

Sociale zekerheid sluitende aanpak

Versie 25 juni 2008

Sluitende Aanpak voor ontslagen onderwijspersoneel vanwege arbeidsongeschiktheid uit het Primair Onderwijs

Doel

Het doel van deze sluitende aanpak is tweeledig. Enerzijds het vroegtijdig signaleren van potentiële WGA-instroom en zo mogelijk beperken van de WGA-instroom. Anderzijds het in beginsel voorkomen van instroom in de WGA-vervolguitkering.

Middelen

Om bovenstaand doel te bereiken worden op sectorniveau een drietal instrumenten ingezet. Deze instrumenten kunnen via tussenkomst van het Participatiefonds op decentraal niveau worden ingezet op verzoek van werkgevers en werknemers. De kosten hiervan komen ten laste van het Participatiefonds. Afspraken over deze sluitende aanpak zijn vastgelegd in de Sectorcommissie Onderwijspersoneel (SCOP). Afspraken ten aanzien van de uitvoering worden gemaakt in de stuurgroep Sluitende Aanpak waarin het Ministerie van Onderwijs en de werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderwijs vertegenwoordigd zijn.

Instrument 1: Pre-advies

Om in een vroegtijdig stadium potentiële WGA-instroom op te sporen, geeft de sector de eerstejaarsevaluatie uit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) uitgebreider handen en voeten dan de wet vereist. Het doel van dit instrument is werkgever en werknemer te adviseren over de re-integratieaanpak en daarnaast inzicht verschaffen in de mogelijke financiële consequenties voor werkgever en werknemer na twee jaar ziekte.

Het doel van de eerstejaarsevaluatie conform WVP is dat werkgever en werknemer terug blikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede koers zit. Aan de bestaande eerstejaarsevaluatie worden in de sector Primair Onderwijs de volgende vragen toegevoegd waarop een gemotiveerd antwoord wordt gevraagd:

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 beperkte mogelijkheden bij de eigen werkgever, welke alternatieven (re-integratie naar een andere werkgever) kunnen dan nu reeds worden ingezet?
6. Wat zijn de financiële consequenties voor resp. werkgever en werknemer 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, wat zijn dan voor werkgever en werknemer de mogelijke consequenties hiervan na 104 weken?

De werknemer en de werkgever kunnen ten laste van het Participatiefonds de eerstejaarsevaluatie uitbreiden met de bovenstaande vragen. Om het pre-advies zoveel mogelijk onderdeel uit te laten maken van het reguliere verzuimbeleid wordt het pre-advies uitgevoerd door de eigen deskundige dienst. De werknemer kan desgewenst kiezen voor uitvoering van het pre-advies door een andere dan de eigen deskundige dienst van de werkgever.

De deskundige dienst legt zijn bevindingen voor aan de werkgever en de werknemer en neemt eventuele opmerkingen van werkgever en werknemer mee in het uiteindelijke pre-advies.

Instrument 2: Re-integratietraject

De sector ontwikkelt een re-integratietraject voor werknemers die langer dan 2 jaar ziek zijn. Het traject kenmerkt zich door een intensieve aanpak om werknemers met een verhoogd risico om in de WGA-vervolguitkering terecht te komen, te ondersteunen bij hun re-integratie. Partijen streven daarbij nadrukkelijk naar herplaatsing voor de volledige restverdiencapaciteit.

Als na 2 jaar ziekte de re-integratieverantwoordelijkheid naar UWV over gaat¹, wijst het Participatiefonds de werknemer op de mogelijkheid om gebruik te maken van het aanvullende intensieve trajectplan. Het is aan de werknemer of hij van het intensieve traject gebruik wil maken.

