

# Zorgen zijn voor morgen

**Lage verzuimcijfers lijken aantrekkelijk. Maar ook ten koste van alles? Op de röntgenafdeling van een ziekenhuis was men wel erg ambitieus om medewerkers met beperkingen weer als volledig arbeidsgeschikt te beschouwen.**

Tekst: Ad van Lieshout

Zo ging het met een fulltime medewerker die door fysieke klachten niet meer volledig kon werken. Door verschuiving van taken met collega's kon zij in aangepast werk weer aan de slag op de eigen afdeling. Niet meer fulltime en met een aangepast takenpakket. Het ziekenhuis beschouwde haar echter als volledig arbeidsgeschikt en sloot na veertien maanden het dossier. Goed voor het verzuimpercentage, geen beoordeling van WIA-rechten. Qua arbeidsvoorwaarden veranderde er niets. De werknemer kreeg dus meer uren uitbetaald dan dat zij werkzaam was. Prima deal!

De fysieke beperkingen van deze werknemer zijn er nu nog steeds. Door aanpassing van het werk en vermindering van de werkuren is er minder belasting. Er is geen uitval maar nog wel een risico daarop. Als zij opnieuw uitvalt, met dezelfde klachten, geldt opnieuw een wachttijd van twee jaar voordat een WIA-beoordeling kan worden gedaan. Een financiële domper voor de werkgever omdat hij bij toename van de arbeidsongeschiktheid feitelijk voor één en hetzelfde ziektegeval nu 38 maanden (de eerder genoemde 14 maanden en twee jaar voor de WIA-beoordeling) lang loon moet doorbetalen!

Omdat de werknemer na de eerste ziekmelding al gedeeltelijk arbeidsongeschikt was voor de eigen functie, was het beter geweest om de wachttijd voor de WIA volledig te door-

lopen. Bij keuring zou zij dan geen recht op uitkering hebben omdat ze vermoedelijk als minder dan 35% arbeidsongeschikt zou zijn beoordeeld. Na twee jaar wachttijd was de werknemer wel weer volop aan het werk in aangepaste arbeid. Dat was een goed moment geweest voor de werkgever om haar contract aan de situatie-na-re-integratie aan te passen. In het geval de werknemer wél voor de WIA zou zijn beoordeeld en zij valt binnen vijf jaar opnieuw uit door toename van dezelfde klachten, dan kan het UWV WIA-rechten toekennen zonder wachttijd. Dat scheelt de werkgever een behoorlijk bedrag aan loon- en vervangingskosten.

Op de afdeling röntgen is nóg een probleem: ruim 22% van de formatie bestaat uit collega's met verschillende beperkingen, geen van hen is voor de WAO of WIA beoordeeld. Problemen met arbeidsongeschiktheid lost men vooral praktisch op. Met een dergelijke grote groep werknemers zijn de roosters niet meer op verantwoorde wijze rond te krijgen. De betrokken werknemers - allen werkzaam op basis van het 'oude' contract - blijken bovendien niet bereid om mee te werken aan de oplossing van het roosterprobleem: het overplaatsen van een aantal medewerkers met een beperking naar andere afdelingen. Lage verzuimcijfers lijken aantrekkelijk. Maar niet als het leidt tot productieverlies en roosterproblemen. Want wat je in feite doet, is problemen verbergen en zorgen naar morgen verschuiven!

Ad van Lieshout is directeur van L&M sociale zekerheid, [www.lenm-advies.nl](http://www.lenm-advies.nl)