u op de hoogte blijft van de wet- en regelgeving. En bij enige twijfel of vragen kunt u natuurlijk altijd contact met Dyade opnemen.

Naast de CAO-primair onderwijs en de CAO-voortgezet onderwijs komt u in deze handreiking ook de CAO voor de sectoren Welzijn en Gehandicaptenzorg tegen. Wij hebben deze CAO-afspraken meegenomen, omdat steeds meer van onze klanten geheel of deels te maken hebben met (één van) deze CAO's.

Actief zijn op het gebied van verzuimbeheersing en arbeidsongeschiktheid vraagt nogal wat van de zieke medewerker, van leidinggevende en van de betrokkenen daaromheen. Niet altijd verlopen processen zoals gedacht of gewenst. Bureaucratische instellingen op uw pad zorgen regelmatig voor veel frustraties. U ziet soms door de bomen het bos niet meer. Creativiteit en vasthoudendheid zijn dan de eigenschappen die goed van pas komen.

Graag geven wij u voorafgaand deze overweging mee:

"Menige berg is beklommen door één stap tegelijk te nemen"

## Inleiding

In 1991 zei de toenmalige minister-president Lubbers: "Nederland is ziek". De minister-president had gelijk, het verzuim in Nederland lag in die periode op meer dan 10%. Een ongezond hoog percentage. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat ziekteverzuim zich vanaf 10% vanzelf in stand gaat houden. Dit door de toegenomen belasting van de medewerkers die niet ziek zijn en die de taken van de zieke collega's over moeten nemen.

Duidelijk was dat er iets moest gebeuren. Door de uitspraak van de minister-president is er meer aandacht gekomen voor verzuimbeheersing.

Vanaf 1993 is de ene na de andere maatregel genomen om het verzuim terug te dringen. Het verzuim is hierdoor ten opzichte van jaren geleden beduidend afgenomen. We gaan in deze handreiking niet verder in op de opeenvolgende maatregelen, die het verzuim en instroom in WAO/WIA beter beheersbaar hebben gemaakt. Met uitzondering van de meest in het oog springende wetgeving: de Wet Verbetering Poortwachter.

Hoofdstuk 1 gaat in op de Wet Verbetering Poortwachter, de doelstelling van de wet en de rolhouders. Hoofdstuk 2 gaat over de aandachtspunten bij het ziekmelden. Hoofdstuk 3 gaat in op het onderwerp re-integratie, het begrip passend werk en subsidiemogelijkheden. Hoofdstuk 4 over korting salaris wegens ziekte.

In hoofdstuk 5 van deze handreiking gaan wij uitgebreid in op de WIA (Wet inkomensvoorziening arbeidsongeschikten). Ontslag wegens langdurige ziekte wordt in hoofdstuk 6 behandeld. Hoofdstuk 7 gaat over de regels bij herstel. In hoofdstuk 8 treft u meer informatie aan over de kosten van verzuim en re-integratie. In hoofdstuk 9 geven wij u tips en advies mee om de kans op langdurig verzuim te verkleinen. De mogelijkheden om ziekteverzuim te voorkomen en terug te dringen heeft Dyade in hoofdstuk 10 nader uitgewerkt.

# 1 Wet Verbetering Poortwachter (WVP)

## 1.1 Doelstelling en de maatregelen

Op 1 april 2002 is de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) in werking getreden. De doelstelling van de WVP was de WAO-instroom te beperken. Dit hoopte men te bereiken door:

- a. de procesgang arbeidsongeschiktheid nader te omschrijven;
- b. de werkgever en werknemer meer verantwoordelijkheden te geven;
- c. de werkgever te verplichten tot inspanning voor werk elders, indien het bij de werkgever niet aanwezig is;
- d. de rol van de bedrijfsarts te verduidelijken.

### Ad a. Procesgang arbeidsongeschiktheid

In de WVP is de volgende procesgang neergelegd:

Termijn	Actie bijzonder onderwijs	Actie openbaar onderwijs
1 <sup>e</sup> tot de 7 <sup>e</sup> dag	Ziekmelding administreren volgens afspraken verzuimprotocol werkgever	Ziekmelding administreren volgens afspraken verzuimprotocol werkgever
6 weken	Probleemanalyse en re-integratieadvies	Probleemanalyse en re-integratieadvies
8 weken	Plan van aanpak	Plan van aanpak
Elke 6 weken	Evaluatie Plan van Aanpak	Evaluatie Plan van Aanpak
42 weken	Ziekmelding UWV	Ziekmelding UWV
1 jaar	1e jaarsevaluatie	1e jaarsevaluatie
20ste maand		Aanvraag deskundigenoordeel O&O UWV
21ste maand	WIA-aanvraag	WIA-aanvraag
2 jaar	Aanvraag actueel oordeel bedrijfsarts (niet ouder dan 3 maanden) met uitspraak functiegeschiktheid (niet van toepassing bij IVA) Aanvraag ontslagvergunning of beëindigingsovereenkomst afsluiten (bijzonder onderwijs)	Procedure eenzijdig ontslag opstarten volgens voorschriften cao
2 jaar plus opzegtermijn	Naar aanleiding van ontslagvergunning of overeenstemming beëindiging en met in achtneming van de opzegtermijn overgaan tot ontslag/beëindiging	Ontslag op grond van langdurige ziekte met inachtneming van de opzegtermijn

### Toelichting:

Het belang van het opstellen van een probleemanalyse en re-integratieadvies is dat de werkgever vroegtijdig de mogelijkheden en beperkingen van de zieke medewerker weet/kent, zodat de juiste acties ingezet kunnen worden voor een snelle en verantwoorde terugkeer.

Het hebben van een goede prognose is van belang voor het opstellen van een haalbaar plan van aanpak voor re-integratie. Het opstellen van een plan van aanpak is verplicht indien de bedrijfsarts aangeeft dat er mogelijkheden zijn om terugkeer naar werk te bevorderen. De bedrijfsarts bepaalt de mogelijkheden aan de hand van een door hem op te stellen Functionele Mogelijkheden Lijst (FML). Het plan van aanpak stelt u samen met uw werknemer op. Bij het opstellen van het plan van aanpak, wat logischerwijs volgt op de probleemanalyse van de bedrijfsarts, is het van belang dat u als werkgever vanuit de analyses en adviezen van de bedrijfsarts zicht krijgt op de mogelijkheden en beperkingen van uw werknemer én dat u weet wat het einddoel zal zijn. Indien u het einddoel weet, is het slechts zaak de stappen daarnaartoe uit te zetten. Indien het einddoel niet bekend is, is dit veel lastiger. De kans is dan aanwezig, dat u een plan opzet dat óf geen richting op gaat óf een richting op gaat waarvan later blijkt dat dit niet een juiste was. Een en ander betekent tijdverlies en verloren energie. Kortom: een goede prognose is onontbeerlijk. Wij adviseren u bij vragen, onduidelijkheden of niet concrete adviezen altijd contact op te nemen met de bedrijfsarts. Bijvoorbeeld als een einddoel in termijn en/of in de mogelijkheden voor terugkeer in het eigen of ander werk ontbreekt. Soms kan dat niet anders omdat er nog onderzoek in de curatieve sector plaatsvindt. Is dit het geval dan adviseren wij u na te vragen bij de bedrijfsarts wanneer de uitslag van het onderzoek bekend zal zijn en verder af te spreken dat de bedrijfsarts u op dat moment een prognose doet toekomen. Op deze wijze houdt u de regie in handen.

Bij 42 weken moet een melding aan het UWV gedaan worden. Dyade verzorgt dit als onderdeel van haar standaard dienstverlening. Mogelijk doet uw arbodienst deze melding ook. Daar betaalt u dan voor. Het is de moeite waard te onderzoeken of de melding dubbel gebeurt. Mogelijk kunt u geld besparen. De 42ste weeks-melding is overigens slechts een administratieve melding. Over de inhoud van de ziektesituatie wordt geen melding gedaan.

#### **Ad b. Meer verantwoordelijkheden voor werkgever en werknemer**

Van de werkgever wordt verwacht dat hij:

- > alle mogelijke inspanningen verricht om de zieke werknemer aan het werk te krijgen (dus ook externe re-integratie na intern onderzoek);
- > bij langdurige ziekte een dossier aanlegt (verslagen, plannen, analyses, contactmomenten);
- > de procesgang WVP volgt.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- > passend werk verricht als het door de werkgever wordt aangeboden;
- > alles in het werk stelt om zo snel mogelijk terug te keren in het werk;
- > meewerkt aan medisch onderzoek door de arbodienst;
- > meewerkt aan het opstellen van het plan van aanpak;
- > meewerkt aan de aanvraag WAO of WIA;
- > gevolg geeft aan medische adviezen van de bedrijfsarts.

De verplichtingen gelden tot aan het moment van ontslag of indien er tot een herstelmelding wordt overgegaan.

Soms is de werknemer het niet eens met een advies van de bedrijfsarts of met het plan van aanpak dat u wenst door te voeren. Of bent u als werkgever van mening dat de werknemer zich onvoldoende inspant om terug te keren naar werk. Indien er een verschil van mening is, is er de mogelijkheid een deskundigenoordeel of 'second opinion' aan te vragen bij het UWV. Zie ook paragraaf 3.12.

In de nieuwe Arboret per 1 juli 2017 is opgenomen dat een werknemer tevens zelf een second opinion kan aanvragen bij een andere bedrijfsarts. Deze second opinion is niet hetzelfde als het deskundigenoordeel van het UWV en vervangt

deze niet. De second opinion is een uitspraak van een tweede bedrijfsarts over bijvoorbeeld de verzuimbegeleiding. Hierna kan het eerste advies van de bedrijfsarts worden bijgesteld alsmede het plan van aanpak.

#### **Ad c. Verplichting werkgever re-integratie andere werkgever**

Het doel van de WVP is om een langdurig zieke werknemer zo spoedig mogelijk weer in het arbeidsproces terug te laten keren. Indien op enig moment duidelijk is dat uw werknemer niet terug zal keren in het eigen werk en u hebt geen ander werk dat u de werknemer kunt aanbieden dan bent u verplicht de re-integratie richting ander werk of richting een andere werkgever te organiseren. Meer hierover in paragraaf 3.7.

Indien na 1 jaar ziekte nog geen volledig en duurzaam herstel op korte termijn in zicht is, is het zaak een re-integratietraject tweede spoor te starten. Dat is inmiddels na 1 jaar ziekte een verplichting vanuit het UWV, waar zij ook mede op beoordeelt of de werkgever voldoende gedaan heeft in de verzuimbegeleiding.

Een re-integratietraject tweede spoor wordt veelal uitbesteed vanwege de specifieke kennis en ervaring die daarvoor gewenst is. Een werkgever of een werknemer kan ook zelf het traject ter hand nemen. In geval van de werknemer zal dat op basis van een bij de werkgever ingediend plan plus begroting zijn. De werkgever moet hier natuurlijk eerst mee akkoord gaan.

#### **Ad d. Verduidelijking rol van de bedrijfsarts**

In voorgaande tekst is al duidelijk geworden dat de bedrijfsarts een belangrijke rol speelt in het vlotte verloop van een re-integratie. De belangrijkste taak van de bedrijfsarts bij langdurige ziekte is de werkgever en de werknemer de handvatten aan te reiken om de re-integratie succesvol vorm te geven. Dat wil zeggen: door het opstellen van een heldere probleemanalyse én een re-integratieadvies komen de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer in beeld, zodat er zicht is op het einddoel. Indien er een wijziging in de ziektesituatie plaatsvindt, mag van de bedrijfsarts verwacht worden dat hij of zij de probleemanalyse bijstelt.

Op grond van een aanpassing van het beoordelingskader van het UWV heeft de bedrijfsarts een grotere rol gekregen. Adviezen van de bedrijfsarts moeten worden opgevolgd. Doet u dat niet dan zal UWV dat meenemen in de beoordeling. Het is dan ook zaak om, indien een advies van de bedrijfsarts naar uw mening niet opgevolgd kan worden, in gesprek te gaan met uw bedrijfsarts voor een toelichting en/of een aangepast advies.

## **1.2 Regie werkgever**

Sinds 1993 zijn de risico's voor werkgevers op het gebied van arbeidsongeschiktheid enorm toegenomen. Dit proces loopt tot op heden door. U draagt steeds meer de financiële lasten voor uw arbeidsongeschikte medewerkers. Verder wordt van u als werkgever verwacht dat u zich aan de procedures WVP houdt. Doet u dat niet dan kunt u boetes verwachten, in het uiterste geval zelfs loondoorbetaling voor de duur van een jaar. Een en ander betekent voor u als werkgever dat het belangrijker is geworden ziekte- en re-integratieprocessen te beheren en te beheersen volgens de geldende wet- en regelgeving alsook te voorkomen dat uw medewerkers arbeidsongeschikt worden. Het is dan zaak grip te houden op uw arbeidsrisico's en verzuimende medewerkers. Het gebruik van een ziekteverzuimbeheerssysteem en het opstellen van arbo- en verzuimbeleid met aandacht voor preventie, kunnen u hierbij veel werk en tijd besparen.

Grip hebben op verzuim vraagt ook om grip hebben op de mensen en instellingen waarmee uw zieke medewerker geconfronteerd wordt. Vooral op uw arbo-dienst en uw bedrijfsarts. Een goede bedrijfsarts is vaak het halve werk. Wij adviseren u, naast het regelmatige overleg met uw zieke medewerker, ook uw bedrijfsarts regelmatig persoonlijk te spreken. Creëer de mogelijkheid uw bedrijfsarts gemakkelijk te kunnen benaderen voorafgaand aan een spreekuur of



nadien. Ook is het raadzaam altijd afschriften van het plan van aanpak en wijzigingen daarop te verstrekken aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft dan de mogelijkheid mee te sturen in het proces. Kortom, wij adviseren u om te allen tijde te trachten de regie in eigen hand te houden.

### 1.3 Resultaat en vervolg

De Wet Verbetering Poortwachter heeft werkgevers het nodige opgeleverd aan resultaten. Al in 2003 was het ziekteverzuim met 20% gedaald. De WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering) -instroom was in 2004 al met 60% afgenomen. Het ziekteverzuimpercentage en het percentage WAO/WIA-instroom is nadien gedurende een langere periode verder afgenomen. Eind 2011 werd het laagst aantal arbeidsongeschikten geteld in 25 jaar. Al met al een zeer succesvolle maatregel uitgaande van de doelstelling van de wet- en regelgeving.

De instroom in de WAO/WIA is echter sinds enige jaren weer fors aan het stijgen. Het UWV doet onderzoek naar de reden van deze verhoogde instroom. Om instroom te beperken is UWV de urenbeperking van zieke medewerkers en de re-integratie-inspanningen nog strenger gaan beoordelen. In onderstaande tabel en overzicht van de instroom WGA (de WIA- Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen die sinds 29 december 2005 de WAO vervangt, valt uiteen in twee regelingen: de IVA – Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten en de WGA -Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte) .

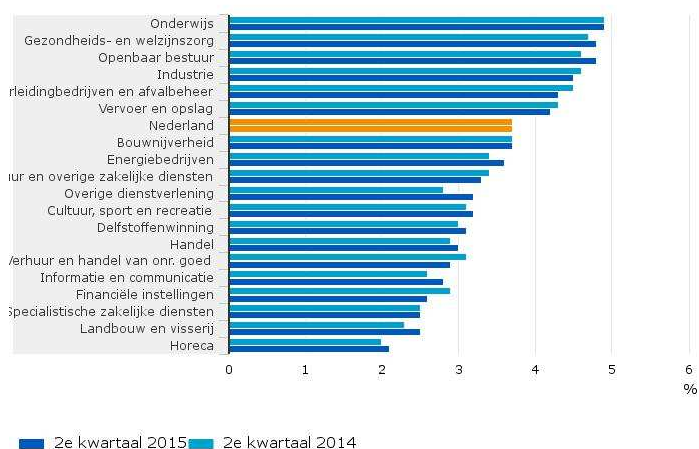
**Tabel 1, Historisch overzicht over de periode 2010-2015 van het verzuimpercentage en de WGA-instroom landelijk en binnen de (totale) sector onderwijs.**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Verzuimpercentage landelijk	4,2%	4,2%	4,0%	3,9%	3,8%	3,9%
Verzuimpercentage onderwijs	5,1%	5,1%	5,0%	5,0%	4,9%	4,9%
WGA instroom landelijk	0,11%	0,12%	0,15%	0,24%	0,23%	nb
WGA instroom onderwijs	0,12%	0,13%	0,16%	0,18%	0,20%	nb

Het ziekteverzuimpercentage in het onderwijs is ten opzichte van de andere sectoren het hoogst. In onderstaande tabel is een weergave opgenomen van het verzuim per bedrijfstak in de periode 2014-2015.

**Tabel 2, Ziekteverzuim naar bedrijfstak, 2014-2015**

Ziekteverzuim naar bedrijfstak



In het primair en voortgezet onderwijs zien wij voor het primair onderwijs een kleine daling van het verzuimpercentage en in het voortgezet onderwijs een licht stijgend verzuimpercentage.

De meldingsfrequentie (het aantal malen dat een medewerker zich in een jaar ziekmeldt) is in het voortgezet onderwijs beduidend hoger. Een meldingsfrequentie rond de '1' betekent dat een gemiddelde medewerker zich 1 keer per jaar ziekmeldt. De meldingsfrequentie zegt iets over gedrag. Eén ziekmelding per jaar mag als normaal beschouwd worden. Vanaf drie ziekmeldingen per jaar is er reden tot zorg. De reden van de ziekmelding kan zijn dat het werk te zwaar is of dat een medewerker 'er mee weg komt'. Veelvuldig kort verzuim is daarbij vaak een indicator voor langdurige uitval. In alle gevallen voor de leidinggevende reden om het gesprek aan te gaan met de medewerker.

**Tabel 4, Kengetallen ziekteverzuim en overig verzuim onderwijzend personeel PO en VO, 2014-2016**

Sector	functie	VP 2014	VP 2015	VP 2016	MF 2014	MF 2015	MF 2016
bo	onderwijzend personeel	6	6,3	6,2	1,1	1,1	1,1
sbao/wec	onderwijzend personeel	6,4	7	7	1,2	1,3	1,3
vo	onderwijzend personeel	4,9	4,9	5,1	1,6	1,6	1,8
bo	ondersteunend personeel	5,8	6,1	6,1	0,8	0,9	0,8
sbao/wec	ondersteunend personeel	6,3	7	7,2	1,2	1,4	1,4
vo	ondersteunend personeel	5,1	5,2	5,4	1,3	1,3	1,3

Bron: Eindrapport verzuimonderzoek PO en VO 2016, DUO

## 2 Ziekmelden

### 2.1 Algemeen

Het ziekmelden van een medewerker gebeurt via de salarisadministratie en de Arbodienst en eventueel het UWV. Hoe u ziek meldt hangt af van de situatie. Het soort dienstverband en het moment waarop de medewerker ziek wordt spelen hierbij een rol. Dit hoofdstuk gaat hierop in.

### 2.2 Ziekmelding Ziektewet (ZW)

De ZW zorgt voor inkomenscompensatie voor een aantal groepen mensen die ongeschikt zijn tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. Naar ander werk dan het eigen werk wordt niet gekeken.

