

## 6 aandachtspunten voor werkgevers

# Vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plussers

Sinds 1 oktober 2022 kan UWV bij 60-plussers een vereenvoudigde WIA-beoordeling toepassen. Als vertegenwoordiger van de beroepsgroep van casemanagers adviseert het RSC werkgevers niet overhaast voor te sorteren op deze optie. In een krappe arbeidsmarkt is het zaak de talenten en vaardigheden van oudere werknemers zo goed mogelijk te blijven benutten. Ook zijn aan onzorgvuldig handelen flinke financiële risico's verbonden.

Voor ons is de vereenvoudigde WIA-beoordeling reden om ons hard te maken voor meer re-integratie in de eerste twee ziektejaren. Met dit doel roepen we de politiek op wettelijke drempels voor werkherleving zo snel mogelijk weg te nemen. Net zo belangrijk is echter dat werkgevers 60-plussers niet zomaar afschrijven, maar zo veel mogelijk proberen te behouden voor de arbeidsmarkt. Deze 6 aandachtspunten helpen werkgevers bij het maken van zorgvuldige afwegingen.

### Zorgvuldige afweging van belangen en risico's:

## 6 aandachtspunten

*Voor toelichting zie ommezijde*



Voorkom onzorgvuldige besluiten



Weeg alle financiële gevolgen mee



Voorkom onnodige loonsancties



Bewaak je werkgeversmerk



Benut alle kansen voor werkbehoud



Houd rekening met wijzigingen

## Over de vereenvoudigde beoordeling

- Deze aanpak moet UWV helpen keuringsachterstanden in te lopen.
- Het gaat om een tijdelijke maatregel (van 1 oktober 2022 tot 1 januari 2024).
- Zowel de werkgever als de werknemer kan bezwaar maken tegen toepassing ervan.
- Verwacht UWV IVA-instroom, dan zal het zelf kiezen voor de normale procedure.
- Zie voor nadere details [deze informatie](#) van UWV.



### Voorkom onzorgvuldige besluiten

Zet onder begeleiding van een neutrale en deskundige casemanager álle consequenties van vereenvoudigde beoordeling op een rij en bespreek ze met de werknemer. Leg bereikte overeenstemming schriftelijk vast, met ondertekening door beide partijen.



### Weeg alle financiële gevolgen mee

- Baseer beslissingen niet alleen op het feit dat WIA-instroom volgens de vereenvoudigde regeling geen premiegevolgen heeft. Hieronder staan 3 andere factoren met belangrijke financiële consequenties voor je onderneming.
- Houd er rekening mee dat werknemers zonder aanvullende verzekeringen bij WIA-instroom te maken krijgen met inkomensverlies en onderbroken pensioenopbouw.



### Voorkom onnodige loonsancties

Wees erop bedacht dat de vereenvoudigde WIA-beoordeling géén versoepelde toets van de re-integratie-inspanningen in de eerste twee ziektejaren met zich meebrengt. Constaceert UWV gemiste kansen, dan volgt gewoon een loonsanctie.



### Benut álle kansen voor werkbehoud

Voorkom dat je jezelf in de vingers snijdt met een overhaaste keuze voor afscheid nemen. Er is veel personeelsgebrek, nieuwe krachten zijn lastig te vinden. Goede redenen om er alles aan te doen om een 60-plusser te behouden.



### Bewaak je werkgeversmerk

Realiseer je dat inspanningen om langdurig zieken te behouden bijdragen aan een aantrekkelijk werkgeversmerk. Steeds meer organisaties kiezen voor circulair HR-beleid, waarbij niemand voortijdig wordt afgeschreven.



### Houd rekening met wijzigingen

Lees onze oproep om drempels voor werkhervatting weg te nemen. We doen er alles aan om de politiek te overtuigen. Slagen we in onze opzet, dan verschuift het speelveld beslissend richting meer kansen voor werkbehoud en werkhervatting.

## Als het toch tot WIA-instroom komt

Bereid de Whk-controles van 2024 en 2025 tijdig voor, administreeer WIA-instroom van 60-plussers zorgvuldig. Volgens de vereenvoudigde regeling worden WGA-uitkeringen van deze werknemers collectief gefinancierd, via de Aof-premie. Zorg dat je straks kunt (laten) controleren op incorrecte individuele toerekening van schade via de Whk-premie.