

Geachte lezer,

Vandaag ontvangt u een nieuwsbrief die anders is dan anders. Enkele malen per jaar zullen wij naast de reguliere nieuwsbrief een 'special' uitbrengen. Het gaat in deze uitgave over de mogelijkheid om meer rendement te halen uit het ziekteverzuim van uw organisatie. Dit klinkt u misschien wat vreemd in de oren maar toch denken wij dat deze nieuwsbrief voor uw organisatie van belang kan zijn. Veel leesplezier.

Ad van Lieshout



### Verzuim vaak niet gemeld

'Verzuim vaak niet gemeld' kopte recent het Haarlems Dagblad. Ik dacht eindelijk! Bleek het te gaan over schoolverzuim, over spijbelaars en het gebrek aan belangstelling van schoolleiders om spijbelaars te melden bij de inspectie onderwijs. Laat ik nou denken dat het ging om het ziekmelden van werknemers bij het UWV, zoals zwangeren en vangnetters.

Werknemers waarvoor werkgevers bij ziekte, ziekgeld kunnen claimen bij UWV. Uit het artikel bleek dat de onderwijsinspectie zich druk maakte over het niet consequent melden door schoolleiders. Zal het UWV zich druk maken als u niet alle ziekmeldingen instuurt en daarom het maximale rendement niet haalt uit de wettelijke mogelijkheden? Maar ook bedrijven maken zich ogenschijnlijk niet al te druk? En dat in een tijd van crisis waar bezuinigingen en ontslagen aan de orde van de dag zijn zelfs in 'stabiele' sectoren zoals de zorgsector.

### Meer geld verdienen met uw AVR-beleid

Veel bedrijven en instellingen voeren een degelijk AVR-beleid. Zij investeren om het verzuimpercentage omlaag te brengen. U kent het. 1% daling van uw verzuim levert veel, heel veel geld op. Hebt u wel eens goed gekeken naar de hoogte van het verzuimpercentage waarvoor uw organisatie uitkering kan claimen bij UWV? Als u dat omhoog kunt brengen dan gaan uw opbrengsten ook omhoog. Dat blijkt bij veel werkgevers nog een onontgonnen terrein. Wij zullen het alvast maar verklappen veel organisaties maken onvoldoende gebruik van de financiële mogelijkheden.

Waren de uitkeringsbedragen WaZo en ZW die uw organisatie over 2008 heeft ontvangen van het UWV hoger dan in 2007?

### Tijdig aanvragen en controleren

De kernvragen zijn simpel. Vraagt uw organisatie elke verhaalsmogelijkheid tijdig aan bij het UWV en controleert u ook de ontvangst van de uitkeringen? Hier ligt voor mij een stukje geschiedenis. U moet weten dat ik in een verder verleden werkzaam was bij UWV. Het was o.a. mijn taak om branches en hele grote werkgevers met name in de zorgsector tevreden te houden, problemen op te lossen, etc. Nou problemen waren er zat!

Een ervan was het niet of onvoldoende reageren op ziekmeldingen. Anders gezegd gewoon niet uitbetalen of slechts gedeeltelijk uitbetalen. Als werkgevers de controle op de ontvangst van geclaimd ziekgeld niet of onvoldoende hadden geregeld werd het niet betalen niet opgemerkt. Dat kon soms jaren duren.

Als aanspreekpunt was ik het haasje als men er alsnog achterkwam dat er niet betaald werd. Boze brieven en vaak hele lange excel-lijsten waren het gevolg. Positief was dat hier uiteindelijk toch controle plaatsvond.

Controleert uw organisatie wat u wel en niet ontvangt van UWV en is dat proces intern voldoende geborgd?

### Vraagt uw organisatie ook alle mogelijkheden aan?

Claimt uw organisatie ook **alle uitkeringsmogelijkheden** bij UWV en controleert u dat ook?

Dat vinden veel werkgevers een lastige vraag. Hier hebben we het over kennis van de sociale zekerheid bij leidinggevenden, P&O- en EAD medewerkers. Maar ook over de kwaliteit van de communicatie tussen uw leidinggevenden en hun medewerkers en de interne samenwerking tussen leidinggevende en P&O- en EAD-collega's. Ook de kwaliteit en actualiteit van uw registratie- en procesafspraken zijn mede bepalend voor de hoogte van de te ontvangen uitkeringen van uw organisatie. Hier gaat het geregeld mis. Vooral bij organisaties met verschillende locaties en een centrale administratie op afstand.

Ook bedrijven die recent gefuseerd zijn en of die nog bezig met de definitieve inrichting van de administratieve omgeving laten hier kostbare steken vallen.