Het doel van de wet is loondoorbetaling bij ziekte.

De ZW is vanaf 1996 slechts nog een vangnet voor die gevallen die niet onder andere wetgeving vallen. Vaak wordt daarom gesproken over een vangnetmelding ZW.

Onder de ZW vallen:

- > medewerkers met zwangerschaps- of bevallingsverlof (de uitkering bij zwangerschap en bevallingsverlof wordt, anders dan bij ziekte als gevolg van de zwangerschap, vanuit de Wet arbeid en zorg betaald (WAZO));
- > vrouwen die ziek zijn als gevolg van de zwangerschap of bevalling, voor en na het verlof;
- > medewerkers die ziek zijn op de datum van ontslag (faillissement of einde contract);
- > medewerkers die sinds kort niet meer verzekerd zijn (nawerking geldt als betrokkene binnen vier weken na afloop van de verplichte verzekering ongeschikt wordt tot het verrichten van zijn arbeid (artikel 46 ZW));
- > bijzondere groepen (muzikanten, uitzendkrachten e.d.);
- > orgaandonoren; mensen die arbeidsongeschikt worden omdat zij als orgaandonor functioneren, hebben recht op ziekingeld van het UWV;
- > personen met structurele functionele beperkingen (medewerkers die niet langer dan 5 jaar geleden een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben gehad of nog steeds hebben);
- > werknemers zonder 'echte' werkgever; dit zijn mensen die verzekerd zijn voor de ZW terwijl ze geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht hebben; zij hebben een fictief dienstverband;
- > oudere, voormalig werkloze werknemers die onder de Compensatieregeling vallen.

Meld uw zieke werknemer die onder de ziektewet valt altijd ziek bij het UWV. Het is belangrijk dat u de ziekteaangifte precies op tijd doet, omdat u anders een boete riskeert van maximaal € 455. U moet uw ziekteaangifte ook niet te vroeg doen, omdat deze dan niet in behandeling genomen kan worden. Op welk moment u uw werknemer ziek moet melden, hangt af van de situatie. Indien uw medewerker onder de no risk polis van het UWV valt, ziek is na de zwangerschap of een oudere, voormalig werkloze medewerker dan moet de ziekmelding bij het UWV binnen 4 dagen gebeuren. In andere gevallen geldt vaak een termijn van 6 weken nadat de medewerker ziek is geworden. Zie voor meer informatie de website van het UWV: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/wanneer-ziekmelden.aspx>.

Een uitkering wordt aangevraagd door een ziekteaangifte in het kader van de ZW te doen of, in geval van zwangerschapsverlof, een 'Aanvraag WAZO-uitkering', of, in geval van ziekte als gevolg van de zwangerschap, de 'Melding voortdurende ziekte na afloop bevallingsverlof'. Uw salarisadministrateur van Dyade kan dit voor u verzorgen na een signaal van u.

Vanaf 29 december 2005 is de WIA ingevoerd en de ZW gewijzigd. Eén van de wijzigingen betrof de term 'arbeidsgehandicapte'. Een arbeidsgehandicapte wordt 'een persoon met structurele functionele beperkingen' genoemd. Een persoon met structurele functionele beperkingen is iemand die een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft of niet meer dan vijf jaar geleden een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft gehad. Overigens wordt de term arbeidsgehandicapte nog volop gehanteerd door het UWV.

Van belang in deze is artikel 79b van de ZW. Voorheen bood de ZW voordelen voor de werkgever als een werknemer met structurele functionele beperkingen in dienst werd genomen. Intussen zijn deze voordelen uitgebreid voor werkgevers die werknemers met structurele functionele beperkingen in dienst houden. Bij ziekte (ongeacht wat voor ziekte) van deze werknemers kan een uitkering van 100% van het dagloon aangevraagd worden. Deze uitkering wordt regulier verstrekt over het 1e jaar van de ziekte. In geval van zwangerschap én ziekte gerelateerd aan de zwangerschap kan de uitkering langer verstrekt worden en wel voor de duur van de ziekte als gevolg van de zwangerschap. In geval van in dienst nemen in plaats van in dienst houden, kan verlenging van de ziektegeldtermijn worden aangevraagd. Het UWV noemt deze mogelijkheid de 'no risk-polis'. In feite is het een 'low risk-polis'. De uitkering bedraagt 100% van het salaris tot een maximum dagloon van € 209,26 (Peildatum: 1 januari 2018). Verder worden bedrijfstakregelingen zoals een vakantieregeling niet meegeteld.

Nu is het lang niet altijd bij een werkgever bekend of er medewerkers zijn met de status 'persoon met structurele functionele beperkingen'.

De ziektewet geeft werkgevers de mogelijkheid om na 2 maanden dienstverband nieuwe medewerkers te benaderen met het verzoek bekend te maken of zij onder de no-riskpolis/premiëkorting vallen. U mag dit dus niet bij de aanvang van het dienstverband vragen en u mag niet vragen naar gezondheid of handicap of onder welke vangnetbepaling men valt. Dit om te voorkomen dat deze status een beslissing tot in dienst nemen kan beïnvloeden. Uw medewerker moet eerlijk antwoord geven. Doet de werknemer dat niet dan kan het zijn dat u de uitkering misloopt. U kunt dit dan op de werknemer verhalen.

Wij adviseren u te inventariseren of u medewerkers in dienst hebt die onder bovenstaande status vallen. Dit betreft met name mensen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen of die een dergelijke uitkering in het verleden hebben ontvangen, alsmede mensen die niet in aanmerking kwamen voor een WIA-uitkering, omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en bij een nieuwe werkgever in dienst zijn getreden. Bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte/persoon met structurele functionele beperkingen treedt de no risk-polis van het UWV in werking. Als deze werknemer binnen 5 jaar na indiensttreding wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn werk niet meer kan verrichten, betaalt het UWV het ziekengeld.

De periode van 5 jaar kan verlengd worden indien u een arbeidsongeschikte/persoon met structurele functionele beperkingen in dienst neemt, terwijl er sprake is van een aanzienlijk verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid. Bij medewerkers die de status hebben en die u in dienst houdt, geldt dat u separaat een vangnetmelding moet doen bij het UWV. Nu is het wel zaak om in beide gevallen de vinger aan de pols te houden en te controleren of het UWV daadwerkelijk de uitkering verstrekt.

De reden van de uitval van de werknemer doet er overigens niet toe. De ZW dekt alle risico's van ziekte van uw medewerker met structurele functionele beperkingen af. Ook bijvoorbeeld een griepje.

Het UWV controleert de ziekmeldingen. Indien uw medewerker is ondergebracht bij de ZW, dient deze zich beschikbaar te houden voor een spreekuur bij een arts van het UWV.

## 2.2.1 Modernisering Ziektewet

Vanaf 1 januari 2014 bent u als werkgever de gevolgen gaan merken van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa), ook bekend als de Modernisering Ziektewet (ZW). Deze wet heeft tot doel om het ziekteverzuim en de instroom van flexwerkers te beperken in de Wet WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Met flexwerkers bedoelt de wet in het bijzonder werknemers met een contract voor bepaalde tijd of oproepkrachten, van wie de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens ziekte. De wet is 1 januari 2013 ingevoerd, vanaf 1 januari 2014 heeft u als werkgever te maken met de financiële gevolgen in de vorm van een nieuwe gedifferentieerde premie.

Het doel van de Modernisering Ziektewet is dat u medewerkers met vaste contracten 104 weken loon doorbetaalt. U hebt verschillende re-integratie-verplichtingen om de werknemer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Aan zieke medewerkers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd betaalt u alleen nog het loon door tot de afloop van het contract. Daarna neemt het UWV de loondoorbetalingsplicht over in de vorm van een ziekteuitkering. Veel van deze vangnetters blijken na 104 weken ziekte de WIA in te stromen.

De bedoeling van deze wet is ook om het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid van vangnetters zo veel mogelijk terug te dringen. Er is een te grote instroom van vangnetters (zieke werknemers zonder werkgever, of zonder werkgever die het loon tijdens ziekte moet doorbetalen) in de WIA en dat moet worden teruggedrongen met passende maatregelen. De werkgever van de vangnetter is nu, net als de 'gewone' werkgever verplicht de zieke werknemer te re-integreren, zolang het dienstverband voortduurt. Als hij dat niet of onvoldoende doet, kan hij te maken krijgen met een verhaalsanctie van het UWV. Het betaalde ziekengeld wordt dan teruggevorderd.

Per 1 januari 2014 is de proefperiode van een ZW-gerechtigde verlengd naar zes maanden. Bij een proefplaatsing kan een uitkeringsgerechtigde enkele maanden aan de slag bij een potentiële werkgever met behoud van de ZW-uitkering. Hiervoor was deze periode drie maanden. Voor andere uitkeringsgerechtigde (zoals WW-ers) is de duur van de proefperiode ook maximaal zes maanden.

Het UWV beoordeelt sinds 1 januari 2014 na één jaar ziekte of een vangnetter ander passend werk kan verrichten. Dit werd voorheen pas na twee jaar bekeken. Door de werknemer eerder passend werk te laten doen, wordt de kans vergroot dat de ZW-gerechtigde terugkeert op de werkvloer. Ook werkt het UWV beter samen met uitzendbureaus zodat vangnetters sneller een (tijdelijke) baan vinden.

De hoogte van de ZW-uitkering is in de meeste gevallen 70% van het dagloon. Alleen zwangere vrouwen en mensen die ziek zijn als gevolg van orgaandonatie, ontvangen 100% van het dagloon. Vanaf 1 januari 2013 is de Ziektewet gemoderniseerd en aangepast met het oog op de toenemende stroom van flexwerkers die in de WIA terecht komen. Met de wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid zijn diverse maatregelen genomen, waaronder ook het eerdergenoemde premiedifferentiatiesysteem, dat per 1 januari 2014 in werking is getreden. Voor flexwerkers, mensen die werkzaam zijn op basis van een fictieve dienstbetrekking en die dus niet onder de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte vallen, is een nieuw arbeidsongeschiktheidsbegrip van kracht geworden. Na een jaar ziekengeld is iemand nog arbeidsongeschikt als hij niet minstens 65 % van zijn maatmanloon kan verdienen. In wezen komt dit overeen met het WIA/WGA arbeidsongeschiktheidsbegrip. De duur van de ziekengelduitkering zou aanvankelijk afhankelijk gemaakt worden van het arbeidsverleden, maar dat is niet doorgegaan.

## 2.3 Ziekmelding UWV

Een reguliere ziekmelding aan het UWV moet in de 42<sup>ste</sup> week plaatsvinden.

De herstelmelding is vervallen. Dit kan nog weleens tot verwarring leiden, als een medewerker die weer aan het werk is toch een brief van het UWV ontvangt voor de aanvraag om een WIA-uitkering te doen. Echter in de brief geeft het UWV aan, dat als de medewerker inmiddels weer aan het werk is, de brief als niet verzonden beschouwd kan worden.

Het UWV attendeert werkgever en werknemer in de 44<sup>e</sup> week dat er tussen werkgever en werknemer re-integratieverplichtingen bestaan. Werkgevers die hun zieke werknemer te laat melden bij het UWV ontvangen een boete van maximaal € 455,- per werknemer.

## 3 Re-integratie

### 3.1 Inleiding re-integratie

Re-integratie ofwel terugkeer in het werk zou idealiter zo snel mogelijk, zo gezond mogelijk, zo volledig mogelijk en tegen zo min mogelijk kosten moeten verlopen.

Dat dit streven niet altijd bereikt wordt, mag duidelijk zijn. Het gaat tenslotte over mensen met elk hun eigen ziektesituatie. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op een aantal elementen dat voor u als werkgever van belang is om te weten, zodat u aan het re-integratieproces goed en doelgericht vorm kunt geven.

### 3.2 Toetsingskader UWV voor werken op AT-basis

In hoofdstuk 1 hebben wij het reeds gehad over re-integratie op basis van een plan van aanpak. Het opstellen van een plan van aanpak is met name aan de orde indien volledige terugkeer op één moment niet tot de opties behoort. Vaak gaat het om de langdurige ziektegevallen. Door middel van het plan van aanpak kunnen de werkzaamheden in tijd en complexiteit stapsgewijs uitgebreid worden. Vaak wordt gestart met het uitvoeren van werkzaamheden op arbeidstherapeutischebasis (AT-basis). Dit houdt in dat de medewerker administratief nog ziek blijft, maar wel aanwezig is op de werkvloer en veelal taken verricht die minder vragen dan de functie waarvoor men is aangenomen. Kenmerk van werken op AT-basis is vervolgens dat een medewerker altijd weg kan gaan als het niet meer gaat. Dit betekent overigens niet dat de medewerker zich niet af hoeft te melden bij de leiding. Wij adviseren u af te spreken dat er altijd een afmelding plaatsvindt.

Het werken op arbeidstherapeutische basis is een oud begrip, maar kan alleen nog worden toegepast binnen bepaalde kaders. Het speelt vooral bij twijfel bij de bedrijfsarts over de vraag of werk passend is. Omdat werken op AT-basis een grote vlucht had genomen, heeft het UWV in 2004 nadere regels gesteld omtrent werken op AT-basis. Voor het primair onderwijs is dit kader neergelegd in de ZAPO, onderdeel van de CAO PO en voor het voortgezet onderwijs in de ZAVO, onderdeel van de CAO VO.

- > de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode plaatsvinden (ofwel op basis van een plan van aanpak);
- > werken op AT-basis mag niet langer plaatsvinden dan voor de duur van 6 weken;
- > werken op AT-basis moet onderdeel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject (ofwel op basis van een plan van aanpak);
- > de werkzaamheden die worden verricht mogen geen onderdeel uitmaken van een bestaande omschreven functie of taak;

- > er moet sprake zijn van een gecreëerde functie of taak;
- > er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn (niet per se in dezelfde werkruimte);
- > betrokkene moet op elk moment weg kunnen gaan (na afmelden bij leidinggevende).

Het doel van het UWV is langdurig werken op AT-basis in te perken. De bedoeling is namelijk dat de re-integrerende medewerker alle energie besteedt aan het (eigen) werk. Werken op AT-basis is dan alleen bedoeld als eerste stap op weg naar terugkeer in het (eigen) werk. Natuurlijk kan binnen de 6 weken-termijn tot de conclusie worden gekomen dat het plan van aanpak niet haalbaar is. Alleen dan kunt u besluiten een nieuw plan op te stellen met als eerste stap wederom maximaal 6 weken werken op AT-basis in een aangepaste functie.

Wanneer een medewerker na de AT-periode arbeid verricht die als wenselijke arbeid (met loonwaarde) kan worden gezien, mag de medewerker in het tweede jaar van ziekte over deze uren niet gekort worden. Dit kan erop neerkomen dat een leerkracht nog voor 100% ziek is, maar wel de 4 dagen van zijn aanstelling bijvoorbeeld aan het re-integreren is als onderwijsassistent of administratief medewerker.

Indien u zeker weet dat de betreffende medewerker voor de WIA-aanvraag in de 21e maand hersteld zal zijn, hoeft u geen rekening te houden met het toetsingskader van het UWV. Blijkt echter bij de beoordeling WIA dat een medewerker voor een jaar of meer op AT-basis in een gecreëerde functie heeft gewerkt, zal het UWV oordelen dat deze functie beschikbaar is. Van u wordt dan verwacht dat u de medewerker in dienst houdt en de functie aanbiedt.

Pas vervolgens op voor een hersteldmelding van een medewerker die niet terugkeert in de eigen functie en waarvoor u binnen het bestuur geen andere functie beschikbaar heeft, die past bij de mogelijkheden van de medewerker. Indien u in deze situatie tot een (gedeeltelijke) hersteldmelding overgaat, geeft u het signaal af dat terugkeer een optie is. Beter is het een re-integratiebedrijf in te schakelen en de medewerker zonder status (dus ook niet op AT-basis) werk te laten verrichten onder de noemer 'werkritme behouden'. Verder geeft u de medewerker natuurlijk de vrijheid te solliciteren of anderszins de kansen op passend werk te vergroten. Over re-integratie 2e spoor meer in paragraaf 3.6.

### **3.3 Passend werk of gangbare arbeid**

Regelmatig ontstaat er discussie tussen werkgever en werknemer over passend werk.

Bij de beoordeling of een bepaald soort werk passend is, wordt gelet op de krachten en bekwaamheden van de werknemer, zijn arbeidsverleden, opleiding, ervaring en omvang van de bedongen arbeid. Er bestaat geen nauwkeurige richtlijn voor de bepaling of sprake is van passende arbeid. Dat werk passend is zal snel worden aangenomen als een werknemer zijn eigen werk gedeeltelijk gaat doen; een werknemer die nog geen hele dagen kan werken begint bijvoorbeeld met halve dagen. Ook als de werknemer werkzaamheden kan gaan doen die normaal gesproken ook onderdeel uitmaken van zijn eigen werk zal het aangeboden werk doorgaans passend zijn.

De bedrijfsarts bepaalt welke redenen van lichamelijke of geestelijke aard beperkend zijn voor aanvaarding van passend werk. Een en ander behoort te zijn neergelegd in de probleemanalyse en het re-integratieadvies.

Samengevat is passend werk alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet kan worden gevergd.



Redenen van sociale aard hangen samen met de bekwaamheden, ervaring en deskundigheid van een medewerker. Ook billijkheid maakt hier onderdeel van uit. Billijk is dat aansluiting moet worden gezocht bij het functieniveau, de reistijd (2 x 1,5 uur is billijk), vroegere arbeid, het arbeidspatroon en affiniteit met het werk.

Zo kan er van een zieke directeur niet verlangd worden te re-integreren als conciërge op de eigen school. Anderzijds mag u van een leerkracht van groep 7 wel verwachten dat de re-integratie in een andere groep plaatsvindt dan de eigen groep 7. Redelijkerwijs zou u bij voorkeur eerst een re-integratieplek moeten zoeken die aansluit bij in ieder geval de bouw waarin een leerkracht actief is of de laatste jaren is geweest. Vanwege het criterium brede inzetbaarheid wat aan de orde is voor leerkrachten kunt u echter ook andere keuzes maken.

Eén en ander betekent dat beoordeling van passend werk plaats dient te vinden aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval.

Verder geldt dat de werkgever die passend werk heeft, ook verplicht is om dit aan te bieden. De werkgever is zelfs verplicht zo mogelijk passend werk te creëren. Als de werknemer zonder deugdelijke grond door de werkgever aangeboden passende arbeid weigert, dan is de werkgever geen loon verschuldigd over de periode dat de werknemer weigert aan de slag te gaan. Als de werknemer dit ook na stopzetten van de loonbetaling blijft weigeren, kan dit uiteindelijk zelfs tot zijn ontslag leiden.

Overigens is na het eerste ziektejaar gangbare arbeid de norm en passend werk niet meer. Gangbare arbeid is alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Ter illustratie: voor de Werkloosheidswet geldt dat als je werkloos bent, je eerst probeert om een baan te vinden op eigen niveau van opleiding, ervaring en loon. Is er na 6 maanden WW nog geen baan gevonden? Dan wordt iedere baan als passend gezien. Dat betekent dat er na 6 maanden ook moet worden gesolliciteerd op banen met een lager opleidingsniveau, een langere reistijd, minder inkomen of een tijdelijke of parttimebaan. Komt het zover met de boven aangehaalde directeur dan mag van hem verwacht worden dat hij of zij werk als conciërge zal aanvaarden. Dit natuurlijk indien er geen medische bezwaren zijn.

