

Handleiding 'Sluitende aanpak langdurig verzuim in het vo' voor werkgevers en werknemers



Inleiding

De Sluitende aanpak is bedoeld voor iedereen die zich binnen het voortgezet onderwijs bezighoudt met de re-integratie van langdurige zieke en deels arbeidsongeschikte werknemers.

Doel

Het doel van deze Sluitende aanpak is tweeledig:

1. Enerzijds het vroegtijdig signaleren van potentiële WGA-instroom en zo mogelijk beperken van de WGA-instroom;
2. Anderzijds het in beginsel voorkomen van instroom in de WGA-vervolguitkering.

Middelen

Om bovenstaand doel te bereiken worden op sectorniveau een drietal instrumenten ingezet. Deze instrumenten kunnen via tussenkomst van de werkgever op decentraal niveau worden ingezet op verzoek van werkgevers en werknemers.

Verantwoording

Afspraken over deze Sluitende aanpak zijn vastgelegd in bijlage 13 van de CAO VO 2011-2012.

Instrument 1: Pre advies (uitgebreide eerstejaarsevaluatie)

Om in een vroegtijdig stadium potentiële WGA-instroom op te sporen, geeft de sector de eerstejaarsevaluatie uit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) uitgebreider handen en voeten dan de wet vereist. Het doel van dit instrument is werkgever en werknemer te adviseren over de re-integratieaanpak en daarnaast inzicht verschaffen in de mogelijke financiële consequenties voor werkgever en werknemer na twee jaar ziekte.

Het doel van de eerstejaarsevaluatie conform WVP is dat werkgever en werknemer terugblikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede koers zit. Aan de bestaande eerstejaarsevaluatie kunnen in de sector voortgezet onderwijs de volgende vragen worden toegevoegd waarop een gemotiveerd antwoord wordt gevraagd:

Vragen vanuit het Pre advies:

1. Is er een reëel risico dat de werknemer bij 104 weken ziekte ongeschikt is voor zijn functie in de zin van de WIA?
2. Is er een substantieel verlies aan verdien capaciteit te verwachten met daaraan gekoppeld een WGA-uitkering?
3. Leidt het lopende re-integratietraject tot een duurzame herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit bij de werkgever?
4. Zo nee, welke reële alternatieven voor een herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit zijn er bij de werkgever?
5. Indien geen of beperkte mogelijkheden bij de eigen werkgever, welke alternatieven (re-integratie naar een andere werkgever) kunnen dan nu reeds worden ingezet?
6. Wat zijn de financiële consequenties voor resp. werkgever en werknemer indien de verzuimduur oploopt tot meer dan twee jaar?
7. Indien sprake is van ongeschiktheid op grond van ziekten en/of gebreken die niet binnen de uitvoering van de WIA worden erkend, wat zijn dan voor werkgever en werknemer de mogelijke consequenties hiervan na 104 weken?

De werkgever wordt geadviseerd over de uitvoering van het Pre advies prijsafspraken te maken met zijn arbodienst.

Wanneer is Pre advies zinvol?

Wanneer bij 12 maanden verzuim binnen afzienbare termijn (3 maanden) geen uitzicht bestaat op een volledige werkhervatting en er geen sprake is van een volledige arbeidsongeschiktheid, kan inzet van het Pre advies een nuttige toevoeging zijn.

Inzet eigen arbodienst versus externe deskundige dienst

De werknemer en de werkgever kunnen ten laste van de werkgever de eerstejaarsevaluatie krachtens de WVP uitbreiden met eerder vermelde vragen. Om het Pre advies zoveel mogelijk onderdeel uit te laten maken van het reguliere verzuimbeleid wordt het Pre advies uitgevoerd door de eigen arbodienst. Wanneer de werknemer om hem moverende redenen de eigen arbodienst wantrouwt of absoluut een objectieve beoordeling wenst, kan hij zijn werkgever verzoeken een externe arbodienst in te schakelen.

De arbodienst legt zijn bevindingen voor aan de werkgever en de werknemer en neemt eventuele opmerkingen van werkgever en werknemer mee in het uiteindelijke pre advies.

