VERZUIM | RE-INTEGRATIE | FINANCIËN

VeReFi Nieuwsbrief 32 - April 2014
Inhoud

Asscher introduceert 'ZW- terugkeerpremie'
Wet werk en zekerheid regelt 2 weken bedenktermijn voor werknemers na vaststellingsovereenkomst
Scholingsrecht voor werknemer bij vervallen functie of niet meer passende functie
De helft van de oudere werklozen (55+) vindt tijdens WW-periode geen nieuwe baan
Werkgever dient zich verre te houden van claimbeoordeling
Wet langdurige zorg
Meer kennis van autisme spectrumstoornis belangrijke sleutel naar arbeidsparticipatie
UWV publiceert Wajonginformatie per gemeente
Stemmings-en angststoornissen vaak niet herkend bij WIA-aanvraag

---

Asscher introduceert 'ZW- terugkeerpremie'

Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verhoogt de Ziektewetpremies voor bedrijven die terugkeren bij het UWV, nadat ze enkele jaren zelf het risico op ziek personeel hebben gedragen.

Een grote werkgever die na meer dan twee jaar eigenrisicodragerschap terugkeert naar het UWV is de eerste twee jaar een minimumpremie verschuldigd (in 214 0,14%). Aangezien direct na terugkeer al ZW-uitkeringen kunnen ontstaan, staat deze minimumpremie volgens Asscher niet in verhouding tot het risico in de eerste twee kalenderjaren na terugkeer. Het dagloon wordt dus berekend met de gegevens uit de polisadministratie. Een periode van WW-uitkering in het refertejaar speelt niet meer mee in de berekening van het dagloon. Door de nieuwe manier van berekenen kunnen eigenrisicodragers voor de Ziektewet nu ook zelf het dagloon berekenen.

Hierdoor kunnen werkgever alleen om de (te) lage premiestelling kiezen voor terugkeer naar het publieke stelsel. Dit botst met het uitgangspunt van schadelastbeheersing. Daarom vind Asscher een meer risicodekkende premie gewenst in de eerste jaren na terugkeer. De 'terugkeerpremie' gaat in op 1 januari 2015, maar geldt voor alle bedrijven die vanaf nu overstappen van eigenrisicodragerschap naar UWV, schrijft Asscher in zijn brief van 20 maart jl. aan de Tweede Kamer.

Bewegingen in de markt

De brief van minister Asscher geeft ook inzicht in de bewegingen in de markt. Voor de WGA nam het aantal eigenrisicodragers tot 2010 toe, daarna stabiliseerde het aantal zich rond de 27%. Wel veranderde daarna de samenstelling van de WGA-eigenrisicodragerspopulatie. Het aandeel van grote werkgevers nam toe, waardoor het percentage qua loonsom in 2013 51% bedroeg. In 2014 zien we voor het eerst een daling: op 1 januari 2014 keerden ruim 8000 eigenrisicodragers terug naar het UWV en minder dan 300 werkgevers werden eigenrisicodrager. Momenteel is ongeveer 39% van de grote, 39% van de middelgrote en 18% van de kleine werkgevers WGA-eigenrisicodrager.

Zoals verwacht is het aantal ZW-eigenrisicodragers sinds 2013 sterk toegenomen. Op 1 januari 2014 stapten ruim 2600 werkgevers over naar de private markt. Momenteel is ca. 16% van de grote werkgevers ZW-eigenrisicodrager, 3,3% van de middelgrote en 0,3% van de kleine werkgevers.

Zie ook: Kamerbrief bewegingen ZW- en WGA-markt

Terug naar boven

Wet werk en zekerheid regelt 2 weken bedenktermijn voor werknemers na vaststellingsovereenkomst

