



REGISTER

Specialistisch
Casemanagement

RSC

Position Paper

Register Specialistisch Casemanagement

REACTIE RSC OP TUSSENRAPPORT
COMMISSIE BORSTLAP

Werken moet lonend zijn: balans in financiële prikkels voor werkgevers

16 oktober 2019

Uitgewerkt door dagelijks bestuur RSC



INLEIDING

Als het grootste beroepsregister van register casemanagers hebben we met belangstelling de tussen-rapportage van uw commissie gelezen. Wij geven u graag een aantal aanvullende denkrichtingen mee.

Binnen het Register Specialistisch Casemanagement zijn 1350 casemanagers aangesloten. Zij voeren voornamelijk namens werkgevers de regie over complexe verzuim- en arbeidsongeschiktheidstrajecten, met als doel de zieke werknemer zo snel mogelijk te laten re-integreren. Het streven daarbij is om voor de werknemer de arbeidssituatie te maximaliseren, ofwel de juiste man/vrouw op de juiste plek gelukkig de eindstreep te laten halen. Snelle activering al vroeg in het verzuim is de sleutel.

Het Register Specialistisch Casemanagement staat voor de kwaliteitsborging voor de leden en voor het vakgebied. We faciliteren in het continu op peil houden van de kwaliteit van de aangesloten leden door middel van bijscholing, kennisdeling en intervisie. Het RSC benadrukt de relevante rol van de register casemanager in het werkveld van de sociale zekerheid en doet in deze notitie aanbevelingen voor knelpunten die we in de dagelijkse praktijk tegenkomen.

Daarbij bepleiten we dat er meer financiële prikkels komen om te stimuleren dat ook (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten het werk hervatten binnen de mogelijkheden die ze nog hebben. Maar ook wijzen we op de huiver bij werkgevers om personeel aan te nemen, omdat ze direct 12 jaar financieel verantwoordelijk zijn voor zieke werknemers. Zelfs als iemand op de eerste werkdag al ziek aan de slag gaat.

Uiteraard geven we ook een aantal mogelijke oplossingsrichtingen in de vorm van praktische aanbevelingen.

Hiervoor is deze paper opgedeeld in 4 hoofdonderwerpen:

1. Balans in financiële prikkels voor werkgevers
2. Bevorderen van re-integratiekansen
3. Verzuimbegeleiding door professionals
4. Inzet op Spoor 1 en preventie

1. BALANS IN FINANCIËLE PRIKKELS VOOR WERKGEVERS

Werkgevers zijn zoals bekend gedurende twee jaar financieel verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte en alle bijbehorende re-integratiekosten. Voor middelgrote en grote werkgevers volgt daarbij ook nog een risico van een doorbelasting van 10 WGA-jaren. Dit kan zijn via een hogere gedifferentieerde premie in de Werkhervattingskas (als de werkgever gekozen heeft voor publieke stelsel bij het UWV) of via de verzekeringspremie (als de werkgever heeft gekozen voor het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet en/of de WGA).

Een werkgever is dus gedurende 12 jaar verantwoordelijk voor arbeidsongeschiktheid van zijn (ex)-werknemer. Soms zelfs 13 jaar als het UWV een loonsanctie heeft opgelegd omdat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de werknemer te re-integreren. Dit financiële risico geldt niet alleen voor de vaste werknemers, maar ook voor medewerkers met een flex-contract.

Dit zorgt ervoor dat werkgevers terughoudend zijn in het aannemen van nieuw personeel, omdat zelfs een kortdurend dienstverband kan leiden tot een jarenlange financiële last en re-integratieverplichtingen. Sterker nog, ook als een werkgever iemand aanneemt die direct op de eerste ziektedag al ziek is, loopt hij risico op een rekening van 12 jaar. En dit geldt ook als de werknemer deze ziekte al had. U weet dat een werkgever hier tijdens de sollicitatie niet naar mag vragen. Dit zorgt ervoor dat werkgevers extra huiverig zijn om mensen met zichtbare beperkingen aan te nemen. Daarmee hebben mensen met arbeidsbeperkingen het extra zwaar en direct een achterstandspositie op de arbeidsmarkt.

We onderschrijven de wens van de commissie voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt, maar dan zal ook kritisch gekeken moeten worden naar de wijze waarop de laatste 20 jaar de rekening eenzijdig bij de werkgever is neergelegd. En dat terwijl de werkgever vooraf niets mag weten en niets mag uitvragen. Als een werkgever iemand aanneemt die al ziek is, is het niet rechtvaardig dat deze rekening door deze laatste werkgever wordt gedragen.