Instrument 2: Aanvullende intensieve trajectplan

De sector heeft een re-integratietraject ontwikkeld voor werknemers die na 1-1-2007 langer dan 2 jaar ziek zijn, geschikt zijn voor ander werk maar er nog niet in zijn geslaagd een passende werkkring te vinden. Het traject kenmerkt zich door een intensieve aanpak om werknemers met een verhoogd risico om in de WGA vervolgitkering terecht te komen, te ondersteunen bij hun re-integratie. Partijen streven daarbij nadrukkelijk naar herplaatsing voor de volledige restverdiencapaciteit (rvc).

Als na 2 jaar ziekte de werknemer, die door de UWV gedeeltelijk arbeidsgeschikt is bevonden, (WGA 35-80), bij zijn werkgever wordt ontslagen bij gebrek aan herplaatsingmogelijkheden, wijst de werkgever de werknemer op de mogelijkheid om gebruik te maken van het aanvullende intensieve trajectplan. Het is aan de werknemer of hij van het intensieve traject gebruik wil maken.

Inhoud van het aanvullende intensieve trajectplan

Het aanvullende intensieve trajectplan is zoals gezegd een aanvulling op een basistraject dat door UWV of de werkgever wordt aangeboden. Deze aanvulling komt bovenop de basis dienstverlening die een normaal re-integratietraject biedt. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan de volgende activiteiten:

- om werkritme vast te houden dan wel te herwinnen en de eigenwaarde te ondersteunen, verricht de werknemer gedurende een minimaal aantal uren per week zinvolle werkzaamheden, bijvoorbeeld 50% van de rvc;
- focus van het traject is dat werknemers hun restverdiencapaciteit volledig kunnen benutten;
- samenwerking tussen dan wel warme overdracht van verschillende bij de re-integratie betrokken partijen (de werknemer, de gewezen werkgever en het re-integratiebedrijf);
- versterken eigen initiatief werknemer door middel van bijvoorbeeld coaching en groepstrainingen;
- snuffelstages, werkervaringstages;
- intensieve nazorg aan werknemer in de vorm van individuele coaching;
- ondersteuning nieuwe werkgever met betrekking tot administratieve consequenties.

Aangezien de succeskans van een re-integratietraject groter is naarmate er meer maatwerk wordt geleverd, zal er geen standaard traject worden ontwikkeld.

Het re-integratietraject kent een sluitend karakter. Wanneer het re-integratietraject geen resultaat heeft, de WGA vervolgitkering dreigt en er geen andere oplossing voor handen is om de werknemer uit de vervolgitkering te houden, neemt het re-integratiebedrijf de werknemer voor maximaal 2 jaar in dienst voor minimaal de helft van de restverdiencapaciteit. De kosten van dit dienstverband worden gefinancierd uit de loonkostensubsidie.

Voor wie bestemd?

Aangezien de suppletieregeling per 1 januari 2007 is vervallen, vallen alle werknemers uit het VO die vanaf die datum in de WGA uitkering zijn gekomen onder de doelgroep van de Sluitende aanpak. Dat betekent dat werknemers die in de doelgroep vallen, maar die een re-integratietraject buiten de Sluitende aanpak zonder succes afronden, alsnog een kans kunnen krijgen in de Sluitende aanpak.

Procedure en financiering van het aanvullende intensieve trajectplan

De procedure en financiering is afhankelijk van de vraag of u gekozen heeft voor het eigenrisicodragerschap WGA. Er zijn twee mogelijkheden:

1. U hebt niet gekozen voor het eigenrisicodragerschap WGA

In deze situatie is er sprake van een gedeelde financiële verantwoordelijkheid tussen de UWV en de gewezen werkgever. Wil uw werknemer gebruik maken van het intensieve aanvullende traject? Dan dient uw werknemer zo snel mogelijk bij zijn arbeidsdeskundige bij de UWV te melden dat hij gebruik wenst te maken van de IRO-regeling (Individuele Re-integratie Overeenkomst). De arbeidsdeskundige controleert of de werknemer niet al is aangemeld bij een re-integratiebedrijf.

