

Loyaal.

Informatiemagazine voor
werkgevers van overheid,
onderwijs en bouw

september 2015



Hoge werktevredenheid
als verzuimpreventie:
**pionieren bij het Prinses
Máxima Centrum**

In dit
nummer
**Alles over
vitaliteit en
verzuim**

Langdurig verzuim blijkt soms een grote kostenpost. Het loont om vitale werknemers te hebben én te houden.

6 dingen die u nog niet wist over vitaliteit en verzuim, **pagina 4**

Inhoud Loyaal september 2015

THEMA: Vitaliteit en verzuim

- 03 Voorwoord** Bewaak de werkbalans
- 04 6 dingen** die u (nog) niet wist over verzuim
- 06 Praktijk** Hoge werktevredenheid als verzuimpreventie: pionieren bij het Prinses Máxima Centrum
- 06 Vraag & Antwoord** Vitaliteit en verzuim
- 09 Column** Ontslaan wordt goedkoper? Niet bij een arbeidsongeschikte werknemer
- 10 Kort nieuws** Cursus: Van verzuim naar gezondheidsmanagement, Meer inzicht in pensioenen, Geef fusies en verzelfstandiging door, Ontslagregels per 1 juli veranderd, AOW-leeftijd sneller omhoog
- 12 Maatwerk** voor militairen
- 15 Pluspunten** van de nieuwe ziekwet

Loyaal is een uitgave van Loyalis voor relaties bij werkgevers en vakbonden bij overheid, onderwijs, bouw en gerelateerde instellingen. Loyaal verschijnt drie keer per jaar.

Vragen of opmerkingen? Mail of schrijf de redactie: relatiebeheer@loyalis.nl of Loyaal, Postbus 4818, 6401 JL Heerlen.

Redactie: Loyalis Marketing en Communicatie, Marjolein Rozendaal **Concept & realisatie:** Scripta Communicatie

Art director: Harmen Heida **Illustratie:** Aad Goudappel (cover, pagina 12&14).

M.m.v. Fenneke van der Aa (tekst pagina 6).

Voorwoord

Bewaak de werkbalans!

Veel bedrijven hebben het tegenwoordig over *human capital* in plaats van personeel. Hiermee wordt heel treffend de onmisbare rol van mensen benadrukt, want in elke organisatie zijn het de medewerkers die van doorslaggevende invloed zijn op de prestaties. Het is daarom van groot belang om ervoor te zorgen dat die medewerkers goed in hun vel zitten. Dat wil zeggen: dat zij op de juiste plek zitten en het werk goed aankunnen. Ook een stimulerend en open werkklimaat draagt aantoonbaar bij aan het welzijn van medewerkers.

Helaas zijn er veel factoren die een goede werkbalans kunnen verstoren. Stress bijvoorbeeld, of problemen thuis. Het begint vaak als iets kleins maar kan, als het niet tijdig wordt opgemerkt, uiteindelijk leiden tot ziekte en verzuim. We kunnen daarom niet genoeg benadrukken hoe belangrijk het is om dit soort signalen op te pikken en daarop actie te ondernemen. Hoe eerder in het traject mogelijke problemen worden aangepakt, hoe minder zwaar de gevolgen ervan zullen zijn.

Maar de praktijk is weerbarstig, beseffen wij ook bij Loyalis. In de drukte van alledag wordt snel hieraan voorbijgegaan. Ook kunnen medewerkers het lastig vinden om problemen bespreekbaar te maken. Daarom bieden wij juist op dit punt ondersteuning. Samen met u brengen we risico's en mogelijkheden in kaart en kunnen plannen worden gemaakt om de vitaliteit van medewerkers te vergroten.

Helaas kan ook het beste preventieplan ter wereld verzuim en uitval nooit helemaal voorkomen. Het is dan ook belangrijk om een vangnet te hebben voor als het toch gebeurt. Een verzekering voor u, omdat u met behoorlijke kostenposten te maken kunt krijgen als een medewerker voor langere tijd uitvalt. En een verzekering voor uw werknemers, om een mogelijke terugval in inkomen op te vangen. Ook denken onze adviseurs graag mee over een doordacht re-integratieplan zodat medewerkers op de juiste manier en de juiste plek terug kunnen keren in de organisatie. Langdurig verzuim hoeft immers niet tot blijvende uitval te leiden.

'In elke organisatie zijn het de medewerkers die van doorslaggevende invloed zijn op de prestaties'

Aandacht voor een goede werkbalans, een vangnet voor het als misgaat en een zorgvuldig plan voor de terugkeer van medewerkers in de organisatie: daarmee houdt u uw menselijk kapitaal in stand. En zorgt u er ook voor dat medewerkers met plezier en succes hun talenten willen inzetten voor uw organisatie.

Wim Vliex,
financieel directeur



6 dingen die u (nog) niet wist over **VERZUIM**

Langdurig verzuim blijkt soms een grote kostenpost. De periode waarin een werkgever verantwoordelijk is voor het uitvallen van een werknemer kan in totaal 12 jaar beslaan. Van de allereerste klachten tot eventuele arbeidsongeschiktheid. Het loont dus om vitale werknemers te hebben én te houden.

