

Verzuimmanagement of WIA- management?

Janthy Wielink/Christa Jacobs
september 2017



Over ENgage

- Ondersteuning (grote) werkgevers op verzuim, ZW- en WIA-problematiek
- Financiële analyses
- Dossier analyses
- Beleid
- Interne opleidingen

Langer doorwerken, gevolgen WIA?

‘Meer ouderen afgekeurd in zware beroepen’

De stijging is volgens verschillende pensioenfondsen te verklaren door de verhoging van de pensioenleeftijd.

Een groeiende groep Nederlanders in zware beroepen raakt arbeidsongeschikt in de laatste jaren voor het pensioen. Verschillende pensioenfondsen [signaleren in de Volkskrant](#) dat het aantal afgekeurden in zware beroepen stijgt sinds de pensioenleeftijd in stappen wordt verhoogd van 65 naar 67.

NRC, 12 juli 2017

Langer doorwerken, gevolgen WIA?

Waar of niet waar?

Enkele cijfers en feiten

- AOW leeftijd is sinds 2013 aan het stijgen
- De wachttijd van WIA is 2 jaar
- WGA van 65+ in 2016:
 - 141 personen, 0,49% van alle WGA-instroom
- IVA van 65+ in 2016:
 - 106 personen, 1,15% van alle IVA-instroom
- Alarmerend!? Een stijging van meer dan 400% ten opzichte van 2015.

Enkele cijfers en feiten

- Hebben deze allemaal een zwaar beroep?
- Wat is een zwaar beroep?
- Welke klachten horen bij deze instroom?
- Is het een gevolg van AOW-stijging?

- Of komen we niet uit deze discussie?

Het echte probleem

- is de 55+ werknemer
- Er zijn er steeds meer van en ook meer ervan zijn vrouw
- In 2016 is 33% van alle 42e weekmeldingen een werknemer die ouder is dan 55 jaar
- Hun aandeel in WGA stijgt ook:
 - Van 25% in 2012
 - Naar 32% in 2016

En binnen IVA: 61% van IVA is een werknemer ouder dan 55 jaar

DUS

Terugbrengen AOW leeftijd naar 65 jaar zet geen zoden aan de dijk

Integraal verzuim- en WIA-beleid vanaf 55 jarige leeftijd wel.

Praktische tips

- Afspraken werkgever/werknemers; de sociale partners, om belasting te verminderen
 - Loopbaanbeleid
 - Inrichting van de arbeid
 - Personeelsbeleid
 - Algemene compenserende arbeidsvoorwaarden
- Werkwijzer Poortwachter
 - Hoe om te gaan met de oudere werknemer
- Premiekorting

WGA-oorzaken

Lichamelijke slijtage als oorzaak?

- Meting UWV:
 - 'bewegingsapparaat' : rond 14% van de instroom
 - 'psychische klachten': rond 40% van de instroom

Er is tussen 2013 en 2016 wel verschuiving zichtbaar: meer 'bewegingsapparaat' en minder 'psyche'.

Oplossingsrichtingen

Op politiek niveau:

- Keuzes nieuw kabinet
- Overall cijfers of cijfers per sector?
- Sectoroplossing versus arbeidsmobiliteit
- Arbo: meer aandacht voor beroepsziekten

Op werkgeversniveau:

- Loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid
- Kennis van wet- en regelgeving bij ziekte

Oplossingsrichtingen

Op dossierniveau:

- Zieke werknemer heeft plicht tot passende arbeid
- Is er voldoende aandacht voor?
- Of is het een 'moetje'?

Werkwijzer Poortwachter geeft invulling

Spoor 1

Re-integratievolgorde; EW, aangepast EW,
AW

Onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden bestaat in ieder geval uit een inventarisatie van de volgende twee punten:

1. Alle binnen organisatie voorkomende functies op en onder het niveau van de zieke werknemer
2. Een beoordeling van de geschiktheid van elk van deze functies op basis van belasting/belastbaarheid

Spoor 2

Aandachtspunten:

- Buiten de eigen organisatie
- Als er geen zicht (meer) is op structurele hervatting binnen eigen organisatie
- Uiterlijk binnen 6 weken na Eerstejaarsevaluatie

- Kan achterwege blijven als er concreet perspectief is op een binnen 3 maanden te realiseren structurele herplaatsing in de eigen organisatie in werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden.

Spoor 2

Aandachtspunten:

- Werknemer actief begeleiden
- Op basis van een vooraf en schriftelijk opgesteld re-integratieplan
- Deskundige ondersteuning kan wenselijk zijn, niet verplicht
- Adequaat: een logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, flankerende of overlappende activiteiten
- Persoonsprofiel (uitgangspositie)
- Zoekprofiel (einddoel)

Verplichtingen werknemer

Aandachtspunten:

- Meewerken aan herstel en niet belemmeren of vertragen
- Medische behandeling mag worden verlangd, met vrije artskeuze
- Positieve, actieve en flexibele houding tonen
- Houden aan redelijke voorschriften

- Geen ontslagverbod

Verplichtingen werkgever

Aandachtspunten:

- Werknemer stimuleren en prikkelen (met bijv. maatregelen)
- Aanspreken, vastleggen, berispen, opschorten/inhouden van loon en ontslag
- Actief passend werk bieden en opdragen
- Ook bij arbeidsconflict met puur persoonlijk karakter
- Hoe groter bedrijf/meer diversiteit, hoe eerder passende functies (redelijkheid)
- Met elkaar verbonden ondernemingen: mate waarin de ondernemingen als afzonderlijke organisaties herkenbaar zijn.

Verplichtingen werkgever

Aandachtspunten:

- Kosten voor werkgever
- Rekening houdend met vergoedingen die werknemer zelf kan krijgen (ziektekosten)
- Opleiding om functie passend te maken; kortdurende (max. 6 maanden) training of scholing

Verzuimbegeleiding = WIA-voorkoming

Uiteindelijke doel:

- Minder werknemers in WIA
- Meer 'werken naar vermogen'
- Lagere WGA-kosten
- Minder premie
 - Voor WGA
 - Voor WIA-verzekeringen
 - Voor Pensioen
- Alle werknemers aan het werk in 'inclusieve arbeid'.
- Ga er maar aan staan!

Vragen?