Is dat wel het geval, dan kan geen aanvullend intensief traject meer worden ingezet. Is dat niet het geval, dan stelt de arbeidsdeskundige een re-integratievisie op en overhandigt deze aan uw werknemer. De werknemer kiest vervolgens een re-integratiebedrijf en stelt gezamenlijk met het re-integratiebedrijf een trajectplan op inclusief het aanvullende intensieve sluitende aanpak deel. Indien de kosten boven de € 5.000 uitkomen vindt een splitsing van de kostenopgave plaats. Meerkosten (>€5.000) zijn voor rekening van de gewezen werkgever.

Het IRO bedrijf legt vervolgens het trajectplan ter goedkeuring voor aan de UWV en stuurt een kopie van het plan naar de gewezen werkgever. Indien de UWV het plan goedkeurt dan is dit ook bindend voor de gewezen werkgever. Na goedkeuring van het plan door de UWV informeert het IRO bedrijf de gewezen werkgever en start het IRO bedrijf met de uitvoering. Het IRO bedrijf rapporteert en declareert bij de gewezen werkgever conform UWV procedure.

Door de projectgroep Sluitende aanpak zijn daartoe afspraken gemaakt met de UWV:

- Er wordt een integraal plan opgesteld (basisdienstverlening en aanvullende dienstverlening);
- De kosten van het plan komen tot een bedrag van € 5000 voor rekening van de UWV, de meerprijs komt voor rekening van de gewezen werkgever;
- Het integrale plan wordt voorgelegd aan de UWV die mede namens de gewezen werkgever het plan toetst en goedkeurt. Werkgever krijgt een kopie;
- Betaal en rapportage momenten voor werkgever en UWV zijn conform UWV procedure (20, 30, 50 %)

2. U hebt gekozen voor het eigenrisicodragerschap WGA

In dat geval bent u inhoudelijk en financieel verantwoordelijk voor de re-integratie van uw gewezen werknemer. Ook in dit geval kan uw werknemer gebruik maken van het intensieve aanvullende traject. Uw werknemer kan naar een in de lijst vermeld re-integratiebedrijf gaan en een trajectplan laten opstellen. Het re-integratiebedrijf dient het integrale plan aan u voor te leggen. U toetst het plan en keurt het goed en bent zelf volledig verantwoordelijk voor de financiering. Het re-integratiebedrijf rapporteert rechtstreeks aan de gewezen werkgever.

NB: Het re-integratiebedrijf dat wordt ingeschakeld dient een zogenoemde eigen verklaring in te vullen waarin zij garanderen dat zij aan een aantal eisen voldoen. Deze eigen verklaring vindt u ook op de website van Arbo-VO.

Instrument 3: Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie

Los van de sectorale, intensieve re-integratieaanpak (instrument 2) kan ook een loonkostensubsidie verstrekt worden. Met dit instrument wordt beoogd voor nieuwe werkgevers de drempel te verlagen om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen.

Lukt dit niet, dan kan dit instrument worden ingezet ter financiering van een tijdelijke aanstelling bij het re-integratiebedrijf om te voorkomen dat de werknemer in de WGA-vervolguitkering terecht komt.

Er worden twee soorten loonkostensubsidies onderkend

- a. loonkostensubsidie ter ondersteuning van een plaatsing bij een nieuwe werkgever;
- b. loonkostensubsidie ter financiering van het in dienst nemen van de werknemer door het re-integratiebedrijf zolang plaatsing nog niet is gerealiseerd.

Duur en hoogte van de loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie onder a. bedraagt in het eerste jaar 50% van de restverdiencapaciteit inclusief werkgeverslasten. In het tweede jaar wordt de subsidie verlaagd tot 25 % van de restverdiencapaciteit.

De hoogte van de loonkostensubsidie onder b. bedraagt 50% van de restverdiencapaciteit inclusief werkgeverslasten gedurende het dienstverband met een maximum van 2 jaar.

Financiering loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie zoals onder a en b vermeld moeten worden aangevraagd door of namens de werknemer bij de gewezen werkgever.

Op de website van Arbo-VO kunt u afhankelijk van de situatie die van toepassing is een aanvraagformulier downloaden. Het ingevulde en ondertekende formulier dient naar de gewezen werkgever te worden gezonden, die binnen een maand na ontvangst van de aanvraag een beslissing zal nemen.