



RE-INTEGRATIE EXPERTS PLEITEN VOOR PREVENTIEVE AANPAK

# Langdurige arbeidsuitval sneller en pro-actiever bestrijden



**Meer accent op preventie van langdurig ziekteverzuim en een versnelling van het re-integratieproces. Dat pleidooi houden enkele re-integratie experts uit Oost Nederland tijdens deze Ronde Tafel over de problematiek voor de werkgever omtrent re-integratie en langdurig ziekteverzuim van personeel.**

Het MKB klaagt steen en been over de grote financiële risico's die ze lopen als werknemer(s) langdurig uitvallen en het verplichte takenpakket tijdens het re-integratieproces. Ondanks genomen maatregelen rijst de hamvraag: moeten we niet van een re-actief beleid naar een preventieve en pro-actieve aanpak van langdurig ziekteverzuim op het werk?

Volgens de Wet (Verbetering) Poortwachter zijn werkgevers verplicht om twee jaar een langdurig zieke werknemer door te betalen en actief te begeleiden bij zijn re-integratieproces. Dat trekt een zware wissel op met name de kleinere bedrijven. Zij beschikken niet over een uitgebreide afdeling HRM. Bovendien zijn de financiële risico's groot. Als het UWV vaststelt dat een werkgever zich niet voldoende heeft ingespannen tijdens het re-integratietraject volgt een fikse loonsanctie van nog eens maximaal een jaar. Bovendien moet een bedrijf allerlei externe expertise inkopen voor het re-integratietraject.

### **Verzuim-ontzorgverzekering**

Minister Koolmees, het Verbond van Verzekeraars en werkgeversorganisaties hebben een pakket van maatregelen afgekondigd om de pijn voor met name het kleinbedrijf te verzachten. Ter compensatie krijgen alle werkgevers in het tweede loondoorbetalingsjaar een premiekorting. Daarnaast kan een werkgever vanaf 1 januari dit jaar een zogenaamde MKB verzuim-ontzorgverzekering afsluiten. Zijn loonkostenverzekeraar neemt de financiële risico's over en zet een externe professionele case-manager in. Deze neemt taken en verplichtingen van de werkgever over, waardoor deze ontlast wordt. De deelnemers aan de Ronde Tafel zijn niet zo te spreken over die verzuim-ontzorgverzekering. "Een kunstgreep. Het bedrijfsleven gaat daarvoor weer extra premie betalen. Ik denk niet dat het mkb daar op zit te wachten", zegt Marcel Lamers, directeur van Lamers B&O Advies en Lamers Zorg en Arbeid. Manfred Remkes, directeur Koers Oost Mobiliteit, valt hem bij: "Zo'n verzekering

is het opwekken van een schijnveiligheid. Het lijkt mij veel beter dat een werkgever zelf bepaalt voor welke arbeidsongeschiktheidsrisico's hij zich wil verzekeren. We moeten af van het denken in clausules."

Twee jaar verplichte loondoorbetaling  
De twee jaar verplichte loondoorbetaling zijn veel werkgevers een doorn in het oog. Marcel Lamers vindt de wettelijke termijn van 104 weken te lang. "Onderzoek wijst uit dat 1 jaar verplichte loondoorbetaling voldoende is. Een werkgever en een werknemer zijn er na enkele maanden toch wel achter in hoeverre iemand inzetbaar is binnen het bedrijf. In feite kun je dan de tweede helft van het traject veel sneller instarten." Walter Olde Keizer, directeur Koers Oost, beaamt dat betrokkenen zich meestal strak houden aan de procestijd van 1 of 2 jaar. "Terwijl ze dikwijls veel doelgerichter het re-integratieproces kunnen inzetten. Mits er natuurlijke sprake is van een stabiele belastbaarheid en een helder indicatie is van de medische toestand van de werknemer."



Regiomanager Hans Bakker van MKB-Nederland-Midden/VNO-NCW Midden hoopt dat het ijzer gesmeed wordt nu het heet is. "De kosten van re-integratie drukken heel zwaar op de kleine bedrijven. Vooral de inkoop van expertise voor het tweede jaar kost heel veel geld. We hopen dat het UWV haar achterstand om mensen te herkeuren gaat inlopen."

