

# VISMA SOFTWARE WHITEPAPER



## De re-integratie van uw tijdelijke werknemer

*Verzuimbeheersing vangnetters onder de nieuwe ziekwet*

## Ziekteverzuim tijdelijke arbeidskrachten

Met de nieuwe Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BEZAVA) wil de overheid het langdurig ziekteverzuim onder tijdelijke arbeidskrachten terugdringen. Sinds 2014 betalen (middel)grote bedrijven – vanaf tien werknemers – een gedifferentieerde premie voor werknemers die een tijdelijk contract hebben, ziek uit dienst zijn gegaan en een UWV-uitkering ontvangen. Zo wil de overheid stimuleren dat u meer maatregelen neemt om het ziekteverzuim van tijdelijke arbeidskrachten tegen te gaan. Daarom is het nog belangrijker om uw verzuimkosten in kaart te brengen en ook werk te maken van ziektepreventie en de re-integratie van uw tijdelijke zieke arbeidskrachten.

## De Wet BEZAVA

De overheid probeert sinds de jaren negentig het percentage ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Het beleid heeft vooral tot positieve resultaten geleid bij werknemers in vast dienstverband. De instroom van deze groep in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is tussen 2003 en 2010 met 60% gedaald (bron: UWV). Onder de zogenoemde vangnetters, tijdelijke arbeidskrachten die ziek uit dienst gaan, is het langdurig ziekteverzuim nog steeds erg hoog. Deze groep vormt ruim 50% van de werknemers die de WIA instroomt, terwijl de vangnetters slechts 20% van het verzekerdenbestand vormen (bron: UWV). Daarom heeft de regering hiervoor specifieke maatregelen genomen.

## Prikkels

De Wet BEZAVA, of Modernisering Ziektewet, bestaat enerzijds uit een aantal regelingen om re-integratie en werkhervatting te stimuleren – zoals het criterium van ‘gangbare arbeid’ na het eerste jaar arbeidsongeschiktheid. Anderzijds zorgt een gedifferentieerde premie met een WGA-flexdeel en een ZW-flexdeel voor meer financiële betrokkenheid bij de (middel)grote werkgever. Beide prikkels moeten ervoor zorgen dat werkgevers meer gaan ondernemen om via preventie en re-integratie de verzuimkosten te beperken.

## Veranderingen

Tot 2014 betaalde u een gedifferentieerde WGA-premie en een sectorpremie (WW, WGA Flex en Ziektewet). Vanaf januari 2014 betaalt u naast de sectorpremie drie gedifferentieerde premies:

- WGA Vast: de reeds bestaande premie. Deze is afhankelijk van de instroom van vaste werknemers in de WGA.

- WGA Flex: een gedifferentieerde premie. Deze wordt vastgesteld afhankelijk van de instroom in de WGA vanuit de Ziektewet. Het gaat hier om werknemers die vanaf 2010 ziek uit dienst zijn getreden en na 104 weken ingestroomd zijn in de WGA.
  - Voor middelgrote bedrijven (netto-omzet € 8,5 - € 35 miljoen; activa > € 4,4 - € 17 miljoen; 50-250 werknemers) geldt: hoe hoger de loonsom hoe meer individuele premie (en hoe minder sectoraal bepaalde premie). Kleine bedrijven (met minder dan 10 werknemers) blijven een sectorale premie betalen.
- Ziektewetpremie: de premie die u nu betaalt via de sectorpremie. Deze wordt per werkgever bepaald, afhankelijk van de instroom in de Ziektewet van ex-werknemers die vanaf januari 2012 ziek uit dienst zijn.

In 2016 komen de WGA Flex premie en de WGA Vast premie samen tot één gedifferentieerde WGA premie. In een zogenoemd hybride stelsel krijgt u de keuze om de deze premie te betalen via UWV of eigenrisicodragers te zijn voor de WGA.

Wanneer hogere lasten?

- Met meer dan tien werknemers in dienst betaalt uw onderneming zelf de kosten voor de uitkering van iemand die na een tijdelijk contract ziek uit dienst is gegaan. In theorie bent u voor een dergelijke werknemer twaalf jaar lang risicodragers.
- De wet heeft ook gevolgen voor de hoogte van de premie die u voor een zieke werknemer betaalt. Die hoogte is op dit moment alleen afhankelijk van de branche waarin u werkzaam bent, maar wordt met de Modernisering Ziektewet voortaan per werkgever berekend. Een hoog aantal zieke arbeidskrachten met een tijdelijk contract betekent voor u ook een hogere premie. Een lager ziekteverzuim betekent aan de andere kant een verlaging van de premie.