### 3.4 Evaluatiemomenten

In de WVP is opgenomen dat u en de bedrijfsarts regelmatig (lees elke 6 weken) contact dienen te hebben met uw medewerker, waarbij de re-integratie moet worden besproken. U en de bedrijfsarts dienen de zieke medewerker in het eerste ziektejaar minimaal eens per 6 weken te spreken. De bedrijfsarts legt dit vast en informeert u en betrokkene. U wordt geadviseerd uw contacten ook vast te leggen en in chronologische volgorde in het personeelsdossier of een digitale versie daarvan te bewaren.

**Attentie:** *Personeelsdossiers bevatten privacygevoelige informatie. Het is daarom raadzaam ze op een afsluitbare plaats te bewaren. Digitale dossiers moeten worden beveiligd met een wachtwoord. Wanneer de gegevens zeer persoonlijk zijn, denk hierbij bijvoorbeeld aan de uitslag van een medisch of psychologisch onderzoek, gelden andere regels volgens de Wet bescherming persoonsgegevens. Deze moeten apart van het personeelsdossier worden bewaard, ook in een afsluitbare kast. Met betrekking tot re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding dient u zich in het personeelsdossier te beperken tot gegevens over de functionele gevolgen voor de zieke werknemer en de daaruit volgende noodzakelijke aanpassingen op de werkplek, zoals een aangepast bureau. Het is belangrijk dat u zich realiseert dat het personeelsdossier in beginsel dus geen medische informatie mag bevatten. Daarbij is de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) binnenkort van kracht. Deze stelt dat niet meer gegevens mogen worden vastgelegd dan nodig. In het verwerkingsregister legt u vast welke gegevens u verwerkt en met welk doel.*

*Daarbij moet u uw medewerkers informeren over wat u aan gegevens verzamelt, u mag de gegevens niet langer bewaren dan noodzakelijk en medewerkers mogen hun dossier inzien en eventueel corrigeren.*

Sinds enige jaren is er de verplichting om voor het einde van het eerste ziektejaar een eerstejaarsevaluatie op te leveren. In deze evaluatie legt u tussentijds verantwoording af voor het resultaat en de inspanningen van de re-integratie. U moet dit schriftelijk vastleggen. Er zijn hiervoor standaardformulieren te downloaden van de site van het UWV, maar u mag ook een eigen format gebruiken. U hoeft de eerstejaarsevaluatie niet te sturen aan het UWV. Pas bij een eventuele WAO- of WIA-aanvraag zal erom worden gevraagd. Wel wordt u geadviseerd de evaluatie te verstrekken aan uw bedrijfsarts. Voor het Po en Vo zijn subsidies te verkrijgen voor het afnemen van een pre-advies. Zie hiervoor paragraaf 3.8.

De eerstejaarsevaluatie wordt steeds belangrijker vanwege het poortwachterdossier dat tegen het einde van het 2<sup>e</sup> ziektejaar door het UWV beoordeeld wordt. Het is dan ook belangrijk rond 1 jaar ziekte nadrukkelijk stil te staan bij het re-integratieproces. Mocht de re-integratie stroef verlopen dan is het zaak met een jaar ziekte een interventie te plegen waardoor het inzicht in de reden van het stroeve verloop verkregen wordt en u nog mogelijkheden heeft voor het tweede jaar de situatie vlot te trekken. De eerstejaarsevaluatie is dus een geschikt moment om te bekijken of re-integratie 2e spoor niet méér uitzicht biedt op herstel dan de re-integratie 1e spoor.

Een 2e spoorre-integratie kan al aan het begin van het re-integratietraject aan de orde zijn, bijvoorbeeld als een Arboarts of een andere deskundige meteen duidelijk maakt dat re-integratie in het 1e spoor helemaal niet mogelijk is. Dit kan ook het geval zijn als het werk in de organisatie van de werkgever onvoldoende aansluit bij wat de werknemer nog kan, of als de passende arbeid in het eigen bedrijf niet van structurele aard is. Wel moet in principe de door de wet aangegeven re-integratievolgorde worden gevolgd. Uitgangspunt daarbij is dat eerst moet worden gekeken of de werknemer kan terugkeren in zijn eigen functie, eventueel met aanpassingen. Als dat niet kan heeft ander passend werk bij de eigen werkgever de voorkeur. Als dat geen concreet uitzicht biedt op korte termijn en het eerste jaar zijn afronding bereikt, moet het 2e spoor worden ingezet.

Als een 2e spoorre-integratie vanaf het begin van het re-integratietraject tot aan de eerstejaarsevaluatie niet aan de orde is gekomen, dan is het van belang dit wel tussen de 10<sup>e</sup> en uiterlijk 13<sup>e</sup> maand te beoordelen. Dit kan door een pre-advies aan te vragen bij een arbeidsdeskundige. Hierover hieronder meer. Tip: indien er aanleiding is kan worden overwogen tegelijkertijd de bedrijfsarts te vragen naar een actuele functionele mogelijkhedenlijst (FML) en de arbeidsdeskundige te vragen om een uitgebreider arbeidsdeskundig advies. Dit geeft meer duidelijkheid en is van belang voor het opstarten van activiteiten het re-integratietraject 2e spoor.

Let wel, in het formulier eerstejaarsevaluatie is standaard de tekst opgenomen dat een traject 2<sup>e</sup> spoor moet worden ingezet. Wij raden ten eerste aan dit advies op te volgen. Mocht het voor uw medewerker echt niet mogelijk zijn het advies op te volgen dan adviseren wij bij twee bureaus een verklaring van 'niet bemiddelbaar' op te vragen en dat, via een deskundigenoordeel, voor te leggen aan het UWV. Als het UWV oordeelt dat een 2<sup>e</sup> spoortraject op dat moment niet aan de orde is kan u later niet verweten worden dat het niet is ingezet.

Duidelijk is dat het UWV steeds kritischer wordt op de re-integratieactiviteiten van werkgever en werknemer. Een investering in de loop van het proces teneinde het einddoel van de re-integratie duidelijk te krijgen is dan ook zeker aan te raden. Het Participatiefonds biedt een gesubsidieerd instrument hiervoor, het pre-advies. Als het arbeidsdeskundig advies uitgebreider is dan het pre-advies komt het meerdere voor rekening van de werkgever. Wij adviseren u dit

instrument altijd in te zetten als niet volledig duidelijk is wat de uitkomst van de re-integratie van de zieke medewerker zal zijn. In paragraaf 3.8 meer over deze subsidiemogelijkheden.

Daarnaast zien wij steeds meer besturen een bureau inschakelen om vroegtijdig een antwoord te krijgen op de vraag of de medewerker überhaupt nog terug kan keren in het eigen werk. Dyade werkt samen met enkele bureaus en kan u adviseren in dezen.

Inzake het inzetten van een re-integratiebureau geven wij u graag het volgende mee. Een succesvol traject begint altijd met het loslaten van wat was. Zolang een medewerker nog hoop heeft op terugkeer naar het oude werk zal de investering in outplacement veelal niet het gewenste resultaat opleveren. Daarbij is de medewerker niet voor niets ziekgemeld. De energie zal hoogstwaarschijnlijk beperkt zijn. Het inzetten op terugkeer naar het oude en naar andere werk betekent het verdelen van de toch al schaarse energie. Dit kan gevolgen hebben voor het succes van de re-integratie. Wij adviseren voor inzet van een re-integratiebureau in te zetten op een antwoord op de vraag wat de kans is dat de medewerker nog terugkeert naar eigen of ander werk binnen de organisatie. Dit betekent, vanwege inhuren expertisebureau en arbeidsdeskundige, wat meer kosten vooraf. Naar onze mening haalt u deze kosten terug, doordat uw medewerker via dit proces wordt geholpen met het accepteren van het afscheid nemen van het eigen werk. De beperkte energie van de medewerker wordt gericht ingezet en de investering in het re-integratiebureau geeft meer kans op een goed resultaat.

Een ander evaluatiemoment is het moment van de WIA-aanvraag in de 21e maand. Bij de aanvraag wordt u gevraagd het resultaat en de inspanningen gericht op terugkeer naar het eigen werk te verantwoorden. Het UWV beoordeelt uw inspanningen en de inspanningen van uw medewerker. Ontbreekt het aan inspanningen bij de één of de ander dan kunnen sancties worden opgelegd. Voor het UWV is het resultaat overigens belangrijker dan het proces (zie ook paragraaf 3.10).

### **3.5 Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)**

Op 29 december 2005 is de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving ingegaan. Eén van de onderdelen van deze wetgeving is de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten, ofwel IVA.

Een overzicht van bedoelde wetgeving wordt behandeld in paragraaf 5.2. Nu al behandelen wij de IVA en wel omdat re-integratie soms niet tot de opties behoort. Indien op enig moment duidelijk wordt dat een werknemer duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is, is keuring voor de volledige arbeidsongeschiktheid al na 13 weken mogelijk. De behandeltermijn van de aanvraag is 10 weken. Dit betekent dat al na 3 weken een aanvraag ingediend kan worden. De uiterste termijn van indienen is vervolgens 10 weken voor de 78e week van de ziekte ofwel de 68e week. Dit omdat u dan al dicht tegen de reguliere beoordeling WIA aanzit. Voorwaarde is dat de medewerker geen uitkering op grond van de Ziektewet ontvangt.

De IVA geldt voor die medewerkers waarvan zeker is dat zij niet meer terug zullen keren in wat voor werk dan ook. Er is sprake van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid.

Lastig is dat de medewerker zelf de aanvraag moet doen. De werknemer is daar echter niet altijd toe in staat of bereid. Wij adviseren u in deze situatie de aanvraag te doen met daarbij een toelichting op de reden dat u de aanvraag indient en niet uw werknemer. U kunt gebruik maken van de aanvraagformulieren WIA waarbij u een schriftelijk verzoek voegt voor een vervroegde keuring op grond van de IVA.

U mag een verzoek om vervroegde beoordeling IVA slechts eenmaal indienen. Het is dus zaak bij het indienen van de aanvraag zeker te zijn dat terugkeer geen optie meer is. Verder dient de aanvraag gepaard te gaan met een verklaring van de bedrijfsarts en bij voorkeur een specialist.

Een vervroegde aanvraag heeft een aantal voordelen. Voor de medewerker geeft het vroegtijdig duidelijkheid en daarmee rust. U wordt bij een honorering van de aanvraag ontslagen van de re-integratieverplichtingen (met uitzondering van de regelmatige sociale contacten). Verder ontvangt u een compensatie voor de salariskosten van 75% van het laatstverdiende loon. Een vervroegde toekenning van een uitkering betekent niet dat u tot ontslag kan overgaan.

Elke medewerker behoudt bij langdurige ziekte het recht op ontslagbescherming voor de duur van 2 jaar. Voor wat betreft de ontslagvereisten verwijzen wij u naar hoofdstuk 6. Meer over de IVA in hoofdstuk 5.3.

**Attentie:** als gevolg van de introductie van de Wet Walvis is de administratieve procedure voor aanvragen van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen gewijzigd. Medewerkers vullen nu veelal zelf de aanvragen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering in. Een van de vragen is gericht op het overmaken van de uitkering. De medewerker zal veelal invullen de uitkering zelf te willen ontvangen. Hij/zij is immers ziek. Met name binnen het onderwijs is dit zeer onwenselijk, omdat het salaris veelal na 2 jaar ziekte nog doorloopt vanwege de te hanteren opzegtermijnen. Gevolg is dat de medewerker en salaris en een uitkering ontvangt. U dient dit terug te vorderen aan de hand van door de betreffende medewerker op te sturen uitkeringspecificaties. De salarisadministratie moet elke maand berekenen wat de korting is. Beter is het de medewerker te begeleiden bij de WIA-aanvraag en hem/haar erop te wijzen dat de uitkering naar de werkgever moet gaan zolang het dienstverband duurt. Dit kan door UWV te machtigen de uitkering tot nadere orde naar de rekening van de werkgever over te laten maken. Voor dit doel is een machtigingsformulier in gebruik bij UWV. Dit scheelt alle partijen veel administratieve rompslomp.

Hierbij komt de situatie dat een IVA-uitkering 75% bedraagt van het laatstverdiende loon en het salaris van medewerkers in het laatste ziektejaar 70% is. Dyade zal bij een beschikking IVA de salariskorting van 30% terugbrengen naar 25%. De medewerker heeft hier immers recht op en het geld wordt door de werkgever ontvangen. Het is dan ook van belang dat de salarisadministratie op de hoogte is van een IVA-beschikking.

### 3.6 Aanvraag verhoging/vervroegde toekenning uitkering

Naast de IVA is er een andere mogelijkheid om vervroegd een uitkering aan te vragen. Indien u een medewerker in dienst heeft die de status 'persoon met structurele functionele beperkingen' heeft (zie paragraaf 2.2) dan kunt u, bij hernieuwde uitval vanwege dezelfde reden als waarvoor destijds de uitkering is verstrekt, een vervroegde of verhoging toekenning uitkering aanvragen. U kunt dit vanaf 4 weken na de eerste ziektedag aanvragen. Het UWV dient binnen 4 weken te beslissen op de aanvraag. De medewerker dient met u het aanvraagformulier te ondertekenen.

Indien er eerder geen sprake is geweest van toekenning van een uitkering omdat de medewerker aan het einde van de wachttijd van 2 jaar hersteld was en de hernieuwde uitval heeft dezelfde oorzaak als destijds, kunt u eveneens een vervroegde toekenning uitkering aanvragen. Ook indien het herstel meer dan 4 weken heeft geduurd is dit mogelijk. U hebt dan wel een medische verklaring nodig.

Wederom levert een vervroegde aanvraag u en uw medewerker voordelen op. Naast de inkomenscompensatie geeft het voeding aan het einddoel van de re-integratie. U weet voorafgaand reeds welke inzet het UWV als reëel beoordeelt en kan daarop uw plan richten in plaats van op een inschatting van terugkeer van de bedrijfsarts, uzelf en de medewerker. Dit geeft de partijen rust en duidelijkheid.

Er is nog een reden waarom een vervroegde aanvraag positief kan zijn. De inkomensbescherming onder de WIA is vele malen slechter dan de inkomensbescherming van de medewerker onder de WAO. Indien u de mogelijkheid heeft een medewerker onder te brengen bij de WAO (vanwege oude rechten, zie ook hoofdstuk 5) dan is dat zeker aan te raden. Dit geeft u direct een extra reden te inventariseren wie uw 'medewerkers met structurele functionele beperkingen' zijn (zie hoofdstuk 2.2).

### **3.7 Re-integratie 1e en 2e spoor**

Re-integratie heeft altijd als eerste doelstelling de terugkeer in het eigen werk (eventueel met aanpassingen). Dit noemt men re-integratie 1e spoor. Lukt dat niet dan is de tweede optie terugkeer in een andere functie bij de eigen werkgever. Is dat ook geen optie en u hebt vastgelegd dat er op bestuursniveau geen functie beschikbaar is die past bij de mogelijkheden van de medewerker, dan bent u verplicht de re-integratie naar ander werk bij een andere werkgever te bevorderen. Dit noemt men re-integratie 2e spoor.

Nu bent u in de meeste gevallen zelf geen re-integratiebedrijf en mist u mogelijk de deskundigheid en contacten om werk bij een andere werkgever te zoeken. Om deze reden heeft u de mogelijkheid een re-integratiebedrijf in te huren. De kosten van re-integratie komen voor uw eigen rekening. Subsidiemogelijkheden zijn beperkt.

Re-integratiebureaus, maar ook Arbodiensten als Perspectief, bieden tweede spooractiviteiten aan. Dyade heeft in 2016 met Perspectief een mantelovereenkomst afgesloten voor het verzorgen van re-integratieactiviteiten. Klanten van Dyade kunnen op grond van deze overeenkomst met korting trajecten inkopen. Voor meer informatie hierover kunt u contact opnemen met uw Dyade P&O-adviseur.

### **3.8 Subsidiemogelijkheden primair onderwijs**

Landelijk zijn er nagenoeg geen subsidies te verkrijgen voor begeleiding van de re-integratie. De mogelijkheden die er zijn via het UWV zijn opgenomen in de volgende paragraaf. Daarbij kunnen eigen risicodragers WGA veelal nog wel terecht bij hun verzekeringsmaatschappij voor een vergoeding.

Het primair onderwijs kent wel een aantal specifieke subsidiemogelijkheden ondergebracht bij het Vervangingsfonds. Wij behandelen deze hieronder. Overigens zijn het pre-advies., de intensieve trajectbegeleiding en de loonkostensubsidie ook opgenomen in de cao VO. Voion voert voor het Vo de activiteiten uit.

*Subsidie Sluitende aanpak (hier vallen 1, 2 en 3 onder)*

#### *1. Het Pre-advies*

Werknemer en werkgever kunnen de eerstejaarsevaluatie uit de Wet Verbetering Poortwachter uitbreiden met een pre-advies. Het pre-advies bestaat uit een zevental vragen waarop een arbeidsdeskundige antwoord moet geven. Bij een pre-advies toetst een arbeidsdeskundige of het gevolgde re-integratieplan reëel en adequaat is. Zo nodig worden er concrete aanbevelingen voor het vervolg gedaan. Bovendien krijgen werkgever en werknemer informatie over mogelijke financiële consequenties na twee jaar ziekte. De aanvraag kan tussen de 10<sup>e</sup> uiterlijk de 13<sup>e</sup> maand van de ziekte worden gedaan bij het Participatiefonds.

#### *2. De aanvullende intensieve trajectbegeleiding*

Deze subsidie betreft aanvullende intensieve trajectbegeleiding na ontslag en is een aanvulling op de Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) van UWV. Bij aanvullende activiteiten kunt u o.a. denken aan:

- > intensivering van de trajectdeelname tot bijvoorbeeld 20 uur per week;
- > maatwerktrainingen;
- > introductie van de werknemer bij potentiële werkgevers;
- > gebruikmaken van oefenwerkplekken en werkervaringsplaatsen.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met afdeling casemanagement van het Participatiefonds.

### *3. Loonkostensubsidie*

Als een werkgever in aanmerking wil komen voor de loonkostensubsidie, moet hij de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is (WGA 35-80%) een dienstverband aanbieden voor tenminste 12 maanden en voor tenminste 50% van zijn restverdiencapaciteit. De loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van minimaal 12 en maximaal 24 maanden. Hij wordt driemaandelijks uitgekeerd. De afdeling casemanagement van het Participatiefonds kan u meer vertellen over deze regeling.

#### *Subsidie Lerend Werken*

De subsidie Lerend Werken is bedoeld om schoolleiders (directeuren en adjunct-directeuren) in de eigen werkomgeving te ondersteunen in hun verdere professionalisering op het gebied van de verzuimaanpak op hun school. De regeling biedt voordelen, namelijk extra verdieping en intervisie via een 'lerend netwerk verzuim' en mogelijke punten voor het Schoolleidersregister PO.

De subsidie Lerend Werken is bedoeld voor schoolleiders, die in vaste dienst zijn bij een bestuur in het primair onderwijs en is ook beschikbaar voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn.