Verzuim neemt hoe dan ook toe

Door het opschuiven van de pensioenleeftijd naar 67 jaar zal het aantal werknemers met verzuim toenemen. Vroeger konden ouderen met gezondheidsklachten door VUT-regelingen eerder stoppen met werken, waardoor voornamelijk vitale ouderen aan de slag bleven. Met het opschuiven van de pensioenleeftijd loont het voor werkgevers om het risico op uitval in kaart te brengen. Werkgevers kunnen door Loyalis de Scan Vitaal in je werk laten uitvoeren. Deze rapportage biedt inzicht in het functioneren van de organisatie. Werknemers krijgen inzicht in hun eigen werkvermogen en werkbeleving waardoor ook zij tijdig stappen kunnen ondernemen om verzuim te voorkomen.

Als het kan weer aan het werk

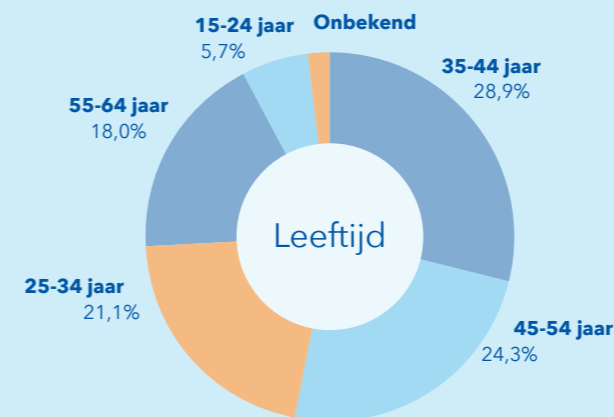
Veel werkgevers wachten te lang met re-integratie van de zieke werknemer waardoor het voor de werknemer steeds moeilijker wordt weer te beginnen. Wacht daarom bij re-integratie niet op volledig herstel van klachten. Uit onderzoek blijkt dat zowel bij psychische als fysieke klachten gedeeltelijke werkhervatting het herstel juist

Ouderen melden zich minder vaak ziek

Oudere werknemers blijven niet snel een dagje thuis. Volgens onderzoek hebben ouderen een hoger arbeidsethos en zijn ze loyaler richting hun werkgever dan jongeren. Vijftigplussers verzuimen wel vaak langer dan jongeren, vooral als zij chronische aandoeningen hebben, zoals rugklachten, hart- en vaatziekten of diabetes. De invloed van leeftijd is relatief, want jongeren met dergelijke chronische aandoeningen verzuimen ook veel. Kortom: vitaliteit heeft meer met gezondheid dan met leeftijd te maken.

Langdurig verzuim deels te voorspellen

De ziekte van de werknemer kan verbonden zijn met de situatie op de werkvloer. Eerder of frequent verzuim, disfunctioneren of een arbeidsconflict - voor of tijdens het verzuim - zijn redenen om de alarmbel te rinkelen. Het is altijd zinvol om bij dreigend langdurig verzuim nauwkeurig naar de situatie van de werknemer op de werkvloer te kijken. Om na te gaan of men in de werkorganisatie systematisch oog heeft voor de risico's van verzuim heeft Loyalis het Kompas Verzuimaanpak ontwikkeld. Professionals brengen het beleid en aanpak van verzuim in beeld en op grond daarvan krijgt de werkgever advies over mogelijke verbeteringen in de verzuimaanpak.

