



Doe uw voordeel met de informatie die u krijgt via deze Remedium nieuwsbrief en bel uw VerzuimCoach als er vragen zijn, hij/zij is er immers voor om u te ondersteunen.

In deze nieuwsbrief:

- ♦ [Wat gebeurt er met uw ziekmelding?](#)
- ♦ [Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wijzigingen op komst!](#)
- ♦ [Risico-inventarisatie & -Evaluatie \(RI&E\)](#)
- ♦ [Praktijkcasus](#)

Wat gebeurt er met uw ziekmelding?

Bij een verzuimdossier zijn verschillende personen betrokken. We leggen hier kort uit wat er met uw ziekmelding gebeurt en welke medewerkers van uw arbodienst hierbij betrokken zijn.

VerzuimCoach

U heeft vanuit VerzuimVitaal voor alle verzuim een vaste VerzuimCoach, dit is uw eerste aanspreekpunt. De VerzuimCoach richt zich op de procesmatige begeleiding van ziekteverzuim en adviseert u over de te ondernemen stappen om te komen tot een succesvolle en duurzame re-integratie. De VerzuimCoach stelt geen medische vragen aan u of uw werknemer, en legt uitsluitend niet-medische informatie vast die noodzakelijk is voor een goede begeleiding en re-integratie. De VerzuimCoach rapporteert ook de bevindingen van de hieronder genoemde Re-integratieCoach en Bedrijfsarts terug aan u.

Re-integratieCoach

Indien u samen met de VerzuimCoach vermoedt dat nadere actie en onderzoek nodig is om tot werkhervatting te komen, wordt er een Re-integratieCoach ingeschakeld. Deze medewerker werkt vanuit de "verlengde arm" constructie. Dit betekent dat de Re-integratieCoach onder eindverantwoordelijkheid van, en in nauw overleg met, een Bedrijfsarts samenwerkt. De Re-integratieCoach is om die reden bevoegd in een uitgebreid telefonisch interview met de werknemer alle relevante informatie uit te vragen die nodig is om een probleemanalyse op te stellen. Dit betreft zowel niet-medische als medische informatie. De verkregen medische informatie wordt vastgelegd in een medisch dossier onder verantwoordelijkheid van de Bedrijfsarts. Dit medisch dossier is niet inzichtelijk voor u als werkgever en ook niet voor de VerzuimCoach, dit omdat dit wettelijk niet is toegestaan.

Bedrijfsarts

Probleemanalyses worden door de Bedrijfsarts opgesteld op basis van de rapportage van de Re-integratieCoach. Indien nodig neemt de Bedrijfsarts contact op met uw werknemer. In het geval er daadwerkelijk fysiek medisch onderzoek dient plaats te vinden, zal dit altijd door een Bedrijfsarts uitgevoerd worden.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wijzigingen op komst!

Met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) worden o.a. per 1 januari 2015 al diverse zaken m.b.t. flexibele overeenkomst zoals proeftijd, concurrentiebeding en aanzegtermijn gewijzigd. Per 1 juli 2015 wordt de 'keten' van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beperkt van 3 in 3 jaar naar 3 in 2 jaar en dient u voortaan een transitievergoeding te betalen aan medewerkers die 24 maanden of langer bij u in dienst zijn geweest. Zorg er dus voor dat de totale termijn van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na 1 juli 2015 maximaal 23 maanden bedraagt!

De tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, wordt dan gewijzigd van drie naar zes maanden.

Uw branche-organisatie heeft over deze wetswijzigingen in juli al een uitgebreid bericht aan u gezonden. Neem dit bericht nauwkeurig door.

Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgen vanaf 1 juli 2015 niet na drie jaar, zoals nu, maar al na twee jaar aanspraak op een vast contract. Dit geldt voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die NA 1 juli 2015 verlengd worden.

Inventariseer uw arbeidsovereenkomsten zodat u hier op voorbereid bent!

Nul- uren of oproepovereenkomsten beperkt tot een half jaar!

Een van de wijzigingen in de WWZ per 1 juli 2015 is ook dat een nul- uren of oproepovereenkomst nog maar voor maximaal een half jaar mag worden gegeven.

Risico-inventarisatie & -Evaluatie (RI&E)

Heeft u al een risico inventarisatie uitgevoerd? Hiermee brengt u, samen met uw medewerkers, de risico's voor uw medewerkers, uw klanten en uzelf, in uw winkel in kaart. Via uw branche-organisatie kan dat digitaal en gratis. Zorg dat u dit gaat doen want de Inspectie SZW controleert er op en belangrijker: het levert u altijd extra inzicht op met betrekking tot verbeteringen in de werksituatie. Het kost u, als u minder dan 25 werknemers hebt per vestiging, niets meer dan de inspanning, want dan hoeft u de RI&E niet te laten toetsen door Remedium. Voor deze branche-RI&E's die door KNDB en NSO zijn ontwikkeld kunt u gaan naar www.Remedium.org op de openingspagina kunt u rechtsboven klikken op de voor u geldende branche-RI&E en dan wijst het zich vanzelf verder.

Praktijkcasus

Dit betreft een heel complexe casus die laat zien hoe ingewikkeld ziektegevallen kunnen zijn, wat er allemaal bij komt kijken en waarbij ook de wegen van het UWV niet altijd te begrijpen zijn:

Een werkneemster is ziek geworden met klachten van het bewegingsapparaat. Werkneemster is een gewaardeerde kracht die werkgever graag wilde behouden. Werkgever zag wel in dat langdurig verzuim (waar meteen alles op wees) een probleem zou zijn, het was zelfs de vraag of ze haar werk uiteindelijk kon blijven doen.