Via de subsidie wordt 80% van de kosten van het coaching traject vergoed, met een maximum van € 2.500,- per schoolleider. De subsidieregeling loopt tot en met augustus 2019.

Onder een coach verstaat het Vervangingsfonds een extern begeleider (niet in dienst bij de werkgever die de subsidie aanvraagt) die via een gestructureerd en doelgericht proces op interactieve wijze de schoolleider aanzet tot het gewenste effectief gedrag door:

- bewustwording en persoonlijke groei;
- het vergroten van zelfvertrouwen;
- het exploreren, ontwikkelen en toepassen van eigen kennis, kunde en vaardigheden.

Het subsidieplafond is door het bestuur van het Vervangingsfonds vastgesteld op € 1.750.000,- voor de periode van 1 september 2016 tot en met 31 augustus 2019.

#### *Project 'Gezonde werkdruk?! Daar word je beter van!'*

Dit is een project van het Vervangingsfonds in co-creatie met scholen die elke dag te maken hebben met de gevolgen van een hoge (ervaren) werkdruk. Er wordt onderzocht welke interventies nu echt een positieve invloed hebben op de relatie tussen een hoge ervaren werkdruk en een hoog verzuimpercentage.

Het project kent een planning op hoofdlijnen. Nadere invulling vindt plaats in co-creatie met de deelnemende scholen. In juni 2015 is het project officieel van start gegaan tijdens een kick-off bijeenkomst. Daarnaast is voor de zomervakantie 2015 op alle deelnemende scholen de 0-meting afgenomen met de Werkdrukscan, om een duidelijk beeld van de uitgangssituatie te krijgen.

In 2017 is het project afgerond. In 2018 start het Vervangingsfonds met een vervolgtraject, met een nieuwe groep scholen. Ook gaan ze aan de slag met een verdieping voor de deelnemers aan het eerste project.

#### *Plan V • Minder verzuim > minder kosten*

In juni 2015 is het Vervangingsfonds gestart met het PLAN • V. Minder verzuim -> minder kosten, waarbij besturen met een langdurig hoog verzuim centraal staan. De basis voor dit project is een intensief partnerschap tussen het schoolbestuur en het Vervangingsfonds. De einddatum van PLAN • V is 1 mei 2018.

Het doel is de werkgever op weg te helpen naar eigenrisicodragerschap en een forse daling van het verzuimpercentage te realiseren. Op termijn moet uw schoolbestuur de kosten voor vervanging zelf dragen. Het Vervangingsfonds helpt uw schoolbestuur op weg om eigenrisicodragers te worden. Minder verzuim resulteert in minder vervangingskosten.

In 2017 is het project geëvalueerd. De deelnemende besturen hebben hun verzuim met 1,7% zien dalen.

### 3.9 Loonkostenvoordelen UWV

Werkgevers kunnen sinds 1 januari 2018 gebruikmaken van loonkostenvoordelen (LKV). Het gaat om een tegemoetkoming in de loonkosten voor ouderen en mensen met een arbeidsbeperking. LKV is in de plaats van de premiekortingen voor jongere, oudere en arbeidsgehandicapte werknemers.

De loonkostenvoordelen zijn lager per werknemer dan de premiekortingen. Daar staat tegenover dat meer werkgevers gebruik kunnen maken van de loonkostenvoordelen. En kleine ondernemers kunnen de volledige tegemoetkoming krijgen. Bij de korting op de premies kregen zij vaak maar een deel vergoed. Omdat zij minder premies werknemersverzekeringen betaalden dan de maximale premiekorting.

Onderstaande tabel geeft de veranderingen in de tegemoetkomingen weer:

Tabel loonkostenvoordeel		
Werknemers waarvoor tegemoetkomingen gelden	Premiekorting (korting op premie werkgeversverzekeringen WIA/WAO en WW)	Loonkostenvoordeel
Ouderen (56+)	€ 7.000	€ 6.000
Arbeidsgehandicapten	€ 7.000	€ 6.000
Herplaatsten	€ 7.000	€ 6.000
Werknemers onder <a href="#">banenafpraak</a>	€ 2.000	€ 2.000

Werkgevers dienen het verzoek voor een LKV zelf in via de loonaangifte. Daarnaast moet de werknemer een doelgroep verklaring LKV [aanvragen bij UWV](#) of bij de gemeente. UWV berekent het loonkostenvoordeel en de Belastingdienst betaalt na afloop van het kalenderjaar uit.

Wilt u meer weten over deze regelingen? Vraag het uw op SV-wetgeving gespecialiseerde Dyade adviseur.

### 3.10 Sancties bij niet voldoen aan re-integratieverplichtingen

Indien de werkgever de procedure en verplichtingen WVP niet opvolgt, kunnen een aantal sancties volgen, te weten:

- > verlenging loondoorbetaling voor maximaal 1 jaar (met de verplichting 80% van het salaris door te betalen in plaats van 70%);
- > ontslag in de periode van verlengde loondoorbetaling is niet mogelijk.

Indien de werknemer de procedure en verplichtingen WVP niet opvolgt ofwel niet meewerkt aan scholing, re-integratiegerichte adviezen van werkgever of bedrijfsarts, passend werk niet accepteert, de WIA-aanvraag niet tijdig indient of anderszinds onvoldoende inspanningen verricht, kunnen een aantal sancties volgen, te weten:

- > geheel of gedeeltelijke loonopschorting;
- > ontslag.

Het besluit tot ontslag kan niet zomaar worden genomen. Indien de zaak voor de rechter komt, zal deze kijken naar een aantal zaken. Zo zal uit het dossier moeten blijken dat de medewerker voorafgaand aan deze beslissing is geweest op de plichten en de mogelijkheid is gegeven zich te verbeteren. Vervolgens moet eerst een lichtere sanctie zijn genomen en dient een deskundigenoordeel te zijn aangevraagd. Meer over dit laatste in de volgende paragraaf.

Het UWV zal in voorkomende gevallen de werkgever de sanctie opleggen. Alleen als de werkgever kan bewijzen dat de medewerker blaam treft en niet de werkgever, kan de sanctie worden doorgesluisd naar de medewerker. Het is dus van groot belang wangedrag of het verrichten van onvoldoende inspanningen door de medewerker schriftelijk aan de medewerker te bevestigen, zodat een dossier wordt opgebouwd.

Voor het primair en het voorgezet onderwijs verwijzen wij in deze naar achtereenvolgend de ZAPO, CAO PO en de ZAVO, CAO VO.

### **3.11 Deskundigenoordeel of second opinion**

Indien een werkgever of een werknemer twijfelt aan de re-integratieactiviteiten van de ander, dan kan een deskundigenoordeel of 'second opinion' worden aangevraagd bij het UWV. Ook indien een werknemer het niet eens is met een oordeel van de bedrijfsarts kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd.

In paragraaf 3.10 is reeds aangegeven dat de rechter bij een ontslag, wegens niet voldoen aan de re-integratie-inspanningen, om een deskundigenoordeel zal vragen.

In andere gevallen wordt u geadviseerd voorzichtig te zijn met het aanvragen van een deskundigenoordeel. Zo blijkt dat de gebruikelijke procedure van hoor en wederhoor niet altijd plaatsvindt en een eenmaal afgegeven deskundigenoordeel heeft altijd doorwerking in de verdere procedure en de beoordeling van de WAO- of WIA-aanvraag.

UWV is een verzekeringsmaatschappij. Een verzekeringsmaatschappij wil zo min mogelijk uitkeren. Ervan uitgaande dat het UWV zo min mogelijk uitkeringen wil verstrekken, is het instrument voor u een goede keuze als uw doelstelling in het verlengde van de doelstelling van het UWV ligt (u bent van mening dat de medewerker kan werken).

Is dit anders, dan moet u de aanvraag van een deskundigenoordeel heroverwegen.

Verder is het raadzaam, als u weet dat uw medewerker een aanvraag heeft ingediend, zelf initiatief te nemen richting het UWV voor uw kant van het verhaal. Het is namelijk niet vanzelfsprekend dat u gehoord wordt.

Landelijk maken jaarlijks maken ongeveer 17.000 werkgevers en werknemers gebruik van een deskundigenoordeel.



## 4 Korting salaris wegens ziekte

### 4.1 Inleiding

Op 1 januari 2004 is door middel van de WVLZ (Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte) vastgelegd dat iedereen die ziek is geworden ná 1 januari 2004 recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte voor de duur van 2 jaar na de eerste ziektedag.

Vanuit de overheid is verder bepaald dat er in de eerste 2 jaar maximaal 170% van het loon mag worden verstrekt.

De uitwerking van de regeling is per sector verschillend uitgewerkt. Hieronder volgen achtereenvolgens de regeling voor de sector Onderwijs, de regeling voor de sector Gehandicaptenzorg en de regeling voor de sector Welzijn.

### 4.2 Korting salaris wegens ziekte Onderwijs

Voor het onderwijs gold de regeling van het BZA (Besluit ziekte- en arbeidsongeschiktheid) welke nu in de CAO PO is opgenomen onder de noemer ZAPO (Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs) en in de CAO VO is opgenomen onder de noemer ZAVO (Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Voortgezet Onderwijs).

Vanaf 1 januari 2004, effectief vanaf 1 april 2005, geldt echter een nieuwe regeling. In het onderwijs wordt het eerste jaar 100% van het salaris doorbetaald. In het tweede jaar 70%. Mocht er voor een medewerker een IVA-uitkering zijn vastgesteld, dan geldt voor deze groep medewerkers sinds oktober 2006 en met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006, dat zij 75% van het salaris krijgen doorbetaald.

Uitzondering hierop is de doorbetaling van 80% en verlenging van de periode van loondoorbetaling van maximaal 1 jaar indien de werkgever in gebreke is gebleven.

Verder wordt ziekteverlof als gevolg van de zwangerschap in het tweede jaar voor 100% doorbetaald alsook ziekteverlof als gevolg van een arbeidsconflict met de werkgever.

De korting van 30% geldt alleen over de niet-gewerkte uren.

### 4.3 Korting salaris wegens ziekte Gehandicaptenzorg

Binnen de CAO Gehandicaptenzorg is vastgelegd dat medewerkers het eerste jaar van de ziekte 100% doorbetaald krijgen. In het tweede jaar krijgt men 70% doorbetaald.

Mocht er voor een medewerker een IVA-uitkering zijn vastgesteld, dan geldt voor deze groep medewerkers sinds oktober 2006 en met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006, dat zij 75% van het salaris krijgen doorbetaald.

Verder is in de CAO Gehandicaptenzorg 2018 vastgelegd dat in het tweede jaar 100% wordt doorbetaald over de gewerkte uren en 70% over de niet-gewerkte uren. Ook op ureninzet zonder loonwaarde zoals werken op AT-basis, scholing en stage mag niet gekort worden.

Verder wordt ziekteverlof als gevolg van de zwangerschap het tweede jaar 100% doorbetaald alsook ziekte als gevolg van een omstandigheid waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.

#### **4.4 Korting salaris wegens ziekte Welzijn**

Binnen de CAO Welzijn is vastgelegd dat medewerkers het eerste jaar van de ziekte 100% doorbetaald krijgen. In het tweede jaar krijgt men 70% doorbetaald. Indien een werknemer aan een aantal eisen voldoet, ontvangt men 85% van het laatstverdiende salaris. Deze eisen zijn:

- > het uitvoeren van op re-integratie gerichte activiteiten op grond van een re-integratieplan;
- > het volgen van scholing/training gericht op werkhervatting;
- > het aanvaarden van een (tijdelijk) lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever).

Uitzonderingen hierop zijn de doorbetaling van 80% en verlenging van de periode van loondoorbetaling van maximaal een jaar indien de werkgever in gebreke is gebleven.

Mocht er voor een medewerker een IVA-uitkering zijn vastgesteld, dan geldt voor deze groep medewerkers sinds oktober 2006 en met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006, dat zij 75% van het salaris krijgen doorbetaald.

Verder wordt ziekte als gevolg van de zwangerschap het tweede jaar voor 100% doorbetaald.

#### **4.5 Korting salaris en een inkomen onder het sociaal minimum**

In bepaalde gevallen kan het voorkomen dat medewerkers doordat zij 30% gekort worden op hun salaris vanwege langdurige ziekte, onder het sociale bestaansminimum komen ofwel onvoldoende inkomen hebben om te kunnen leven. In deze gevallen kan het UWV een toeslag verstrekken. Zie ook:

<https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-toeslag.aspx>

## 5 Aanvraag arbeidsongeschiktheidsuitkering

### 5.1 Inleiding

Op 29 december 2005 is de huidige arbeidsongeschiktheidswetgeving vastgelegd. De misvatting daarbij was dat de nieuwe wetgeving in de plaats zou komen van de oude wetgeving vastgelegd in de WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen). Dit is onjuist. De WAO en de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) kunnen niet samengaan. De bestaande WAO'ers blijven onder de WAO vallen, ook indien het percentage arbeidsongeschiktheid toeneemt. Er verandert voor hen, als gevolg van de introductie van de WIA, niets. De WAO houdt op te bestaan, op het moment dat de laatste WAO'ers met pensioen gaan.

De WIA geldt voor iedereen die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden en waarbij er geen connectie is met de WAO. Eerder is al gezegd dat het voor uw medewerkers qua inkomensbescherming positiever is om in de WAO terecht te komen dan in de WIA. Mochten er nog rechten openstaan om een arbeidsongeschikte medewerker bij de WAO onder te brengen, dan wordt u dat daarom zeker aangeraden.

In dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens in op de specifieke kenmerken van de WIA en belichten wij stapsgewijs de diverse onderdelen van de WIA: de IVA, de WGA en de regeling voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden.

### 5.2 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

In de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) is de mate van arbeidsongeschiktheid afhankelijk van wat hij of zij door ziekte of gebrek aan inkomen verliest.

De zeven arbeidsongeschiktheidsklassen (0-15%, 15-25%, 25-35% en verder) van de WAO zijn teruggebracht naar twee klassen: geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

De ondergrens voor recht op een uitkering is opgehoogd naar 35%. Onder de 35% loonverlies krijgt men dus geen uitkering.

Een ander belangrijk onderdeel van de wet is de integratie van de WW. Onder de WAO kunnen mensen naast een WAO-uitkering een WW-uitkering ontvangen. In de WIA zijn de WW en de arbeidsongeschiktheidsuitkering samengebracht. Dit heeft nogal wat consequenties.

Er kan alleen nog een WW-uitkering ontstaan naast een WIA-uitkering als een werknemer naast de WIA-uitkering een inkomen heeft en vanuit dat dienstverband werkloos wordt en minimaal 26 weken gewerkt heeft na de start van de WGA. Dit geldt ook voor het ontstaan van een bovenwettelijke WW-uitkering (er bestaat namelijk geen aanspraak op een WOVO/WOPO-uitkering op het moment dat een werknemer een WIA-uitkering krijgt toegekend, de werknemer had namelijk geen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering omdat deze al is opgenomen in de WIA-uitkering).

### 5.3 Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

In paragraaf 3.4 is reeds ingegaan op de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten ofwel IVA.

De IVA is bedoeld voor die medewerkers die een loonverlies hebben van meer dan 80% door arbeidsongeschiktheid. De arbeidsongeschiktheid moet duurzaam zijn ofwel blijvend. Door het loonverlies de bepalende factor te laten zijn, zullen de hogere inkomensgroepen eerder in aanmerking komen voor de IVA dan de lagere inkomensgroepen. Voor de

mensen in de IVA geldt dat zij hun restcapaciteit niet meer hoeven te benutten.

Indien op enig moment, maar in ieder geval na 3 weken, duidelijk wordt dat een werknemer duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is, is keuring voor de volledige arbeidsongeschiktheid mogelijk. De behandeltermijn van de aanvraag is 10 weken. De uiterste termijn van indienen is in de 68e week. U mag een verzoek om vervroegde beoordeling IVA slechts eenmaal indienen. Bij de aanvraag dient u een verklaring van de bedrijfsarts en – bij voorkeur – een specialist te voegen.

Indien het niet zeker is of de arbeidsongeschiktheid duurzaam is, dan valt de medewerker onder de regeling WGA (werkherhvatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten). De medewerker wordt dan de eerste 5 jaar elk jaar herkeurd. Is het loonverlies na die 5 jaar nog steeds meer dan 80% dan valt de medewerker in de IVA-regeling.

De IVA-uitkering is 75% van het WIA-maandloon tot een maximum van (in 2018) van € 4.551,40 en stopt bij het bereiken van de AOW leeftijd. Het UWV voert de IVA-regeling uit. Het was de bedoeling dat werknemers met een geringe herstellkans jaarlijks herkeurd zouden worden door het UWV om te bepalen of zij onder de IVA of WGA vallen. De praktijk wijst anders uit.

Vooralsnog hoeven werkgevers geen gedifferentieerde premie voor instroom in de IVA te betalen en is er geen sprake van eigen risicodragerschap voor deze groep. De voordelen van een vervroegde aanvraag zijn reeds in paragraaf 3.5 behandeld.

#### **5.4 Werkherhvatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)**

Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikten (35-80% loonverlies) geldt de regeling Werkherhvatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Deze regeling voorziet in een gedeeltelijke compensatie voor het verlies aan inkomen of van verdien capaciteit.

Door de integratie van de WW in de WIA is de uitkering die men na 2 jaar ziekte ontvangt van beperkte duur. Voor 1 januari 2008 was de duur van de uitkering afhankelijk van de leeftijd van een medewerker. Vanaf 1 januari 2008 was de duur van de uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden van de medewerker.

Vanaf 2016 gelden er nieuwe regels voor de berekening van de duur van de loongerelateerde uitkering. Deze regels gelden alleen als een medewerker 24 of meer jaren aan arbeidsverleden heeft opgebouwd. Als u 24 of meer jaren aan arbeidsverleden heeft opgebouwd, dan trekt UWV een aantal maanden van de uitkering af. En wel als volgt; het UWV telt alle kwartalen vanaf 1 januari 2016 tot en met het kwartaal waarin u voor het eerst de uitkering krijgt:

- 1e kwartaal: januari, februari, maart 2016
- 2e kwartaal: april, mei, juni 2016
- 3e kwartaal: juli, augustus, september 2016
- 4e kwartaal: oktober, november december 2016
- 5e kwartaal: januari, februari, maart 2017
- 6e kwartaal: april, mei, juni 2017
- enzovoort

Ieder kwartaal vanaf 1 januari 2016 betekent: 1 maand minder uitkering. Voor 1 jaar arbeidsverleden krijgt u nog steeds 1 maand loongerelateerde uitkering. De loongerelateerde uitkering wordt niet korter dan 24 maanden.

De duur van de uitkering is afhankelijk van de soort uitkering en duurt minimaal 3 maanden. De maximale duur is afhankelijk van de WW-duur. In gevallen waarin voor 1 januari 2008 een WGA-uitkering is toegekend, geldt een maximale uitkeringsduur van 5 jaar.

Voor een niet -werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikte bedraagt de WGA-uitkering de eerste 2 maanden 75% en vanaf de 3<sup>e</sup> maand 70% van het WIA-maandloon. Voor een wel werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikte bedraagt de uitkering 70% van het verschil tussen het dagloon en het met werken verdiende inkomen.