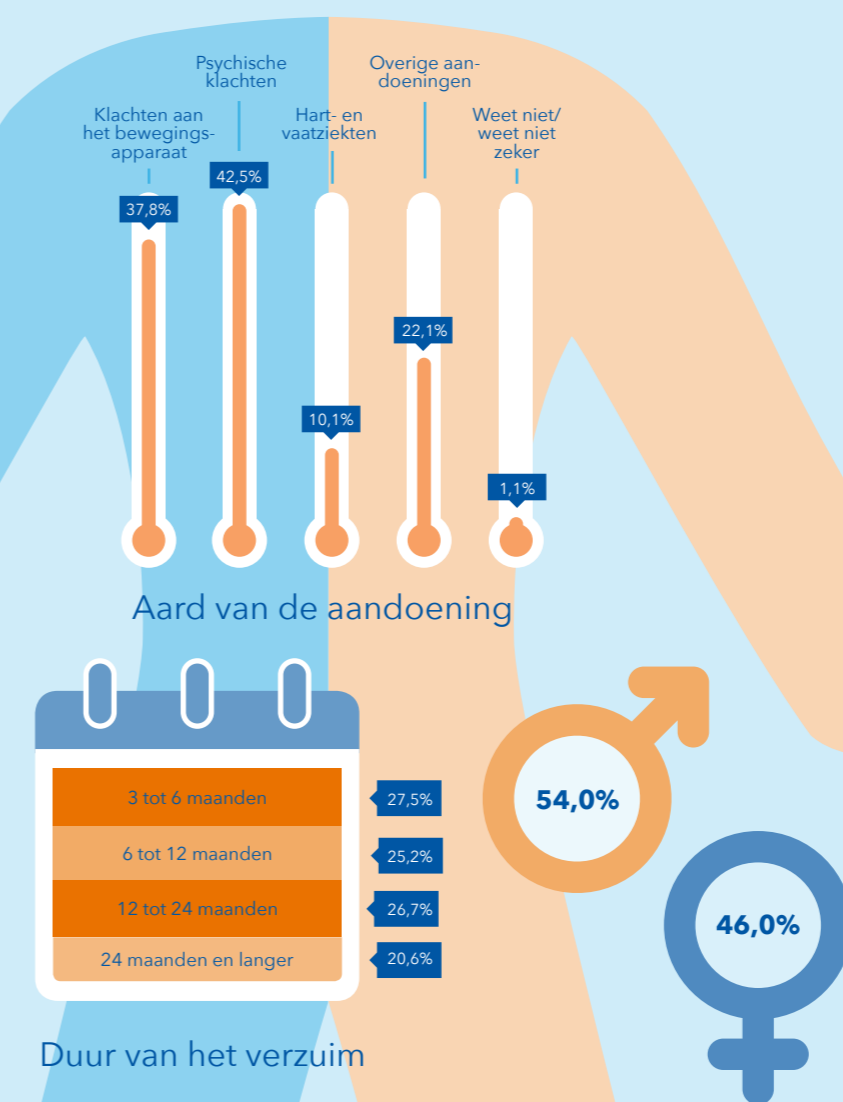


Werknemer zelf aan zet

Eigen initiatief van werknemers bevordert de kans op succesvolle re-integratie. Dit kan blijken uit het feit dat de werknemer zelf initiatief neemt om de juiste begeleider of arts te krijgen. Maar ook blijkt het vruchten af te werpen als de werknemer bij re-integratie zijn of haar eigen re-integratieplan schrijft. Als werkgever kunt u daar vervolgens aan meeschrijven.

Investeren in vitaliteit loont

De kosten van presenteïsme (ziek doorwerken) zijn hoger dan de kosten van absenteïsme (werknemers die afwezig zijn). Dit komt omdat de groep medewerkers die ziek doorwerkt veel groter is dan de groep die zich daadwerkelijk ziek meldt. Daarbij komt dat ziek doorwerken ook weer kan leiden tot een daadwerkelijke ziekmelding. Voor leidinggevenden en HR-professionals is het zaak om te achterhalen hoe werknemers in hun vel zitten. Loyalis traint leidinggevenden in het voeren van (telefonische) ziekmeldingsgesprekken, verzuimgesprekken en jaargesprekken.



Praktijk Sander van der Straten, HR-adviseur
Prinses Máxima Centrum, over AOV

Hoge werktevredenheid als verzuimpreventie: pionieren bij het Prinses Máxima Centrum

Het Prinses Máxima Centrum voor kinderoncologie in Utrecht heeft een bijzondere en ambitieuze missie: het wil de huidige 75% overlevingskans van kinderen met kanker opvoeren naar minstens 90%. Dat moet lukken door zorg, onderwijs én research binnen één nationaal kinderoncologisch centrum samen te brengen. Aan HR-adviseur Sander van der Straten de taak daarbij passende keuzes te maken op het gebied van arbeidsongeschiktheid, vitaliteit en verzuim.

Het Prinses Máxima Centrum voor kinderoncologie kent bijzonder gedreven mensen, vindt Sander van der Straten. Dat komt volgens de HR-adviseur doordat het centrum deels is opgericht door zorgprofessionals en naar een ambitieus doel toewerkt. Met verzuim, vitaliteit of re-integratie heeft het centrum daardoor ook nog weinig te maken. Momenteel heeft het centrum, dat vorig jaar oktober fysiek haar deuren opende in een gehuurde vleugel in het Utrechtse Wilhelmina Kinderziekenhuis, weinig tot geen ervaring met langdurig verzuim of re-integratie. Vorig jaar had het centrum een verzuim van nog geen 2% met vijftig medewerkers. 'We zitten natuurlijk in de opstartfase, maar die unieke gedrevenheid en bijzondere ambitie weerspiegelt zich ook in de cijfers. Voor medewerkers staat ook ons doel voorop: excellente zorg verlenen. Daardoor is het vitaliseren van medewerkers amper nodig. Het werk biedt bovendien enorme voldoening en uitdaging. En ik zie dat ook op termijn niet veranderen.'

In 2017 wil het centrum zijn eigen nieuwbouw openen, waar het ideaal van echt geconcentreerde en gecentra-

liseerde zorg voor jaarlijks 500 kinderen met kanker tot uiting komt, met daarbij ruimte voor onderwijs, ontwikkeling van medewerkers en een internationaal toonaangevend researchcentrum. Dat plan betekent een enorme schaalvergroting van het personeelsbestand. Inmiddels telt het centrum 120 medewerkers, maar in 2017 zullen dat er ruim 900 zijn. 'Voor mij een grote taak als HR-adviseur, zeker omdat alles nieuw is. Het is echt pionieren.'

