



Hoe voorkom ik een loonsanctie

WELKOM

Henriëtte Sterken
Werkgeversrelaties UWV



Re-integratieverslag

Het eerste spoor

Deskundigenoordelen

Het tweede spoor

Loonsanctie

WIA beoordeling

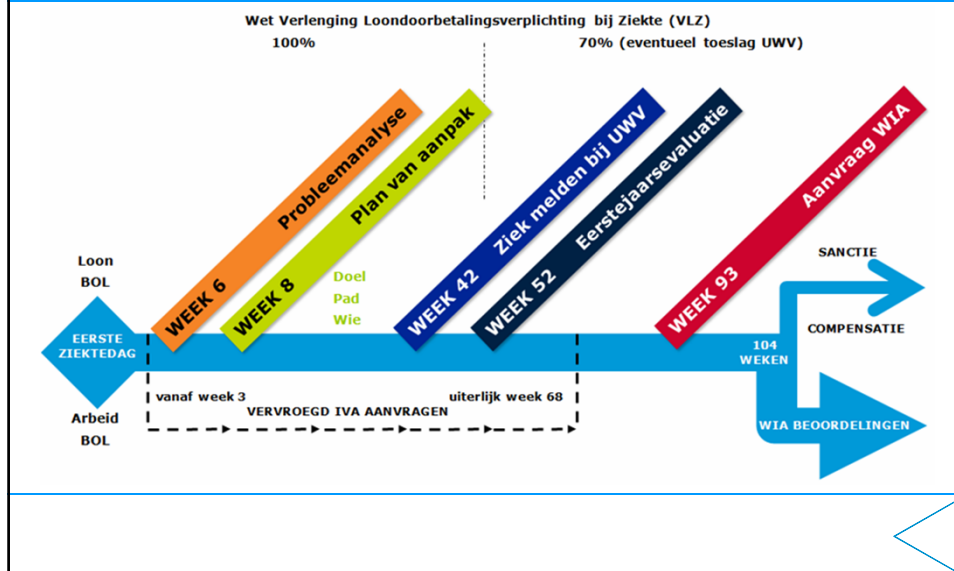


Het re-integratieverslag bij langdurig verzuim

Het eerste spoor



WET VERBETERING POORTWACHTER



Toetsvragen re-integratie

- Is het eigen werk passend?
- Is het eigen werk **passend** te maken?
- Is er ander passend werk binnen het bedrijf?
- Is er passend werk bij een ander bedrijf (2e spoor)?

Wat is passende arbeid

- alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, rekening houdend met:
 - fysieke geschiktheid
 - in welke mate geschikt tot werken
 - bekwaamheden
 - opleiding / ervaring
 - billijkheid
 - affiniteit met het werk / functieniveau / reistijd / vroegere arbeid / arbeidspatroon / duurzaamheid

De rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn vastgelegd in BW (Art 7:658a BW en Art. 7:660a BW)

Passende arbeid

DYNAMISCH
begrip

**Hoe langer het verzuim
hoe ruimer de
opvatting/interpretatie**

De werkgever in zijn kracht!

Doen tijdens eerste spoor

- In contact blijven, regie houden, ook over uw deskundigen
- Nauw samenwerken met de arbodienst
- Snel herplaatsen in passend werk bij eigen werkgever
 - Arbeidstherapie
 - Werk(plek) aanpassen
 - Werktijden/rooster aanpassen
- Dossier bijhouden (zie stappenplan WIA*)
- Ingrijpen bij arbeidsconflicten, **stagnatie**

The screenshot shows the UWV website interface. At the top, there is a search bar and navigation links. The main content area is titled 'Mijn werknemer is ziek' and contains a 'Stappenplan bij ziekte' section. This section includes a table with columns for 'Wanneer' (When) and 'Wat moet er gebeuren' (What must happen). The table lists actions for Day 1, Week 6, and Week 8. To the right of the table, there is a photo of three people looking at documents and a 'Gerelateerde onderwerpen' (Related topics) section with links to 'Vervroegd WIA aanvragen', 'Wanneer is het de 42e week?', and 'Betermelden na de 42e week'. Below this, there is a 'Wat moet ik hierna doen en weten?' section with links to 'Mijn werknemer is langdurig ziek' and 'Na 2 jaar ziekte'.