Aanbeveling 1:

Geen WGA-rekening voor werkgever als werknemer uitvalt binnen het eerste half jaar dienstverband

Stel dat de eerste ziektedag ligt binnen het eerste half jaar van het dienstverband, dan is ons voorstel dat er geen doorbelasting van de WGA-instroom plaatsvindt aan de laatste werkgever. Dus niet binnen de Werkhervattingskas en ook niet aan de eigenrisicodragers WGA. Deze rekening zou in onze ogen omslagtechnisch door alle werkgevers gedragen moeten worden, dus bijvoorbeeld via het Algemene arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

Gedurende het eerste half jaar van het dienstverband geldt er dus feitelijk een beperkte no-riskdekking alleen voor het WGA-risico. De werkgever is wel zelf financieel verantwoordelijk voor de verzuimkosten en de re-integratiebegeleiding tijdens het verzuim.

Dit maakt het veel eenvoudiger voor werkgevers om mensen een kans te geven en om het eerste half jaar te bekijken of de werkzaamheden goed aansluiten bij de mogelijkheden die de werknemer heeft.

Aanbeveling 2:

Arbeidsverledeneis in de Ziektewet of terugkeer artikel 44 Ziektewet

Zoals aangegeven is er huiver bij de werkgever om 'zieke'mensen aan te nemen omdat ze zelfs financieel risico lopen op het moment dat de werknemer al ziek bij hem in dienst komt. Dit komt ook geregeld voor bij ex-zelfstandig ondernemers die terugkeren in een loondienstverband.

Is het de bedoeling van ons stelsel dat iemand die al ziek is aan het begin van zijn dienstbetrekking en voor die periode niet verzekerd was voor de werknemersverzekeringen, recht heeft op zowel de Ziektewet als de WIA? Dit werkt misbruik in de hand.

We bepleiten daarom de invoering van een arbeidsverledeneis in de Ziektewet of een terugkeer van artikel 44 in de Ziektewet om zo het doelbewust gebruikmaken van de werknemersrechten tegen te gaan.

Artikel 44 Ziektewet is per 1 januari 2011 afgeschaft vanwege lastenverlichting voor het UWV. Sindsdien wordt niet meer gecontroleerd of iemand al arbeidsongeschikt was op het tijdstip waarop de werknemersverzekering aanving. Voor een eerlijke verdeling van de middelen pleiten we voor terugkeer van artikel 44 Ziektewet of voor een arbeidsverledeneis van minimaal een half jaar voordat er recht is op Ziektewet. Als er een vangnetvoorziening voor de arbeidsongeschikte zelfstandige gaat komen, dan dient er voor deze zelfstandige dekking te zijn op dit (minimum) vangnet.

2. BEVORDEREN VAN RE-INTEGRATIEKANSEN

In de huidige re-integratiepraktijk merken we dat er met de goudgerande cao-regelingen (twee jaar 100% loondoorbetaling bij ziekte en daarna uitgebreide WGA-hiaatverzekeringen) financieel gezien geen re-integratieprikkel is. Ook aanvullingen op wachtgeldregelingen (tot 70% of 80%) die doorlopen tot pensioenleeftijd nemen de re-integratieprikkel weg. Dit komt vooral voor bij de overheid en in het onderwijs.

Ook zien we dat er nu geen enkele stimulans tot werkherhervatting is voor de grootste groep WIA-instromers, namelijk de groep 80-100% WGA (Werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Zij hebben niet in de gaten dat dit slechts een tijdelijke regeling is en dat ze bij een herbeoordeling hun uitkering kunnen kwijtraken. Op dat moment zijn ze al lange tijd inactief, hebben geen werkgever meer en ook geen recht op een no-riskpolis. Hun re-integratiekansen zijn minimaal geworden, met financiële drama's als gevolg.

Als RSC zien we verschillende mogelijkheden om de re-integratiekansen van zieke en arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen en financiële valkuilen voor werkgevers en werknemers te verkleinen.

Aanbeveling 3:

Verklaar cao's alleen algemeen verbindend als ze succesvol re-integreren lonend maken voor de werknemer

Door de huidige cao-regelingen die thuiszitten belonen, heeft re-integratie vrijwel geen kans van slagen, behalve voor de intrinsiek gemotiveerde mensen die zelf koste wat het kost aan het werk willen. We moeten dan ook toe naar cao-bepalingen waarbij het werken lonend is.

Ons voorstel is dat sociale partners bij de cao-vaststelling moeten onderbouwen op welke wijze de werknemer bij een succesvolle re-integratie beloond wordt. Dit zal leiden tot meer cao-bepalingen die werken stimuleren in plaats dat werknemers met arbeidsmogelijkheden thuis blijven zitten omdat het werken niets extra's oplevert. Om dit te gaan realiseren is de oplossing cao's alleen algemeen verbindend te verklaren als een succesvolle re-integratie ook financieel gunstig uitpakt voor de werknemer die het werk hervat heeft.