Lage drempels als beleid

Voor Van der Straten begint verzuimpreventie bij het aannemen van de juiste mensen. 'Ik word wekelijks gebeld door mensen die ons werk als hun levensdoel zien, die enorm graag willen helpen, maar geen ervaring in de kinderoncologie hebben. Dan moet ik 'nee' zeggen. Bij ons werken dubbel gespecialiseerde verpleegkundigen met vaak ruime ervaring op dit gebied. Zij kunnen dit werk ook emotioneel aan. Want vooralsnog overleeft een kwart van de kinderen met kanker het niet en dat blijft heftig. Onze zorgverleners zijn natuurlijk betrokken en handelen vanuit compassie voor kind en gezin. Maar medelijden, wat je vaak bij de wekelijkse bellers

hoort, is niet aan de orde. Ze behouden hun professionele afstand en dat heb je hier nodig.'

Ondanks de steeds groter wordende genezingskans en de enorme drive, kan het voorkomen dat een arts of verpleegkundige het soms even niet ziet zitten. En wellicht ziek of zelfs (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt. Daar houdt Van der Straten zeker rekening mee. 'De arbotaken hebben we uitbesteed aan de gezondheidsdienst van het UMC Utrecht, dus de curatieve kant is gedekt. We hebben ook een bedrijfsarts geselecteerd die meedenkt over

preventie binnen onze specifieke context. We willen daarnaast de lat zo laag mogelijk houden. Want waarom zou je pas naar de bedrijfsarts gaan als je al ziek bent? We hebben een open organisatie voor ogen met korte lijnen, waar het makkelijk is zaken kenbaar te maken.'

Ondersteunen en faciliteren

Een hoge tevredenheid onder medewerkers is voor de HR-adviseur belangrijk voor een goed preventief verzuimbeleid. 'We willen daarom graag medewerkers ondersteunen en faciliteren. Woon je bijvoorbeeld op 200



'Waarom zou je pas naar de bedrijfsarts gaan als je al ziek bent?'

kilometer afstand? Dan denken we mee over een budget voor overnachtingsmogelijkheden in de buurt, voorbij de € 80 maandelijkse reiskostenvergoeding volgens de cao. Het moet prettig zijn om bij ons te werken, los van de voldoening en het doel. Daarom kijken we ook of er bijvoorbeeld behoefte is aan een fitnesslidmaatschap. Zo zijn we ook, vanuit de behoefte, bij de arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis terechtgekomen. Nu kunnen medewerkers zelf de semi-collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering bij Loyalis afsluiten. Dan houden wij de premie bruto in op het salaris. Die keuze faciliteren we graag. Loyalis heeft daarbij ook goed geholpen met een op maat gemaakte brochure, begeleidende brief en een eigen bedrijfspagina op de Loyalis-website. Daar staat alles helder omschreven en dat ontzorgt ons weer.'

Voor nu is de arbeidsongeschiktheidsverzekering de enige ervaring van het centrum met Loyalis. 'Maar misschien komt er meer bij', zegt Van der Straten. 'We gaan

Sander van der Straten bij het Prinses Máxima Centrum.

nu de schaalvergroting invullen. Momenteel kunnen we verzuim nog individueel opvangen, maar hoe gaat dat straks? Misschien hebben we ook behoefte aan scholing op het gebied van verzuimpreventie en kloppen we aan bij de Loyalis Academie. We hebben gelukkig exceptioneel gedreven mensen, dus vooralsnog hebben wij geen behoefte aan andere producten. In de toekomst kan dit anders zijn, dan kijken we zeker naar wie welke hulp kan bieden.'



Vraag & antwoord

Wat is de beste manier om verzuim of uitval te voorkomen?

Dat begint bij amplitie; het vitaal houden van uw medewerkers. Het uitgangspunt is dat medewerkers niet ziek hoeven te zijn om beter te worden. U richt zich dus niet (direct) op uitval, maar op het verbeteren en versterken van hun functioneren, gezondheid en tevredenheid: hoe kunt u gezonde medewerkers nog meer laten uitblinken?

Wat als iemand toch ziek wordt?

U blijft het salaris van de zieke medewerker gewoon doorbetalen. Een snelle integratie is daarom belangrijk.

Met de bedrijfsarts overlegt u hoe de medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk kan. Misschien moet u daarvoor arbo-omstandigheden aanpassen of de werkdruk verminderen. Let ook op de werkdruk van andere medewerkers: eventueel huurt u vervanging in en neemt u organisatiebrede preventieve maatregelen tegen verder verzuim.

Hoe lang bent u verantwoordelijk voor het verzuim van een medewerker?