Indien bij het einde van de periode dat een WGA-uitkering wordt verstrekt blijkt, dat de restcapaciteit niet of minder dan 50% wordt benut, dan krijgt de medewerker een WGA-vervolguitkering. De vervolguitkering bedraagt een percentage van het wettelijk minimumloon, of (als het dagloon lager is dan het wettelijk minimumloon) een percentage van het dagloon. Dit percentage is hoger naarmate de medewerker minder arbeidsgeschikt is, en varieert van 28% tot en met 50,75%, volgens de volgende tabel:

**Tabel 5: Percentage vervolguitkering in relatie tot percentage inkomensverlies**

Arbeidsongeschiktheidspercentage WGA	Percentage uitkering
65-80%	50,75%
55-65%	42%
45-55%	35%
35-45%	28%
0 tot 35%	0% (geen WGA-uitkering)

Indien een medewerker in de vervolguitkering terecht komt, is de kans groot dat het inkomen dusdanig daalt dat de medewerker onder de Wet werk en bijstand en de Toeslagenwet komt te vallen.

**Tabel 6: Schematisch komt voorgaande op het volgende neer:**

jaar 1	jaar 2	jaar 3	na 3 maanden tot max duur loongerelateerde uitkering
100% loon	korting ca. 30%	ontslag WGA-uitkering	of loonaanvulling bij >50% of meer dan dat je nog kan verdienen  of vervolguitkering bij < 50% of minder van de restcapaciteit

**Een voorbeeld**

*Een medewerker verdiende voordat hij ziek werd het onderstaande loon. Het UWV selecteert drie functies die betrokkene nog kan doen en neemt de middelste om de verdiencapaciteit te bepalen. Het verschil tussen het loon en de verdiencapaciteit, het loonverlies is bepalend voor de arbeidsongeschiktheid.*

*Loon (maatmaninkomen) € 2.500,-*

*Drie functies (verdiencapaciteit)*

*€ 1.400,- / € 1.300,- / € 1.250,-) € 1.300,-\**

*€ 1.200,-*

*\* De arbeidsongeschiktheid wordt berekend door het loonverlies te delen door het loon dat verdiend werd voor de ziekte:  $1.200 / 2.500 = 48\%$  (WGA).*

*Betrokkene is dan 48% arbeidsongeschikt en valt onder de WGA.*

*Betrokkene krijgt vervolgens een uitkering voor de duur van 6 maanden tot 2 jaar en 3 maanden afhankelijk van het arbeidsverleden.*

*Na die periode kan een WGA-aanvulling worden verkregen, indien de restcapaciteit voor meer dan 50% wordt benut. Is dat niet gelukt, dan volgt een veel lagere vervolguitkering.*

*Drie scenario's (uitgaande van de gegevens op de vorige pagina aangaande loon en functies):*

*1. Betrokkene werkt voor 100% van zijn verdiencapaciteit*

*Loonaanvulling (werkt 100% van de verdiencapaciteit)*

*-  $2.500 - 1.300 = 1.200$*

*-  $1.200 \times 70\% = 840$*

*Totaal inkomen € 2.140,- ( $1.300 + 840$ )*

2. *Betrokkene werkt voor 110% van zijn verdien capaciteit*

*Loonaanvulling (werken 110%)*

- 2.500 -/ 1.430 = 1.070

- 1.070 x 70% = 749

Totaalinkomen € 2.179,- (1.430 + 749)

3. *Betrokkene werkt niet en krijgt geen*

*WGA-aanvulling maar een vervoluitkering*

*Vervoluitkering (minder dan 50% werken)*

- AO-klasse 45-55% geeft een percentage vervoluitkering van 35%

- 35% x 1.469,40 (minimumloon) = 524 (afgerond)

Totaalinkomen € 524,-

## **5.5 Categorie minder dan 35% arbeidsongeschikt**

Aan medewerkers waarbij is vastgesteld dat zij minder dan 35% loonverlies hebben door arbeidsongeschiktheid wordt geen uitkering verstrekt.

Het uitgangspunt van de WIA is dat deze mensen in dienst blijven bij de huidige werkgever. In veel CAO's is dit bekrachtigd. Ontslag van deze groep medewerkers kan veelal pas plaatsvinden indien aangetoond kan worden dat in dienst houden ernstige problemen voor de organisatie zal opleveren. Hier wordt vooral bedoeld op problemen van financiële aard.

Zo is in de cao PO 2016-2017 opgenomen dat alleen bij een zwaarwegend dienstbelang (ernstige financiële problemen) een werkgever de medewerker niet in dienst hoeft te houden. In de CAO Gehandicaptenzorg is sprake van een ontslagverbod. In de CAO Welzijn wordt gesteld dat een medewerker in eerste instantie niet wordt ontslagen. Werkgever en medewerker spannen zich tot het uiterste in om een passende functie te vinden binnen of buiten de organisatie. Ontslag van deze medewerker is niet wenselijk maar wordt, na een redelijke termijn en afdoende inspanningen, niet uitgesloten.

Gebleken is dat juist in het primair onderwijs relatief veel medewerkers uit deze categorie ontslagen worden. Dit vanwege de geringe diversiteit in functies die het onderwijs kent.

U mag overigens wel de arbeidsovereenkomst aanpassen in tijd en/of in functieniveau. In het primair onderwijs geldt dat indien het dienstverband aansluitend aan het ontslag wordt voortgezet onder andere condities, zoals overeengekomen door werkgever en betreffende medewerker, het eventuele verschil tussen de oude en nieuwe bezoldiging gedurende een periode van 5 jaar voor 65% wordt gecompenseerd. Indien recht is op een bovenwettelijke uitkering wordt dit in mindering gebracht op de compensatie.

Indien een medewerker 2 jaar arbeidsongeschikt is en niet herplaatsbaar in uw organisatie, dan is binnen het bijzonder onderwijs en andere sectoren, een aanvraag ontslagvergunning bij het UWV aan de orde of een beëindiging op basis van wederzijds goedvinden.

Is de medewerker minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan krijgt de medewerker geen WIA-uitkering maar een WW-uitkering.

Werkgevers zijn ook verplicht (om)scholing aan te bieden indien dit de enige kans voor de medewerker is om terug te keren naar werk. Bij de ontslagvergunning zal voortaan moeten worden aangetoond dat eigen werk niet kan en herplaatsing, in een aangepaste dan wel andere passende functie binnen de organisatie, binnen 26 weken niet mogelijk is, ook al wordt scholing geboden.

De duur en de kosten van de scholing zijn mede bepalend of deze aangeboden moet worden.

Het kan namelijk niet zo zijn dat u verplicht wordt een hogeschoolopleiding van 4 jaar te betalen. Een en ander dient wel in proportie te zijn.

Indien een medewerker wordt herplaatst en de restcapaciteit niet volledig benut, heeft deze recht op loonsuppletie. Voorwaarde is wel dat de medewerker een WAO-,WAZO of Wajong-uitkering heeft. Met een WIA-uitkering kan geen loonsuppletie verkregen worden. Meer informatie over loonsuppletie kunt u vinden via [www.UWV.nl](http://www.UWV.nl).

Het primair onderwijs heeft te maken met de verplichting een vergoedingsverzoek in te dienen bij het Participatiefonds. Deze verplichting geldt inmiddels niet meer voor medewerkers die een WIA-uitkering ontvangen maar nog wel voor de langdurig arbeidsongeschikten die minder dan 35% loonverlies hebben. Het Participatiefonds toetst de onvermijdbaarheid van het ontslag. De werkgever zal de noodzaak van het ontslag moeten aantonen door middel van mede door de medewerker ondertekende modelverklaringen van het Participatiefonds. Een van deze verklaringen is de 'modelverklaring aanbod ondersteuning extern', die door beide partijen, voor de beëindiging van het dienstverband, wordt ondertekend. Uit deze verklaring blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. De minimumwaarde van de ingekochte activiteiten staat vermeld in het reglement Participatiefonds en hangt af van de duur van het dienstverband bij de werkgever en het soort dienstverband. Voor actuele en de nadere voorwaarden om voor een positieve beoordeling van een vergoedingsverzoek van het Participatiefonds in aanmerking te komen verwijzen wij naar het vigerende Reglement Participatiefonds.

## 5.6 Rechtsongelijkheid WIA: een voorbeeld

In de WIA is een behoorlijke rechtsongelijkheid geslopen. Omdat het loonverlies bepalend is voor de mate van arbeidsongeschiktheid hebben de hogere inkomens een grotere kans om in de IVA terecht te komen dan de lagere inkomens. Een voorbeeld, vanuit het onderwijs, kan dit illustreren.

### Een voorbeeld

*Een bovenschools directeur, een leerkracht en een hulpconciërge rijden samen in een busje terug van het schoolreisje. Zij raken van de weg en worden afgevoerd naar het ziekenhuis. Allen zijn zij door het ongeval arbeidsgehandicapt geraakt ofwel personen met structurele functionele beperkingen geworden. De restcapaciteit is bij alle drie op € 15.000,- bepaald.*

*De bovenschools directeur verdiende € 76.000,-*

*De restcapaciteit van de directeur is € 15.000,-*

*De arbeidsgeschiktheid is  $15.000 / 76.000$  is 19%.*

*De directeur valt onder de IVA-regeling.*

*De leerkracht verdiende € 40.000,-*

*De restcapaciteit van de leerkracht is € 15.000,-*



*De arbeidsgeschiktheid is 15.000 / 40.000 is 37,5%.*

*De leerkracht valt onder de WGA-regeling.*

*De conciërge verdiende € 20.000,-*

*De restcapaciteit van de conciërge is € 15.000,-*

*De arbeidsgeschiktheid is 15.000 / 20.000 is 75%.*

*De conciërge valt niet onder de WIA en krijgt geen compensatie voor het loonverlies.*

Duidelijk mag zijn dat de directeur het beste af is als je het bekijkt vanuit de rechtszekerheid.

De IVA-regeling is blijvend en van de mensen in de IVA-regeling worden geen re-integratie-inspanningen verwacht.

Vergeet echter niet dat een uitkering tot een bepaald maximum wordt verstrekt. Op dit moment is het maximum dagloon € 209,26 incl. vakantietoeslag (peildatum 1 januari 2018). Daarnaast is er vaak recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen via het pensioenfonds. De directeur kan via de IPAP-verzekering van Loyalis er nog 10% van zijn oude salaris bij ontvangen. Niettemin moet gerekend worden op een behoorlijke terugval van het salaris van € 76.000,-.

Hoe het met de leerkracht afloopt is afhankelijk van het wel dan niet kunnen benutten van de restcapaciteit voor meer dan 50%. Via Loyalis kan het inkomen worden aangevuld tot 70% van het laatst verdiende inkomen. Ook hier is er vaak recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen via het pensioenfonds.

De conciërge is het slechtste af. De kans is groot dat er of een ander arbeidscontract wordt aangeboden of dat er ontslag zal volgen. In beide gevallen zal dit inkomensverlies tot gevolg hebben. De IPAP-verzekering van Loyalis biedt voor medewerkers die minimaal 65% van het oude inkomen blijven verdienen (volledige benutting restcapaciteit) een aanvulling van het inkomen van 80% van het inkomensverlies over een periode van maximaal 10 jaar. Wordt geen of minder restcapaciteit benut dan valt de medewerker terug op de Bijstand.

## **5.7 Eigenrisicodragers**

Een werkgever heeft de keuze om eigenrisicodragers te worden voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Althans voor wat betreft de Werkhervattingsregeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Voor de IVA geldt de mogelijkheid niet.

Het UWV voert de WIA uit. Werkgevers betalen hiervoor WIA-premie. Deze premie bestaat uit een vaste basispremie en een gedifferentieerde premie, die afhankelijk is van de schadelast. Het eigen risicodragerschap WGA houdt in dat u alleen de basispremie betaald en vanaf einde 2<sup>e</sup> ziektejaar maximaal 10 jaar verantwoordelijk bent voor medewerkers die instromen in de WGA. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de toekenning van de WGA-uitkering. Als u vanaf 1 januari of per 1 juli van enig jaar eigenrisicodragers voor de WGA wordt, dan betaalt UWV verder de uitkeringen van uw (ex-)werknemers die al een WGA-uitkering hebben. Eigenrisicodragers zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Als ná uw overstap een werknemer recht krijgt op een WGA-uitkering, dan betaalt u deze de eerste 10 jaar zelf. Na 10 jaar betaalt UWV de uitkering en neemt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie over.

U kunt het risico om 10 jaar de WGA-uitkering aan uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer te betalen, ook herverzekeren. Diverse particuliere verzekeraars bieden hiervoor mogelijkheden.

Het is voor u als werkgever van belang om een inschatting van de risico's te maken van het eigen risicodragerschap. Is er weinig kans op instroom van zieke werknemers in de WIA dan kunt u wellicht beter publiek verzekerd blijven, omdat dan de gedifferentieerde premie laag blijft. Met behulp van de 'Premiewijzer Gedifferentieerde premie Whk' kan de werkgever zelf een schatting maken van de gedifferentieerde premie, zodat u dan makkelijker een keuze kunt maken voor het UWV of voor het eigenrisicodragerschap. Deze premiewijzer is te vinden op de website van het UWV ([www.UWV.nl](http://www.UWV.nl)).

Ook als u onder het publieke bestel verzekerd wenst te blijven kan het in het kader van premiebesparing relevant zijn te laten onderzoeken of het percentage gedifferentieerde premie WGA nog klopt. Indien de gedifferentieerde premie van de werkgever verhoogd is ten opzichte van het landelijke gemiddelde, bestaat er een kans dat er ten onrechte gedifferentieerde WGA-uitkeringen voor rekening van de werkgever blijven. Dossieronderzoek is dan misschien relevant. Raadpleeg hiervoor de gespecialiseerde Dyade P&O-adviseur. Hij/zij kent hiervoor de weg.

Ook voor de Ziektewet kunt u eigen risicodragers worden. Het UWV voert de Ziektewet uit. Werkgevers betalen hiervoor ZW premie. Deze premie bestaat uit een vaste basispremie en een gedifferentieerde premie, die afhankelijk is van de schadelast. Eigenrisicodragers kan tweemaal per jaar ingaan, per 1 januari of per 1 juli. Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet betaalt u zelf de Ziektewet-uitkering voor uw (ex-)werknemers die daar bij ziekte recht op hebben. Ook als ze niet meer bij u werken.

Uw preventie- en verzuimbeleid regelt u als werkgever zelf, samen met uw bedrijfsarts of arbodienst. Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet heeft u naast het preventie- en verzuimbeleid ook de re-integratie van uw zieke werknemers zélf in de hand.

Als eigenrisicodragers moet u kennis van de Ziektewet in huis hebben, een eigen verzuimadministratie voeren, en eventueel uw contract voor arbodienstverlening uitbreiden. De kosten die hiermee gepaard gaan kunt u afzetten tegen de premies voor uw sector en de risicocijfers. Dat geeft u een indicatie of het voor u voordelig is om eigenrisicodragers voor de Ziektewet te worden. Het is verstandig om u hierover goed te laten informeren.

Meer informatie vindt u op de site van UWV.

Dyade Advies wijst u ook inzake eigen risicodragerschap Ziektewet graag de weg. U kunt hiertoe contact opnemen met de afdeling advies van Dyade.

## **5.8 Bezwaar beschikking uitkering UWV**

Het UWV hanteert al enige tijd een beoordelingssystematiek voor de bepaling van de toekenning en hoogte van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit wordt ook wel CBBS- systematiek genoemd (Claim beoordeling- en borging systeem). Deze systematiek stond vanaf de start onder druk. Eerder is de systematiek al onder druk van een gerechtelijke uitspraak aangepast. Uitspraken op dit gebied kunnen een vergaande doorwerking hebben voor alle eerder genomen besluiten door het UWV op grond van de systematiek.

Mocht u van mening zijn dat het UWV geen juist besluit heeft genomen op een aanvraag WAO of WIA, dan wordt u met nadruk geadviseerd altijd bezwaar aan te tekenen. Mogelijk geeft u dit op termijn recht op een nieuwe beoordeling onder een iets minder strakke beoordelingssystematiek.

In geval er geen arbeidsongeschiktheid is vastgesteld en uw medewerker is nog steeds ziek en de verwachting van de bedrijfsarts is dat dit nog even duurt, dan wordt u aangeraden altijd bezwaar tegen de beschikking WAO/WIA aan te tekenen. Ook als er een WGA-uitkering is vastgesteld, terwijl u van mening bent dat een IVA-uitkering meer recht doet aan een juiste afhandeling van de WIA-aanvraag is het vaak verstandig bezwaar aan te laten tekenen tegen de beschikking. Dit kan als het bezwaar gegrond is verklaard en in tweede instantie wel een IVA-uitkering wordt toegekend veel gedifferentieerde premiebetaling Whk besparen over een looptijd van 10 jaren. U kunt voor nadere informatie terecht bij een van onze op ziekteverzuim gespecialiseerde adviseurs.

## 6 Ontslag en eventuele herbenoeming

### 6.1 Inleiding

Indien na twee jaar blijkt dat uw medewerker op grond van ziekte of gebrek blijvend ongeschikt is om aan de aan de functie gestelde vereisten te voldoen, kan de medewerker worden ontslagen wegens langdurige ziekte. Het ontslag dient plaats te vinden via een aanvraag ontslagvergunning bij het UWV of via een overeenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Ook voor het bijzonder onderwijs is dit sinds 1 juli 2015 aan de orde. Een uitzondering hierop vormt het openbaar onderwijs. In het openbaar onderwijs kan ontslag door de werkgever eenzijdig worden doorgevoerd.

De termijn van 2 jaar wordt verlengd indien:

- > er een 'verlenging wachttijd aanvraag WIA' is gedaan en wel voor de duur van die verlenging;
- > het UWV besluit tot verlenging met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld. Bijvoorbeeld vanwege het niet voldoen aan de vereisten WIA door werkgever en/of werknemer.

Elke medewerker heeft recht op 2 jaar ontslagbescherming wegens ziekte. De termijn van 2 jaar wordt verkort indien:

- > de arbeidsongeschikte volgens het UWV niet of onvoldoende meewerkt aan re-integratie (door middel van het volgen van scholing, het aanvaarden van passend werk of meewerken aan een plan van aanpak);
- > een CAO of publiekrechtelijke regeling een bepaling bevat, waardoor de werknemer toch kan worden ontslagen. Ontslag kan daarna niet zomaar gegeven worden. Voorafgaand moet een verzoek worden ingediend om tot ontslag over te gaan.

Wij behandelen de ontslagprocedures onderwijs en voor de andere sectoren dan ook separaat. Verder is er aandacht voor de uitbreiding van de betrekking van bestaande WAO-ers en WIA-ers.

### 6.2 Aanvraag functie ongeschiktheidsadvies onderwijs/deskundigenoordeel O&O PO

Binnen het onderwijs kunt u tot ontslag overgaan bij langdurige ziekte als u, naast de uitspraak over de arbeidsgeschiktheid, een uitspraak heeft verkregen omtrent de functieongeschiktheid van uw medewerker (duurzaamheid van de uitval). De uitspraak over de functieongeschiktheid zegt iets over of een medewerker zijn eigen werk nog kan doen en de WIA-beschikking zegt iets over het aantal uren dat iemand nog kan werken en het niveau van het werk dat gedaan kan worden. In het bijzonder onderwijs is daarnaast een ontslagvergunning van het UWV nodig of u kunt een overeenkomst voor beëindiging sluiten met uw medewerker. Het openbaar onderwijs kan direct tot ontslag overgaan.

