

Sinds de invoering van de WIA in 2006, moeten werkgevers nog meer hun zieke medewerkers zelf weer aan het werk helpen. Voor veel ondernemers is het nog onduidelijk wat de overheid van hen verwacht. MAAT Adviseurs organiseerde daarom op 27 juni jl. een seminar over Zorg & Inkomen. Een leerzame 'Avond van formaat' met veel nuttige tips.

Seminar zorg & inkomen van MAAT Adviseurs

'Boos op de baas is geen erkende beroepsziekte'



Peter-Jan Smits: "Onderscheid maken tussen ziekteverzuim en conflictverzuim"



V.l.n.r.: Janthony Wielink, Albrecht Bouwman, Jan Haven (op beamer) en Peter-Jan Smits



Meestertervalser Geert Jan Jansen

Op het programma staan drie presentaties van vakspecialisten en partners van MAAT Adviseurs. Over de recente politieke ontwikkelingen, over de praktische vertaling van de regels naar het alledaagse bedrijfsleven en tot slot een stevige les verzuimkunde. Dagvoorzitter van het seminar was Albrecht Bouwman, Zorg & Inkomen specialist bij MAAT Adviseurs Financiële Diensten, gevestigd te Ede. De eerste spreker is Jan Haven, Manager Business Development & Strategy bij Achmea. 'Ik hoop niet dat jullie de weg al bij de tweede powerpoint-pagina zijn kwijtgeraakt,' zegt hij schertsend na afloop van zijn presentatie. De zaal is ongemakkelijk stil na het complexe en theoretische college over WGA-risico's en WIA-verzekeringen. Onbegrijpelijke rijtjes en een schimmig schema met een wirwar van pijlen en onnavolgbare percentages, vlogen in razend tempo voorbij. Maar de boodschap van zijn verhaal is ondanks de droge stof erg duidelijk: dit is zware kost, waar zelfs de meest intelligente ondernemer op eigen kracht niet uitkomt. 'Als ik het goed begrijp kan ik net zo goed weer naar school gaan,' roept iemand teleurgesteld.'

Vensterbankenwerk

Gelukkig verduidelijkt de praktische presentatie van de tweede spreker Janthony Wielink veel. Wielink is directeur en oprichter van Enkwest Opleiding & Advies, een bureau met specifieke kennis van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende verzekeringen. 'In het nieuwe stelsel draait het vooral om geld,' zegt Wielink. 'De overheid geeft zowel werkgever als werknemer financiële prikkels zodat mensen aan het werk blijven. De werkgever is verplicht te zoeken naar eventuele vervangende functies en de werknemer moet alles aanpakken wat hij of zij nog kan.' En er is werk genoeg.

'Vensterbankenwerk,' noemt Wielink het. Werk waar het bedrijf normaal gesproken niet aan toe kwam, maar dat heel nuttig kan zijn. Daarnaast noemt hij de mogelijkheid om iemand bij een ander bedrijf onder te brengen. Zo kan een overspannen onderwijzer vaak nog wel administratief werk verrichten. Als deze functie op school al is vergeven, is het heel goed denkbaar dat de docent op korte termijn als administratief medewerker weer aan de slag kan bij een andere organisatie. 'Als werkgever bent u verantwoordelijk voor



de re-integratie van uw werknemers,' benadrukt Wielink. 'Als het UWV vindt dat u te weinig voor uw mensen heeft gedaan, draait u nog langer op voor de kosten van de uitkering. Dit kan betekenen dat u het loon ook in het derde ziektejaar volledig moet doorbetalen. 'U mag uw personeel daarom best stevig aanpakken. Bij twijfel direct melden, zodat ze snel bij de bedrijfsarts terecht kunnen. Weigert iemand mee te werken, houd hem of haar dan de financiële spiegel voor. Het zal de werknemer immers ook geld gaan kosten. Wees duidelijk: komt straks dat bord "te koop" in de tuin of niet?.' 'Maar mag ik mijn zieke werknemer dan vragen wat hem mankeert?' vraagt iemand uit de zaal. 'Het antwoord is nee,' zegt Wielink, 'maar je kunt het wel omkeren: wat kan je nog wel? Daar moet via de bedrijfsarts antwoord op komen.'