U bent verplicht het salaris van zieke medewerkers twee jaar door te betalen. Maar in totaal kan het hele traject van preventie, verzuim, ziekte,

re-integratie en arbeidsongeschiktheid wel twaalf jaar in beslag nemen. Dat brengt de nodige kosten met zich mee voor de werkgever. U kunt zich daarvoor wel verzekeren, maar verzuim voorkomen is natuurlijk het best.

Wat als iemand arbeidsongeschikt raakt?

UWV bepaalt na twee jaar ziekte of en in welke mate iemand arbeidsongeschikt is. Bij meer dan 35% arbeidsongeschiktheid krijgt uw medewerker een WIA-uitkering. Wel kan hij dan alsnog inkomen verliezen. Met een arbeidsongeschiktheidsverzekering kunnen uw medewerkers zich verzekeren tegen fors inkomensverlies. Dit kunt u ook collectief aanbieden.



Column

Stijn Hendriks,
adviseur Sociale Zekerheid

Ontslaan wordt goedkoper? Niet bij een arbeidsongeschikte werknemer!

Met grote stelselwijzigingen als de Wet werk en zekerheid (Wwz) is het alle hens aan dek voor HRM'ers en controllers. Zij zullen moeten nadenken over de financiering van de door de Wwz geïntroduceerde transitievergoeding*.

Onder werkgevers raakt het steeds meer bekend dat ook bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding betaald moet worden. Via de Sociale Zekerheidswijzer van Loyalis ontvangen we hierover steeds meer vragen. Sommige werkgevers kunnen deze verplichting moeilijk rijmen met de vele kosten die ze al tijdens de eerste twee ziektejaren hebben gemaakt. Zie bijvoorbeeld deze werkgeversvraag:

'Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid investeren we veel in de medewerker (scholing, 2e spoor, werk-naar-werk traject). Deze trajecten hebben als doel om de overgang naar een nieuwe baan makkelijker te maken. De transitievergoeding heeft hetzelfde doel. Zijn er mogelijkheden om bepaalde kosten te verrekenen met de transitiekosten. Met andere woorden: wanneer worden de kosten gezien als re-integratiekosten en wanneer als transitiekosten?'

Deze werkgever heb ik moeten teleurstellen. Er zijn géén mogelijkheden om kosten van loondoorbetaling of re-integratie in mindering te brengen op de transitievergoeding voor de gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikte ontslagen werknemer.

De regering is hier heel duidelijk over. Deze zegt dat de kosten die gepaard gaan met de loondoorbetaling tijdens ziekte en de re-integratie, niet te vergelijken zijn met de inzetbaarheids- en transitiekosten die in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding. Dat zijn kosten waarover werkgever en werknemer, of cao-partijen, van tevoren hebben afgesproken dat ze van de transitievergoeding mogen worden afgetrokken. De kosten die een werkgever van een zieke werknemer maakt voor loondoorbetaling en re-integratie berust niet op zo'n afspraak, maar op een wettelijke plicht. Een andere zienswijze zou er volgens de regering toe leiden dat een werknemer die arbeidsongeschikt is (geweest) anders wordt behandeld dan een andere werknemer. Verder wijst de regering ook op het tweeledig doel van de transitievergoeding: de transitievergoeding is niet alleen bedoeld om de overgang naar ander werk te vergemakkelijken, maar ook om de gevolgen van ontslag op te vangen.

Bovenstaande betekent dat zelfs werknemers met een IVA-uitkering, van wie dus geen re-integratie meer verwacht wordt, bij ontslag recht hebben op een transitievergoeding.

De media berichten regelmatig dat ontslag in zijn algemeenheid goedkoper wordt. De vraag is of bij de optelsom die daarvoor is gedaan ook de transitievergoeding is betrokken die bij een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid is verschuldigd.

* De transitievergoeding geldt niet voor ambtenaren. Als het wetsvoorstel Normalisering rechtspositie ambtenaren wet wordt (op zijn vroegst in 2018) zullen de meeste ambtenaren in plaats van hun aanstelling een arbeidsovereenkomst krijgen. Daarmee vallen zij dan direct onder de werking van de Wwz.

Cursus: Van verzuim naar gezondheidsmanagement

Arbeidsongeschiktheid voorkomen en ziekteverzuim terugdringen? Daar kan de cursus 'Van verzuim naar gezondheidsmanagement' van de Loyalis Academie aan bijdragen. Tijdens deze eendaagse cursus en een halve terugkomdag geven ervaren trainers volop tips om werknemers fysiek en mentaal fit te houden. Verder gaan ze in op de rollen van werkgevers, werknemers en de arbodienst en op het nut en de noodzaak van een gezondheidsbeleid. Want op dit vlak geldt wel heel letterlijk: voorkomen is beter dan genezen.

Waar en wanneer?

9 december 2015 en een terugkomdend op 20 januari 2016, Amersfoort

Kosten

De cursus kost € 800. Hebt u een AOV, een WGA ERD- of een verzuimverzekering? Dan krijgt u 50% korting.

Voor wie?