Wil de werknemer gebruik maken van het intensieve traject dan wijst het Participatiefonds de werknemer erop dat de werknemer UWV tijdig moet melden dat deze van de IRO regeling (Individuele Re-integratie Overeenkomst) gebruik wenst te maken. De werknemer kiest een re-integratiebedrijf² en stelt gezamenlijk met het re-integratiebedrijf een trajectplan op inclusief het aanvullende intensieve sluitende aanpak deel. Indien de kosten boven de € 5.000,- uit komen vindt een splitsing van de kostenopgave plaats. Meerkosten (> € 5.000,-) zijn voor rekening van het Participatiefonds. Het IRO bedrijf legt vervolgens het trajectplan ter goedkeuring voor aan het UWV en stuurt een kopie van het plan naar het Participatiefonds. Indien het UWV het plan goedkeurt dan is dit ook bindend voor het Participatiefonds³. Na goedkeuring van het plan door het UWV (IRO-bedrijf informeert het Participatiefonds) start het IRO-bedrijf met de uitvoering. Het IRO-bedrijf rapporteert en declareert bij het Participatiefonds conform UWV procedure.

Het sectorale karakter wordt bepaald door de intensieve aanpak waarbij niet alleen wordt gewerkt aan aanbodversterking van de werknemer (kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer vergroten) maar waarbij het re-integratiebedrijf ook actief op zoek gaat naar vacatures.

Aangezien de succeskans van een re-integratietraject groter is naarmate er meer maatwerk wordt geleverd, zal er geen standaard traject worden ontwikkeld. Wel zal er een aantal basismodules worden ontwikkeld zoals die gebruikelijk zijn in de re-integratiewereld en acceptabel gevonden worden door het UWV in verband met eventuele financiering. Daarnaast kunnen de volgende kenmerken onderdeel uitmaken van het sectorale re-integratie traject:

- om werkritme vast te houden dan wel te herwinnen en de eigenwaarde te ondersteunen, verricht de werknemer gedurende een minimaal aantal uren per week zinvolle werkzaamheden, bijvoorbeeld 50% van de restverdiencapaciteit;
- focus van het traject is dat werknemers hun restverdiencapaciteit volledig kunnen benutten;

¹ Alleen werkgevers die eigen risicodrager WGA zijn, blijven zelf verantwoordelijk.

² Er zal een lijst worden opgesteld van re-integratiebedrijven waarvan de projectgroep heeft vastgesteld dat zij voldoen aan kwaliteitseisen en de intensieve aanvullende dienstverlening kunnen leveren, waaronder het leveren van een via de loonkostensubsidie gesubsidieerd dienstverband.

³ Wel moet het re-integratiebedrijf dat door de werknemer is uitgekozen voldoen aan de bij noot 2 genoemde kwaliteitseisen en de intensieve aanvullende dienstverlening kunnen leveren.

- samenwerking dan wel warme overdracht van verschillende bij de re-integratie betrokken partijen. Met name rondom de tweejaarsperiode is dit van belang;
- versterken eigen initiatief werknemer door middel van bijvoorbeeld coaching en groepstrainingen;
- snuffelstages, werkervaringstages;
- intensieve nazorg aan werknemer in de vorm van individuele coaching;
- ondersteuning nieuwe werkgever met betrekking tot administratieve consequenties.

Het re-integratietraject kent een sluitend karakter op het moment dat de WGA-vervolguitkering dreigt en geen andere oplossing voor handen is om de werknemer uit de vervolguitkering te houden. Bij een dreigende terugval in inkomen als gevolg van de beëindiging van de LGU en overgang naar de vervolguitkering neemt het re-integratiebedrijf de werknemer voor maximaal 2 jaar in dienst voor minimaal de helft van de restverdiencapaciteit. Met betrekking tot dit dienstverband geldt een loonkostensubsidie, betaald door het Participatiefonds (zie instrument 3 onder b.). Ook gedurende deze periode blijven re-integratiebedrijf en werknemer zich inspannen voor benutting van 100% van de restverdiencapaciteit.

Aangezien de suppletierегeling per 1 januari 2007 is vervallen, vallen alle werknemers die vanaf die datum in de WGA-uitkering zijn gekomen onder de doelgroep van de sluitende aanpak. Dat betekent dat werknemers die in de doelgroep vallen, maar die een re-integratietraject buiten de sluitende aanpak zonder succes afronden, alsnog een kans krijgen in de sluitende aanpak.