De Tweede Kamer is op 18 februari 2014 akkoord gegaan de Wet werk en zekerheid en een aantal ingediende amendementen. O.a. een amendement over de bedenktermijn voor werknemers na een vaststellingsovereenkomst. Als de Eerste Kamer akkoord gaat met de Wet werk en zekerheid gaat o.a. het ontslagrecht gemoderniseerd worden en de Werkloosheidswet worden aangepast (zie VeReFi Whitepaper Wet werk en zekerheid). Als aanvulling hierop geldt dat de werknemer vanaf 1 juli 2015 recht krijgt op een bedenktermijn van twee weken nadat hij akkoord is gegaan met zijn ontslag door de vaststellingsovereenkomst te tekenen. Binnen de bedenkperiode van twee weken mag hij zonder opgaaf van redenen zijn eerdere instemming met het ontslag intrekken. De werkgever is verplicht om werknemers op deze bedenktermijn te wijzen binnen twee werkdagen na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst. Indien de werkgever de werknemer hier niet op wijst, zal de bedenktijd worden verlengd van 2 weken naar 3 weken. Het meest duidelijke is wanneer de bedenktermijn al wordt opgenomen in de vaststellingsovereenkomst. Besluit een medewerker tijdens de bedenktijd dat hij niet vrijwillig met het ontslag akkoord gaat, dan beslist de werknemer om de nietigheid van de vaststellingsovereenkomst in te roepen. De afspraken in de vaststellingsovereenkomst zijn dan niet meer geldig.

Terug naar boven

Scholingsrecht voor werknemer bij vervallen functie of niet meer passende functie

Een ander opvallend amendement die door de Tweede Kamer is aangenomen bij de Wet werk en zekerheid is een scholingsrecht. Werkgevers worden verplicht om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Een werknemer heeft een scholingsrecht wanneer zijn functie komt te vervallen of wanneer hij zijn eigen functie niet langer kan vervullen. Hiertoe zal het bekende artikel 7:611a BW (goed werkgeverschap) worden aangepast.

Wanneer de werkgever onvoldoende in scholing heeft geïnvesteerd, regelt de Wet werk en zekerheid dat de werknemer niet op grond van disfunctioneren ontslagen mag worden. Bij de plaatsing van de mogelijkheden bij het eigen bedrijf moeten ook de mogelijkheden met scholing worden bekeken. Kan de werknemer na scholing in dienst bij de werkgever blijven, dan is de werkgever verplicht de medewerker te herplaatsen.

Terug naar boven

De helft van de oudere werklozen (55+) vindt tijdens WW-periode geen nieuwe baan

Het belang van scholing is zeker ook voor de oudere werkloze van groot belang. Op 1 april 2014 verdedigde Minister Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) in een debat het kabinetsbeleid om oudere werklozen aan het werk te krijgen. Asscher geeft aan dat hij sociale partners aan gaat spreken waarom er zo weinig met de scholing voor de oudere werkloze wordt gedaan.

Meer dan de helft van de werkloze 55-plussers blijkt gedurende de WW-periode geen nieuw werk te vinden. 50PLUS heeft een actieplan gemaakt om de positie van de werkzoekende 50-plusser te verbeteren. Voorstellen in het actieplan zijn het instellen van een speciale ambassadeur voor ouderenwerkloosheid, meer stimulering van werkgevers om 50-plussers aan te nemen, een boete op leeftijdsdiscriminatie en meer geld beschikbaar stellen voor bij- en omscholing met baangaranties.

“Teveel 50-plussers blijven aan de kant staan", stelt fractievoorzitter Norbert Klein. “Tot nu toe zien we dat dit kabinet alleen maar bezuinigt op alle middelen die bedoeld zijn om de werkzoekende 50-plusser weer aan het werk te krijgen. We moeten voorkomen dat deze mensen worden afgeschreven op de arbeidsmarkt. Dat is namelijk regelrechte kapitaalvernietiging. Ouderen hebben met hun kennis en ervaring nog zoveel waardevols te bieden aan de

arbeidsmarkt.”

De ouderenwerkloosheid is lager dan de jongerenwerkloosheid en de gemiddelde werkloosheid, zegt Asscher, die het niettemin "een ernstig probleem" noemt. Asscher schetst in het kamerdebat een groot aantal kabinetsmaatregelen om de werkloosheid onder ouderen aan te pakken.

Terug naar boven

Werkgever dient zich verre te houden van claimbeoordeling

In deze casus draait het om de vraag of een werkgever een zieke werknemer kan dwingen langs te komen om te beoordelen of inschakeling van een bedrijfsarts noodzakelijk is.