Aanbeveling 4:

Ontslagverbod voor de groep 80-100% WGA bij (middel)grote werkgevers gedurende maximaal twee jaar

Zoals gezegd is de grootste groep WIA-instromers de groep 80-100% WGA (Werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Het UWV beoordeelt dat ze op dat moment niet in staat zijn om nog ten minste 20% van hun oude loon te verdienen. We zien zelfs WGA-toekenningen op basis van 80-100% bij mensen die al weer gedeeltelijk aan de gang waren. De beeldvorming bij de werknemer zelf is dat ze betiteld worden als volledig arbeidsongeschikt en daarmee niets meer kunnen. Het is de werknemer onvoldoende duidelijk dat dit slechts een tijdelijke situatie is.

Daarbij komt nog de papieren overgang van de WGA loongerelateerde uitkering naar de WGA loonaanvulling. Een papieren overgang houdt in dat ze niet zien gezien worden in het kader van de herbeoordeling. De groep WGA 80-100 moet op zijn minst gezien worden door de verzekeringsarts bij naderend einde van de WGA loongerelateerde uitkering. Dit was ook de bedoeling bij invoering van de WIA, maar door het tekort aan verzekeringsartsen bij het UWV is dit anders gelopen. Hierdoor blijven mensen onnodig lang inactief aan de kant staan. En als ze dan eenmaal wel herbeoordeeld zijn, zijn hun re-integratiekansen inmiddels geminimaliseerd.

Juist daarom vinden we het belangrijk dat er een werkgever betrokken bij ze blijft. Een werkgever die wel blijft volgen of er al weer mogelijkheden zijn ontstaan. Bijvoorbeeld door de werknemer nog minimaal twee keer per jaar bij de bedrijfsarts op te roepen.

Het voorstel is daarom dat zolang er nog geen structurele situatie bekend is, er bij de middelgrote en grote werkgever voor deze groep nog geen ontslag plaats gaat vinden, maar dat het dienstverband slapend blijft voor een periode van maximaal twee jaar. De grenzen voor groot en middelgroot kunnen worden aangehouden zoals ze gelden bij de Werkhervattingskas.

Het voordeel voor de werknemer is, dat wanneer er binnen die twee jaar weer mogelijkheden ontstaan, de terugkeerkans groter is bij de eigen werkgever. De eigen werkgever onderzoekt of er passende mogelijkheden zijn. Zijn die er niet, dan dient alsnog een ontslagprocedure in gang gezet te worden, waarbij de transitievergoeding wel beperkt moet blijven tot de hoogte van de transitievergoeding op de peildatum van de wachttijd van 104 weken en één dag. Dus het verplicht langer aanhouden van een slapend dienstverband totdat de structurele situatie duidelijk is, mag niet leiden tot een hogere transitievergoeding voor de werknemer. Zeker ook omdat de compensatie transitieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid ook beperkt is tot de hoogte van de peildatum van 104 weken en één dag.

We beseffen dat een ontslagverbod voor werknemers in de 80-100% WGA een ingrijpende maatregel is. Vandaar ook dat we benoemen dat dit alleen van toepassing is voor middelgrote en grote werkgevers en ook voor een periode van maximaal twee jaar. Binnen die periode van twee jaar loopt ook de WGA loongerelateerde uitkering af en zal er ook door de verzekeringarts een nieuwe claimbeoordeling moeten plaatsvinden op basis van de nieuwe informatie die de bedrijfsarts aanlevert over de verlengde periode van het slapend dienstverband.

Voor de arbeidsongeschikte werknemer die nog niet duurzaam arbeidsongeschikt is, geeft deze verlengde periode veel betere toekomstkansen op een passende baan.

Aanbeveling 4a:

Laat de vijf jaar no-risk ingaan vanaf het moment dat de werknemer weer gaat werken

Wel moet de werkgever er zeker van zijn dat hij niet opnieuw 104 weken ziekte moet betalen bij hernieuwde uitval. Dit is momenteel ook geregeld in artikel 29b lid 4 Ziektewet. Als de (middel)grote werkgever iemand verplicht in dienst moet houden, dan is ons voorstel dat vanaf het moment dat de werknemer weer arbeidsmogelijkheden heeft en inkomen gaat verdienen, de vijfjaarsperiode gaat lopen. Nu geldt het artikel alleen voor de eerste vijf jaar na de eerste WIA-beschikking (dus na het in dienst houden).