In de CAO staat het als volgt verwoord:

- > deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en
- > herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en
- > er bij het bevoegd gezag voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Om te kunnen vaststellen dat een medewerker geschikt of ongeschikt is voor zijn functie kan voor het openbaar onderwijs het deskundigenoordeel O&O (Overheid en Onderwijs) aangevraagd worden. Dit instrument is een ander instrument dan het reguliere deskundigenoordeel.

Een deskundigenoordeel O&O gaat in op de functiegeschiktheid van de medewerker en de duurzaamheid daarvan. Ook beoordeelt het UWV ook of er ander werk is dat aansluit op de mogelijkheden van uw werknemer. U krijgt het deskundigenoordeel O&O binnen 6 weken na uw aanvraag. In het openbaar onderwijs voldoet u hiermee aan uw verplichting om aan te tonen dat herstel niet binnen 26 weken te verwachten is. Wij raden aan de aanvraag deskundigenoordeel O&O tegelijk met de WIA-aanvraag bij het UWV in te dienen teneinde tijdig de benodigde uitspraken te verkrijgen. Na ongeveer 24 maanden ziekte ontvangt u een kopie van de WIA-beschikking en het oordeel over de functie-geschiktheid. Het oordeel kan positief of negatief zijn. Positief houdt in dat de medewerker inderdaad ongeschikt voor zijn of haar functie is bevonden. Negatief houdt in dat de medewerker wel in staat wordt bevonden het eigen werk binnen 6 maanden op te pakken. U kunt dan niet tot ontslag overgaan.

Nu kunt u het met een negatief oordeel niet eens zijn of het oordeel betwijfelen. In sommige gevallen is de re-integratie namelijk nog niet zo ver gevorderd dat na 2 jaar duidelijk is of terugkeer wel dan niet mogelijk is. Tegen het oordeel staat in principe geen beroepsmogelijkheid open. Wij adviseren u in deze gevallen na een paar maanden een nieuwe aanvraag in te dienen bij het UWV.

Overigens zult u bij een ontslag met iemand met een WAO-uitkering een functieongeschiktheidsadvies moeten aanvragen bij het UWV. Wij verwijzen u in deze graag naar de site van UWV voor de aanvraagformulieren.

Voor het bijzonder onderwijs is het actueel oordeel van de bedrijfsarts van belang. Het actueel oordeel heeft u niet alleen nodig bij de WIA-aanvraag, maar moet ook ingediend worden indien u een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV. In het actueel oordeel wordt door de bedrijfsarts aangegeven of herstel binnen 26 weken te verwachten is en wat de huidige belastbaarheid van de werknemer is. Deze mag maximaal 3 maanden oud zijn en moet veelal voor het aanvragen van de ontslagvergunning opnieuw verstrekt worden. Er kan geen gebruik gemaakt worden van hetzelfde oordeel als bij de WIA-aanvraag. Dit actueel oordeel is niet nodig indien er een IVA-beschikking is afgegeven door het UWV.

Bij het ingaan van het proces richting afkeuring en mogelijk ontslag moet u een aantal zaken in de gaten houden:

- > zorg dat u het onderzoek naar reële herplaatsingsmogelijkheden van uw medewerker binnen uw organisatie, indien mogelijk op het tijdstip van de aanvraag, heeft afgerond. U wordt geacht te bekijken of de mogelijkheid bestaat de medewerker te plaatsen in een functie met passende arbeid (werk op hetzelfde niveau als de medewerker eerst deed), en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid (alle werk dat de medewerker kan doen). Leg uw resultaten vast in een verslag of brief aan uw medewerker;
- > laat de werknemer op zijn vroegst na 21 maanden ziekte schriftelijk weten dat u een beoordelingsprocedure zult beginnen voor het bepalen van de arbeids en functieongeschiktheid en mogelijk ontslag vanwege langdurige ziekte (artikel 20 WOPO of artikel 20 ZAVO);
- > vermeld in die brief dat de WIA-aanvraag onderdeel is van de procedure;
- > zorg als openbaar onderwijs dat de medewerker in de aanvraag deskundigenoordeel O&O aangeeft dat hij/zij het niet eens is met het ontslag. Doet u dat niet dan zal UWV de aanvraag naast zich neerleggen. Omdat het (gelukkig) lang niet altijd een conflict tussen werkgever en werknemer betreft, wordt aangeraden hier een neutrale zin op te nemen als; 'medewerker wil zijn baan houden' of 'medewerker wil zijn salaris behouden'. Dit is vrijwel altijd juist en u omzeilt deze barrière. Indien u tegelijk met de WIA-aanvraag het deskundigenoordeel O&O aanvraagt, kunt u de toevoeging van de verklaring van de bedrijfsarts achterwege laten. Een uitgebreid

medisch dossier maakt immers reeds onderdeel uit van de WIA-aanvraag. U kunt volstaan met daarnaar te verwijzen.

- > zorg in het bijzonder onderwijs voor een recent actueel oordeel waarin een uitspraak over de functiegeschiktheid is opgenomen ;

U kunt de aanvraagformulieren en de toelichting vinden op [www.UWV.nl](http://www.UWV.nl).

Afhankelijk van de WIA-beschikking staan dan de volgende mogelijkheden voor u open. Zie tabel 7.

**Tabel 7: Ontslag bij arbeidsongeschiktheid**

Arbeids-ongeschiktheid	Functie-ongeschiktheid	Ontslag-Mogelijkheden	Toelichting
<35%	Positief	Ontslagverbod tenzij zwaarwegend dienstbelang	Ontslag is wel mogelijk indien er binnen de organisatie echt geen andere werkplek te vinden of te creëren is. Dit moet aangetoond worden, voor het primair onderwijs ook richting Participatiefonds
<35%	Negatief	Geen	Als u het niet eens bent met de beschikking WIA: bezwaar aantekenen.
35-80%	Positief	Ontslag of urenvermindering/ wijziging van de functie	Herplaatsing bij de eigen of een andere werkgever.
35-80%	Negatief	Geen	Als u het niet eens bent met de beschikking WIA: bezwaar aantekenen. Zo mogelijk herplaatsing in eigen werk voor aangepast aantal uren. Zie ook 80-100%, negatief.
80-100%	Positief	Ontslag	Bijzonder onderwijs: via aanvraag ontslagvergunning UWV Openbaar onderwijs: eenzijdig ontslag en voldoen aan procedurevereisten CAO
80-100%	Negatief	Geen	Volgens het UWV kan de medewerker nu niet werken maar in de toekomst mogelijk wel. Van belang voor het openbaar onderwijs is elke paar maanden opnieuw een aanvraag deskundigenoordeel O&O in te dienen bij het UWV als de arbeidsongeschiktheid aanhoudt. Het bijzonder onderwijs kan op enig moment weer een nieuwe ontslagvergunning aanvragen wegens gewijzigde omstandigheden als de arbeidsongeschiktheid aanhoudt (de gewijzigde omstandigheid is de duur van de arbeidsgeschiktheid terwijl UWV de verwachting had uitgesproken dat herstel mogelijk was)

Hebt u geen reële mogelijkheden meer tot herplaatsing, dan kunt u de daadwerkelijke ontslagprocedure ingaan.

Het ontslagbesluit moet binnen een jaar na datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Voor het openbaar onderwijs is een voornemen tot ontslag aan de orde. Per brief wordt het voornemen gemeld waarna de medewerker drie weken heeft zich te verweren. Daarna wordt een definitief besluit genomen waarin de bezwaarmogelijkheid bij het bestuur staat vermeld.

Het bijzonder onderwijs heeft vanaf 1 juli 2015 te maken met het UWV én met de cao-bepalingen. Het voornemen voor ontslag is niet meer verplicht. De aankondiging van de aanvraag ontslagvergunning per brief aan de medewerker is voldoende. Na ontvangst van de vergunning volgt een definitief besluit met daarin de beroepsmogelijkheid. Meer informatie over de aanvraag ontslagvergunning en de transitievergoeding treft u aan in paragraaf 6.3. Deze procedure geldt voor het bijzonder onderwijs.

In geval van ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid is een verklaring ontheffing herbenoemingsverplichting van de medewerker in het personeelsdossier voldoende. Voor de procedure zie de 'Regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs' van 17 mei 2005, kenmerk: CFI/BPO-2005/57525 via [ww.cfi.nl](http://ww.cfi.nl). U kunt voor ondersteuning in dezen een beroep doen op Dyade advies.

Mocht het UWV de aanvraag niet (tijdig) in behandeling willen nemen dan adviseren wij u het UWV aansprakelijk te stellen voor eventuele schade voortvloeiende uit de handelwijze van het UWV.

### **6.2.1 Bekostiging vervanging na 28 maanden primair onderwijs**

U kunt in het primair onderwijs maximaal 28 maanden vervanging vanwege ziekte bekostigen via het Vervangingsfonds indien u bent aangesloten bij het Vervangingsfonds. Er zijn geen uitzonderingen meer mogelijk.

Omdat u in het onderwijs niet op datum twee jaar ziek ontslaat, luistert het ontslag van niet herplaatsbare zieke medewerkers nauw. Het bijzonder onderwijs mag namelijk pas ontslaan na 2 jaar ziekte plus de opzegtermijn. Vanwege bovengenoemd procedures ten aanzien van voornemen tot en met definitief ontslag is de doorlooptijd al gauw 4 maanden. Indien u nu met 2 jaar ziekte nog een deskundigenoordeel O&O of een nieuw actueel oordeel moet aanvragen omdat een uitspraak over de functiegeschiktheid en duurzaamheid ontbreekt in de WIA-beschikking, dan zal u deze 4 maanden overschrijden met enkele maanden. U betaalt de vervanging van de zieke medewerker dan enkele maanden zelf.

### **6.3 Ontslag na twee jaar ziekte via ontslagvergunning (Welzijn & Gehandicaptenzorg)**

Binnen Welzijn en de Gehandicaptenzorg is het, zoals bij de meeste andere sectoren, gebruikelijk bij langdurige ziekte een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen.

De ontslagvergunning moet voor het einde van de wachttijd van 2 jaar aangevraagd worden. Daarbij wordt de opzegtermijn in acht genomen en wel na het verlenen van de vergunning. Indien er sprake is van een lange opzegtermijn moet de aanvraag eerder worden ingediend teneinde tijdig een besluit te ontvangen, waarna het ontslag kan worden doorgevoerd. Het UWV Werkbedrijf beoordeelt het verzoek om ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

De voorwaarden zijn:

- > de werknemer kan door ziekte zijn functie niet meer vervullen;
- > de verwachting is dat de werknemer niet binnen 2 jaar en 6 maanden hersteld is;
- > u hebt (aantoonbaar) geen alternatieve werkzaamheden voor de werknemer, ook niet na het volgen van scholing. Met alternatieve werkzaamheden wordt een andere of aangepaste functie bedoeld. U moet ook scholing inzetten als dit ervoor zorgt dat de werknemer een andere functie binnen de instelling kan uitoefenen;
- > als u binnen uw eigen instelling geen passende arbeid aan de werknemer kunt bieden, dan bent u verplicht om voor uw werknemer de re-integratie bij een andere werkgever te bevorderen.

Als uit de beoordeling blijkt dat:

- > de medewerker volledig arbeidsongeschikt is voor overeengekomen werkzaamheden;
- > werkgever en werknemer voldoende inspanningen hebben verricht en;
- > re-integratie in aangepaste of passende arbeid in de organisatie niet binnen afzienbare tijd mogelijk is (ook niet via scholing); dan wordt voldaan aan de voorwaarden voor het krijgen van een uitkering en zal de aanvraag niet verwijtbaar aan de werkgever worden geacht.

Indien werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden het dienstverband wensen te ontbinden, dan is er geen ontslagtoets nodig. Zie ook [www.szw.nl](http://www.szw.nl).

#### **6.4 Transitievergoeding bijzonder onderwijs**

Vanaf 1 juli 2015 geldt de verplichting bij ontslag via de rechter of via het UWV een transitievergoeding te verstrekken. Een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW is bij een ontslag via een vaststellingsovereenkomst niet verschuldigd, tenzij partijen dit zijn overeengekomen. In de vaststellingsovereenkomst is het wel van belang aandacht te schenken aan kosten van activiteiten ter ondersteuning van de werknemer bij het verwerven van een werkkring buiten de eigen organisatie.

In het regeerakkoord is opgenomen dat de overheid toe wil naar het compenseren van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige ziekte. Hoe en wanneer deze regeling in werking treedt is op moment van schrijven echter nog niet bekend. Wel wordt aangeraden uw administratie hieromtrent goed op orde te hebben en te bewaren.

#### **6.5 Uitbreiding betrekking WAO'ers**

Als gevolg van een herkeuring door het UWV, kan bij een van uw medewerkers een lager arbeidsongeschiktheidspercentage worden vastgesteld. Als gevolg daarvan zal de werknemer voor dat deel onder de WW gaan vallen (Werkloosheidswet).

De medewerker die nog bij u in dienst is zal in veel gevallen bij u om een uitbreiding van de betrekking vragen. Ook om de herplaatsingstoelage (HPT) niet te verliezen, waardoor men financieel nog meer zal moeten inleveren. Onder de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) moet u toestemmen, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Overigens hebben in het primair onderwijs andere medewerkers, vanwege formatieve terugloop, mogelijk voorrang op deze medewerker. Zie hiervoor bijlage IE CAO PO 2016-2017.

Indien u besluit de medewerker geen uitbreiding van de aanstelling te geven, dan kan de medewerker een WW-uitkering aanvragen. U zult dan een digitaal vergoedingsverzoek voor een ontslaguitkering voor rekening van het Participatiefonds (onderwijs) moeten doen, zodat getoetst kan worden of dit negatief besluit u te verwijten valt.



Voor voormalig medewerkers die na een herkeuring een lager percentage uitkering ontvangen en geacht worden aan het werk te gaan bent u niet verplicht een functie aan te bieden.

## **6.6 Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid onderwijs, suppletie en herplaatsings-toelage**

Naast het recht op een WW-uitkering bij ontslag kunnen onderwijsgeevenden recht hebben op een bovenwettelijke uitkering. Dit recht bestaat in het primair onderwijs op grond van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (WOPO) of, voor het voorgezet onderwijs, de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voorgezet onderwijs (WOVO). Deze regelingen kunt u terugvinden in de betreffende CAO's.

De uitkering krijgt de medewerker in aanvulling op de WW-uitkering. Een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering vraagt de medewerker aan bij WWplus.

Als werknemer na ontslag een WW-uitkering, of een WOPO-uitkering ontvangt, wordt deels pensioen bij het ABP opgebouwd. Dat is dus geen volledige pensioenopbouw. Tijdens de WW-uitkering of aansluitende uitkering geldt een gedeeltelijke pensioenopbouw van 50% van het laatstverdiende loon. Deze pensioenopbouw loopt door zolang er een werkloosheidsuitkering wordt ontvangen. De werknemer kan er uiteraard voor kiezen om meer pensioen op te bouwen. Het ABP noemt dit bijsparen. Als de werknemer dat wenst, kan worden bijgespaard tot 50%, 75% of 100% van eerdere pensioenopbouw. De werknemer moet dit zelf regelen met ABP, binnen 3 maanden nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De premie voor het bijsparen betaalt de werknemer rechtstreeks aan ABP.

In geval er sprake is van een invaliditeitspensioen of herplaatsingstoelage dan vraagt de medewerker zelf de uitkering voor een invaliditeitspensioen (IP) en/of de herplaatsingstoelage (HPT) aan bij ABP ([www.abp.nl](http://www.abp.nl)).

Dyade Advies heeft voor het voortgezet en voor het primair onderwijs de regeling nader uitgewerkt in een handreiking. Wij volstaan met het verwijzen naar deze handreiking. U treft deze aan op onze site.

## **7 Hersteldmelden**

### **7.1 Inleiding**

Hersteldmelden is, net als ziekmelden, aan regels gebonden. In dit hoofdstuk gaan wij hierop in.

Het is niet raadzaam medewerkers die geruime tijd ziek zijn en waarvan de duurzaamheid van het herstel nog niet is bewezen en nog niet alle taken die bij de functie behoren zijn opgepakt, ineens geheel hersteld te melden. De kans op hernieuwde uitval is dan te groot. Indien meer dan vier weken gewerkt wordt gaat vervolgens weer een nieuwe doorbetalingsperiode van twee jaar in. Beter is het de medewerker eerst drie tot zes weken te laten werken in het eigen werk, met alles wat daarbij komt en voor de volledige omvang totdat u heeft kunnen vaststellen dat het herstel duurzaam is.

### **7.2 Reguliere hersteldmelding UWV**

Het UWV komt pas in beeld nadat er 42 weken zijn verstreken en de medewerker is ziekgemeld bij het UWV.

Indien de medewerker is ziekgemeld via de salarisadministratie van Dyade, zal de medewerker die bijna 42 weken ziek is door Dyade bij het UWV worden gemeld.

U hoeft geen aparte hersteldmelding meer te doen bij UWV.

### **7.3 Hersteldmelding Ziektewet (ZW)**

Voor wat betreft de ZW geldt geen verruiming van de meldingstermijn. Voor de ZW geldt zelfs een termijn van slechts twee dagen. Wij adviseren u alle hersteldmeldingen die onder de ZW vallen binnen twee dagen te verrichten.

Zie ook hoofdstuk 2.

## 8 Kosten van verzuim en re-integratie

### 8.1 Inleiding

Ziekteverzuim kost tijd en geld. Het salaris van de zieke medewerker wordt doorbetaald, een eventuele vervanger moet worden bekostigd, de bedrijfsarts wordt ingezet en eventueel ook andere deskundigen als psychologen of re-integratieadviseurs moeten ingezet worden, de directeur van de school moet tijd vrijmaken voor het casemanagement, en zo meer.

Er zijn ook indirecte kosten. De directeur zal vervanging moeten vinden. Door uitval van onderwijsgevendend kan er onrust ontstaan in de klas vanwege de inzet van andere mensen. Ouders kunnen gaan klagen over de nieuwe gezichten. In geval er een vervanger is gevonden, is deze veelal niet direct inzetbaar op niet-lesgebonden taken. Dit werk moet worden verdeeld over de resterende teamleden, wat een verhoging van de werkdruk en nieuwe uitval tot gevolg kan hebben.

Deze indirecte kosten zijn lastig in kaart te brengen en deze laten wij voor nu dan ook buiten beschouwing. Directe kosten kunnen echter wel in kaart worden gebracht. In dit hoofdstuk gaan wij hierop in.

### 8.2 Kosten zieke medewerker en vervanger

Salariskosten zijn er in geval van een dienstverband altijd. In geval van ziekte zal echter ook het salaris van een vervanger betaald moeten worden.

Belangrijk is bij voorbaat de vraag wat verzuim kost. Onderstaand een voorbeeldcalculatie van de besparing bij terugbrengen van verzuim met 1%.

#### Een voorbeeld

Hoeveel kost het u, indien uw ziekteverzuimpercentage van het onderwijzend personeel 6% bedraagt?