De cursus is bedoeld voor medewerkers die te maken hebben met gezondheidsbeleid in de organisatie (bijvoorbeeld HR-functionarissen, beleidsmedewerkers en leidinggevenden), werkzaam in de sectoren Provincies, Gemeenten, Waterschappen, Universitair Medische Centra, Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschappelijk Onderwijs.

Meer inzicht in pensioenen



Werknemers en gepensioneerden moeten een inzichtelijk, persoonlijk en transparant totaaloverzicht van hun pensioenen krijgen. Dat is het idee achter de nieuwe Wet Pensioencommunicatie die op 1 juli 2015 in werking is getreden. In deze wet staat dat pensioenfondsen en pensioenverzekeraars informatie moeten verstrekken die aansluit bij de

wensen van de deelnemer. Zo moeten de keuzemogelijkheden voor de deelnemers duidelijk naar voren komen, net als de gevolgen van belangrijke levensgebeurtenissen zoals werkloosheid of overlijden. Verder moeten de pensioenuitvoerders meer mogelijkheden bieden om digitaal aanvullende informatie te verstrekken.

Geef fusies en verzelfstandiging door

Wanneer je als werknemer arbeidsongeschikt raakt, is dat al vervelend genoeg. Dan wil je kunnen rekenen op je arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV). Om de uitbetaling soepel te laten verlopen, is

het van groot belang dat wij beschikken over actuele gegevens van de werkgever. Gaat u fuseren of gaat u zelfstandig door, geef dit dan tijdig aan ons door.



Wij kunnen u daar uiteraard bij helpen. Neem hiervoor contact op met de Klantenservice Werkgevers: 045 - 579 69 96.

Ontslagregels per 1 juli veranderd

Voor ontslagprocedures die op of na 1 juli 2015 zijn gestart en voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 aflopen gelden nieuwe regels.

Ontslagen in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische omstandigheden verlopen via UWV. Ontslagen om andere redenen verlopen via de kantonrechter.



Als de werkgever of de werknemer het niet eens is met de uitspraak van de kantonrechter over de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst, kan daartegen hoger beroep en cassatie worden ingesteld.

Transitievergoeding

Ontslagvergoedingen bedragen maximaal € 75.000 of een jaarsalaris als het inkomen hoger is dan € 75.000. Deze zogenaamde transitievergoeding geldt voor vaste en tijdelijke werknemers die 2 jaar of langer in dienst zijn geweest. Daarbij moet het initiatief voor ontslag bij de werkgever liggen. Ook wanneer de werknemer zelf ontslag neemt omdat de werkgever ernstig verwijtbaar handelde

of ernstig verwijtbaar nalatig was, heeft hij of zij recht op een transitievergoeding. Werknemers kunnen de transitievergoeding bijvoorbeeld gebruiken voor scholing of begeleiding bij de overstap naar een andere baan.

Ontslag met wederzijds goedvinden

Werkgevers en werknemers kunnen ook in overleg een arbeidsovereenkomst beëindigen. Werknemers hebben daarna een bedenktijd van 14 dagen. Werkgevers moeten hier in de beëindigingsovereenkomst op wijzen. Doet een werkgever dit niet? Dan heeft de werknemer een bedenktijd van 21 dagen.

AOW-leeftijd sneller omhoog

De AOW-gerechtigde leeftijd gaat vanaf 2016 versneld omhoog. In 2018 bereiken werknemers de AOW-leeftijd als ze 66 jaar zijn, in 2021 is dit opgeschoven naar 67 jaar. De Eerste Kamer ging op 2 juni akkoord met het wetsvoorstel waarin dit geregeld is. Onder de bestaande wetgeving zou de AOW-leeftijd pas in 2019 uitkomen op 66 jaar en in 2023 op 67 jaar. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd periodiek aangepast aan de stijging van de gemiddelde levensverwachting.

De Tweede Kamer keurde eerder ook een aanpassing van de overbruggingsregeling goed voor mensen die per 1 januari 2013 al deelnemen aan een VUT- of prepensioenregeling, en die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de versnelde AOW-leeftijdverhoging. Deze regeling biedt sommige mensen met een VUT of vroegpensioen een uitkering op minimumniveau als zij met een AOW-gat te maken krijgen. De Eerste Kamer heeft het voorstel begin juni na hoofdelijke stemming aangenomen.





Maatwerk voor militairen

De vrede handhaven, burgers helpen, een land opbouwen. Prachtige doelen voor militairen die werkzaam zijn bij Defensie. Maar zo'n missie kan een verhoogd risico op (langdurige) uitval met zich meebrengen, ook na het dienstverband. Dat vraagt om specifieke nazorg. Een intensieve taak, waarbij coaching geen overbodige luxe is.

Ook na beëindiging van een loopbaan als militair kunnen trauma's of lichamelijke klachten de kop opsteken. Met andere woorden: speciale (na)zorg is vaak gewenst. ABP zette er, in opdracht van het ministerie van Defensie, het Bijzondere Regelingen Defensie Zorgteam voor op. De 23 zorgcoördinatoren van dit team worden in hun mentaal zware werk ondersteund door Loyalis. Zorgcoördinator Marjan Stouthart, werkzaam in de regio Midden/West-Brabant en Zeeland, belicht de speciale taak van dit team.