Ondertussen bleek werkneemster ook zwanger te zijn. Dit maakte het verzuim nog gecompliceerder door meerdere bijkomende beperkingen.

Op advies van Remedium vroeg de werkgever de vangnetvergoeding bij het UWV aan.

Werkneemster werkte voor zover mogelijk nog enige tijd gedeeltelijk door, maar viel al snel helemaal uit. Na het zwangerschapsverlof bleek werkneemster het werk nog niet te kunnen hervatten en werd zij wederom ziek gemeld bij het UWV als gevolg van de zwangerschap en bevalling.

Vanwege het langdurige verzuim (inmiddels was werkneemster al ruim een jaar ziek) benadrukte de VerzuimCoach bij de werkgever en werkneemster dat goed contact houden heel belangrijk is in dit soort situaties. En, hoewel beide partijen hun best deden, ontstond er toch een probleem. Er waren veel onuitgesproken zaken die de verhouding op scherp zetten.

Inmiddels was duidelijk geworden dat werkneemster door middel van een zware medische ingreep behandeld kon worden. Daardoor moest echter het voorzichtig opbouwen in uren weer worden afgebroken en zou er bovendien een langdurige nabehandeling worden ingezet. Werkneemster zou ongeveer drie maanden lang geen mogelijkheden hebben en ook de prognose was onduidelijk. Hierbij dreigde ook nog eens een jaar loonsanctie te ontstaan als er geen tweede spoor (interventie om naar werk bij een andere werkgever te gaan) werd ingezet.

Daarom is na een arbeidsdeskundig onderzoek op het moment dat er wel arbeidsmogelijkheden waren, maar nog niet in eigen werk, een tweede spoor opgestart.

Al met al was er voor de betrokken medewerkster veel stress ontstaan. Ze had veel meegemaakt, geen gemakkelijke zwangerschap gehad door alle medische perikelen, na haar bevalling had ze veel beperkingen en onderging ze een zware ingreep waardoor ze langere tijd (niet volledig) zelfstandig voor haar kindje kon zorgen. En toen ze weer wat kon moest ze een tweede spoor traject in waarbij van haar verwacht werd dat ze zich zou inzetten voor het vinden van ander werk. Zelf was ze echter nog helemaal niet overtuigd van het feit dat ze misschien niet meer terug kon keren in haar eigen werk.

Voldoende ingrediënten voor veel stress. Ook dit kwam de arbeidsverhouding niet ten goede, hoewel het nooit is geëscaleerd omdat werkneemster en werkgever daarvoor echt hun best deden om het goed te houden en met elkaar in gesprek gingen. Gelukkig was er steeds ook wel begrip voor elkaars positie geweest/gebleven.

Toen uiteindelijk de WIA aanvraag gedaan kon worden bleek dat het UWV van mening was dat er na de zwangerschapsperiode een nieuw dossier was ontstaan. Dit had te maken met het feit dat er sprake was van andere medische oorzaken dan bij de oorspronkelijke ziekmelding. Vreemd omdat de klachten ook voor de zwangerschap al speelden en er ook daarna sprake was van vangnetbetalingen.

Remedium heeft werkgever geadviseerd over een eventueel bezwaar, maar gaf ook aan dat er geen 100% garantie was dat werkgever het bezwaar zou winnen. Omdat er nog steeds vangnet uitkering was en werkgever inzag dat het hem veel energie zou kosten heeft hij ervoor gekozen niet in bezwaar te gaan. Kortom het einde van de wachttijd werd 5 maanden opgeschoven.

Inmiddels was werkneemster weer gaan opbouwen in eigen werk. Er was dus sprake van een tweesporenbeleid: zowel opbouwen in eigen werk als actief zijn in een tweede spoor. Maar ook dit bracht voor werkneemster veel stress met zich mee omdat de thuissituatie ook problematisch was geworden. De VerzuimCoach heeft daarop in overleg met werkgever en werkneemster, opnieuw de Bedrijfsarts gevraagd hoeveel uren mevrouw uiteindelijk in eigen werk zou kunnen werken. De Bedrijfsarts kwam, alles bij elkaar nemend, tot de conclusie dat zij zou kunnen opbouwen naar een loonwaarde van ongeveer 70%. In aanmerking nemend dat het haar veel stress zou schelen en tijd die ze beter kon steken in haar herstel en de energie die het kost om op te bouwen in eigen werk, hebben werkgever en werkneemster afgesproken het tweede spoor traject na 7 maanden stop te zetten en het laatste deel van de wachttijd te besteden aan opbouwen in eigen werk. De verwachting is dat het UWV de arbeidsongeschiktheid van werkneemster zal afschatten in de categorie minder dan 35% arbeidsongeschikt. Dat betekent dat zij geen uitkering krijgt en de werkgever geen financiële verplichtingen. Door het contract voortaan naar 70% van de uren om te zetten kan dit in goed overleg onderling opgelost worden.

© Stichting Remedium
Stichting Remedium | Postbus 263 | 3440 AG Woerden
T 0348-488079 | F 0348-488071
info@remedium.org | www.remedium.org | [Uw profiel](#)