## Effectieve verzuimbeheersing

Als werkgever bent u de eerste twaalf jaar verantwoordelijk voor de uitkering van uw zieke werknemer. Op de duur van deze doorbetaling kunt u zelf invloed uitoefenen: door actief in te zetten op re-integratie en goed op de hoogte te zijn van de gezondheid van uw werknemer(s). Welke concrete maatregelen het meest effectief zijn, hangt af van het verzuimbeleid dat bij uw organisatie past. In vrijwel iedere aanpak staan preventie, begeleiding en een goede verzuimadministratie centraal.

## Preventie

Wie stevig inzet op verzuimmanagement bespaart op toekomstige kosten voor zieke werknemers. Een goed arbobeleid waarin is vastgelegd hoe u werknemers gezond en veilig laat werken, vormt hiervoor de basis. Hier hoort een passend personeelsbeleid bij dat een te hoge werkdruk voorkomt en uw werknemers het werk laat doen dat het beste bij hen past.

Hoe meer u weet, deze te beter u vooraf kunt inspelen op mogelijke problemen. Zorg daarom voor:

- regelmatig contact met uw werknemers. Weet wat er bij hen speelt, welke ontwikkeling ze doormaken en leg onderlinge afspraken vast;
- verzuimcontrole bij zieke werknemers;
- drempelverhogende maatregelen, zoals een verplichting voor persoonlijke ziekmelding (niet per e-mail of aan de secretaresse) of een aantal wachtdagen.

Voor echte preventie is een gedegen analyse van het verzuim onder uw huidige (tijdelijke) werknemers en voormalige werknemers essentieel. De basis hiervoor:

- Analyseer de verschillende oorzaken van het verzuim en de factoren die u kunt beïnvloeden. Sommige oorzaken, zoals bedrijfsongevallen of beroepsziekten, zijn direct te beïnvloeden.
- Formuleer per onderdeel de te nemen maatregelen. Hanteer meetbare en realistische doelen.

## Begeleiding en stappenplan

Bij verzuim is elke werkgever verplicht door de Wet Poortwachter het ziekteverzuim zorgvuldig te begeleiden. Dit geldt ook voor werknemers met een tijdelijk contract. Hierbij kunt u het volgende stappenplan hanteren:

- Week 1: Ziekmelding bij de arbodienst.
- Week 6: Probleemanalyse van de bedrijfsarts: hierin staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk weer denkt te kunnen hervatten.
- Week 8: Stel met de werknemer een plan van aanpak op (gebaseerd op de analyse). Hierin spreekt u af wat u allebei gaat doen om het herstel van de werknemer te bevorderen.

Na afloop van het tijdelijk dienstverband neemt het UWV de re-integratie over. Het is afhankelijk van de termijn tussen de ziekmelding en het einde van het dienstverband of u een re-integratieverslag moet maken:

- U hoeft geen verslag te maken als de termijn korter is dan zes weken;

- Gaat de werknemer binnen zes tot tien weken uit dienst, dan maakt u een verkort re-integratieverslag. Hetzelfde geldt als de arbo-arts verwacht dat de werknemer binnen **WGA Vast: de reeds bestaande premie. Deze is afhankelijk van de instroom van**
- drie maanden weer helemaal beter is;
- Eindigt het dienstverband pas na tien weken of langer, dan moet u een volledig re-integratieverslag maken.

## Checklist

Tijdens dit proces moet u de volgende zaken goed onthouden:

- Voer vanaf dag één de regie in het proces. Maak het verzuim bespreekbaar. Zoek samen naar een oplossing als de ziekte meer omvat dan een griepje. Doe dit eventueel met hulp van de analyse door de arbo-arts.
- Werk aan een goede relatie en samenwerking met uw arbodienstverlener. U bent namelijk de spil tussen de werknemer en arbodienst. Maak goede afspraken, zodat u zeker weet dat alles wordt gedaan om de medewerker die ziek uit dienst gaat richting herstel te bewegen. Hierbij geldt: hoe eerder de re-integratie start, hoe groter de kans op succes.
- Ga met de werknemer en de arbodienst op zoek naar een alternatief als terugkeer in het bedrijf niet mogelijk is. Een goed contact met beide partijen staat voorop: als werkgever blijft u voor de (oud-)werknemer verantwoordelijk (mogelijk tot twaalf jaar).

