



ARBEIDSKUNDIGE BAS BLOKHUIS (AT.GROEP)

“WERKGEVERS, LET OP UW ZAAK!”

Het kan iedere werkgever overkomen: een werknemer raakt geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Arbeidsongeschiktheid brengt veel risico's met zich mee, voor zowel werkgever als werknemer. Arbeidsdeskundige Bas Blokhuis (at.groep) vertelt over deze risico's.

at.groep heeft zich in dertien jaar ontwikkeld tot een kennisorganisatie op het gebied van mens, zorg en arbeid. Het bedrijf biedt bedrijfsleven en instellingen alle diensten aan rond medewerkers, voor grote en kleinere opdrachtgevers, voor bedrijven met en zonder HR-afdeling. Vooral de kleinere mkb-bedrijven zonder eigen HR-medewerkers lopen door wet- en regelgeving vaak onbewust grote risico's. “Maar ook het grootbedrijf heeft vaak hulp nodig”, zegt Register Arbeidsdeskundige Bas Blokhuis. Hij weet alles van die risico's en hij kent de manieren om ze te beperken.

DE ROLLEN

Bas Blokhuis is sinds 2018 als arbeidsdeskundige in dienst bij de at.groep. “Daarvoor werkte ik zo'n tien jaar in dienst van schoonmaakbedrijf Asito, met name op het gebied van specialistisch gezondheidsmanagement en als interne arbeidsdeskundige. We werkten al jaren met de at.groep samen vooral in onze 2e spoortrajecten. Nadat ik mijn registratie als arbeidsdeskundige had behaald, werd ik benaderd om over te stappen. Dat vond ik een uitdaging. Het werkveld van een arbeidsdeskundige is breed, we bemoeien ons bijvoorbeeld

met alle facetten rond arbeidsongeschiktheid. Dat is zeer specialistisch werk.” De arbeidsdeskundige functioneert in het toepassingsgebied verzuim in verschillende rollen. De arbeidsdeskundige kan fungeren als beoordelaar, adviseur en coach in verzuimsituaties. De laatste twee rollen kunnen zowel gericht zijn op het individu als op de organisatie. Afhankelijk van de situatie en de specifieke vraag kunnen verschillende rollen door elkaar lopen. De rollen zijn een vertaling van aspecten vanuit het werkveld ‘mens, werk en inkomen’ naar de taken van de arbeidsdeskundige (beoordelen, herstellen en voorkomen) binnen het toepassingsgebied verzuim. De arbeidsdeskundige is in alle rollen een professional die daadwerkelijk (mee)werkt aan en toewerkt naar succesvolle re-integratie. (Bron: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/kennis/document/akc/338>)

DE WETTEN

“Laten we eerst even de wetgeving ter hand nemen”, vertelt Blokhuis. “De eerste twee ziektejaren is de werkgever verplicht het salaris door te betalen. Dat is in het eerste jaar minstens 70% van het loon en minimaal het minimumloon, tenzij er in de arbeidsovereenkomst of via een cao andere afspraken zijn gemaakt. In het tweede ziektejaar geldt nog steeds de 70%-regel, maar werkgevers zijn dan niet meer verplicht om minimaal het minimumloon te betalen. Na deze twee jaar kan een werknemer in aanmerking komen voor een WIA-uitkering (Wet en inkomen naar arbeidsvermogen). De WIA bestaat uit twee soorten uitkeringen: de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid) en de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). In dat laatste geval is er geen enkele kans op herstel. UWV bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid. De mate waarin uw werknemer arbeidsongeschikt is, wordt bepaald op basis van het percentage dat hij kan verdienen van zijn oude loon. Stel iemand verdiende eerst €20,- per uur en kan nu nog maximaal €10,- per uur verdienen, dan is hij voor 50% arbeidsongeschikt. Heb je een werknemer in dienst die €60,- per uur verdient en is zijn verdiencapaciteit teruggelopen tot €10,-, dan is hij volledig arbeidsongeschikt.”