*Stel, u hebt 17 fte onderwijzend personeel in dienst. De overige personeelsleden laten wij in dit voorbeeld buiten beschouwing.*

*Voor het gemak rekenen we met een gemiddelde betrekkingssomvang van 1,0 en een gemiddeld salaris, LA8.*

*Ook de vervanger wordt ingekocht op dezelfde salarisschaal. Aanspraken op secundaire voorwaarden als ouderschapsverlof, BAPO en dergelijke zijn niet meegenomen.*

*Uw verzuim is 6%. Dat betekent dat gemiddeld ( $6\% \times 17 =$ ) 1 fte afwezig is. Het brutosalaris behorende bij de schaal LA8 in juli 2016 is € 2.847,-. Als werkgever betaalt u circa 1,47 x de brutosalarislasten ofwel € 4.185,09 per maand. De kosten bij een ziekteverzuim van 6% zijn dan ongeveer € 4.185,09 per maand en circa € 50.221,- per jaar.*

*Met deze gegevens kan bekeken worden hoeveel u per uur kwijt bent aan verzuim. Een medewerker in het onderwijs werkt bij een fulltime-aanstelling 40 uur gemiddeld per week of, afgerond, 173 uur per maand. € 3.726,45 gedeeld door 173 is € 21,54 per uur.*

*Wat als het verzuim voor de school in dit voorbeeld met 1% afneemt?*

*$5\% \times 17 = 0,85$  fte afwezig. Als werkgever betaalt u circa 1,47 x de brutosalarislasten ofwel € 4.185,09 per maand. De kosten voor een ziekteverzuim van 5% zijn dan ongeveer  $0,85 \times € 4.185,09 = € 3.557,33$  per maand encirca € 42.688,- per jaar.*

*Afname van verzuim van 1% levert in dit voorbeeld een besparing van € 7.533,- op jaarbasis op.*

*Voor de overige sectoren kan een vergelijkbare berekening worden gemaakt.*

In het primair onderwijs is er het Vervangingsfonds die de kosten van vervanging wegens ziekte afdekt (tegen een hoge premie). De kosten van verzuim worden dan ook niet altijd gevoeld. In september 2016 viel echter 55% van de medewerkers niet meer onder het Vervangingsfonds. De verwachting is dat dit aantal snel zal groeien. Ook het primair onderwijs voelt de gevolgen van ziekteverzuim nu meer.

Het is verstandig eigen risicodragerschap te overwegen en wel op basis van een meerjarige analyse van de verzuimcijfers, het verzuimgedrag, de betaalde premie en ingediende declaratie. Daarbij is aandacht voor uw verzuim- en vervangingsbeleid van belang.

### **8.3 Kosten arbodienstverlening**

De kosten van de arbodienstverlening hangen mede af van de hoogte van het verzuim. Hoe hoger het verzuim, hoe vaker de bedrijfsarts zal moeten worden ingezet, hoe hoger de kosten.

Tot 2009 was er sprake van een basiscontract integrale arbozorg. Via het Vervangingsfonds werd het onderwijs hiervan op de hoogte gesteld. Dat gebeurt nu niet meer. Omdat het Vervangingsfonds heeft gemerkt dat schoolbesturen steeds vaker een maatcontract aangaan is gestopt met het aanbieden van het basiscontract.

Vanaf 2017 is een basiscontract weer verplicht voor geheel Nederland. Een basiscontract kan worden gesloten met een arbodienst of met een individuele bedrijfsarts.

Naast de vaste kosten van de arbodienstverlening is er vrijwel altijd sprake van meerkosten. Denk aan inzet van een psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werker of een arbeidsdeskundige. Maar ook het opstellen van de probleemanalyse en re-integratieadvies en het actueel oordeel door de bedrijfsarts worden vaak apart in rekening gebracht.

Het UWV biedt mogelijkheden voor subsidie in bepaalde gevallen, zie hoofdstuk 3.8.

U wordt geadviseerd een bedrag te reserveren gebaseerd op uw eerdere ervaringen. Voor het primair onderwijs is het goed te weten dat u mogelijk nog een deel van de kosten via een subsidie van het Vervangingsfonds kosten kunt besparen. Zie ook hoofdstuk 3.7.

Sinds enige jaren is het niet meer verplicht een aansluiting te hebben bij een gecertificeerde arbodienst. Dit heeft ertoe geleid dat een aantal organisaties (ook enkele grotere schoolbesturen) de arbodienstverlening in eigen hand heeft genomen. Ervaringen wijzen uit dat het in hand nemen van een eigen bedrijfsarts zowel voordelen qua hoogte van de kosten als in kwaliteit opleveren.

### **8.4 Kosten verhalen op veroorzakers (regres)**

Vanaf 2007 is een wet vastgesteld waarin is neergelegd dat kosten voor re-integratie van een medewerker die ziek is door een ongeval veroorzaakt door een ander, makkelijker te verhalen zijn op de veroorzaker van de ziekte of handicap.

De kosten van re-integratiemaatregelen moeten wel redelijk zijn. Ook het UWV en werkgevers die zelf het risico dragen van (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten, kunnen deze kosten bij arbeidsongeschiktheid gemakkelijker verhalen op een mogelijke veroorzaker.

De wetwijziging vormt een uitbreiding van de reeds bestaande mogelijkheid om directe loonschade op de veroorzaker van de arbeidsongeschiktheid te verhalen.

Deskundige bijstand voor u als werkgever kunt u bij voorkeur regelen bij een maatschappij met keurmerk. U kunt dan denken aan het expertisebureau BSA Schaderegeling letselschade. Voor meer informatie zie . <https://www.bsabv.nl/>

Inmiddels is er jurisprudentie verschenen waarbij een arbeidsdeskundige aansprakelijk werd gesteld voor loonschade bij de werkgever als gevolg van een verkeerd advies. Deze uitspraak geeft voor besturen de mogelijkheid ondersteunende partijen inzake verzuimbeheersing aansprakelijk te stellen indien door schuld van deze partijen loonschade wordt geleden, bijvoorbeeld door een sanctie loondoorbetaling van het UWV.

## 9 Integraal Personeelszorgsysteem Dyade Advies

### 9.1 Inleiding

Binnen het onderwijs is sinds jaren veel aandacht voor het voorkomen en terugdringen van ziekteverzuim. Het verzuim binnen het onderwijs was enkele jaren geleden ook hoog, met alle gevolgen van dien. Verzuim kost geld, geeft onrust binnen de school, bemoeilijkt het onderwijs geven aan de kinderen en beperkt de mogelijkheden van het voeren van goed personeelsbeleid. Voorkomen en terugdringen van ziekteverzuim is dan ook gewenst.

Ziekteverzuim is niet altijd te beïnvloeden. 2 tot 4 % van het verzuim is nauwelijks beïnvloedbaar, het gaat hierbij om zaken als griepgolven en medische problemen zoals gebroken been en ernstige ziektes.

Vanaf een verzuimpercentage van 10 % gaat verzuim zichzelf veelal in stand houden. De afwezigheid van 10% van het personeelsbestand legt een behoorlijke druk op het overblijvende personeel. Lesgebonden taken worden vaak wel door een vervanger overgenomen. Niet-lesgebonden taken blijven veelal liggen of komen op het bordje van het vaste personeel. De werkdruk van het zittend personeel wordt groter en de kans op uitval groter. Een vicieuze cirkel ontstaat die moeilijk te doorbreken valt.

Een meldingsfrequentie (aantal ziekmeldingen per persoon in een periode) van 1,00 moet zeker haalbaar worden geacht. Gemiddeld een ziekmelding per jaar per persoon zou een norm kunnen zijn.

Uitgaande van een norm van 3% ziekteverzuim binnen het primair en voortgezet onderwijs is er volop ruimte het ziekteverzuim terug te dringen en te voorkomen.

De mogelijkheden om ziekteverzuim te voorkomen en terug te dringen heeft Dyade Advies nader uitgewerkt in haar eigen Integraal Personeelszorgsysteem (IPZ).

Het Integraal Personeelszorgsysteem van Dyade Advies richt zich op het welzijn van alle medewerkers. Het instrumentarium IPZ biedt daarbij instrumenten voor werkgever en werknemer.

Hieronder volgt een toelichting op het Integraal Personeelszorgsysteem (IPZ) van Dyade Advies.

### 9.2 Onderscheid in soorten verzuim

Ziekteverzuim kan worden onderscheiden in wit, grijs en zwart verzuim (Loyalis, verzuimbegeleiding en re-integratie, 2002).

Wit verzuim houdt in dat er een duidelijke tijdelijk lichamelijke disfunctie bestaat die het werken in de specifieke taak onmogelijk maakt. Er is sprake van een 'noodzaak' tot verzuim. Voor de werkgever geldt dat hij hier een taak heeft de arbeidsomstandigheden zo vorm te geven dat het werken geen schade voor gezondheid, welzijn en veiligheid oplevert. Wat soms vergeten wordt is dat de werknemer eveneens de verplichting heeft zijn gezondheid niet onnodig te schaden en te zorgen voor gezonde leefgewoonten.

Bij grijs verzuim is er geen sprake van een objectiveerbaar vast te stellen afwijking. De klacht wordt door het individu als dermate ernstig ervaren dat de afweging wordt gemaakt niet aan het werk te gaan: een 'behoefte' aan verzuim. Naast gezondheidsklachten kunnen ook andere redenen achter deze vorm van verzuim worden gevonden. Denk aan problemen thuis of conflicten met collegae.

Zwart verzuim is frauduleus verzuim en komt doorgaans niet vaak voor. Dit verzuim wordt veroorzaakt door personen die zich ziekmelden zonder ziek te zijn. Deze personen hebben overigens wel een grote negatieve uitstraling. Indien er sprake is van zwart verzuim zou een organisatie moeten nagaan of zij 'gelegenheid' bieden tot dit verzuim.

Kortom, verzuim wordt beïnvloed door de factoren noodzaak, behoefte en gelegenheid.

In de aanpak van het ziekteverzuim in het primair onderwijs is de rol van het Vervangingsfonds een probleem. De werkgever 'voelt' het verzuim slechts wanneer er meer vervangen wordt dan het vastgestelde quotum en is daarom minder geneigd het verzuim proactief aan te pakken. De Wet Verbetering Poortwachter vraagt meer inspanningen van de werkgever en werknemer en legt verregaande sancties op bij onvoldoende voldoen aan de re-integratie-inspanningen. De sanctie voor de werkgever is loondoorbetaling voor de maximale duur van twee jaar. Hierdoor is het verzuim ook voor werkgevers in het onderwijs intussen wel volop 'voelbaar' geworden. Ontwikkelingen als het eigen risicodragerschap WGA en het eigen risicodragerschap Vervangingsfonds dragen hieraan bij.

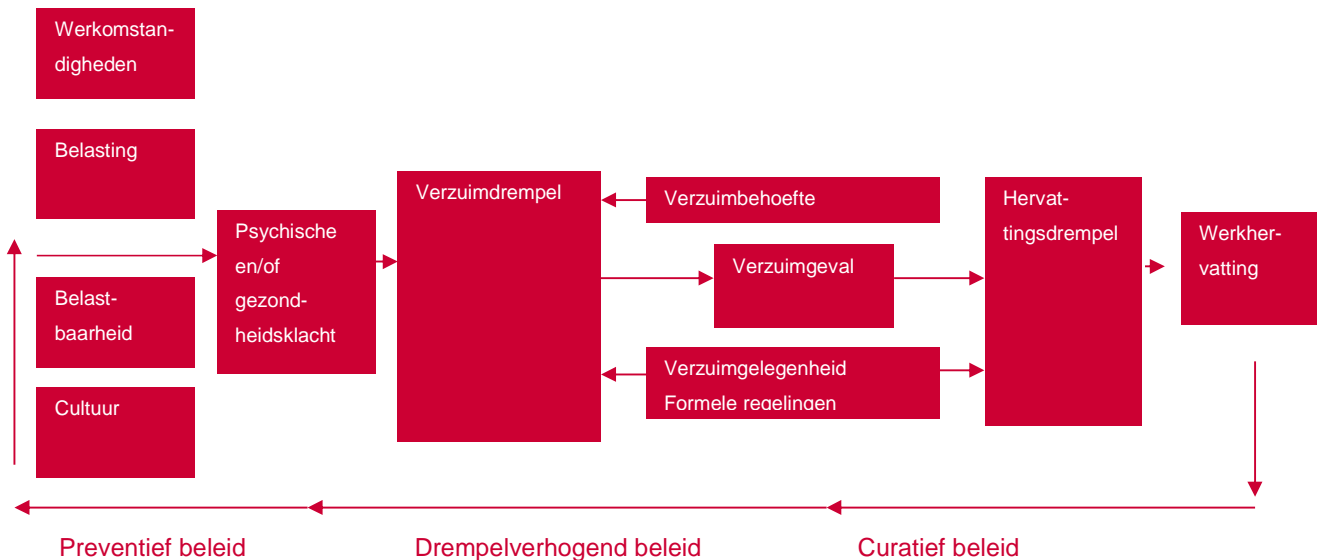
Voor het onderwijs geldt dat de belangrijkste beroepsziekte psychische klachten betreffen. Juist psychische klachten laten zich lastig sturen. Daarbij is een belangrijk arbeidsrisico in het primair onderwijs werkdruk, naast de andere psychosociale arbeidsfactoren agressie en geweld, pesten en ongewenste omgangsvormen. Veel ziekteverzuim, waarin psychische en lichamelijke klachten kunnen spelen, is te relateren aan werkdruk en werkbeleving in het algemeen. Voor het onderwijs is het dan ook met name relevant te werken aan preventie van verzuim door goed personeelsbeleid met aandacht voor zaken als werkdruk en werkplezier.

### 9.3 Ziekteverzuimbeleid

Ziekteverzuimbeleid wordt gezien als het sturen van het proces gericht op het voorkomen, beheersen en beïnvloeden van het ziekteverzuim.

In de aanpak van ziekteverzuim dienen de verschillende aspecten en hun samenhang te worden bekeken:

Figuur 1: Vrij naar de verzuimketen naar Drenth e.a. (1990)



- preventief beleid wil zeggen beleid gericht op verbetering van de balans belasting/belastbaarheid, het voeren van arbeidsomstandighedenbeleid en het voeren van personeelsbeleid gericht op de cultuur binnen de school;
- drempelverhogend beleid is beleid gericht op het voorkomen van ziekmeldingen;
- curatief beleid wil zeggen beleid gericht op een spoedig herstel en werkhervatting.

### 9.3a Preventief beleid

Onder preventief beleid verstaat Dyade niet alleen de preventie van ziekteverzuim maar vooral vitaliteitsbeleid. Het oprekken van preventief beleid naar vitaliteitsbeleid geeft meer mogelijkheden om oorzaken van ziekteverzuim aan te pakken die niet medisch van aard zijn maar meer liggen in gedrag en werkplezier. Het stimuleren van vitale of zelfs bevlogen medewerkers draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers en daarmee duurzame preventie van ziekte en uitval.

Er is een relatie tussen de persoon (wat hij verwacht van zijn werk) en het werk (wat vraagt of biedt het werk). Wij spreken ook wel van de balans belastbaarheid en werkbelasting. Idealiter is dit in evenwicht. Bij disbalans kan dit, afhankelijk van de richting waarnaar de balans doorslaat, leiden tot ontevredenheid, zoeken van ander werk, ziekte, ziekteverzuim of anderszins ongewenste gedragingen. Oplossingen worden vaak wel gezocht in de belasting van het werk terwijl inzet op belastbaarheid soms meer kan bewerkstelligen.

Medewerkers mogen bijvoorbeeld verantwoordelijk worden geacht voor de eigen leefstijl. Zo is een goede conditie belangrijk om een voldoende belastbaar te zijn. Regelmatige actieve ontspanning zal het risico op stress gerelateerde klachten verminderen. Is dit een probleem binnen de schoolorganisatie dan kan gedacht worden aan organiseren van actieve ontspanning voor de medewerkers.

Wat is nu precies bevlogenheid?

Bevlogenheid wordt als resultante gezien van energie (drive), toewijding (dedication) en absorptie in de zin van opgaan in je werk (flow). Tegenover bevlogenheid staat burn-out; een tekort aan energie, toenemende distantie en je niet aan het werk kunnen zetten. Recente inzichten leren ons dat zogenaamde 'bevlogen' medewerkers nauwelijks ziekteverzuim kennen. Als leidinggevende is het mogelijk om te sturen op bevlogenheid. Dit kan door het vergroten van de energiebronnen en het versterken van probleemoplossend gedrag (coping).

Hoe beter medewerkers en organisaties in staat zijn om ervoor te zorgen dat er voldoende energiebronnen zijn, hoe groter de kans op bevlogen medewerkers. Het sturen op energiebronnen blijkt veel effectiever dan het wegnemen van stressbronnen. Uiteraard is het van belang om aan niet te veel stress bloot te staan. Echter minder stress leidt nog niet automatisch tot meer werkplezier. Actief sturen op de zaken die energie geven zal veel meer effect hebben. Met name sociale steun is een belangrijke.

Voor copingstijlen geldt het volgende. In het algemeen geldt dat hoe meer stijlen je in huis hebt, des te effectiever ben je in het oplossen van problemen. Verder geldt dat het zoeken van steun en het uiten van emoties in sommige gevallen geen effect heeft. Een leidinggevende kan een medewerker bijvoorbeeld helpen door de medewerker te stimuleren na te denken over oplossingen.

Het denken in termen van stressoren en energiebronnen is ontleend aan recente theorieën van Schaufeli (Universiteit van Utrecht) en Bakker (Erasmus Universiteit), beiden hoogleraar arbeidspsychologie. Dit model staat bekend als het Job-Demand-Resources Model.





Het Job-Demand-Resources model is door Dyade in samenwerking met Motivate in relatie gebracht met het model van Verbaan (Loyalis 2002) en heeft geleid tot onderstaande basis voor het Integraal Personeelszorgsysteem van Dyade Advies.

Onderstaand model van Dyade Advies dient als hulpmiddel bij het analyseren van 'ziekmakende' en stimulerende factoren binnen een onderwijsorganisatie. De analyse kan aangrijpingspunten bieden voor gerichte actie door de leidinggevende of de onderwijsorganisatie. De verschillende kenmerken kunnen worden gezien als 'bedieningsknoppen' waarmee kan worden bijgestuurd.

### PERSOON

- persoonskenmerken zoals energie- en stressbronnen, copingstijlen, e.d.
- aanwezige competenties
- conditie en fysieke gezondheid
- geestelijke gezondheid (vermoeidheid en onvoldoende herstel, onttrekken van werk en collega's, problemen balans werk en privé, 'overlopen')
- bevoegenheid en werkplezier
- persoonlijke verwachtingen, o.a. carrièremogelijkheden
- demografische factoren en culturele achtergrond
- thuissituatie

### WERK

Het gaat hierbij om de vier A's:

- *Arbeidsinhoud*
  - taken en specifieke werksituaties, opdrachten
  - benodigde competenties
  - informatisering
  - werkdruk en regelmogelijkheden
- *Arbeidsomstandigheden*
  - ergonomische aspecten
  - veiligheid op de werkplek
  - agressie en geweld

- *Arbeidsvoorwaarden*
  - werkrooster en werktijden
  - primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
  - ontplooiingsmogelijkheden zoals promotiekansen, opleiding
- *Arbeidsverhoudingen (cultuur)*
  - relatie met leidinggevenden en collegae
  - (on)gewenste omgangsvormen
  - communicatie en informatie (kwaliteit en kwantiteit, informeel en formeel)
  - inspraak en invloed op het werk, medezeggenschap

Naast aandacht voor bovenstaande punten kunnen maatregelen ingezet worden die stimulerend werken.