Hoe werkt het BRD Zorgteam?

'Wordt een oud-militair ziek of arbeidsongeschikt, en bieden oplossingen via UWV, WMO of de ziektekostenverzekering geen soelaas, dan komt hij of zij bij het BRD Zorgteam. De verzekeringsarts onderzoekt of de ziekte te maken heeft met de uitvoering van het werk bij Defensie.

Zo ja, dan wordt hij of zij cliënt bij ons en kan hij gebruik maken van de bijzondere regelingen.'

Wat rechtvaardigt deze speciale aanpak voor oud-militairen?

'Hun beroep brengt hen in gevaarlijke situaties, zeker bij uitzendingen. Libanon, Bosnië, Irak, Afghanistan, Mali. Niet iedereen kan dat aan, lichamelijk of psychisch. Meestal komt zo'n probleem direct naar boven, nog tijdens het dienstverband. Maar het komt ook vaak voor dat trauma's pas jaren na ontslag uit de actieve dienst gaan opspelen. Dan kun je geen beroep meer doen op het vaste voorzieningenpakket van Defensie omdat je geen dienstverband meer hebt. Vandaar dit BRD Zorgteam.'

Zou dit soort maatwerk in de nazorg voor meer sectoren passend kunnen zijn?

'Ik weet dat de politieorganisatie

onderzoekt of een dergelijke regeling nodig en mogelijk is. Ook zij hebben te maken met uitval als gevolg van situaties waarvan je nooit van tevoren kunt bedenken wat die met je doen. Maar je moet als organisatie dit alleen voor speciale omstandigheden doen, in de basis moeten de voorzieningen voor iedereen gelijk zijn. Bij min of meer normale werksituaties lijkt me zo'n regeling niet nodig.'

Krijgt het BRD Zorgteam cliënten weer snel op de been?

'Snelheid is geen doel, want uitval kan een erg langdurige kwestie zijn. Ik heb cliënten gehad die telkens opnieuw uitvielen. Daarom is het vooral belangrijk dat wij in het voortraject heel goed kijken naar geschiktheid en belastbaarheid van mensen: wat kan hij of zij fysiek en mentaal aan? Iemand die niet tegen stress kan past niet in een hectische organisatie. Er zijn oud-militairen die na een periode van hulpverlening zelf ook de

hulpverlening in willen. Dan moeten wij goed laten onderzoeken of zo iemand dat echt aankan. Sommige cliënten zijn zo gretig, die willen er volle bak tegenaan. Maar als je lang thuis hebt gezeten, moet je dat juist niet doen, maar het rustig opbouwen, beginnen met vrijwilligerswerk, een tijdje meelopen met professionals, parttime beginnen en zo langzaam verder.'

Wat is de relatie tussen het BRD Zorgteam van ABP en Loyalis?

'Alle zorgcoördinatoren zijn in dienst van ABP en gedetacheerd bij het Veteranenloket van Defensie. Wij werken vanuit huis. Eens per maand komt het team bij elkaar voor overleg. Daarnaast organiseert Loyalis drie keer per jaar themadagen over onderwerpen die we in ons werk tegenkomen en waarvoor weinig ruimte is in ons reguliere maandelijkse overleg.'

Een speciale aanpak voor de mensen van de speciale regelingen?

'Je zit op een eilandje als je zelfstandig vanuit huis werkt. Die thema's zijn heel leerzaam en passen goed bij ons. Ons team is recent stevig gegroeid, omdat Defensie wilde dat er vaste contactpersonen kwamen. Wat doet die groei met ons, was bijvoorbeeld een themadag. Het kan ook over timemanagement gaan of over

het omgaan met agressie. Daarnaast organiseert Loyalis drie keer per jaar interviewsessies in kleine groepen. Daarbij gaat het erom dat je grondig naar jezelf kijkt, naar je houding en gedrag in de omgang met cliënten: waarom reageert een cliënt agressief of apathisch, wat kun je veranderen

om beter contact te krijgen? Enorm zinvol. We kunnen als team altijd terugvallen op elkaar, maar op deze manier met coaches van Loyalis dieper op ons werk ingaan, helpt ons om sterker te worden. Goed voor ons, goed voor het team, goed voor onze werkgever!'



