

Regie op verzuim: Draait het daar dan om?

Welke verplichtingen heb ik vanuit de Wet Verbetering Poortwachter? Welke Arbodienst, bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige past bij ons? Hoe zit het met het UWV, en de WIA? Wat is casemanagement? Worden we eigen risico drager en welke verzekeraar nemen we dan?

De gemiddelde werkgever heeft iedere dag, in steeds veranderende marktomstandigheden, te maken met nieuwe uitdagingen en keuzes die het succes van de onderneming gaan bepalen. Ga er maar aanstaan en kies daarbinnen maar eens de juiste koers op het gebied van verzuim.

Waar draait het nu werkelijk om?

Een zieke werknemer kost gemiddeld € 250,- per dag. Dat bedrag bestaat uit kosten voor verzuimbegeleiding en re-integratie, vervanging en eventueel omzetverlies. Dit bedrag kan nog verhoogd worden met eventuele sancties als werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen verricht of met een verhoogde WIA premie als de werknemer niet wordt gere-integreerd bij een andere organisatie.



Foto: Ingrid Linders, register arbeidsdeskundige Thaeles

De praktijk is vaak diffuus”, aldus Ingrid Linders, arbeidsdeskundige en programmamanager werk & verzuim binnen Thaeles. “Ik kom een grote diversiteit aan vragen tegen waar bedrijven mee worstelen. Wat betekent het huidige verzuimpercentage nu werkelijk voor mijn organisatie? Hoe kan ik snel en effectief kosten besparen op verzuim? Aan welke verplichtingen moet ik voldoen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter? Wat doet de arbodienst en wat moeten we zelf doen? Hoe zit het met sancties van het UWV? Hoe kan de casemanager zijn rol adequaat vervullen?.”

“Instrumentele vragen waar we met onze expertise prima op inspelen maar die ons ook steeds opnieuw terug brengt naar de kern van de feitelijke vraag: ‘Waar draait het hier nou eigenlijk om?’ De vraag achter de vraag. Vaak zien we dat de werkgever te weinig kennis heeft van verzuim, onvoldoende vaardigheden heeft, of geen heldere visie en beleid heeft t.a.v. verzuim en preventie. Op deze manier kan een werkgever zelf moeilijk de regie voeren op verzuim binnen de organisatie”.

Vrijwel iedere organisatie krijgt te maken met medewerkers die ziek worden. Het is daarom van belang om verzuim te voorkomen en -als een medewerker toch uit valt- te zorgen voor een snelle en goede re-integratie. Niet alleen kunt u hiermee veel kosten besparen, de Wet Verbetering Poortwachter verplicht u hier zelfs toe.

Thaeles en verzuim

Thaeles is hierbij voor u een deskundige partner met een oplossingsgerichte aanpak.

In onze optiek begint de aanpak van verzuim in een zo vroeg mogelijk stadium. Onze adviseurs verschaffen u en uw medewerkers het inzicht én de middelen voor een concrete en pragmatische aanpak. Zij ondersteunen u bij de analyse van uw verzuim, de opzet van een passende aanpak en de uitvoering van uw gezondheidsmanagement en verzuimbeleid.

Om verzuim te voorkomen gebruiken onze adviseurs verschillende interventies op het gebied van (arbeidsdeskundig) onderzoek en coaching. Bovendien kunnen zij u begeleiden bij de re-integratie van uw medewerkers, bij zowel eerste als tweede spoortrajecten.

Wet Verbetering Poortwachter

In de Wvp, die per 1 april 2002 van kracht werd, staan regels waaraan werkgevers en werknemers zich moeten houden bij langdurig ziekteverzuim. De regels zijn niet vrijblijvend: bij het niet nakomen ervan is het mogelijk dat de werkgever - maar ook de werknemer - te maken krijgt met sancties.

Volgens de Wet verbetering poortwachter moeten de werkgever en werknemer er samen met de arbodienst voor zorgen dat de zieke werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk kan. De werkgever heeft een actieve rol bij de re-integratie van de werknemer. En ook de werknemer is verplicht om mee te werken volgens de Wet verbetering poortwachter. Zodat de werknemer zo snel mogelijk weer duurzaam inzetbaar is.

Uitgangspunt van de Wet verbetering poortwachter is dat werknemers geen arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen voordat alle mogelijkheden tot re-integratie zijn uitgeput. Bij de aanvraag van een WIA-uitkering, toetst de overheid het doorlopen re-integratietraject daarom streng, in de zogenaamde Poortwachterstoets. Als werkgever en werknemer zich niet voldoende hebben ingezet, moet de werkgever het loon blijven doorbetalen terwijl hij samen met de werknemer alsnog alles op alles zet om re-integratie mogelijk te maken. Sinds de Wet verlenging loondoorbetaling in 2004 inging, gelden de poortwachterplichten ook in het tweede ziektejaar.

Twee aanbiedingen, speciaal voor PDC-Leden

Om met bedrijven effectief in te spelen op deze materie biedt Thaeles speciaal voor de leden van PDC de mogelijkheid voor een vrijblijvend verzuimanalyse gesprek ten behoeve van het vaststellen van de huidige status van verzuim in uw organisatie en aanverwante zaken. Uit dit gesprek volgt een vrijblijvend advies t.a.v. mogelijke acties of interventies om uw verzuim adequater te beheersen.

Daarnaast biedt Thaeles speciaal voor de leden van PDC tot 30 juni 2012 tegen gereduceerd tarief een arbeidsdeskundig onderzoek aan voor € 995,00- per onderzoek.

Indien u interesse heeft in een verzuimanalyse gesprek of informatie wilt over arbeidsdeskundig onderzoek, dan kunt u contact opnemen met Rob van de Leijgraaf, 06-81884360 / rob.vandeleijgraaf@thaeles.nl of Ingrid Linders, 06-14310264 / ingrid.linders@thaeles.nl.