Aanbeveling 4b:

Ken direct IVA toe na einde wachttijd

Een ander punt gekoppeld aan het voorstel om iemand nog niet te ontslaan na einde wachttijd is het volgende: als al duidelijk is dat de kans op herstel na 104 weken ziekte niet te verwachten is, moet het UWV ook direct een IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) toekennen. In de dagelijkse praktijk zien we dat er vaak nog een WGA 80-100% wordt toegekend aan personen waarbij iedereen een IVA had verwacht. De reden is dan dat er nog een behandeling loopt, ook al is duidelijk dat de behandeling geen structureel herstel gaat opleveren. Achteraf wordt er vaak nog wel met terugwerkende kracht IVA toegekend omdat werkgevers of verzekeraars in bezwaar en beroep gaan. Wanneer direct al een IVA vastgesteld kan worden, moet dit ook direct gebeuren. Deze duidelijkheid is wenselijk voor de werkgever, maar zeker ook voor de werknemer, die dan immers geen re-integratieplichten meer heeft.

Waarom deze ingrijpende verandering?

Waarom bepleiten we het langer in dienst houden van de groep WGA 80-100? Dat heeft alles te maken met de schijnzekerheid van de WGA 80-100% regeling. Werknemers beseffen niet hoe onzeker hun toekomstige inkomenssituatie is. Bij een herbeoordeling door het UWV, veelal aangevraagd door de private WGA-eigenrisicodragersverzekeraar (zie convenant verzekeraars met UWV) kunnen betrokkenen in grote problemen komen. Natuurlijk niet wanneer er een IVA-toekenning komt, maar wel wanneer er sprake is van een situatie < 35% arbeidsongeschiktheid. De casemanagers, maar ook arbeidsdeskundigen bij het UWV, hebben deze mensen huilend aan de telefoon wanneer tot ze doordringt dat ze twee maanden later hun WIA-uitkeringsrecht kwijt zijn. Ze hebben dan ook geen recht meer op een WW-uitkering omdat ze hun WW-rechten al opgesoupeerd hebben binnen de WGA. Gevolg is dat ze in ernstige financiële problemen komen als ze niet binnen twee maanden een baan vinden.

Daarbij komt nog dat ze moeilijk aan een baan komen, omdat voor hen de no-riskpolis niet geldt. Immers, officieel zijn ze na het einde van de WIA-uitkering niet meer structureel functioneel beperkt. Dat brengt ons bij de volgende aanbeveling:

Aanbeveling 5:

Laat werknemer als structureel functioneel beperkt aangemerkt blijven tot vijf jaar na de laatste WIA-beoordeling

Op dit moment hebben werknemers die bij de WIA-herbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt beoordeeld worden dubbel pech. Ze zijn na twee maanden hun WIA-uitkeringsrecht kwijt, en komen ook nauwelijks meer aan het werk omdat zij voor werkgevers een groot risico vormen.

Veelal zijn ze na einde wachttijd door de oude werkgever ontslagen, dus daar kunnen ze niet meer terecht. En welke andere werkgever wil deze ex WIA-gerechtigde aannemen?

Om de kansen op werk voor deze groep werknemers te vergroten, bepleiten we dat deze groep tot vijf jaar na de herbeoordeling blijft vallen onder de no-riskpolis en het loonkostenvoordeel. Dit geeft hen grotere arbeidsmarktkansen.

Deze verandering vraagt om een wijziging van artikel 29b Ziektewet. Deze regelt wel een no-riskpolis voor de 35-minner als deze bij een nieuwe werkgever start, maar is alleen van toepassing als de werknemer direct na einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard. Voorwaarde is dat de werknemer niet meer bij de oude werkgever kan blijven, niet de eigen bedongen arbeid kan doen en ook nog in week 93 van het verzuim geen andere baan gevonden heeft. Maar waarom geldt artikel 29b Ziektewet alleen na einde wachttijd en niet meteen na de herbeoordeling? We zien dit als een weeffout in de wet.

Het is in de praktijk niet uit te leggen waarom geen no-riskpolis geldt voor een 35-minner die eerst een WIA-uitkering heeft gehad en die op zoek moet naar een nieuwe werkgever. Dit is voor de herbeoordeelde groep een grote belemmering om weer aan de slag te komen. En lukt dat ze wel, dan is dit vaak via een uitzendbureau, dat vervolgens ongelooflijke financiële risico's loopt. We bepleiten daarom dat iemand structureel functioneel beperkt blijft tot vijf jaar na de laatste WIA-beoordeling. Een werkgever die deze persoon dan aanneemt, heeft recht op drie jaar loonkostenvoordeel en vijf jaar no-riskpolis.

