

# Veerkrachtige ontwikkelingen



## Praktijkonderwijs op maat

### Voor:

Casemanagers, HR-adviseurs, P&O-medewerkers, leidinggevendenden, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, verzuimmedewerkers, spoor II-coaches.

### Onderwerpen:

Verzuim, re-integratie, schadelastbeheersing, UWV, Wet Verbetering Poortwachter, WIA, Ziektewet, einde dienstverband etc.

### Doel:

Leren analyseren, kennisniveau vergroten, beeld op het werk verbreden en verdiepen, begrip krijgen voor de dilemma's van andere professionals.

### Middel

Door het samen analyseren van complexe (hoofdpijn)dossiers breed georiënteerd -van de grote lijn tot het kleinste detail- kennis vergaren en inzicht verkrijgen in alle aspecten rondom ziekteverzuim en re-integratie. Leer hoe je in een complex verzuimprobleem naar een oplossing kunt toewerken.

### Hoe gaan we te werk?

Individueel of in groepjes met een passende samenstelling van 4-5 personen. Zo nodig op herhaling.

Casussen worden anoniem besproken, met inachtneming van de privacyregels.

Locatie: Nijmegen, of elders in overleg. Desgewenst telefonisch.

### Hoofddocent

Flora van den Berg, jurist en arbeidsdeskundige.

### Deskundige collega's

Een multidisciplinair team van deskundigen werkt mee, onder anderen:

Marieke Ketel, bedrijfsarts, <http://www.companydoc.nl/>

Ingeborg van den Broek, advocaat, <https://brunet.nl/>

Eric Wonnink, arts(-gemachtigde), <https://www.wgacontrol.nl/> en <http://www.focusz.nu/>

Rob Bakkenes, arts(-gemachtigde), <https://www.camace.nl/>

Zij geven advies, worden ingezet waar nodig of komen als docent.

## **Kosten**

Het praktijkonderwijs wordt aangeboden in de vorm van een abonnement.

Na een eerste overleg over de doelstelling kunnen minimaal 10 tickets worden ingekocht voor een bespreking van een half uur per keer. Kosten van dit kennismakingsabonnement € 700,- (ex btw). Je kunt één of meerdere tickets per keer inzetten. Daarna zijn de kosten €1.500,- (ex btw) voor 20 tickets, deze zijn onbeperkt geldig. Voor "klasjes" geldt -in overleg- een aangepaste hoeveelheid tickets.

Graag nodig ik je uit bij mij aan tafel.

## **Heb je belangstelling?**

Stuur een e-mail naar: [info@veerkrachtig.nl](mailto:info@veerkrachtig.nl) of bel: 024 750 4753

## **Altijd op zoek naar inhoud**

**hebben Eric Wonnink, arts-gemachtigde**

**en de schrijver van deze site Flora van den Berg**

## **Focusz.nu**

**opgericht, gericht op resultaat voor de werkgever**

<http://FOCUSZ.NU>

Deze website is vanuit een breed perspectief volgeschreven, maar verouderd. Het lukt niet om de site bij de ontwikkelingen te laten aansluiten. De kennis is er wel, de tijd ontbreekt. Desondanks blijf ik mij vanuit mijn juridische en arbeidskundige achtergrond breed oriënteren. Het toevoegen op de markt van een Focusz bij het opeisen, bundelen en overzien van het werkgeversbelang is noodzakelijk om de verhoudingen in balans te brengen.

## **De witte ravenbaan**

Mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking werkten heel vroeger naar capaciteit mee in de bedrijven van familie, in de omgeving of anderszins. Na invoering van het minimumloon verdwenen veel van deze mensen langzaam aan uit bedrijven en instellingen. De

Sociale Werkvoorziening werd het alternatief. Werken tegen een lagere loonwaarde die werd aangevuld met een subsidie. Er kwam een hele reeks gesubsidieerd werk achteraan onder invloed van Melkert.

Er bleven echter ook mensen werken uit sociale motieven in bedrijven. Dat noemde het UWV een tijd lang Witte Ravenbanen. Er werd onderling een oplossing bedacht om loon naar werken te realiseren. Vaak stonden mensen ook voor meer op de loonlijst dan dat zij presteerden, of er werden minder uren betaald dan werden gewerkt. Hun loon waarvoor ze geen prestatie kregen werd sociaal loon genoemd. Dat accepteert de belastingdienst niet meer als zijnde een vergoeding. Er moet nu belasting en premie over betaald worden.

De constructie kan nog steeds. Het makkelijkste is die vanuit de re-integratie op te bouwen. In het kader van de re-integratieplicht mag een werknemer blijven doorwerken in aangepast werk tegen een reële loonwaarde, zolang er een arbeidsdeskundige is die die loonwaarde heeft vastgesteld, en het een kloppend plaatje is.

Kloppend is als de arbeidsdeskundige met taken en uren vanuit het functiehuis de loonwaarde kan motiveren, en werkgever en werknemer kunnen vaststellen dat met die oplossing de maximale prestatie wordt geleverd. Op die manier kan een werknemer op een beperkte schaal zijn dienstverband behouden en loon ontvangen. Wil de werkgever meer betalen dan de loonwaarde, dan moet dat op de loonstrook blijken. Dat kan een salarisadministratie regelen. Bij grote instellingen is dat soms lastig. Het verschil tussen echte loonwaarde en sociale loonwaarde moet worden vastgelegd door de arbeidsdeskundige.

De invloed van de inkomsten in het kader van langdurige re-integratiewerkzaamheden moeten op de WIA-uitkering worden gekort. De arbeidsdeskundige kan dan aangeven wat de gevolgen zijn voor de uitkering. Is de loonwaarde minder dan 20% van het vroegere loon, dan heeft het geen invloed.

Het is geen gebruikelijke weg, maar met de nieuwe participatiewet gaat dit ongetwijfeld vaker aan de orde komen. Bedenk echter wel dat bij re-integratie deze werknemers in de komende jaren niet meetellen voor het Quotum. Dat geldt alleen voor werknemers die uit de bijstand komen en mogelijk voor hen die een indicatie krijgen van het UWV. Dat lijkt er niet in te zitten voor eigen personeel, doch dat dient te zijner tijd te worden uitgezocht; daarover is nu te veel onzekerheid.

Er zijn bij deze regeling ook wel hobbels te bedenken. Met name als het langdurig tot vaste inkomsten leidt, of als er ver onder het minimumloon wordt betaald. Voor werknemers die bij hun werkgever willen blijven na een lang dienstverband en een warme band, is het echter een oplossing die overwogen kan worden.

Als arbeidsdeskundige zet ik het soms in, maar ik propageer het niet op grote schaal. Het is

echt maatwerk, en **let op: het dient goed geregeld te worden.**

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| <b>Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten</b>           | <a href="#"><u>snel zoeken</u></a> |
| <b>Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar</b>          | <a href="#"><u>snel zoeken</u></a> |
| <b>Re-integratiebesluit</b>                                     | <a href="#"><u>snel zoeken</u></a> |
| <b>Zwangerschap en bevalling als oorzaak van ongeschiktheid</b> | <a href="#"><u>snel zoeken</u></a> |
| <b>Geen duurzaam benutbare mogelijkheden</b>                    | <a href="#"><u>snel zoeken</u></a> |
| <b>Medisch arbeidsongeschiktheids criterium</b>                 | <a href="#"><u>snel zoeken</u></a> |
| <b>Beleidsregels beoordelingskader poortwachter</b>             | <a href="#"><u>snel zoeken</u></a> |

---

Geschreven door :

Datum totstandkoming : 25-03-2015