



## EMAIL NIEUWSBRIEF DEMARRAGE

### Voor onze opdrachtgevers

Wij willen u graag op de hoogte houden van interessante informatie en nieuws binnen ons vakgebied doormiddel van deze nieuwsbrief.

Sinds 1 oktober 2009 geldt de nieuwe telecommunicatiewet. Demarrage heeft voor het versturen van de nieuwsbrief uw expliciete toestemming nodig. Daarom vragen wij u hierbij om aan te geven of u vanaf heden onze nieuwsbrief wilt blijven ontvangen.

Indien dat **niet** het geval is klik dan hier: [info@demarrage-online.nl](mailto:info@demarrage-online.nl)

Wij zullen vervolgens uw gegevens verwijderen.

Wilt u onze nieuwsbrief gewoon blijven ontvangen dan hoeft u niets te doen, uw gegevens blijven in ons mailbestand voor de nieuwsbrief.

### Terugkijkend op 2009

Het einde van het jaar nadert en we kijken alvast terug. Hoe is het jaar voor Demarrage verlopen? We kunnen tevreden zijn. In vergelijking met 2008 hebben we meer verkocht en een aantal leuke nieuwe klanten kunnen toevoegen, zoals het Spaarne Ziekenhuis, stadsdeel Amsterdam Zuidoost, Hilverzorg en Park Boswijk in Doorn.

In vergelijking met 2008 is er meer gebruik gemaakt van Loopbaanbegeleiding (+53%), met name korte trajecten (testen en enkele gesprekken). Ook Outplacement is vaker ingezet (+52%).

Daarentegen is de vraag naar Assessment Centers teruggelopen (-24%); dat hangt samen met een verminderde vraag naar werving en selectie in 2009.

We zien een trend in de vraag naar korte loopbaantrajecten, met name bij de gemeentelijke overheid. Nieuw is ook de afname van korte testen (test en een nagesprek) bij hele teams om zodoende een team in kaart te brengen, qua persoonlijkheden, competenties en interesses.

Ook is de dienstverlening op het gebied van specifiek onderzoek naar mentale belastbaarheid al diverse keren ingezet.

### Demarrage Snertparty!

Als de feestdagen voorbij zijn en de winter is ingetreden wordt het weer tijd voor de jaarlijkse winterborrel van Demarrage. We hopen u te kunnen verwelkomen op:

**DONDERDAG 4 FEBRUARI, vanaf 16.00 uur.**

Wij zorgen voor snert, roggebrood met spek, glühwein, muziek, vuurkorven en een gezellige wintersfeer. De gelegenheid om lekker te netwerken en bij te praten.

### Loonsanctie door UWV: schrikbeeld voor werkgevers

Deze keer een bijdrage van Ad van Lieshout, directeur van [L & M sociale zekerheid](#).

#### Re-integratie-inspanningen

Werkgever en werknemer zijn verplicht om zich maximaal in te spannen om re-integratie te laten slagen. Indien die inspanning onvoldoende is kan het UWV na twee jaar een loonsanctie opleggen. In 2008 is dat in 11% van de gevallen die beoordeeld werden (38.000) gebeurd. De WIA-aanvraag wordt dan opgeschort en de werkgever betaalt nog maximaal 1 jaar 70% van het loon door. Stel een werknemer verdient € 3000,- bruto per maand. De sanctie kost dan € 32.655,-! (70% van een jaarloon).

#### Aanleiding voor loonsancties

Aanleidingen voor een loonsanctie kunnen zijn: inadequaat handelen door de Arbodienst of inadequaat handelen door de werkgever. Ingeval van de Arbodienst kan deze bijvoorbeeld geadviseerd hebben dat er geen benutbare mogelijkheden meer zijn, maar het UWV is na de Poortwachterstoets van mening dat die er wel zijn. Ook kan de Arbodienst verkeerd hebben geadviseerd hoe om te gaan met bepaalde klachten.

Verkeerd handelen door de werkgever kan bijvoorbeeld zijn: het niet benutten van aanwezige interne re-integratiemogelijkheden, te lang afwachten tot herstel, het niet of te laat inzetten van re-integratie extern (tweede spoor).