Aanbeveling 6:

Altijd no-risk bij hernieuwde uitval met dezelfde oorzaak binnen vijf jaar

Ook geeft in de praktijk de situatie 35-min direct na einde wachttijd veel problemen wanneer deze werknemer in dienst blijft bij de eigen werkgever. De werkgever geeft veelal een nieuw contract en daardoor ontstaat er opnieuw loondoorbetalingsplicht voor 104 weken. Als er vervolgens sprake is van een toename van arbeidsongeschiktheid binnen vijf jaar na de laatste WIA-beoordeling, kan de werknemer alsnog zonder wachttijd recht krijgen op een WIA-uitkering (artikel 55 WIA). De praktijk laat dan zien dat een eventuele WGA-uitkering nog niet tot uitbetaling komt, maar dat het recht al wel loopt. Dit is oneerlijk voor de werknemer omdat hij al zijn WGA-uitkeringsrecht (de WGA loongerelateerde uitkering) opsoupeert. Maar ook de werkgever gaat een tweede keer 104 weken betalen op basis van dezelfde oorzaak van uitval. Dit maakt dat werkgevers voorzichtig zijn in het aanbieden van een nieuw contract na 104 weken.

Werkgevers kunnen ook een gedeeltelijke voortzetting van de oude bedongen arbeid overeenkomen waarbij ze rekening houden met de ontstane beperkingen. Een werknemer kan dan mogelijk wel direct een WIA-recht krijgen, maar alleen als er sprake is van dezelfde oorzaak van uitval. Bij een andere oorzaak is er geen recht op loondoorbetaling, maar ook geen recht op WIA. Mogelijk kan de werknemer wel aanspraak maken op een WW-uitkering, maar alleen als betrokkene beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

In 2009 heeft de discussie dat deze werknemers tussen wal en schip vallen veel aandacht gekregen, maar uiteindelijk is hier geen oplossing voor gevonden. In onze ogen is de oplossing erg eenvoudig. Geef als de werknemer binnen vijf jaar toenemend arbeidsongeschikt wordt door dezelfde oorzaak, de werkgever recht op Ziektewet-vangnet. Zo voorkomen we dat werknemers tussen wal en schip vallen. En voorkomen we dat de werkgever twee keer voor dezelfde situatie 104 weken loondoorbetaling bij ziekte heeft. Een soortgelijke situatie doet zich ook voor als artikel 57 WIA aan de orde is. Dit artikel regelt dat een eerder vervallen WGA-uitkering weer herleeft omdat er sprake is van opnieuw toegenomen arbeidsongeschiktheid op basis van dezelfde oorzaak.

Aanbeveling 7:

Beoordeel huur- en zorgtoeslag op maandbasis

Een punt van heel een andere orde is dat werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt in grote financiële problemen kunnen komen vanwege de 70% loondoorbetaling bij ziekte. Dit speelt vooral bij de overgang van het eerste naar het tweede ziektejaar. Ze komen dan mogelijk in aanmerking voor een hogere huurtoeslag of zorgtoeslag. Door de systematiek van deze toeslagen die kijken naar het jaarinkomen, kunnen werknemers in de problemen komen.

Casemanagers horen dat zieke werknemer de stress van de financiële situatie niet meer aankunnen en dat ze achteraf heel veel geld moeten terugbetalen aan de Belastingdienst of het UWV en niet weten hoe ze dit moeten doen. We weten dat er aandacht is voor de schuldproblematiek vanuit politiek Den Haag, maar de problematiek blijft bestaan. Het zou in onze ogen logischer zijn om de huurtoeslag en zorgtoeslag op maandbasis te beoordelen. De toeslagenwetgeving moet flexibel zijn en direct aanpasbaar bij elke wijziging van inkomen, zodat mensen achteraf niet in de problemen komen wanneer ze juist te veel hebben ontvangen. Wij zien als casemanagers wat financiële stress met de mensen doet. Dit belemmert hun herstel en hun kansen op de arbeidsmarkt.

Aanbeveling 8:

Financiële beloningsprikkel in de WW en fiscaal aantrekkelijke scholing

Er zijn inmiddels 2 miljoen werknemers aangesloten bij de Stichting Private Aanvulling WW (SPAWW). Het betreft een door vakbonden en werkgevers geregelde reparatie van de oude werkloosheidsuitkering en loongerelateerde WGA-uitkering. Hierdoor wordt het recht op een uitkering na betaalde arbeid weer verlengd tot het oude niveau.