## STIMULERENDE FACTOREN

- Persoon: energiebronnen
  - intrinsieke motivatie
  - autonomie
  - ontplooiingsmogelijkheden
  - steun leidinggevende
  - steun collega's
  - steun privé
  - zelfstandigheid
  - feedback
  - inspraak
  - informatie
- Persoon: copingstijlen (manieren om met problemen om te gaan)
  - actieve aanpak
  - palliatieve reactie (afleiding zoeken)
  - vermijden
  - steun zoeken
  - uiten van emoties
- Arbeidsverhoudingen
  - relatie leidinggevenden en collegae (teamgeest)
  - gewenste omgangsvormen
- Arbeidsvoorwaarden
  - primaire en secundaire regelingen
  - ontwikkelingsmogelijkheden
- Verzuim- en reïntegratiebeleid
  - eenduidig en duidelijk beleid en regels
  - begeleiding gericht op individuele situatie
  - mogelijkheid om tijdelijk aangepast werk te verrichten
- Inzet deskundigheid en instrumenten
  - inzet bedrijfsarts en andere deskundigen (advies en begeleiding)
  - bijzondere instrumenten, bijvoorbeeld bedrijfszorgpakket, bijzonder verlof, rechtskundige bijstand na ongeval etc.
  - re-integratiemogelijkheden vergroten, door bijvoorbeeld re-integratieplekken te creëren.

Behalve stimulerende factoren kunnen wij ook belemmeringen identificeren.

## BELEMMERINGEN

- Persoon: stressbronnen
  - taakonduidelijkheid
  - werkdruk
  - conflicten
  - geestelijke belasting
  - emotionele belasting
  - werk/thuis interferentie
  - stress privé situatie
  - werktoekomstperspectief
  - veranderingen

- nieuwe medewerkers
- ad-hoc factoren als werkconflicten of voortkomend uit sociale achtergrond, cultuurverschillen of de thuissituatie
- fysieke belemmeringen (gezondheid, conditie, ziekte), bijvoorbeeld ten aanzien van vervoer
- psychische belemmeringen (ziekte)
- specifieke arbeids-(situatie) gebonden belemmeringen

Onderzoek doen naar bevoegenheid geeft managers meer stuurmiddelen in handen om medewerkers zo effectief mogelijk te laten zijn. En heel belangrijk, het geeft de medewerkers zelf ook middelen voor zelfsturing in handen.

Het onderzoeken van de bevoegenheid en de risico's op burn out, geeft voorts vroegtijdig inzicht in de risicogroep die langdurig ziek zou kunnen worden als gevolg van werkdruk of andere psychosociale belasting. Het tijdig onderkennen van beginnende burn-out problematiek en het nemen van passende maatregelen kan veel ziekteverzuim voorkomen.

Dit model is bedoeld als kapstok voor het opstellen van het vitaliteitsbeleid en verzuimbeleid. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling alle onderdelen aan de orde te laten komen. Op basis van onderzoek en analyse welke door Dyade Advies uitgevoerd kan worden, kunnen juist die aandachtspunten uit bovenstaande gedestilleerd worden die relevant zijn voor de schoolorganisatie en bij sturing het meeste rendement kunnen opleveren.

Dyade Advies heeft deze onderdelen verder uitgewerkt. In deze samenvatting is dit niet opgenomen.

### 9.3b Drempelverhogend beleid

Grijs en zwart ziekteverzuim kan beïnvloed worden door de drempel voor het ziekmelden te verhogen.

Drempelverhogende factoren zijn:

- een cultuur van collegialiteit binnen de instelling (zie ook bovenstaande)
- afspraken over ziekmelden en regelmatig terugmelden bij een leidinggevende
- het hanteren van een verzuimprotocol
- registratie van het ziekteverzuim
- communicatie over ziekteverzuim.

### 9.3c Curatief beleid

Ziekteverzuimbegeleiding is vooral begeleiding van personen. Beïnvloeding van een ziek personeelslid naar terugkeer in het werk kan op verschillende manieren.

Bij curatief beleid kan evengoed van het bij 9.3a, preventief beleid, genoemde model van Loyalis gebruik gemaakt worden. Het model kan mede gebruikt worden om een verzuimsituatie te analyseren en daarop een aanpak te baseren (curatief).

Het model kan bijvoorbeeld dienen als hulpmiddel bij verzuimbeheersing en kan onder andere bij verzuimgesprekken aanknopingspunten bieden voor gerichte actie door de leidinggevende of de organisatie. De verschillende kenmerken kunnen worden gezien als 'bedieningsknoppen' waarmee verzuimgedrag kan worden bijgestuurd. En kunnen ook ingezet worden als bedieningsknoppen om verzuim te voorkomen.

## 9.4 Aangrijpingspunten voor sturing

Dyade Advies heeft haar Integraal personeelszorgsysteem geënt op het uitgangspunt dat het duurzaam stimuleren van de bevoegenheid van medewerkers duurzaam bijdraagt aan een laag verzuim.

Eerder is aangegeven dat ziekteverzuim niet volledig is te voorkomen en te beïnvloeden. Beïnvloeden van ziekteverzuim kan door de behoefte weg te nemen en de gelegenheid niet te bieden.

Sturing kan plaatsvinden in alle fasen door middel van het voeren van preventief, drempelverhogend en curatief beleid.

Door middel van een analyse van de verzuimorganisatie, intrinsieke motivatie medewerkers, taken en verantwoordelijkheden, beleid, verzuimcijfers en culturele aspecten kan Dyade schoolorganisaties inzicht geven in de 'ziekmakende' factoren en daarvoor de instrumenten aanreiken die juist voor deze schoolorganisatie het meeste effect zullen bereiken qua verzuimbeheersing.

Meer weten? De Dyade adviseur staat u graag te woord.

## 10 Tips en adviezen

### 10.1 Inleiding

Hoewel wij natuurlijk met u hopen dat u nooit met voornoemd langdurig verzuim geconfronteerd wordt, is dit niet uit te sluiten. Wij kunnen u wel wat tips en adviezen aan de hand doen die de kans erop verkleinen. Hieronder treft u deze aan.

### 10.2 Tips en adviezen

#### 1. Houd zicht op verzuim

Zorg dat u zicht hebt op het verzuim in uw organisatie. Bij ziekteverloven die langer dan 4 weken duren, neemt de kans op arbeidsongeschiktheid fors toe. Een vroege interventie kan veel uitmaken.

#### 2. Neem/houd regie in handen

Zorg dat u als werkgever weet wat er gebeurt, zodat u het proces waar mogelijk kan sturen. Maak om de regie te bewaken en te houden gebruik van een actueel ziekteverzuimbeleidsplan. Heeft u dit nog niet of moet deze worden geactualiseerd, Dyade begeleidt en adviseert u daar graag bij.

Geef de regie niet uit handen aan de zieke medewerker of een bedrijfsarts maar houd deze in eigen hand.

#### 3. Zorg voor voldoende deskundigheid

Mist u deskundigheid, zoek het dan elders. Het Vervangingsfonds biedt veelal kosteloos advies en natuurlijk staan de specialisten bij Dyade graag met raad en daad voor u klaar.

Dyade hecht grote waarde aan goede samenwerkingspartners. Met deze partners is Dyade in staat om handen en voeten te geven aan onze ambitie om onderwijsorganisaties en de mensen die daarbinnen werken beter te maken. In verbinding met deze partners zijn wij in staat om optimaal resultaat te bereiken. Wij zoeken daarom altijd naar een win-win situatie voor onze partner, Dyade én vooral voor u als klant. Dyade heeft zich hiertoe verbonden aan een aantal partners in verzuimbeheersing die opvallen vanwege hun resultaten op dit terrein. U kunt daarom ook via de Dyade adviseur in contact komen met een partner als Perspectief voor:

- arbodienstverlening;
- re-integratie activiteiten (arbeidsdeskundig advies of een re-integratie coach);
- een mobiliteitstraject, loopbaanadvies, individuele, collectieve of executieve outplacement);
- een assessment.

Sinds 2016 werken gespecialiseerde Dyade adviseurs met partner Mercer Custodio samen om de WGA-schadelasten in onderwijsorganisaties omlaag te krijgen. Dit kost soms tonnen en gelukkig zijn er mogelijkheden deze schadelast te beperken. Wij kijken daarbij niet alleen naar de voordelen van u als werknemer, maar ook naar die voor uw (ex)werknemer. Er zijn mogelijkheden in de vorm van een scan of een rapport op basis van analyseonderzoek, advies met conclusies voor het nemen van een besluit om uit de publieke sector (UWV) te treden en eigenrisicodragers te worden voor de WGA en/of ziekwet, of juist de mogelijkheden in beeld te krijgen om er naartoe terug te keren.

#### **4. Betrek werknemer van begin af bij traject**

Regie voeren is prima, maar zorg ervoor dat u niet alleen een plan uitzet en stappen neemt. Samen optrekken met de medewerker geeft meer draagvlak aan besluiten en plannen en is daarmee vaak succesvoller.

#### **5. Wacht niet te lang met traject 2e spoor**

Zodra u weet dat uw medewerker niet in de eigen functie zal terugkeren en u hebt geen andere functie voor de medewerker beschikbaar, zorg dan dat u een traject 2e spoor opstart. Wachten kan u door het UWV verweten worden. Dyade Advies staat op het standpunt rond een jaar ziekte vooral in te zetten op een antwoord op de vraag wat de kans is dat de medewerker nog terugkeert naar eigen of ander werk binnen de organisatie en voorts te werken aan acceptatie van de medewerker van het gegeven dat terugkeer niet mogelijk is of heel moeilijk zal worden. Dit betekent, vanwege inhuren expertisebureau en arbeidsdeskundige wat meer kosten vooraf. Naar onze mening haalt u deze kosten terug doordat uw medewerker via dit proces wordt geholpen met het accepteren van het afscheid nemen van het eigen werk. De beperkte energie van de medewerker wordt gericht ingezet en de investering in het outplacementbureau geeft meer kans op een goed resultaat.

#### **6. Dossievorming is cruciaal**

Van u wordt verwacht dat u op gezette tijden kan bewijzen dat u voldoende inspanningen hebt gepleegd om te bevorderen dat een medewerker aan het werk blijft. Sommige trajecten duren jaren en u kunt niet alles onthouden. Verder verwachten instanties als UWV en Participatiefonds zaken op schrift. Houd daarom alles op schrift bij, al is het alleen maar een aantekening van een datum en kort de gebeurtenis of afspraak. U hebt daar later profijt van. Houd hierbij wel de regelgeving omtrent privacy in acht.

#### **7. Overweeg personen met structurele functionele beperkingen aan te nemen**

Indien u mensen met een arbeidshandicap in dienst neemt, heeft u een aantal voordelen zoals proefplaatsing (onbetaald), betaling van alle uitval wegens ziekte vanuit de ZW, mogelijkheden voor vervroegde beoordeling arbeidsongeschiktheid, loonkostenvoorzieningen. Uit onderzoek is gebleken dat personen met structurele functionele beperkingen veelal niet vaker verzuimen dan 'gezonde' medewerkers en dat het functioneren goed is.

Medewerkers die na 1 januari 2013 door werkgevers in dienst zijn genomen en tot één van onderstaande categorieën behoort, vallen onder de doelgroep van de Participatiewet:

1. mensen met een Wsw-indicatie;
2. Wajongers met arbeidsvermogen;
3. mensen met een Wiw-baan of ID-baan;
4. mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Het UWV houdt een [doelgroepenregister](#) bij en geeft daarmee aan of iemand tot de doelgroep behoort. Werkgevers kunnen de informatie uit het register opvragen bij het UWV.

#### **8. Maak kosten-/batenanalyse t.a.v. het eigenrisicodragerschap**

Eigenrisicodragen kan voornamelijk voor grote organisaties winstgevend zijn. Zeker als de instroom in WAO/WIA laag is en u beleid voert om dit laag te houden. Een onderzoek is dan ook zeker de moeite waard. Dyade kan u hierin bijstaan (zie ook punt 3).

### **9. Zorg dat u uw rechten en plichten kent**

Weet wat u wel en niet kan vragen en wel en niet kan afdwingen. Laat u desnoods adviseren door deskundigen. De ervaring is dat vanuit onzekerheid meer ruimte wordt gegeven aan de medewerker dan goed is voor de organisatie en de medewerker. Met het risico op vertraging in het proces.

### **10. Zorg dat de medewerkers hun rechten en plichten kennen**

Veel conflicten kunnen worden voorkomen doordat de medewerkers vooraf weten welke vragen u mag stellen en welke plichten zij hebben. Een algemene voorlichting aan de medewerkers is dan ook zeker aan te raden.

### **11. Werk aan preventie van ziekteverzuim**

Preventie van ziekteverzuim kan bewerkstelligd worden door te zorgen voor goed personeelsbeleid (evenredige verdeling van taken in het taakbeleid, Regeling werving en selectie, etc.), de vinger aan de pols te houden (gesprekkencyclus, competentie management) en de mogelijkheden voor ontwikkeling van medewerkers te vergroten. Dyade Advies kan u ondersteunen bij het inrichten van uw personeelsmanagement waaronder uw ziekteverzuim- en vervangingsbeleid. In hoofdstuk 9 meer informatie over het Integraal Personeelszorgsysteem, het denkkader en instrumentarium van Dyade Advies.

### **12. Verhoog de drempel voor ziekmelden**

De drempel voor ziekmelden kunt u verhogen door een aantal afspraken te maken over bijvoorbeeld: ziekmelden bij de leidinggevende, weten wat u kunt/mag vragen, de regie in handen houden ofwel regelmatig contacten onderhouden en het hanteren van een verzuimprotocol. De Dyade Adviseur kan u ook op dit gebied bijstaan.

### **13. Ken uw bedrijfsarts**

Het is algemeen bekend dat wanneer je elkaar persoonlijk kent, partijen eerder geneigd zijn afspraken na te komen. De bedrijfsarts is een belangrijke factor in de verzuimbegeleiding. Adviezen kunnen verstrekkende gevolgen hebben. Het is dus zaak dat u uw arts kent, deze kan bereiken en regelmatig de dossiers bespreekt.

### **14. Maak gebruik van een ziekteverzuimbeheerssysteem**

Gebruik maken van een ziekteverzuimbeheerssysteem vermindert de werklast op school en (indien van toepassing) op bovenschools niveau. Bovendien maakt het verzuim registreerbaar, inzichtelijk en volgbaar. Er zijn verschillende ziekteverzuimbeheerssystemen. Dyade biedt met 'Verzuimmanager' een systeem wat door Dyade samen met Youforce op maat is gemaakt voor het onderwijs.

### **15. Gebruik de Leidraad verzuim door psychische problemen**

Landelijk daalde het verzuim in 2011 met 8 % terwijl burn-out steeg met 11 %. Beroepsziekte nummer één binnen het onderwijs betreft psychische klachten. Juist trajecten van medewerkers met psychische klachten zijn lastig te sturen. De 'Aanpak psychisch verzuim' kan hierbij uitkomst bieden. Zie:

<https://www.arboportaal.nl/documenten/richtlijn/2006/02/18/aanpak-psychisch-verzuim>

## Nawoord

Wij kunnen ons voorstellen dat u na het lezen van deze handreiking een licht paniekgevoel ervaart. Dit is niet de intentie van het uitbrengen van deze handreiking, maar is bijna niet te vermijden gezien de regeldichtheid en continue aanpassing van de regels op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Wij herhalen onze aanbeveling de berichtgeving in de Nieuwsflits en het Dyade Magazine te volgen. Daarbij geven wij u graag mee dat u niet alleen staat in dit woud aan wetten en regels. De op het gebied van verzuimbeheersing gespecialiseerde Dyade-adviseurs staan u graag met raad en daad bij.



## Afkortingenlijst

BBWO - Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor Onderwijspersoneel (vervallen)  
BZA - Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid (vervallen)  
CBBS - Claim Beoordelings- en Borgingssysteem  
IVA - Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten  
REA - Re-integratie arbeidsgehandicapten  
TRI - Tijdelijke voorziening inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten  
Wajong - Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten  
WAZO - Wet arbeid en zorg  
WGA - Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten  
WIA - Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen  
WAO - Wet op de arbeidsongeschiktheid  
WVLZ - Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte  
WOPO – Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs  
WOVO – Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs  
WVP - Wet Verbetering Poortwachter  
WW – Werkloosheidswet  
ZAPO- Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs  
ZAVO – Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs  
ZW - Ziektewet

## Trefwoordenregister

	<b>A</b>		<b>H</b>		<b>S</b>
ABP, 50			herplaatsingstoelage (HPT), 47, 50		sancties, 20, 27
	<b>B</b>		herstelmelding, 4, 7, 15, 16, 17		subsidie, 25, 54
bezwaar, 42				<b>I</b>	<b>U</b>
BZA, 29			IPAP-verzekering, 38		UWV, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17,
	<b>C</b>		IVA, 20, 21, 29, 30, 31, 32, 37, 38		19, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 30, 34,
CAO Gehandicaptenzorg, 29, 36				<b>K</b>	35, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49,
CAO Welzijn, 30, 36			Korting salaris, 29, 30		51, 54, 57
CAO-primair onderwijs, 36, 46				<b>L</b>	<b>V</b>
CAO-voortgezet onderwijs, 4			loonsuppletie, 37		Vervangingsfonds, 23, 52, 53,
CBBS, 42			loyalis, 55		54, 56, 59
CWI, 47			Loyalis, 38, 49, 55		vervroegde beoordeling, 21, 32,
	<b>D</b>				58
deskundigenoordeel, 7, 28, 44				<b>O</b>	vervroegde keuring, 21
deskundigenoordeel O&O, 44, 46			ontslag, 4, 7, 11, 21, 27, 28, 36, 37, 38, 43, 44, 46, 47, 48		<b>W</b>
	<b>E</b>		Ontslag, 5, 36, 43		Wajong, 37
eigen risicodragerschap, 32			ontslagvergunning, 47		WAO, 6, 7, 9, 19, 22, 27, 28, 31,
evaluatie, 19				<b>P</b>	37, 42, 43, 44, 47, 59
	<b>F</b>		passend werk, 7, 17, 18, 27, 43		WAZO, 11, 12
functieongeschiktheidsadvies, 44			Passend werk, 18		WGA, 31, 32, 33, 35, 36, 38
	<b>G</b>		premiëkorting, 25		WIA, 5, 7, 12, 17, 19, 20, 21, 22,
gangbare arbeid, 18, 44				<b>R</b>	27, 28, 31, 32, 36, 37, 38, 42, 43,
			REA, 25		44
			re-integratie, 7, 8, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 30, 43, 45, 47, 52, 54		WVLZ, 29
ZW, 11, 12, 51			Re-integratie, 16, 22, 24		WVP, 6, 7, 8, 9, 19, 27
zwangerschapsverlof, 12					WW, 31, 32, 37, 47, 48, 49
					<b>Z</b>
					ziekmelding, 4, 15
					ziekteverzuimbeheerssysteem,
					8, 59