



VERZUIMREGLEMENT VOOR WERKNEMER

Datum:

Handtekening werknemer voor ontvangst:

Inhoud

VERZUIM & ARBEIDSONGESCHIKTHEID	3
Wat verstaan we onder ziekteverzuim	3
Wet Verbetering Poortwachter met rechten en plichten voor de zieke medewerker	3
Tijdig 'ziekmelden' of verzuimverlof aanvragen	3
ROLLEN	4
De werkgever als eerste aanspreekpunt.....	4
De externe casemanager	4
Rol Huisarts & Bedrijfsarts	4
Informatie geven	5
Jouw eigen privacy.....	5
Frequent verzuim.....	6
HERSTEL/AAN HET WERK	6
Weer aan het werk.....	6
Meewerken aan genezing en herstel	6
(Tijdelijk) ander werk: passende arbeid	6
Werkplekonderzoek.....	7
Niet ziek, toch een gesprek om uitval te voorkomen.....	7
VAKANTIE	7
Wat moet ik doen als ik tijdens vakantie ziek word?	7
Wat moet ik doen als ik tijdens vakantie in het buitenland ziek word?	7
OVERIG	8
Controle en begeleiding door de Arbodienst.....	8
DE VERZUIMPROCEDURE	8
De eerste week ziek	8
Na 1 week.....	9
Dreigend langdurig verzuim / probleemanalyse	9
Plan van aanpak	10
Verzuimdossier	10
LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	11
Eerstejaarsevaluatie	11
Niet meer (volledig) terug naar jouw eigen baan.....	11
Deskundigenoordeel UWV	11
Overleg tussen werkgever en Arbodienst	12
AANVRAAG WIA-UITKERING: TWEE JAAR	
ARBEIDSONGESCHIKT	13
Aanvraag WIA-beoordeling.....	13
SANCTIES	13
Wat als je niet meewerkt aan jouw re-integratie	13
PERSOONLIJKE VEILIGHEID	14
Veiligheidsbesef.....	14
Veiligheidsvoorschriften in acht nemen	14
Zorgvuldig werken	14
De juiste middelen gebruiken	14
Gevaren signaleren en melden.....	14
JOUW EIGEN GEZONDHEID	14
ZIEK UIT DIENST	15

VERZUIM & ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Wat verstaan we onder ziekteverzuim

Om misverstanden te voorkomen is het belangrijk dat wij goed vastleggen wat we nu onder 'verzuim' verstaan. Ziekteverzuim heeft betrekking op de afwezigheid van medewerkers op de werkplek als gevolg van ongeschiktheid voor het verrichten van (aangepast) werk vanwege ziekte of gebrek. In dit kader spreken wij ook liever over 'aanvragen verzuimverlof' dan over 'ziekmelden', omdat het gaat om een gesprek en niet om zomaar een mededeling van jou.

Afwezigheid wegens andere oorzaken, zoals een ziek kind, partner of ouder, of vanwege adoptie of privéproblemen, maar ook arbeidsconflicten¹, wordt niet als ziekteverzuim geaccepteerd.

Dit betekent dat verzuimen (nalaten te doen waartoe men gehouden is) in deze alleen geaccepteerd wordt bij een medische oorzaak.

In de Wet Arbeid & Zorg² (WAZO) zijn de diverse verlofvormen geregeld, zoals calamiteitenverlof, zorgverlof etc.

Wet Verbetering Poortwachter met rechten en plichten voor de zieke medewerker

De Wet Verbetering Poortwachter³ is in 2002 van kracht geworden en leidt tot een vermindering van (langdurig) verzuim en een lagere instroom in de WIA. Daartoe maakt de wet een aantal zaken rondom het 'beheersen' van verzuim minder vrijblijvend. Samen met jouw werkgever draag jij als werknemer de verantwoordelijkheid om actief te zoeken naar mogelijkheden om verzuim te voorkomen en in geval van ziekte snel weer aan het werk te kunnen.

Jouw werkgever is verplicht maar ook graag bereid een aantal zaken op te pakken, die we hierna zullen beschrijven. Ook jij als werknemer bent verplicht jouw steentje daaraan bij te dragen: ook jij zult moeten meewerken om verzuim door ziekte zoveel mogelijk te beperken en om zo snel mogelijk weer aan de slag te kunnen.