UWV werken aan perspectief Voor werkgevers

Print Lees voor A A

Zoek op trefwoord of stel een vraag Zoek

▼ Mijn werknemer is ziek Inloggen: Werkgeversportaal

Mijn werknemer is ziek: loondoorbetaling Werken aan re-integratie Mijn werknemer is langdurig ziek Na 2 jaar ziekte

Werkgevers > Samen werken aan re-integratie > Stappenplan bij ziekte

Stappenplan bij ziekte

Met het Stappenplan kunt u precies zien welke acties u moeten ondernemen tijdens ziekte van uw werknemer. Ook ziet u wat uw werknemer moet doen.

Om een persoonlijk overzicht te krijgen, vult u de eerste dag van ziekte in.

Vanaf wanneer is uw werknemer ziek?

Wanneer	Wat moet er gebeuren	Print stappenplan
Dag 1 <i>Mijn actie</i>	Ziekmelden. Is uw werknemer ziek? Dan moet hij dit zo snel mogelijk doorgeven aan u. U meldt uw werknemer ziek bij de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst neemt dan contact op met uw werknemer. Meer informatie	
Week 6 <i>Mijn actie</i>	Probleemanalyse WIA. Is uw werknemer bijna 6 weken ziek? Dan heeft hij een gesprek met de bedrijfsarts of arbodienst. Hij stelt vast wat uw werknemer met zijn gezondheid nog wel kan en wat niet. Dit heet de probleemanalyse WIA. Ook begint u met de aanleg van een dossier. Hierin bewaart u alle afspraken die u maakt over de re-integratie. Meer informatie	
Week 8 <i>Mijn actie</i>	Plan van aanpak WIA. Samen met uw werknemer maakt u uiterlijk in de achtste week dat hij ziek is een Plan van aanpak WIA. Hierin staat wat u en uw werknemer gaan doen om ervoor te zorgen dat hij zo snel mogelijk weer aan het werk kan.	

Gerelateerde onderwerpen

- ▶ Vervroegd WIA aanvragen
- ▶ Wanneer is het de 42e week?
- ▶ Betermelden na de 42e week

Wat moet ik hierna doen en weten?

- ▶ Mijn werknemer is langdurig ziek
- ▶ Na 2 jaar ziekte

Bij stagnatie... doen!

- Vrijwillige verlenging van de wachttijd aanvragen
- Verkorte wachttijd aanvragen bij volledig en duurzaam Arbeidsongeschikt
- Loonmaatregelen nemen

- Maar vooral: **Deskundigenoordeel** aanvragen
 - Een onafhankelijk oordeel over de stand van zaken
 - Doel: stagnatie vlot trekken

Het re-integratieverslag bij langdurig verzuim

Deskundigenoordeel

Deskundigenoordeel UWV (DO)

- Aandachtspunten
 - Uitslag niet bindend, DO heeft geen juridische status
 - Weegt wel mee bij beoordeling RIV
 - Hoor en wederhoor

- Te stellen vragen
 - Is werknemer (weer) in staat zijn volledige werk te doen?
 - Is de gevraagde of geboden arbeid passend?
 - Zijn de re-integratie-inspanningen werknemer voldoende
 - Zijn de re-integratie-inspanningen werkgever voldoende

- Tijdige interventie voorkomt loonsanctie

Deskundigenoordeel

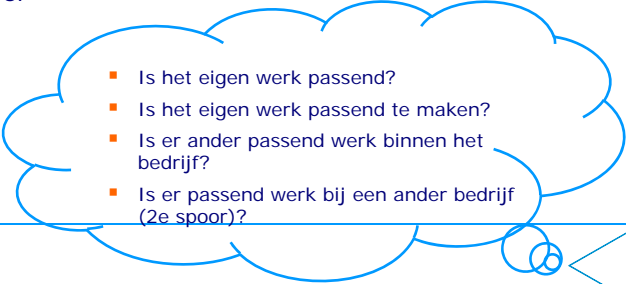
Deskundigenoordeel	2012
Totaal	20.274
Soort oordeel	
Geschiktheid tot werken	4.721
Passende arbeid	2.897
Re-integratie-inspanning werknemer	2.210
Re-integratie-inspanning werkgever	10.446

Het re-integratieverslag bij langdurig verzuim


Het tweede spoor

Wanneer tweede spoor?