We begrijpen de achtergrond van de wens bij werknemers om oude zekerheden vast te houden, maar ook deze regeling stimuleert eerst het volmaken van de WW-duur. De bedragen die hierin omgaan hadden ook ingezet kunnen worden om het werken stimulerend te maken. We voorzien dat de uitkeringsgelden vooral zullen gaan naar de personen die nu 24 maanden WW krijgen en anders 38 maanden WW hadden gehad. Er zit geen stimulans in deze regeling om het werk te hervatten. We willen sociale partners oproepen om ook bij uitwerking van dergelijke regelingen veel beter te kijken hoe werken beloond kan worden, zodat dat mensen financieel geprikkeld worden om te werken en niet gestimuleerd worden om de hele WW-uitkering vol te maken.

Ook binnen de wettelijke WW zouden er meer prikkels moeten komen om werken lonend te maken. Een idee is ook een fiscaal aantrekkelijk omscholingsprogramma voor werklozen. Er is veel aandacht voor een levenlang leren en individuele scholingsprogramma's. Deze individuele potten zijn nu nog niet gevuld.

Het is een overweging dat de werkgever bovenop de transitievergoeding een scholingsbudget beschikbaar stelt van bijvoorbeeld € 2.000,-. Dit budget mag dan alleen en aantoonbaar gebruikt worden voor scholing, dus de rekening hiervoor moet ook bij de werkgever worden ingediend. Als kanttekening merken we op dat als deze scholing al is ingezet tijdens de 104 weken ziekte, het aanvullende scholingsbudget uiteraard vervalt. Dit stimuleert dat er al vroegtijdig nagedacht wordt of scholing bijdraagt tot grotere re-integratiekansen.

3. VERZUIMBEGELEIDING DOOR PROFESSIONALS

We zien in veel organisaties dat de eigen leidinggevende de casemanager is. Dat is geen wenselijke situatie, omdat de leidinggevende zelf onderdeel van het probleem kan zijn. Bovendien hebben de meeste leidinggevers geen kennis van het wettelijke kader van arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht. Juist door onwetendheid gebeuren in de praktijk helaas zaken die wettelijk niet juist zijn.

Aanbeveling 9:

Neem de casemanager in de Arbowet op als kerndeskundige

De procesvoering omtrent verzuim hoort in onze ogen te liggen bij de professionals die hiervoor gestudeerd hebben. Dat zou betekenen dat de rol van casemanager binnen de arbowetgeving ook apart gedefinieerd moet worden als een gespecialiseerde rol waar deskundigheidseisen voor gelden. Dit kun je bereiken door de casemanager die de regie op het verzuim voert als een kerndeskundige in de Arbowet op te nemen. Dan is duidelijk dat niet elke leidinggevende dit zelf kan doen.

Casemanagers Regie op Verzuim zijn zeer specialistisch opgeleid op het gebied van verzuim en re-integratie. Zij hebben gedegen kennis van de sociale zekerheid en het arbeidsrecht, zij voeren de regie op een snelle re-integratie en beheersen voor de werkgever de geldstromen sociale zekerheid. Het belang van de casemanager mag ook blijken uit de bedragen die met sociale zekerheid en verzuim gemoeid zijn: in Het Parool van 24 juni 2019 was te lezen dat de sociale uitkeringen in 2018 opnieuw met 4 miljard waren gestegen en in totaal uitkomen op 155,6 miljard euro. Dit bedraagt maar liefst 47,8% van de overheidsuitgaven (CBS). Deze bedragen staan nog los van de miljarden die werkgevers zelf betalen aan verzuimkosten, Ziektewet en WGA. Hiervoor kunnen we ook al snel 30 miljard euro rekenen.

Deze forse geldstroom is te beïnvloeden als we echt sturing gaan zetten op waar mogelijk het voorkomen van verzuim, en er alles aan doen om het aantal verzuimdagen te bekorten. Dit is mogelijk door de zieke werknemer actief te begeleiden en in te zetten op de mogelijkheden die de zieke werknemer nog wel heeft. De goed opgeleide casemanager kan dat als geen ander.

Aanbeveling 10:

Inzet van externe onafhankelijke coach bij niet-medische problematiek

Volgens de beroepsvereniging van bedrijfsartsen, de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), geldt dat in ruim 70% van alle ziekmeldingen er een niet-medische oorzaak van de uitval is. Denk aan schuldproblematiek, pesten op de werkvloer, een leidinggevende die discrimineert of ruzie zoekt, disbalans tussen werk en privé door mantelzorg etc. etc.

De praktijk laat zien dat er veel kostbare tijd verspild wordt in de eerste drie maanden van verzuim.

De casemanager heeft een neutrale positie tussen werkgever en werknemer en mag niet zelf doorvragen op hetgeen er allemaal speelt. In de beginfase van het verzuim komt zo het werkelijke probleem nog niet naar boven en kan het verzuim onnodig lang duren.