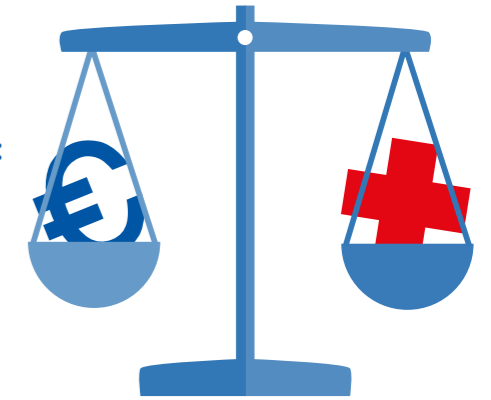
Bijzondere Regelingen Defensie

In 2007 is het BRD Zorgteam door ABP opgezet. Het ministerie van Defensie wilde de nazorg voor ex-militairen verbeteren. Sinds 2014 valt het team onder het Veteranenloket, het loket van waaruit alle (na) zorg voor ex-militairen geregeld en gecoördineerd wordt. Het team coördineert en begeleidt alles wat kan

helpen het probleem van de cliënt op te lossen en wat niet vergoed wordt door voorliggende organisaties. Bijvoorbeeld medische behandelingen, vervoersvoorzieningen, schuldhulpverlening, hulp aan de partner, re-integratie, opleidingen en mobiliteitshulpmiddelen.

Pluspunten van de nieuwe Ziektewet

Werkgevers betaalden tot voor kort een vaste Ziektewetpremie voor tijdelijke werknemers. Inmiddels is deze premie al een tijd gedifferentieerd: hoe hoger de instroom in de Ziektewet, hoe hoger de premie. Werkgevers kunnen er ook voor kiezen de kosten geheel zelf te dragen. Dat kan financieel aantrekkelijk zijn, maar brengt ook risico's mee.



Eigenrisicodrager

Sinds 1 januari 2014 geldt de nieuwe Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (vangnetters zijn werknemers die geen werkgever (meer) hebben). Vóór die tijd betaalde de werkgever een vaste premie voor tijdelijke werknemers die ziek uit dienst gingen. 'Daar ging geen financiële prikkel vanuit om instroom in de Ziektewet te voorkomen,' zegt Stijn Hendriks, adviseur Sociale Zekerheid Loyalis. 'Of er nu één of honderd tijdelijke werknemers in de Ziektewet instroomden, je merkte er niks van.'

Nu kunnen werkgevers zelf die financiële verantwoordelijkheid dragen voor de ziektewetuitkering en vanaf 1 januari 2017 ook voor de daarop volgende WGA-uitkering. Ze zijn dan eigenrisicodrager. Dan maakt het wel verschil of je één of honderd mensen laat instromen. Hendriks: 'Omdat het nu om volledige verantwoordelijkheid gaat, wordt het interessant om eigenrisicodrager te worden. Dat kon in de oude situatie ook al, maar je bespaarde maximaal slechts 0,06% van de loonsom. Geen enkele

werkgever heeft die keuze toen gemaakt, omdat je een groot deel van de vaste premie moest blijven betalen, waardoor de voordelen te verwaarlozen waren.'

Plusen en minnen

Nu kunnen die voordelen dus fors oplopen. Grote werkgevers, zoals universiteiten, hebben na 1 januari 2014 dan ook direct besloten eigenrisicodrager te worden en ziektewetkosten voortaan zelf te betalen. Zolang er geen massale instroom in de Ziektewet plaatsvindt, is het financiële voordeel evident, een mooie prikkel om zwaar in te zetten op preventie. Bovendien begint elke werkgever die overstapt naar deze nieuwe situatie - het is niet verplicht, je kunt ook publiek verzekerd blijven - met een 'schone lei', het ziektewetverleden telt niet mee.

Er komt wel meer kijken bij het eigenrisicodragerschap. Naast het betalen van de uitkering, moet de werkgever ook zelf activiteiten rondom de ziektewet-uitvoering organiseren, aldus Wouter Leblanc, business developer Loyalis: 'Denk aan arbozaken, zoals het uitvoeren van verzuim- en re-integratieverplichtingen, het

korten of stoppen van uitkeringen, en het voeren van bezwaar- en/of beroepsprocedures. Bovendien moet de werkgever zelf de administratie voeren, zoals het vaststellen van de rechten, de uitkeringsadministratie, de uitbetaling en het aanvragen van UWV-beschikkingen.'

Schadelast beheersen

Ondanks dit extra werk winnen de voordelen het van de nadelen, zegt Hendriks: 'Je kunt flink besparen op de premiekosten. Ik verwacht dat werkgevers, ook kleinere, in toenemende mate voor eigenrisicodragerschap zullen kiezen.'

De risico's die de werkgever nu loopt, kunnen ook afgedekt worden. Loyalis biedt de ZW-ERD-verzekering aan voor eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Leblanc: 'We ondersteunen de werkgever de eerste twee jaar waarin een ex-werknemer recht heeft op doorbetaling. Daarnaast kunnen we de administratieve handelingen overnemen en samen met werkgever en ex-werknemer de meest effectieve route naar duurzame re-integratie vormgeven. Zo kun je de mogelijke schadelast reduceren en beheersen.'

Vitaliteit en verzuim

De beste manier om verzuim te voorkomen begint bij preventie. Zo houdt u vitale medewerkers.

Ontslaan goedkoper? Niet bij een arbeidsongeschikte werknemer.

Gewijzigde ontslagregels per 1 juli.