- Als werkgever en werknemer constateren dat herplaatsing bij eigen werkgever nu of binnen afzienbare tijd geen structurele mogelijkheden biedt;
 - plan van aanpak bijstellen
 - binnen 6 weken plan 2e spoor opstellen
- In ieder geval toetsen bij Eerstejaarsevaluatie
- Eerste spoor loopt door

- 
- Is het eigen werk passend?
 - Is het eigen werk passend te maken?
 - Is er ander passend werk binnen het bedrijf?
 - Is er passend werk bij een ander bedrijf (2e spoor)?

Wanneer tweede spoor adequaat?

- Heldere uitgangspositie en einddoel is vastgesteld
 - Planmatig gericht op
 - wegnemen belemmeringen
 - positie versterkende activiteiten
 - Activiteiten en interventies zijn vastgelegd
 - Het plan is regelmatig geëvalueerd / bijgestuurd
-
- 

Tot wanneer tweede spoor?

- Tot werkhervatting is bereikt
óf
Tot het 2e spoor traject adequaat is doorlopen,
én werknemer kan op eigen kracht:
- blijven zoeken naar werk
 - werk krijgen
 - werk behouden
-
- 

De werkgever in zijn kracht!

Doen tijdens tweede spoor

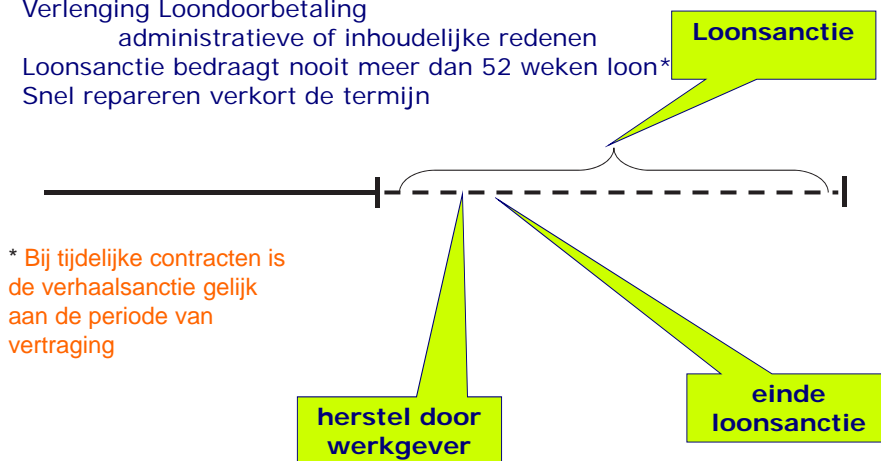
- In contact blijven, regie houden, ook over uw deskundigen
- Nauw samenwerken met de arbodienst
- Terugkeermogelijkheden naar oude werk steeds beoordelen
- Snel herplaatsen in passend werk bij andere werkgever
 - Netwerk aanspreken, detacheren
 - Goed 2e spoor traject inzetten en regie houden
 - Ook bij tijdelijke contracten.
- Ingrijpen bij arbeidsconflicten, stagnatie
- Dossier bijhouden

Voorkom loonsanctie!

De loonsanctie

Wat is een loonsanctie?

Verlenging Loondoorbetaling
administratieve of inhoudelijke redenen
Loonsanctie bedraagt nooit meer dan 52 weken loon*
Snel repareren verkort de termijn



Top 7 loonsancties onvoldoende inspanningen

1	Onvoldoende of te laat iets aan re-integratie gedaan	29%
2	Spoor 1; kansen gemist	26%
3	Spoor 2; niet of onvoldoende ingezet	26%
4	Onterecht GBM	11%
5	NVAB richtlijn niet toegepast	3%
6	Arbeidsconflict	3%
7	Te laat of niet meewerken van werknemer	2%

Spanningsvelden Werkgever - UWV

- Spanningsveld bedrijfsarts - verzekeringsarts
 - Medische aspecten
 - wel/niet Geen Benutbare Mogelijkheden, urenbeperking
- Spanningsveld werkgever - arbeidsdeskundige aspecten
 - Wel/geen passend werk aanwezig
 - Inzet tweede spoor adequaat en tijdig

Resultaat van re-integratie: wat is voldoende?