Werkneemster is in dienst bij werkgever als kraamverzorgster voor 24 uur per week. Op enig moment wordt werkneemster arbeidsongeschikt ten gevolge van een operatie en meldt zich ziek. Na het herstel van de operatie hervat werkneemster gedeeltelijk. Vervolgens meldt werkneemster zich wederom ziek. Werkgever verzoekt werkneemster meerdere malen om op kantoor langs te komen om een gesprek met hem te hebben. Werkneemster gaat niet op deze verzoeken in en stelt dat zij eerst langs de arboarts wil. Werkgever volhardt in zijn verzoek en stelt dat hij eerst wil beoordelen wat er met mevrouw aan de hand is alvorens mevrouw naar de arboarts door te sturen.

Ontslag om dringende redenen

Werkneemster geeft geen gehoor aan dit verzoek. Vervolgens ontslaat de werkgever werkneemster vanwege dringende redenen. Werkneemster roept de nietigheid in van het ontslag en vraagt twee deskundigenoordelen aan bij het UWV. In het eerste deskundigenoordeel stelt het UWV dat werkneemster inderdaad arbeidsongeschikt is voor haar eigen werk. In het tweede deskundigenoordeel oordeelt het UWV over de re-integratie-inspanningen van werkgever. Het UWV oordeelt dat de re-integratie onvoldoende is, en dat om te starten met re-integratieactiviteiten het cruciaal is om de belastbaarheid van werkneemster goed in kaart te brengen. Daarnaast is het niet aan de werkgever om zich een medisch oordeel aan te matigen over de vraag of werkneemster al dan niet in staat zou zijn om te kunnen starten met haar re-integratie.

In deze casus was werkneemster door zowel haar huisarts als medisch specialist verzocht om absolute rust te houden. Daarnaast heeft werkneemster diverse malen zelf aangegeven dat de arboarts contact met haar behandelend artsen op kon nemen. Daarom acht de rechtbank het in strijd met goed werkgeverschap, dat de werkgever werkneemster dan toch verplicht om eerst bij de directeur van het bedrijf langs te komen om te bespreken of de inschakeling van een arboarts wel nodig is.

Bedrijfsarts oordeelt, niet de werkgever

Ook is van belang dat de werkgever verplicht is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts in te schakelen. In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar is geregeld dat de bedrijfsarts zijn oordeel geeft over het ziektegeval (uiterlijk binnen zes weken), en niet de werkgever. Uit deze regelgeving blijkt duidelijk dat de bedrijfsarts de arbeidsongeschiktheid en eventuele re-integratiemogelijkheden in kaart brengt, en de werkgever hierover adviseert (dus niet omgekeerd!). Gelet op het bovenstaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat het ontslag wegens dringende reden nietig is en dat de arbeidsovereenkomst derhalve in stand is gebleven.

Conclusie

Schoenmaker blijf bij je leest! Een werkgever mag nooit in zijn verzuimbeleid opnemen dat een zieke werknemer eerst bij de directeur of leidinggevende langs dient te gaan om een inschatting te maken of inschakeling van een bedrijfsarts noodzakelijk is. Deze zaak toont wederom aan dat bij het aanvragen van ‘verzuimverlof’ de werkgever zich verre van de claimbeoordeling dient te houden. Als casemanager van een bedrijf dien je ervoor te zorgen dat bij twijfel over de rechtmatigheid van het verzuimverlof, de bedrijfsarts wordt ingeschakeld. De werkgever die zich op de een of andere manier met de medische claimbeoordeling bemoeit, begeeft zich op een hellend vlak.

Rechtbank Amsterdam 4 februari 2014

Terug naar boven

Wet langdurige zorg

Zekerheid over zware zorg. Dat is wat staatssecretaris Martin van Rijn (VWS) beoogt met de Wet langdurige zorg (Wlz). Deze wet verzekert de (instellings)zorg voor de meest kwetsbare ouderen en gehandicapten in Nederland. Het is daarmee de sluitsteen van de hervorming van de langdurige zorg. Vanaf 1 januari 2015 worden zorgverzekeraars en gemeenten verantwoordelijk voor zorg en ondersteuning thuis. De 24-uurszorg in instellingen blijft een verantwoordelijkheid van het Rijk.