### **Loonsanctie**

Dikwijls weten bedrijven niet wat er precies van hun vereist wordt volgens de Wet Verbetering Poortwachter. Met als gevolg dat werkgevers al talrijke rechtszaken gevoerd tegen het UWV om opgelegde loonsancties op te heffen.

Om deze juridische haarkloverij te vermijden, wordt het oordeel van de bedrijfsarts bij de RIV (Re Integratie Verslag) leidend in plaats van de verzekeringsarts van het UWV. Daardoor kan het bedrijf geen sanctie meer krijgen als men aantoonbaar de adviezen van

de bedrijfsarts heeft opgevolgd. Deze maatregelen kan op goedkeuring rekenen van de gesprekspartners. Paul Bloem: "De UWV verzekeringsarts lijkt een andere taal te spreken dan de bedrijfsarts en de arbeidskundige die in de re-integratie betrokken zijn. Dat werkt niet. De re-integratiebegeleiding moet je overlaten aan de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundigen op dat gebied."

### **Preventieve aanpak**

Uiteraard komen werkgever en werknemer liever niet in de situatie terecht dat een re-integratie zich twee jaar voortsleept, met als risico dat iemand uiteindelijk in de WIA belandt. Beide partijen zijn gebaat bij een preventieve aanpak. Maar hoe vlieg je zoiets aan en wie moet je daarbij betrekken? Manfred Remkes heeft wel een visie: "Ga bij het aannemen van personeel al uit van talent, aanleg en persoonlijkheidskenmerken van een werknemer zodat hij op de juiste positie van het bedrijf terecht komt. Eenmaal in zijn

functie is het zaak om de loopbaanontwikkeling te monitoren en hem of haar van advies te voorzien."

### **Participatiewet**

Daarnaast zet de overheid vol in op participatie van mensen met zogeheten een 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Media berichtten onlangs dat die Participatiewet mislukt is, omdat het nauwelijks heeft geleid tot meer baankansen of inkomensverbetering voor deze groepen. Daar zijn de sprekers aan tafel het niet mee eens. Directeur Jan van Ulst van de sociale onderneming De Groenmakers Sport en Groen vindt dat de maatschappij de participatie een kans moet geven. "Onze oprechte ervaring is dat deze mensen gaan groeien in reguliere organisaties, mits je ze de tijd geeft. Die Participatiewet moet je oprecht een kans geven. Helaas zijn er nog teveel bedrijven die hun poorten angstvallig dichthouden voor mensen met een arbeidsbeperking."

**Hans Bakker, regiomanager MKB-Nederland-Midden/  
VNO-NCW Midden**

MKB-Nederland Midden/VNO-NCW Midden is de grootste belangenbehartiger voor het midden- en kleinbedrijf in de provincies Utrecht, Gelderland, Overijssel en Flevoland.



**Directeur Walter Olde Keizer, Koers Oost in Enter**

Walter Olde Keizer is gecertificeerd arbeidsdeskundige. Koers Oost is gespecialiseerd in uitzending van personeel, pay-rolling en arbeidsmobiliteit en verzuimreductie.



**Directeur Paul Bloem, Radmer  
Arbeidsadvies in Doetinchem**

Geregistreerd arbeidsdeskundige. Adviseert bedrijven inzake hoe om te gaan met arbeidsongeschiktheid, langdurig ziekteverzuim en re-integratie. Tevens directeur van Power Mensenwerk om langdurig ziekteverzuim te voorkomen.



**Directeur Jan Van Ulst van De Groenmakers Sport en Groen**

Dit sociale aannemersbedrijf in groenvoorziening heeft 120 mensen in dienst, waarvan 80 met afstand tot de arbeidsmarkt.



**Marcel Lamers, Lamers Zorg en Arbeid  
en Lamers B&O Advies in Enschede**

Directeur-eigenaar van Lamers Zorg en Arbeid en Lamers B&O Advies. Bedrijfsadviseur op het gebied van re-integratie, arbeidsongeschiktheid, sociale verzekeringskwesties en WIA. Gecertificeerde arbodienst.

**Manfred Remkes, Koers Oost Mobiliteit  
in Oldenzaal**

Eigenaar en consultant van Koers Oost Mobiliteit, onderdeel van Koers Oost. Specialist in re-integratiebegeleiding en verzuimreductie.

