

Voor wie gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden

# De Sluitende Aanpak

**De huidige arbeidsongeschiktheidswet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), kan verregaande financiële consequenties hebben voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden. In Rentree 72 (februari 2008) hebben wij de opzet en de financiële gevolgen van de WIA in een notendop uitgelegd en daarbij tevens het project Sluitende Aanpak aangekondigd.**

## Drie subsidies

De Sluitende Aanpak betreft een project waarover de vakbonden en de minister eind 2007 overeenstemming hebben bereikt.

De aanpak heeft een tweeledig doel. Enerzijds is dat het vroegtijdig signaleren van potentiële WGA-ers\* en het zo mogelijk beperken van de instroom in de WGA. Anderzijds moet door de Sluitende Aanpak worden voorkomen dat wie gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, instroomt in de WGA-vervolguitkering.

Om die doelen te bereiken zijn er drie subsidieregelingen ontwikkeld: het pre-advies, de aanvullende intensieve trajectbegeleiding en de loonkostensubsidie.

### 1 **Pre-advies** bij 12 maanden ziekte

Als herstel van een zieke medewerker meer dan een paar weken vergt, dan gaat hij met zijn werkgever met re-integratie aan de slag. Nadat de bedrijfsarts een probleemanalyse heeft opgesteld, is er een plan van aanpak ontwikkeld dat is gericht op een spoedige en soepele terugkeer binnen de organisatie. Dat plan van aanpak wordt, zeker als de re-integratie stagneert, regelmatig bijgesteld.

Ondanks alle gezamenlijke inspanningen kan het zijn dat de medewerker na een jaar nog niet (volledig) is hersteld. Dan verlangt UWV dat werkgever en werknemer terugblikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet onder ogen zien of de re-integratie nog wel op de goede koers zit. Deze uitgebreide evaluatie van het plan van aanpak wordt wel het opschudmoment genoemd. De uitkomst ervan moet worden vastgelegd in een re-integratieverslag dat mogelijk te zijner tijd voor UWV moet worden opgesteld in verband met de WIA-claimbeoordeling.

Als na 12 maanden ziekte het opschudmoment is aangebroken, dan kunnen werkgever en medewerker daar nog meer werk van maken door een zogenaamd pre-advies door een arbeidsdeskundige te laten opstellen. Bij een pre-advies toetst een arbeidsdeskundige of het gevolgde re-integratieplan reëel en adequaat is. Zo nodig worden er concrete aanbevelingen voor het vervolg gedaan. Bovendien geeft de arbeidsdeskundige informatie over mogelijke financiële consequenties na twee jaar ziekte.

### 2 **Intensieve trajectbegeleiding** na 24 maanden ziekte

Werknemers die door UWV tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn verklaard, die niet bij hun eigen werkgever herplaatst kunnen worden en die nog geen baan hebben waarin ze tenminste 50% van hun restverdiencapaciteit verdienen, komen in aanmerking voor de aanvullende intensieve trajectbegeleiding. Een WGA-er wordt bij het zoeken naar een nieuwe baan geholpen door UWV. Dit gebeurt door middel van een re-integratie-

\* WGA staat voor *Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten* en betreft werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard met een loonverlies van 35 – 80%. Ook volledig arbeidsongeschikten met een reële herstelkans vallen onder de WGA.

traject. Hij kan daarbij kiezen. Hij kan een zogenaamd regulier traject volgen waarbij hij wordt aangemeld bij een re-integratiebedrijf waarmee UWV een contract heeft. Maar hij kan ook zelf een re-integratiebedrijf kiezen waarmee hij samen een re-integratieplan opstelt. Als het bedrijf en het plan aan bepaalde voorwaarden voldoen, dan sluit UWV speciaal voor zijn re-integratietraject een contract met dit bedrijf. Dit is de zogenaamde IRO (Individuele Re-integratie Overeenkomst). Een IRO kent een maximum van € 5.000,- .