De Wlz sluit aan op de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Zorgverzekeringswet (Zvw). De Wmo is gericht op participatie en regelt hulp en ondersteuning, toegesneden op de persoonlijke omstandigheden van mensen. De Zvw regelt de medische zorg gericht op genezing bijvoorbeeld via het recht op wijkverpleegkundige zorg. De Wlz garandeert passende zorg en een veilige woonomgeving. Wanneer dat in de thuissituatie niet langer gaat, is er altijd plek in een instelling. Eerder was al toegezegd dat wie nu in een instelling verblijft zijn recht op verblijf behoudt.

Zware zorg blijft verzekerd

De Wlz is bedoeld voor mensen die vanwege een (somatische of psychogeriatrische) aandoening, beperking (verstandelijke, lichamelijke of zintuiglijke) handicap een blijvende behoefte hebben aan permanente toezicht en zorg. De wet vervangt de AWBZ.

In plaats van meer regels komt er ruimte voor de mensen die cliënten kennen en zien: zij kunnen daardoor meer tijd aan zorg besteden. De Wlz regelt wel de toegang tot zorg in een instelling of een volledig pakket thuis. In de toekomst wordt gewerkt met zorgprofielen die de zorgprofessional meer ruimte geven. De huidige systematiek van indiceren in Zorgzwaartepakketten (ZZP's) brengt veel ergernis en bureaucratie met zich mee. Verplegend personeel zit straks niet langer vast aan door indicaties voorgeschreven zorg. Ook hoeft niet bij iedere verandering in de zorgbehoefte een nieuwe indicatie aangevraagd te worden.

Continuïteit van zorg en ondersteuning

Mensen die nu zorg uit de AWBZ krijgen, houden in 2015 recht op wijkverpleegkundige zorg, begeleiding en dagbesteding, tenzij hun indicatie in dat jaar afloopt. Alle cliënten worden rond de zomer 2014 geïnformeerd over (eventuele) wijzigingen in hun zorgsituatie. Gemeenten en zorgverzekeraars krijgen hiertoe tijdig de cliëntgegevens overgedragen.

Zie ook:

- Wetsvoorstel langdurige zorg
- Memorie van toelichting wet langdurige zorg

Terug naar boven

Meer kennis van autisme spectrumstoornis belangrijke sleutel naar arbeidsparticipatie

Het vanuit meerdere invalshoeken inschatten van werkvermogen bij Wajongers met een Autisme Spectrum Stoornis lijkt een belangrijke sleutel naar arbeidsparticipatie. Verder blijken problemen met slapen,

prikkelverwerking, depressie en medicijngebruik belemmerende factoren voor succesvolle arbeidsparticipatie te zijn. Een hoger opleidingsniveau van de ouders en speciaal onderwijs lijken juist stimulerende omstandigheden. Dit blijkt uit onderzoek van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) dat is uitgevoerd door het UMCG in samenwerking met UWV.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat voor het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie het van belang is om een goed en reëel beeld te krijgen van iemands functioneren en werkvermogen. Bij mensen met autisme is dat van nog groter belang omdat de beperkingen vaak onzichtbaar zijn. Alle geconsulteerde deskundigen in dit project zijn het erover eens dat het noodzakelijk is om daarbij het netwerk van de cliënt te betrekken zoals ouders, partner en begeleiders en verder te kijken dan de diagnose. Samen met hen is het mogelijk om voor deze cliënten competenties en bijpassend beroep in kaart te brengen.

Belemmerende factoren

Uit het onderzoek blijkt dat slaapproblemen een belangrijke belemmerende factor zijn voor duurzame arbeidsparticipatie. Om voldoende te kunnen herstellen na het werk, is voldoende en kwalitatief goede slaap onontbeerlijk. Dit zorgt er voor dat mensen met ASS en slaapproblemen een groter risico lopen het werk niet vol te kunnen houden vanwege overbelasting. In samenhang daarmee zijn problemen met prikkelverwerking (overprikkeling) in dit onderzoek gevonden als belemmerende factor voor duurzame arbeidsparticipatie.