De in dit verzuimreglement genoemde regels zijn dus niet vrijblijvend! Het is daarom belangrijk dat je deze verzuimregels kent. Je weet dan wat je moet doen als je ziek én arbeidsongeschikt bent geworden.

Tijdig 'ziekmelden' of verzuimverlof aanvragen

Als jij je vóór aanvang van je werktijd niet in staat voelt om te werken, breng je jouw werkgever zo snel mogelijk telefonisch, dus niet per sms, whatsapp of e-mail) op de hoogte. In ieder geval binnen één uur na aanvang van de overeengekomen werktijd, zodat eventueel tijdig vervanging geregeld kan worden.

Jouw werkgever zal je vragen wat er aan de hand is, daarmee kan jouw werkgever samen met jou een inschatting maken of er sprake is van ziekteverzuim en hoe lang jouw afwezigheid zal duren.

Wanneer je tijdens het werken ziek wordt, laat je dat aan jouw werkgever of een vervanger weten door je af te melden. De werkgever belt je dan nog dezelfde dag op; mocht je onverhoopt niets horen dan bel je de volgende dag zelf.

¹ Tenzij die door een medische oorzaak wordt veroorzaakt

² <http://www.uvv.nl/werkgevers/ziekte-zwangerschap/zwangerschap-adoptie/wazo-uitkering/index.aspx>

³ Eigenlijk: de Regeling Procesgang 1^e & 2^e ziektejaar.

Als je in de loop van de dag arbeidsongeschikt wordt en pas later hoeft te beginnen, bijvoorbeeld bij een middag- of avonddienst, dan meld je dit zo snel mogelijk.

Let op: in verband met het recht op loondoorbetaling of een uitkering van de Ziektewet is het belangrijk dat je jouw arbeidsongeschiktheid op de eerste dag meldt bij jouw werkgever. Een voorbeeld: je staat ingeroosterd op donderdag, vrijdag en zaterdag. Op maandag wordt je arbeidsongeschikt. Dan geef je bij voorkeur op maandag maar uiterlijk dinsdag door dat je arbeidsongeschikt bent.

ROLLEN

De werkgever als eerste aanspreekpunt

In de verzuimaanpak zoals we dat tegenwoordig voorstaan is niet de casemanager of de bedrijfsarts van de arbodienst het eerste aanspreekpunt, maar jouw eigen werkgever. In de gesprekken die jouw werkgever rondom het verzuim met je voert zal de nadruk liggen op jouw (werk-) mogelijkheden (wat kan jij nog wel) en niet op je beperkingen (wat is de ziekte). De bedoeling is goed en snel te beoordelen of en op welke wijze jij weer inzetbaar wordt.

Jouw werkgever zal zo nodig in overleg met de externe casemanager (van de arbodienst), aan de hand van het gesprek met jou bepalen of het nodig is een andere professional in te zetten.

Dat kan de bedrijfsarts zijn, maar ook iemand anders, zoals een bedrijfsfysiotherapeut, bedrijfsmaatschappelijk werker, bedrijfspsycholoog of wie dan ook om jouw herstel en werkhervatting, eventueel in aangepast of passend werk, te bevorderen. Hierdoor leidt verzuim dus niet altijd meer direct tot doorverwijzing naar de bedrijfsarts, maar kan het ook leiden tot doorverwijzing naar andere professionals.

De externe casemanager

De externe casemanager van de arbodienst ondersteunt de verzuimaanpak binnen het bedrijf van jouw werkgever; het is de adviseur die zowel jouw werkgever als ook jou kan adviseren op het gebied van preventie, interventie en re-integratie. Ook zal de casemanager een ondersteunende functie hebben bij het opstellen van de verschillende documenten, zoals probleemanalyse, plan van aanpak, enz. Hij/zij is de vertegenwoordiger van de arbodienst, die onder de naam (arbodienst) deze activiteiten uitvoert.