Organiseer ook contactmomenten bij ontslag. Als werkgever heeft u er namelijk baat bij om op te hoogte te blijven van een eventuele verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage naar minder dan 35% (in dat geval vervalt de verzekering), ziekte- en re-integratietraject van een van uw (tijdelijke) werkkrachten. Houd deze ook goed bij. Met de beschikbare informatie toont u aan wat u heeft gedaan om het herstel te stimuleren en de periode van uw betalingsverplichtingen verkorten. Bovendien stelt het u in staat het verzuim van uw werknemers continu te monitoren, beheren en te verbeteren. Juist bij tijdelijke werknemers die ziek uit dienst treden, is het belangrijk om het (verzuim)dossier op orde te hebben. Ook al verdwijnt de werknemer uit het zicht, u blijft wel degelijk verantwoordelijk. Met de nieuwe Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BEZAVA) komt de rekening uiteindelijk bij u terecht. Ook al is het dienstverband beëindigd, u heeft er dus belang bij dat uw zieke oud-werknemer weer snel terugkeert in het arbeidsproces.

## Plan van aanpak

Stel met alle beschikbare informatie eenvoudig een plan van aanpak op met uw werknemer. In dit plan legt u vast:

- wat uw werknemer wel en niet kan;
- de hoofddoelstelling van alle maatregelen (mate van herstel);
- concrete maatregelen om de hoofddoelstelling te bereiken;
- eventuele aanpassingen die hiervoor nodig zijn;
- de (externe) partij die de re-integratie verzorgt;
- de planning;
- de overlegmomenten tussen u en uw werknemer (minimaal eens per zes weken).

Re-integratiedossier

Leg al vanaf de eerste week een re-integratiedossier aan. Zo toont u aan dat u op tijd voldoende inspanningen heeft verricht om het herstel te bevorderen. Dit voorkomt discussies achteraf. In het dossier neemt u de volgende zaken op:

- Het plan van aanpak en alle eventuele wijzigingen en aanpassingen.
  - Alle activiteiten die uw organisatie en de werknemer hebben ondernomen om de re-integratie te bevorderen.
  - Alle documenten die betrekking hebben op genomen activiteiten.
  - Het verloop van het ziekteverzuim, inclusief het daadwerkelijk gewerkte aantal uren.
- In het uiteindelijke re-integratieverslag (waar het dossier een onderdeel van is) levert u opnieuw de nodige relevante informatie aan. In dit verslag beschrijft u de volgende onderdelen:

- NAW-gegevens;
- gegevens over aard van uw bedrijf;
- informatie over de functie van de werknemer;
- datum eerste ziektedag;
- probleemanalyse van de bedrijfsarts met eventuele bijstellingen;
- plan van aanpak met eventuele aanpassingen;
- eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak;
- eindevaluatie van het plan van aanpak (de mening van de werknemer moet hier duidelijk in staan);
- re-integratiedossier met de verrichte re-integratieactiviteiten.

## Conclusie

Met de Wet BEVAZA krijgt u de (financiële) verantwoordelijkheid voor de re-integratie van tijdelijke arbeidskrachten. Per 2014 betaalt u onder meer een gedifferentieerde

premie voor werknemers met een tijdelijk contract die ziek uit dienst zijn getreden en hiervoor een uitkering ontvangen. Met een actief verzuimbeleid kunt u in plaats van hogere lasten juist lagere premies en kosten tegemoet zien. Omdat u bij een actief beleid met veel zaken rekening moet houden, kan een eHRM-pakket een welkome ondersteuning zijn, omdat u hiermee tijdig weet welke stappen u moet zetten. Daarnaast betaalt u minder lang mee aan een uitkering dan de maximale twaalf jaar als u aantoonbaar genoeg inspanningen doet. Preventieve maatregelen, duidelijke afspraken, regelmatig contact en een zorgvuldige administratie die continu up-to-date is staan helpen u hierbij.



### *Over de auteur*

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

#### **Voor meer informatie:**

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 – 45 45 111.

## Op de hoogte blijven?



@VismaHRMnieuws



[www.vismasoftware.nl](http://www.vismasoftware.nl)



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)