Wanneer duidelijk is dat de uitval van de medewerker in oorsprong niet medisch is, dan zou een neutrale onafhankelijke coach een 'zingevingsgesprek' met betrokkene kunnen voeren, waarbij de uitvraag plaatsvindt onder auspiciën van de bedrijfsarts. Wanneer de problematiek zit in de communicatie tussen werkgever en werknemer, kan dit veel beter begeleid worden door een onafhankelijke persoon die zowel met werkgever als werknemer het gesprek aangaat. De dialoog tussen werkgever en werknemer moet tot stand worden gebracht in een veilige omgeving voor de werknemer.

Deze externe onafhankelijke coach is tijdelijk en slechts kort in beeld, maar geeft wel richting aan een snelle activering door naar boven te halen wat er onderhuids speelt. Dit voorkomt dat we dossiers hebben waarbij er na 1,5 jaar verzuim geen duidelijke diagnose is en er doorlopend wordt geprobeerd weer op te bouwen in het werk zonder dat dat resultaat oplevert.

Het stimuleren dat de dialoog eerder tot stand wordt gebracht, zien we als wezenlijke verbetering binnen de verzuimbegeleiding. De bedrijfsartsen hebben het zo druk dat hier onvoldoende of weinig aandacht voor is. Belangrijk is ook de rol van deze onafhankelijke coach, die niets naar buiten mag brengen of delen wat de werknemer niet wil. Hiervoor gelden de regels van mediation. De bedrijfsarts heeft wel het recht om te weten wat er speelt.

Uiteraard kan deze externe onafhankelijke coach ook goed ingezet worden in een preventieve rol nog voordat er verzuim plaatsvindt.

4. INZET OP SPOOR 1 EN PREVENTIE

Als RSC onderschrijven we het ingezette overheidsbeleid dat werken de beste sociale zekerheid is. In deze notitie hebben we aandacht gevraagd voor de knelpunten die we nu ervaren, dat mensen geen belang hebben bij werk of bij de werkgevers geen kans meer krijgen op werk. De commissie Borstlap benoemt dat werk sociaal waardevol is en economisch bijdraagt tot een betere levensstandaard. Werken is gezond. Het geeft structuur en een doel in het leven. En het voorkomt dat de werknemer uiteindelijk in de bijstand belandt.

We willen daarbij aandacht vragen voor perverse prikkels in de wetgeving, o.a. de regeling compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze regeling zorgt ervoor dat op korte termijn zowel werkgever als werknemer voordeel hebben van het nemen van afscheid na 104 weken ziekte. Voor de werknemer is het verkrijgen van transitievergoeding slechts een kortetermijnvoordeel. Hoe leuk de transitievergoeding voor de werknemer ook lijkt, als hij geen nieuwe baan meer vindt, dreigt bijstandsniveau. En dan zien we dat gezinnen structureel geld tekort komen. Kortom, als beroepsgroep bepleiten we dat alle kansen bij de eigen werkgever optimaal benut worden, omdat de werkherkenningskansen in het eerste spoor (dus bij de eigen werkgever) nu eenmaal veruit het grootste zijn. De gedane aanbevelingen in deze paper stimuleren om spoor 1 waar mogelijk tot een succes te maken. Aanvullend geven we nog enkele aanbevelingen.

Aanbeveling 11:

Bied werknemers een individuele leerrekening en stel het re-integratiedoel tijdig bij

Als casemanagers zijn we gefocust om alles op alles te zetten om de arbeidsmogelijkheden te benutten en passend werk te organiseren. Liefst binnen de eigen organisatie en als dat nodig is buiten de eigen organisatie. Ook het sturen op omscholing hoort daarbij. We zijn groot voorstander dat er een systeem komt dat de werknemer een individuele leerrekening heeft. Deze leerrekening kan ook ingezet worden als het nodig is om betere toekomstkansen te verkrijgen binnen de re-integratie.

Hoe sneller duidelijk is, dat het eigen werk niet meer gaat lukken, hoe sneller de werknemer gemotiveerd wordt om actie te ondernemen. We zien dat bedrijfartsen soms onnodig lang vasthouden aan terugkeer in eigen werk. De aanpassing van het re-integratiedoel wordt vaak pas voor de eerstejaarsevaluatie gemaakt en zelfs nog later, terwijl dit soms al veel eerder duidelijk is. Het is belangrijk dat de werknemer niet het idee krijgt, dat hij of zij voor de re-integratie twee jaar de tijd heeft.