*Is er binnen uw organisatie een vaste medewerker belast met de controle op ontvangen ziekgeld? Wie is verantwoordelijk voor de beslissing om (al dan niet) in beroep te gaan bij een afwijzing door UWV?*

### Doelgroep 'no-risk' polis sterk uitgebreid

In ons land moet iedereen aan het werk ongeacht zijn of haar beperkingen. Om werkgevers minder huiverig te maken om werknemers met een beperking (structureel functioneel beperkt) aan te stellen werd de 'no-risk' polis bedacht. Deze geeft recht op ziekgeld voor werkgevers bij ziekte van een werknemer die vanuit de doelgroep werd aangesteld. De groep werknemers waar de 'no-risk' polis voor geldt is afgelopen periode sterk uitgebreid. Dat gaat inmiddels veel verder dan de alom bekende (ex) WAO'er.

Veel werkgevers houden onvoldoende rekening met de uitbreidingen en weten vaak niet dat een werknemer tot de doelgroep behoort en een 'rugzak' bij zich draagt! Soms gaat dat om fikse aantallen werknemers en dus om 'groot' geld dat onbenut blijft liggen bij het UWV. Uw loonkosten worden niet gecompenseerd en dat is zonde!

*Stelt uw organisatie de juiste vragen bij indiensttreding van nieuwe werknemers? En op het juiste moment?*

### Zwangerschap en bevalling

De financiële mogelijkheden rond zwangerschap en bevalling zijn behoorlijk bekend. 16 weken WaZo uitkering die worden niet vaak gemist. Voor en na de bevalling is ziekgeld ook mogelijk bij klachten die gerelateerd zijn aan de zwangerschap of de bevalling. Meldt uw organisatie alle gerelateerde klachten bij het UWV?

De ziektewet kent ook diverse mogelijkheden die bij leidinggevend en P&O'ers nagenoeg onbekend zijn. Hier valt soms nog veel te verbeteren. Twee voorbeeldjes, bestaat er recht op vangnet ziektewet voor de zwangere:

- ♦ maar verder gezonde kassamedewerkster die nu echt niet meer achter haar kassa past?
- ♦ ziekenverzorgende die thuis zit met een gebroken been en vervolgens ook zwangerschapsklachten krijgt?

*Zijn uw leidinggevenden voldoende geïnformeerd over de diverse verhaalsmogelijkheden?*

### Is een hoger rendement uit verzuim mogelijk voor uw organisatie?

De hoogte van de bedragen die een organisatie aan **WaZo uitkering** en **vangnet ziektewet** gemiddeld kan behalen is mede afhankelijk van de personele opbouw en de sector. Voor bedrijven in de zorgsector geldt als vuistregel dat bedragen rond 1.5% van de loonsom SV per jaar moeten liggen, soms zelfs behoorlijk hoger. Dit bedrag is uiteraard exclusief WAO en WIA uitkeringen die aan werkgevers worden betaald. En we hebben het dan ook niet over bedragen die u bespaart door premiekoringsregelingen aan te vragen. Puur WaZo- en ziektewetuitkeringen dus.

Zit uw organisatie qua WaZo- en vangnet ziektewet uitkering hieronder dan is het tijd voor extra aandacht.

Het komt in de L&M praktijk zeer regelmatig voor dat werkgevers structureel aanzienlijk lagere bedragen ontvangen dan mogelijk is. Bedragen die liggen tussen **0.3% en 1% van de loonsom** van de organisatie. Aanzienlijke bedragen.

### Alles op orde bij uw organisatie?

Twijfelt u of uw organisatie tot de groep werkgevers behoort die mogelijkheden onbenut laat? Neem dan geheel vrijblijvend contact met ons op. Door middel van onze Quick Scan kunnen wij, met een beperkt aantal gegevens van uw kant, een zeer goede indicatie geven of uw organisatie voldoende claimt en ontvangt. Meer weten: [info@lenm-advies.nl](mailto:info@lenm-advies.nl)

### Training 'Omgaan met problematisch verzuim'

Problematisch verzuim heeft gevolgen voor de medewerker. Die zijn terugkeer in arbeid en zijn inkomen in gevaar ziet komen. De werkgever wordt geconfronteerd met de toename van zijn verzuimkosten en het risico op een loonsanctie. Onze training behandelt alle aspecten van 'problematisch verzuim' en hoe u hierbij kunt handelen om risico's zo veel mogelijk te beperken voor u en uw werknemer. Doelgroep: P&O medewerkers, casemanagers, leidinggevenden e.a.

Locatie: Hoofddorp, dinsdag 19 mei 2009. Duur: twee dagdelen. Kosten € 475.00.

**Meer info:** [>lees meer](#)



tel: 023 - 5474457 mob: 06-16794122 of [info@lenm-advies.nl](mailto:info@lenm-advies.nl) (ook voor aan- of afmelding nieuwsbrief)