Instrument 3: Loonkostensubsidie

Los van de sectorale, intensieve re-integratieaanpak (instrument 2) kan het Participatiefonds ook een loonkostensubsidie verschaffen om te voorkomen dat de werknemer in de WGA-vervolguitkering dreigt te vervallen. Daarnaast wordt met dit instrument beoogd dat werkgevers een lagere drempel hebben om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen.

Er worden twee loonkostensubsidies onderkend:

- a. loonkostensubsidie ter ondersteuning van een plaatsing bij een nieuwe werkgever;
- b. loonkostensubsidie ter financiering van het in dienst nemen van de werknemer door het re-integratiebedrijf zolang plaatsing nog niet is gerealiseerd.

Ad a. De aanvraag loonkostensubsidie (formulier nog te ontwerpen) kan worden gedownload via www.vfpf.nl. De aanvraag kan door het re-integratiebedrijf namens de werknemer voor wie de loonkostensubsidie wordt aangevraagd, worden ingediend bij het Participatiefonds.

Het Participatiefonds bevestigt de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie en de maandelijkse toekenning schriftelijk aan het re-integratiebedrijf. Het Participatiefonds keert de loonkostensubsidie per drie maanden uit. Het re-integratiebedrijf dient daarvoor elke eerste maand van een kwartaal een declaratieformulier in voor de loonkostensubsidie voor het betreffende kwartaal, samen met een kopie van de salarisstrook van de eerste maand van dat kwartaal.

Het re-integratiebedrijf informeert het Participatiefonds elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie. In geval dat de plaatsing zonder interventie van een re-integratiebedrijf heeft plaatsgevonden wordt de evaluatie door het Participatiefonds uitgevoerd.

Ad b. De aanvraag loonkostensubsidie (formulier nog te ontwerpen) kan worden gedownload via www.vfpf.nl. De aanvraag kan door het re-integratiebedrijf namens de werknemer worden ingediend bij het Participatiefonds. Het Participatiefonds bevestigt de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie en de maandelijkse toekenning schriftelijk aan de werknemer.

Het Participatiefonds keert de loonkostensubsidie per drie maanden uit. De werkgever dient daarvoor elke eerste maand van een kwartaal een declaratieformulier in voor de loonkostensubsidie voor het betreffende kwartaal, samen met een kopie van de salarisstrook van de eerste maand van dat kwartaal.

Het re-integratiebedrijf informeert het Participatiefonds elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie.

De hoogte van de loonkostensubsidie onder a. bedraagt in het eerste jaar 50% van de restverdiencapaciteit. In het tweede jaar wordt de subsidie verlaagd tot 25 % van de restverdiencapaciteit.

De hoogte van de loonkostensubsidie onder b. bedraagt 50% van de restverdiencapaciteit gedurende het dienstverband met een maximum van 2 jaar.

De loonkostensubsidie wordt toegekend voor een minimum van 12 maanden en een maximum van 24 maanden. Bij een toekenning van een duur van 12 maanden dient bij gebleken geschiktheid een dienstverband te volgen van tenminste 12 maanden met uitzicht op vaste aanstelling. Bij toekenning van een duur van 24 maanden dient bij gebleken geschiktheid een vaste aanstelling te volgen. Een en ander conform de CAO PO voor zover betrokkene werkzaam is in het PO.

Het al dan niet toekennen van een loonkostensubsidie door het Participatiefonds is een voor bezwaar en beroep vatbare beslissing.

Indien de werknemer gedurende de looptijd van de loonkostensubsidie ziek wordt, is de no-riskpolis van toepassing. Over deze perioden betaalt het Participatiefonds geen subsidie. Duurt de ziekteverlofperiode langer dan 4 weken, dan wordt de einddatum van de subsidie met eenzelfde termijn verlengd.

Monitoring en evaluatie

Er zal een goede budgettaire evaluatie plaatsvinden die de kosten van deze sluitende aanpak inzichtelijk maakt zodat deze afgezet kunnen worden tegen de vrijval van de suppletiegelden. Financiering is geborgd vanuit het projectbudget.