

[Aleid te Voortwis]

De Sluitende Aanpak

Het Pre-advies

In de vorige nummers van R]entree bent u geïnformeerd over de drie subsidieregelingen van het Participatiefonds in het kader van de Sluitende Aanpak. Het instrument Pre-advies is inmiddels door de werkgevers in het primair onderwijs ontdekt. Eind mei 2009 waren er ruim 60 subsidieaanvragen ontvangen. Omdat de kwaliteit daarvan nogal uiteenliep, willen wij in dit artikel aangeven wat u als werkgever van een pre-advies precies mag (c.q. moet) verlangen.

Het doel van het pre-advies is om u – als werkgever – en uw zieke medewerker inzicht te geven of het gevolgde re-integratieplan reëel en adequaat is. Indien nodig worden er ook concrete aanbevelingen voor het vervolg gegeven. Tevens wordt u beiden geïnformeerd over mogelijke financiële consequenties na twee jaar ziekte.

Het effect van het pre-advies hangt af van de antwoorden die de arbeidsdeskundige op 7 vaste vragen geeft (zie kader). Maar met een simpel 'ja' of 'nee' wordt het bovenstaande doel van het instrument niet bereikt. Daarvoor zult u ook moeten weten waar de arbeidsdeskundige zijn antwoord op heeft gebaseerd. Bij vraag 1 bijvoorbeeld schat hij het risico in dat de werknemer bij 104 weken arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA. Dat doet hij op basis van een vergelijking van de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid van uw medewerker en van de belasting

die voortvloeit uit diens functie. Alleen als die vergelijking in het antwoord terugkomt, kunnen uw werknemer en u met dat antwoord uit de voeten. Dat geldt ook voor de andere vragen. Zo ligt aan het antwoord op vraag 2 een vergelijking ten grondslag van het maatmanloon van uw werknemer en het inkomen wat hij overeenkomstig zijn belastbaarheid nog bij u zou kunnen verdienen. Uw werknemer wil precies weten hoe de arbeidsdeskundige daar aan gekomen is, zeker bij de inschatting dat hij een substantieel verlies aan verdien capaciteit zal hebben. Het spreekt verder vanzelf dat u er weinig aan heeft als de arbeidsdeskundige zich bij de vraag of uw werknemer binnen de eigen organisatie in een andere functie kan worden herplaatst, beperkt tot binnen de organisatie reeds aanwezige functies. U wilt weten of er reële alternatieven voor de werknemer binnen de organisatie mogelijk zijn. U mag verlangen dat de arbeidsdeskundige dat nagaat aan de hand van de belastbaarheid, de kennis en vaardigheden van uw werknemer en na bestudering van het functiegebouw.

Als de arbeidsdeskundige de 7 vragen heeft beantwoord, bespreekt hij deze met u en uw werknemer en licht hij eventuele conclusies en aanbevelingen nader toe. Vindt u dat het doel van het pre-advies niet of niet voldoende tot uitdrukking komt in de antwoorden? Vraag hem dan om de vragen alsnog volledig te beantwoorden. Houd er rekening mee dat als in de antwoorden het doel van het pre-advies niet tot uitdrukking komt, een afwijzing van de subsidie-aanvraag het gevolg kan zijn. ■



Zeven vaste vragen

1. Is er een reëel risico dat de werknemer bij 104 weken ziekte ongeschikt is voor zijn functie in de zin van de WIA?
2. Is er een substantieel verlies aan verdien capaciteit te verwachten met daaraan gekoppeld een WGA-uitkering?
3. Leidt het lopende re-integratietraject tot een duurzame herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit bij de werkgever?
4. Zo nee, welke reële alternatieven voor een herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit zijn er bij de werkgever?
5. Indien geen of zeer beperkte mogelijkheden tot herplaatsing, welke alternatieven (re-integratie naar een andere werkgever) kunnen dan nu reeds worden ingezet?
6. Wat zijn de financiële consequenties voor werkgever en –nemer indien de verzuimduur oploopt tot meer dan twee jaar?
7. Indien sprake is van ongeschiktheid op grond van ziekten e/o gebreken die niet binnen de uitvoering van de WIA worden erkend worden, wat zijn dan voor werkgever en werknemer de mogelijke consequenties hiervan na 104 weken?



Alle informatie over de Sluitende Aanpak treft u aan op de site www.vfpf.nl. Maar u kunt ook contact opnemen met onze afdeling casemanagement, tel. 010 – 217 76 30. Zij kunnen u vertellen of, en zo ja onder welke voorwaarden, uw (voormalig) werknemer in aanmerking komt voor de subsidies.