Rol Huisarts & Bedrijfsarts

De huisarts is er voor jou om al het mogelijke te doen om je weer beter te maken, voor zover dat mogelijk is. De huisarts speelt dan ook een heel belangrijke rol voor jou als persoon. Dit geldt ook voor de medisch specialisten die je onderzoeken en behandelen of de fysiotherapeut die je begeleidt. Zij zijn betrokken bij de curatie, jouw herstel van de ziekte of aandoening.

De bedrijfsarts is de adviseur van jouw werkgever die de werkgever adviseert over arbeids(on)geschiktheid van medewerkers; deze arts is er voor om jou en de werkgever samen te adviseren over de mogelijkheden om **gezond en verantwoord** aan het werk te kunnen.

De bedrijfsarts kijkt naar wat je als verzuimende medewerker niet kan ten gevolg van ziekte, maar ook naar wat je wel kunt met de beperkingen ten gevolg van je ziekte. Hij adviseert jullie beiden daarover.

Bij verschil van mening tussen de huisarts en de bedrijfsarts zal je werkgever primair uitgaan van het advies van de bedrijfsarts; de bedrijfsarts hoeft je namelijk niet 'beter' te

verklaren om je weer aan het werk te laten gaan: het gaat er om of je met de eventueel vastgestelde medische beperkingen toch nog gezond kan werken.

Let dus op dat een advies van de huisarts als 'ziek maar even lekker uit' grote gevolgen kan hebben voor jouw loondoorbetaling als de bedrijfsarts een andere mening is toege-
daan.

Vaak kan dit al als je voor meer dan bijvoorbeeld 60% bent hersteld; het verdere herstel gaat sneller als je weer 'gewoon' aan het werk gaat; dat is dus beter voor jou en jouw werkgever.

Informatie geven

Tijdens de verzuimmelding vraagt jouw werkgever een paar zaken. Bijvoorbeeld:

- sinds wanneer je arbeidsongeschikt bent;
- of je de huisarts of andere deskundigen hebt geraadpleegd of wanneer je dat gaat doen*;
- hoe lang je zelf denkt dat het verzuim zal gaan duren;
- wat de oorzaak van jouw verzuim is; je bent overigens niet verplicht om de – medische- oorzaak van jouw ziekteverzuim te vermelden*;
- wat jouw beperkingen zijn voor jouw werk;
- wat de aard van de klachten zijn; en wat zeker belangrijk is: wat je nog wel kunt doen ondanks jouw klachten;
- tevens zal gevraagd worden waar je bent tijdens je ziekte en op welk telefoonnummer je bereikbaar bent;
- of er zakelijke afspraken met klanten, leveranciers, collega's en dergelijke zijn die moeten worden overgenomen of worden uitgesteld;
- of er mogelijk een verband is tussen de arbeidsongeschiktheid en de arbeidsomstandigheden*;
- ook zal jouw werkgever vragen of er nog iets geregeld moet worden op jouw werk of bij jou thuis.

Als je naar een ander verblijfadres gaat tijdens jouw ziekte, bijvoorbeeld omdat je naar het ziekenhuis moet, geef je dat aan jouw werkgever door. Jij bent er dus voor verantwoordelijk dat jouw werkgever altijd weet wat jouw verblijfadres is tijdens jouw ziekte! Dit is één van de voorwaarden voor het behouden van jouw loon tijdens arbeidsongeschiktheid.

Voor de vragen waar het teken (*) achter staat geldt het 'privacyrecht'. Je hoeft daar dus geen informatie aan jouw werkgever over te verstrekken. Aan de Arbodienst moet je deze informatie wel verstrekken. Zonder jouw toestemming geeft de Arbodienst geen vertrouwelijke informatie aan jouw werkgever door.

Persoonlijke en vertrouwelijke informatie die je aan jouw werkgever verstrekt, behandelt deze natuurlijk ook met gepaste vertrouwelijkheid en discretie.

Tijdens de verdere arbeidsongeschiktheid geldt dat je verplicht bent om een wijziging van het verpleegadres onmiddellijk aan jouw werkgever door te geven. Deze bericht de Arbo-dienst daar weer over.