- Werk is passend
- Werkhervatting is structureel
- Werk sluit zo dicht mogelijk aan bij de functionele mogelijkheden, functieniveau en laatst verdiende loon,

met een minimum van 65% en dan met instemming van uw werknemer

Herstel tekortkomingen

- Maak een verslag van de herstelactiviteiten op basis van de UWV beschikking
- UWV moet binnen drie weken een oordeel geven over de herstelactiviteiten
- Indien akkoord, wordt de sanctie zes weken na de beslissing hierover opgeheven
- De claim op de WIA wordt in behandeling genomen

Werkgeverscongres 2012



Vervolg ...

- Na 104 weken loon doorbetalen EN geen loonsanctie

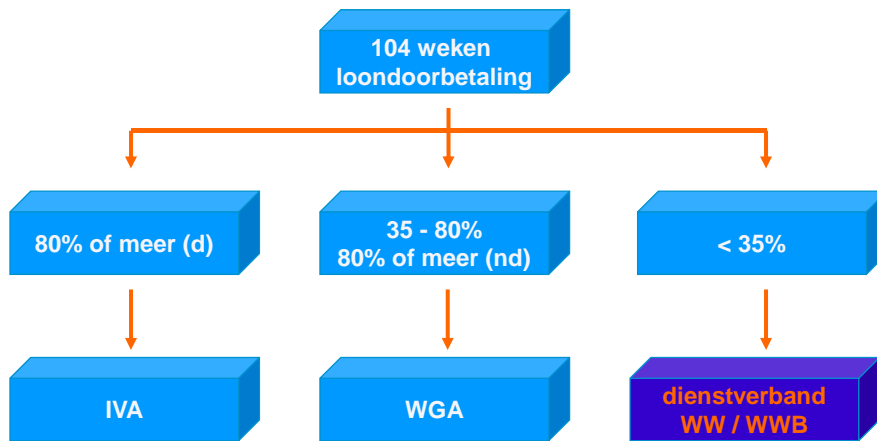
→ WIA beoordeling

WIA beoordeling

WIA Uitgangspunten

- Werkgever en werknemer samen verantwoordelijk voor gezonde werkomgeving
 - Nog meer inspannen om bij langdurige ziekte terugkeer naar werk mogelijk te maken
 - Nadruk ligt op wat mensen kunnen
 - Wia is een (loon)verzekering
 - Wat verdiende werknemer
- Afgezet tegen
- Wat kan de werknemer ondanks beperkingen verdienen in gangbare arbeid op de Nederlandse arbeidsmarkt

WIA: Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen



29

WGA



**voldoen aan referte-eis: in laatste 36 weken tenminste 26 gewerkt verkorte uitkeringsduur en hoogte uit WW ook van toepassing op WGA*

WIA 2012 in cijfers

	2011	2012	%
Totaal aanvragen	58.846	55.945	100%
Naar "klasse"			
Niet toegekend incl. WGA <35	25.010	24.090	43%
WGA 35-80	8.879	8.931	16%
WGA 80-100	17.462	16.183	29%
IVA	7.495	6.741	12%

WIA 2012 in cijfers

WGA	2011	2012
Nieuwe uitkeringen	30.141	27.239
Lopende uitkeringen	102.394	118.884
Beeindigde uitkeringen	6.668	7.258
IVA		
Nieuwe uitkeringen	7.786	6.703
Lopende uitkeringen	35.958	42.856
Beeindigde uitkeringen	3.102	3.492
Werkend met uitkering	20%	19%

Toegekende WGA aanvragen 2012 naar diagnose (TOP 5)

1	Psychische stoornissen	45%
2	Bewegingsapparaat	14%
3	Hart- en vaatstelsel	11%
4	zenuwstelsel	8%
5	Nieuwvormingen	5%

Informatie UWV

- www.uwv.nl
- www.werk.nl
- UWV telefoon werkgevers 0900-9295
- UWV telefoon werknemers 0900-9294
- Accountmanagement UWV



35