De aanvullende intensieve trajectbegeleiding houdt in dat een WGA-er met zijn IRO-bedrijf een plan kan opstellen met een aanvullend intensief deel. Daarbij kan worden gedacht aan zaken als coaching en groepstrainingen, maar ook aan het verrichten van zinvolle werkzaamheden voor een minimaal aantal uren per week. Als de kosten van het re-integratietraject door de aanvullende intensieve trajectbegeleiding boven het bedrag van € 5.000,- uitkomen, zijn de meerkosten tot een maximum van € 5.000,- voor rekening van het Participatiefonds. Het re-integratietraject met aanvullende intensieve begeleiding kent één heel speciaal element dat zich alleen voordoet als de WGA-ervoluitkering dreigt. Als er geen andere oplossing voor handen is om de WGA-er uit de vervoluitkering te houden, dan neemt het re-integratiebedrijf hem voor maximaal 2 jaar in dienst voor minimaal de helft van de restverdiencapaciteit. Het re-integratiebedrijf zorgt er voor dat de WGA-er in dat dienstverband loonvormende arbeid kan verrichten. Voor de salariskosten van de WGA-er krijgt het re-integratiebedrijf dan een loonkostensubsidie van het Participatiefonds. Ook in die periode blijven het re-integratiebedrijf en de WGA-er zich inspannen om een baan te vinden voor 100% van de restverdiencapaciteit.

Een WGA-er kan alleen gebruik maken van het intensieve traject als dat traject wordt uitgevoerd door een re-integratiebedrijf dat voldoet aan de voorwaarden van het Participatiefonds. Het fonds gaat niet over de inhoud van het re-integratieplan. Als het re-integratiebedrijf de goedkeuring van het UWV voor het trajectplan krijgt, dan volgt het Participatiefonds UWV daarin.

### 3 **Loonkostensubsidie na 24 maanden ziekte**

Het laatste, heel belangrijke instrument in het kader van de Sluitende Aanpak betreft een loonkostensubsidie. De kans dat iemand een baan vindt waarin hij minstens 50% van zijn RVC benut, wordt met behulp van een substantiële loonkostensubsidie aanmerkelijk vergroot. Met deze regeling wordt het voor een nieuwe werkgever namelijk aantrekkelijk om een WGA-er een nieuwe kans te geven.

Een werkgever die een WGA-er in dienst wil nemen, kan loonkostensubsidie aanvragen bij het Participatiefonds. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt gedurende het eerste jaar maximaal 50% van het brutosalaris inclusief werkgeverslasten en in het tweede jaar 25%. Voor het brutosalaris geldt dat dat wordt begrensd door de door UWV vastgestelde restverdiencapaciteit.

De loonkostensubsidie wordt toegekend voor een minimum van 12 maanden en een maximum van 24 maanden. Bij een toekenning van 12 maanden moet de WGA-er bij gebleken geschiktheid een dienstverband krijgen van tenminste 12 maanden met uitzicht op een vaste aanstelling. Bij de toekenning van 24 maanden dient de WGA-er bij gebleken geschiktheid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te krijgen. ■

#### **Sluitende Aanpak verplicht?**

Het gebruik maken van de mogelijkheden van de Sluitende Aanpak is niet verplicht. Ook hoeft iemand niet eerst een pre-advies te hebben aangevraagd om later van de andere instrumenten van de Sluitende Aanpak gebruik te kunnen maken. Bij een eventuele aanvraag voor de aanvullende intensieve begeleiding en de loonkostensubsidie wordt dus niet gekeken of er eerder gebruik is gemaakt van het pre-advies.



**Meer informatie** Over de Subsidie Sluitende Aanpak zijn twee brochures beschikbaar. De eerste behandelt het pre-advies. Die brochure is met deze editie van Rentree mee gezonden. De tweede brochure behandelt de aanvullende intensieve trajectbegeleiding en de loonkostensubsidie. Beide brochures zijn te downloaden van de site [www.vfpf.nl](http://www.vfpf.nl). In deze brochures kunt u precies lezen wat de voorwaarden voor toekenning zijn en hoe de subsidies kunnen worden aangevraagd.

Verder vindt u daarin de voorwaarden waaraan een re-integratiebedrijf moet voldoen om voor de uitvoering van een intensief traject in aanmerking te komen. Voor meer informatie kunt u trouwens ook terecht bij de afdeling casemanagement van het Participatiefonds, telefoon 010 - 217 76 30.