Boos op de baas

In de derde presentatie schetst verzuimspecialist Peter-Jan Smits, directeur van Arboduo, twee mogelijkheden om het verzuimbeleid te organiseren. 1. Maatwerk, bedoeld voor ondernemingen die alles zelf willen regelen: de werkgever organiseert (een deel van) de deskundige arbo-ondersteuning intern. Hiervoor is toestemming van de OR of de personeelsvertegenwoordiging nodig. Het bedrijf moet daarnaast beschikken over een (eigen) bedrijfsarts en overige veiligheidsdeskundigen. 2. Vangnet: de werkgever maakt gebruik van externe arbodeskundigen. Een preventiemedewerker is in beide gevallen verplicht. Bij minder dan 25 werknemers, mag de ondernemer zelf deze functie vervullen. Grotere bedrijven moeten hiervoor iemand op de loonlijst hebben.

Ook Smits waarschuwt voor de strenge eisen van het UWV: 'Zelfs terminale kankerpatiënten, die nog enig zicht op genezing of herstel hebben, en die nog wel kunnen werken, moeten van het UWV een passende functie aangeboden krijgen. Als werkgever moet je hierin sturen. Kijk desnoods naar iemands cv. Wat was zijn of haar functie bij vorige werkgevers? Onthoud: u wordt hierop afgerekend. 'Het is daarom erg belangrijk kritisch te zijn op eventuele externe arbodienstverleners. Je leest wel eens in een rapport: "Betrokkene gezien op ... we zien hem over zes weken terug." Mijn advies: niet accepteren! Vraag wat er aan de hand is, vraag wat iemand nog wel kan doen, vraag waarom iemand niet sneller gezien kan worden. Verder is het goed dat u zich realiseert dat een second opinion van de huisarts niet geldig is. Hiervoor moet iemand naar het

UWV. Daarnaast is het belangrijk een verzuimdossier bij te houden en alle risico's op een rij te zetten in een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). 30 procent van de ondernemers heeft geen RI&E. 40 tot 50 procent heeft geen plan van aanpak.'

Tot slot is het belangrijk onderscheid te maken tussen ziekteverzuim en conflictverzuim, vindt Smits. Wanneer iemand zich na een slecht verlopen functioneringsgesprek ziek meldt en je weet zeker dat er een relatie is met het conflict, meld mensen dan niet ziek. 80 procent van de ondernemers doet dit wel. Dit brengt veel extra kosten met zich mee. Wees streng, laat mensen in zo'n geval zelf aantonen dat ze ziek zijn en dreig met loonstaking. Het UWV is alleen maar blij met uw daadkrachtige optreden. Boos op de baas is geen erkende beroepsziekte, slecht slapen en hoge bloeddruk naar aanleiding van een conflict, zijn dus geen reden voor ziekteverzuim. Belangrijk is wel dat u er samen uitkomt. Wanneer iemand boos blijft, neemt de kans op stressgerelateerde klachten alleen maar toe. En daar heeft niemand baat bij.' De avond werd afgesloten met een lezing van meestersvervalser Geert Jan Jansen.

Meer informatie:

www.maat.nl , www.geknijptvoordejuistebaan.nl

Het voordeel van arbeidsgehandicapten

Nederland telt 1,4 miljoen arbeidsgehandicapten, mensen die in het verleden geheel of gedeeltelijk zijn afgekeurd. Veel werkgevers weten niet dat zij arbeidsgehandicapten in dienst hebben. Hierdoor laten zij veel geld liggen. Het UWV is namelijk verplicht de volledige loonkostenvergoeding van deze mensen te bekostigen of het nu gaat om Risk Social of Risk Professional. Ook zijn premiekortingen tot 6000 euro mogelijk. Kortom: wie een arbeidsgehandicapte in dienst neemt loopt minder financieel risico en betaalt dus ook minder. Na afloop van de proeftijd mag de werkgever de vraag stellen of de werknemer valt onder de financiële bescherming vanuit de wet. De werknemer moet hier antwoord op geven. Echter, weinig werkgevers stellen überhaupt deze vraag