Verder blijken een aantal secundaire condities, met name psychische problemen als depressie, van negatieve invloed te zijn. Ook het gebruik van medicijnen, nu of in het verleden, lijkt een belemmerende factor voor succesvolle arbeidsparticipatie, net als een hoge intelligentie. Dat laatste hangt mogelijk samen met overschatting van eigen mogelijkheden.

Zie ook het rapport: Participeren met een autistische stoornis

Terug naar boven

UWV publiceert Wajonginformatie per gemeente

UWV geeft via de website uwv.nl per gemeente inzicht in de Wajongpopulatie. Iedere gemeente kan nu zien hoeveel Wajongers er in de gemeente wonen en of zij onder de nieuwe of de oude regeling vallen.

Verder toont het overzicht hoeveel mensen er vanuit de betreffende gemeente jaarlijks voor het eerst aanspraak maken op de Wajong en hoe de leeftijdsopbouw van de populatie is. De komende tijd zal UWV meer informatie aan het overzicht toevoegen.

Gemeenten die meer inzicht willen hebben in de kenmerken van inwoners met een Wajong-uitkering kunnen hiervoor terecht op de gemeentepagina van UWV. Het gaat om de aantallen van het huidige bestand per regeling (oud versus nieuwe Wajong), aantallen instroom en aantallen per leeftijdscategorie. Dit overzicht kan de gemeente gebruiken bij de voorbereidingen op de Participatiewet.

Deze informatie wordt op een later moment aangevuld met gegevens over het aantal werkende Wajongers, zowel met als zonder loonaanvulling of ondersteuning. Dan zal ook zichtbaar worden hoeveel Wajongers werken bij reguliere werkgevers en hoeveel via de SW-bedrijven aan de slag zijn.

Terug naar boven

Stemmings- en angststoornissen vaak niet herkend bij WIA-aanvraag

Uit onderzoek onder WIA-aanvragers blijkt dat stemmings- en angststoornissen vaak niet herkend werden tijdens de eerste twee ziektejaren. Het niet herkennen en daardoor niet goed behandelen van deze aandoeningen

kan tot gevolg hebben dat zij langer ziek blijven. Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen die handelen in het kader van Ziektewet en WIA moeten hier alert op zijn.

Psychische aandoeningen zijn een belangrijke (mede-)oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Van de mensen met een WIA-toekenning in 2010 heeft 41% een psychische aandoening. In 75% gaat het dan om volledige en in 25% om gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Vaak zijn de psychische stoornissen al in de jeugd of op jongvolwassen leeftijd ontstaan bij de WIA-aanvragers. Kennelijk waren zij gedurende een lange periode in staat om ondanks de chronische psychische klachten door te blijven werken en meldden zij zich pas veel later ziek, mogelijk als gevolg van bijkomende en verergerende problemen.

Voor de WIA-beoordeling is het vooral van belang of de psychische stoornis ook in de verzuimperiode aanwezig was. Meer dan de helft van de mensen die ooit in hun leven een stemmings- of angststoornis kregen, hadden deze stoornis ook in het tweede ziektejaar. Aangezien de aandoening vaak vroeg in het leven ontstaat en de gemiddelde leeftijd van de WIA-aanvragers 50 jaar is, gaat het kennelijk bij velen om een stoornis met een lange voorgeschiedenis en een chronisch beloop. Deze stoornissen zijn echter vaak niet of pas in een laat stadium behandeld.

Korte screeningslijst

In het algemeen geldt dat hoe eerder een ernstige psychische aandoening wordt opgespoord, hoe groter de kans is op herstel van gezondheid en functioneren. Daarom is vooral in de voorgaande periode van ziekteverzuim een adequate herkenning van psychische problemen erg belangrijk. Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen kunnen psychische stoornissen gemakkelijk signaleren door een korte screeningslijst te gebruiken.

Zie ook: UWV kennisverslag 2014-1

Terug naar boven

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

© Copyright Marjol Nikkels-Agema - CS Opleidingen BV - Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.
HET IS UITDRUKKELIJK NIET TOEGESTAAN DEZE NIEUWSBRIEF VERDER TE VERSPREIDEN.

--
Indien u geen nieuwsbrieven meer wenst te ontvangen, deze link