DE KOSTEN

Wat werkgevers zich vaak onvoldoende realiseren, is dat de kosten volledig op hun bordje terecht komen. Niet alleen de kosten voor de eerste twee ziektejaren: grotere werkgevers hebben zelfs een betaalverplichting die nog tien jaar doorloopt. Dat zijn in combinatie met de eerste twee ziektejaren dus twaalf jaar. Dat kan in geval van bijvoorbeeld een schoonmaker (€12 per uur) in die periode oplopen tot een totaalbedrag van €160.000. “Dat voorbeeld ken ik gezien mijn ervaring bij mijn vorige werkgever. Heeft de werknemer een hoog salaris, dan zijn de kosten ook hoger. De kosten worden betaald in de vorm van premiebetaling aan UWV of in geval van eigenrisicodragers in de verzekeringspremie. Maar linksom of rechtsom betaalt de werkgever.” De overheid heeft een differentiatie aangebracht naar bedrijfsgrootte. Is de loonsom lager dan drie ton, dan staat de premie (uitkeringslast plus een opslag) vast. Ligt de loonsom tussen drie ton en drie miljoen dan stijgt de premie, boven een loonsom van drie miljoen betaalt de werkgever 100%. “Het belangrijkste deel hiervan komt op het bordje van de werkgever. Die heeft dus een groot belang. Het verbaast mij steeds weer hoe weinig aandacht werkgevers besteden aan het serieus beoordelen van die risico’s”, aldus Blokhuis.

MKB

De meeste problemen doen zich voor bij een geval van gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid bij werknemers van kleinere bedrijven. Blokhuis: “Op zich nog wel begrijpelijk, want een werknemer met bijvoorbeeld acht werknemers in dienst kan

het zich niet veroorloven om een gespecialiseerde HR-medewerker in dienst te hebben. Het is opvallend dat ook grotere bedrijven weliswaar een HR-afdeling optuigen, maar toch vaak niet de kennis in huis hebben om serieus naar deze zaken te kijken. Je kunt bijvoorbeeld (op basis van gegronde redenen) bezwaar maken tegen een beslissing van UWV. Je kunt ook inzetten op een professioneel re-integratietraject. Ook daarin kunnen wij met onze expertise een belangrijke rol spelen. Vaak is zo’n traject ook voor werknemers interessant, omdat aan arbeidsongeschiktheid ook voor hen grote financiële bezwaren kunnen kleven. Ook na de eerste twee ziektejaren kunnen wij begeleidingstrajecten starten die leiden naar werk of naar het vergroten van de restverdiencapaciteit. De werkgever is daar altijd gebaat.”

“HET WERKVELD VAN EEN ARBEIDSDESKUNDIGE IS BREED, WE BEMOEIEN ONS BIJVOORBEELD MET ALLE FACETTEN ROND ARBEIDSONGESCHIKTHEID”

GELEIDELIJK PROCES

Blokhuis snapt dat werkgevers van kleinere bedrijven de risico’s niet strak in het vizier hebben. “Ze zijn de hele dag druk met hun kerntaken, maar ook in het grootbedrijf gaat het vaak mis of behalen HR-afdelingen niet het maximale resultaat. Gewoon omdat ze te onbekend zijn met de ingewikkelde materie. De functie van een HR-afdeling is de afgelopen tien jaar dan ook sterk veranderd.” Hij wijst op nog een gevaar: de weg naar arbeidsongeschiktheid gaat vaak geleidelijk. “Als iemand van een dak valt en zijn rug breekt is het duidelijk, dat wordt moeilijk om ooit weer volledig als dakdekker aan de slag te gaan. Maar als iemand zich ziek meldt met vage klachten, die tot een ernstige burn-out blijken te leiden en die na twee jaar uitmonden in een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, dan had een goede interventie met een juist gedoseerd re-integratietraject zowel de werkgever als de werknemer enorm geholpen. Daar moet je dus vanaf dag 1 beducht voor zijn, signalen herkennen, zorgen voor een goede en professionele begeleiding. Het protocol kun je al hebben voorbereid, zodat je als werknemer niet wordt verrast door een ziekmelding die volledig uit de hand loopt. Wat kost dat nou? Een paar uur advies van een arbeidskundige of een andere specialist binnen de at-groep (begeleiding, re-integratie, preventieve fit & balanst trainingen). En wat levert dat op? Naast geld ook het besef onder werknemers dat er serieus met hun gezondheid wordt omgesprongen. En dat moet elke werkgever wat waard zijn!”

at-groep.nl

**“WAT WERKGEVERS ZICH
VAAK ONVOLDOENDE
REALISEREN IS DAT
DE KOSTEN ROND
ARBEIDSONGESCHIKTHEID
VOLLEDIG OP HUN
BORDJE TERECHTKOMEN”**