Aanbeveling 12:

Geef de werknemer op tijd inzicht in financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid

Maak ook aan de werknemer duidelijk hoe belangrijk het is dat hij alles op alles zet voor een optimale re-integratie. Bijvoorbeeld door al na 13 weken ziekte een financieel plaatje te schetsen van het verschil tussen wel werken en niet werken. Dit financiële scenario zou ook een verplichte poortwachterstap kunnen zijn die uiterlijk in verzuimweek 26 uitgevoerd moet zijn. Werknemers schuiven de problemen voor zich uit en denken nog te makkelijk dat het niet zover zal komen of dat de overheid wel voor hen zorgt.

Aanbeveling 13:

Besteed aandacht aan preventie van verzuim

“Bevorder wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid van alle werkenden” is een denkrichting in de discussienota. Wellicht zouden we nog meer kunnen benadrukken dat “regeren, vooruitzien is”. Dat op macroniveau afspraken moeten worden gemaakt om te stimuleren dat werkgevers en werknemers (sociale partners) al in een vroeg stadium gaan nadenken over duurzame inzetbaarheid en alternatieven voor bijvoorbeeld zware beroepen. De denkrichting “Stem nieuwe regels af op de verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap/opdrachtgeverschap en goed werknemerschap/ opdrachtneemerschap” sluit hier ook op aan.

Als casemanagers zijn we meer en meer naar de preventieve kant aan het opschuiven. Iedereen realiseert zich dat we beter al voor de uitval kunnen anticiperen op signalen op de werkvloer! Elke organisatie moet zorgen voor een gezonde en veilige werkplek en waar mogelijk verzuim voorkomen. Wanneer iemand zich niet meer veilig voelt binnen zijn werk, leidt dit automatisch tot verzuim. Meer aandacht is nodig voor onder andere de psychosociale arbeidsrisico's, zoals pesten op het werk, agressie en geweld, seksuele intimidatie en werkdruk. We zien een ontwikkeling in organisaties dat steeds meer opgeleide casemanagers ook de rol op zich nemen van de preventiemedewerker. Omdat ze weten wat er speelt, kunnen ze ook het preventiebeleid goed vormgeven.

5. TEN SLOTTE

Met deze position paper willen we duidelijk maken waar casemanagers in de dagelijkse praktijk tegenaan lopen. Gelijke kansen voor iedereen vraagt ook aandacht voor de juiste financiële prikkels voor zowel werkgever als werknemer. Daarvoor hebben we enkele praktische suggesties gedaan die goed uitvoerbaar zijn en in wetgeving te borgen is. We zijn uiteraard graag bereid deze position paper nader toe te lichten. U kunt daarvoor contact opnemen met Marjol Nikkels-Agema (088 203 2700) of Jan Willem Klompsma (06 44 354 955). We wensen de commissie veel succes toe met de nadere uitwerking op fiscaal, sociaal en arbeidsrechtelijk gebied.

TOTAAL OVERZICHT AANBEVELINGEN

Aanbeveling 1:

Geen WGA-rekening voor werkgever als werknemer uitvalt binnen het eerste half jaar dienstverband

Aanbeveling 2:

Arbeidsverledeneis in de Ziektewet of terugkeer artikel 44 Ziektewet

Aanbeveling 3:

Verklaar cao's alleen algemeen verbindend als ze succesvol re-integreren lonend maken voor de werknemer

Aanbeveling 4:

Ontslagverbod voor de groep 80-100% WGA bij (middel)grote werkgevers gedurende maximaal twee jaar

Aanbeveling 4a:

Laat de vijf jaar no-risk ingaan vanaf het moment dat de werknemer weer gaat werken

Aanbeveling 4b:

Ken direct IVA toe na einde wachttijd

Aanbeveling 5:

Laat werknemer als structureel functioneel beperkt aangemerkt blijven tot vijf jaar na de laatste WIA-beoordeling

Aanbeveling 6:

Altijd Ziektewet-vangnet bij hernieuwde uitval met dezelfde oorzaak binnen vijf jaar

Aanbeveling 7:

Beoordeel huur- en zorgtoeslag op maandbasis

Aanbeveling 8:

Financiële beloningsprikkel in de WW en fiscaal aantrekkelijke scholing

Aanbeveling 9:

Neem de casemanager in de Arbowet op als kerndeskundige

Aanbeveling 10:

Inzet van externe onafhankelijke coach bij niet-medische problematiek

Aanbeveling 11:

Bied werknemers een individuele leerrekening en stel tijdig het re-integratiedoel bij

Aanbeveling 12:

Geef de werknemer op tijd inzicht in financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid

Aanbeveling 13:

Besteed aandacht aan preventie van verzuim



RSC

Horapark 2
6717 LZ Ede

T 06 228 972 76
info@register-rsc.nl
www.register-rsc.nl

IBAN NL46 RABO 0315 0432 96
KVK 67515614