Werkgevers hebben er ook vaak moeite mee om een niet meewerkende werknemer onder druk te zetten om alsnog mee te werken aan de re-integratie. Dat kan de werkgever doen door sanctiemogelijkheden te gebruiken zoals het korten van loon.

Veel gehoorde argumenten van werkgevers om niet adequaat te handelen zijn:

- we hebben de afloop van de medische behandeling afgewacht
- wij voeren slechts de adviezen van de bedrijfsarts uit
- onze werknemer is te oud voor re-integratie tweede spoor

Deze argumentatie is bijna altijd onvoldoende steekhoudend voor het UWV om af te zien van het toepassen van een loonsanctie.

Soms kunnen adviezen van een bedrijfsarts onduidelijk zijn of remmend voor de re-integratie, bijvoorbeeld: er is sprake van niet benutbare mogelijkheden. Werkgevers worden dan geacht om goed door te vragen bij de bedrijfsarts en helder te krijgen welke stappen er wanneer gezet kunnen worden.

#### Bij een verkeerd medisch advies...

Een werkgever die een loonsanctie kreeg opgelegd omdat het UWV vond dat er nog mogelijkheden waren voor een werknemer met whiplash klachten is naar de rechter gestapt. De werkgever had zich gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts, die aangaf dat er absoluut geen mogelijkheden waren voor re-integratie. De rechter gaf de werkgever gelijk dat hij had mogen vertrouwen op de deskundigheid van de bedrijfsarts, tenzij er omstandigheden zijn waardoor de werkgever kan twijfelen aan dat advies.

#### Loonsanctie... en dan?

Bij een loonsanctie kan de werkgever bezwaar aantekenen bij het UWV. Ook kan de werkgever proberen om zo snel mogelijk de geconstateerde tekortkomingen alsnog te herstellen. Door iemand alsnog snel intern te laten re-integreren of een tweede spoor traject in zetten. Wanneer dat slaagt kan de sanctie opgeheven worden door het UWV.

De kosten van deze inspanningen wegen vaak ruimschoots op tegen de kosten van de loonsanctie. Een outplacementtraject kost u ca. € 5000,- terwijl een loonsanctie het veelvoudige daarvan bedraagt.

Meer informatie over dit onderwerp zie: [www.lenm-advies.nl](http://www.lenm-advies.nl)

NB BEGIN 2010 KOMT ER EEN INTERESSANTE THEMALUNCH BIJ DEMARRAGE OVER DIT ONDERWERP IN SAMENWERKING MET L EN M ADVIES.

### Uit de praktijk: een outplacementtraject

#### Hoe het UWV een andere mening was toegedaan...

Begin 2009 werd een candidate bij ons aangemeld door het UWV. Zij was re-integratiekandidaat. Haar oude beroep was fysiotherapeut, zij was door psychische klachten arbeidsongeschikt geworden. Het UWV had haar getest en de arbeidskundige was van mening dat mevrouw administratief werk moest gaan doen. Zij was ook al aangemeld voor een computercursus. Tijdens de begeleiding door Demarrage bleek al dat mevrouw helemaal niet gemotiveerd was voor die richting, het ging steeds slechter met haar.

Uit onderzoek en gesprekken kwam het advies van Demarrage om juist te proberen meer aansluiting te vinden bij haar oude beroep.

De arbeidskundige van het UWV was het hier niet mee eens en wilde dat Demarrage zich aan de uitgezette marsroute hield. Gelukkig zijn we af en toe flink eigenwijs en het eind van het verhaal is dat mevrouw aan het werk is gekomen als fitnessstrainer voor senioren in een organisatie voor ouderenzorg.

Al met al een mooi resultaat en voor ons een les dat we vast moeten houden aan de eigen koers. Overigens is dit niet exemplarisch voor onze samenwerking met het UWV, waar we meestal goede ervaringen mee hebben!

Mocht u vragen of opmerkingen over de nieuwsbrief of andere onderwerpen hebben, dan kunt u contact opnemen met Demarrage, 020-8812026 of [info@demarrage-online.nl](mailto:info@demarrage-online.nl).