Jouw eigen privacy

De medische informatie die jij zelf geeft aan de casemanager wordt vertrouwelijk behandeld. In sommige gevallen kan de casemanager het wenselijk achten om bepaalde arbeidsgerelateerde informatie aan de werkgever door te geven. Dat kan bijvoorbeeld zijn over jouw beperkingen in relatie tot aanpassingen rondom jouw werk.

De bedrijfsarts of zijn vervanger heeft als enige inzage in jouw medische gegevens. Ook hij kan het wenselijk vinden om bepaalde informatie door te geven aan jouw werkgever zoals medische beperkingen ten behoeve van aanpassingen rondom jouw werk. In derge-

lijke gevallen wordt aan jou eerst toestemming gevraagd om die gegevens aan de werkgever te mogen geven.

Frequent verzuim

Als je regelmatig verzuimt, of het verzuim nu kort of lang duurt, dan gaat jouw werkgever daarover met je in gesprek. Dat kan ook als je op dat moment niet (meer) ziek bent. Jij moet deze afspraak nakomen. Samen kijken jullie dan naar de oorzaken van het frequente verzuim en zoeken jullie naar oplossingen. De te maken afspraken worden schriftelijk vastgelegd zodat je hier altijd een beroep op kan doen. Ook kan een afspraak worden ingepland met de casemanager of de bedrijfsarts, als daar aanleiding voor is.

HERSTEL/AAN HET WERK

Weer aan het werk

Je gaat weer aan het werk zodra je daartoe weer in staat bent. Dit kan op eigen initiatief zijn, in samenspraak met jouw werkgever of op advies van de arbodienst en/of de bedrijfsarts. Laat jouw werkgever tijdig weten dat je weer aan de slag gaat.

Mocht je onverhoopt niet op de afgesproken datum kunnen terugkeren dan neem je daarover vooraf contact op met jouw werkgever. Jouw werkgever gaat hierover dan nog dezelfde dag met de casemanager in overleg.

Meewerken aan genezing en herstel

Het is helder natuurlijk dat je zelf tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid mee moet werken aan jouw genezing en herstel. Het is dan ook van groot belang dat je je houdt aan de voorschriften van de arts(en). Je moet je dus zo gedragen dat de genezing niet belemmerd of vertraagd wordt.

Je stelt je binnen redelijke termijn onder behandeling van jouw huisarts of van een medisch specialist. De voorschriften van jouw huisarts moet je opvolgen, tenzij met de Arbodienst andere afspraken worden gemaakt die tot sneller herstel kunnen leiden. Zie hiervoor de rolverdeling.

(Tijdelijk) ander werk: passende arbeid

Wanneer je bij de melding of op een later moment (gedeeltelijk) ongeschikt bent voor het werk dat je normaal doet, maar je bent wel geschikt om andere werkzaamheden uit te voeren, kan jouw werkgever je dit (tijdelijk) ander werk aanbieden. Als dit passende arbeid is, ben je verplicht om dit te accepteren.

Als passende arbeid niet binnen het eigen bedrijf beschikbaar is, gaat je werkgever op zoek naar passende arbeid bij een ander bedrijf. Dit wordt uiteraard in overleg met je besproken. De werkgever vraagt de Arbodienst om advies over het voorstel. Redelijke voorstellen ben je verplicht om te accepteren.

Heeft de Arbodienst verklaard dat je wel of niet in staat bent om jouw eigen werk of andere passende arbeid geheel of gedeeltelijk te hervatten, maar ben je het er niet mee eens, dan moet je jouw bezwaar direct aan de Arbodienst kenbaar maken.

Ook moet je dit direct aan jouw werkgever meedelen. Als jouw werkgever en de Arbodienst het bezwaar niet delen, kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Jouw werkgever zal je hier dan informatie over geven. Ook kun je hierover informatie vinden op de site van het UWV: <http://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/aanvragen-deskundigenoordeel-door-werknemer.aspx>. Zie verder ook het onderdeel deskundigenoordeel UWV.

Totdat het oordeel van het UWV bekend is, ben je verplicht het advies van de bedrijfsarts op te volgen. Doe je dit niet dan kan dit gevolgen hebben voor de loondoorbetaling. Zie ook verderop in dit document.

Werkplekonderzoek

Indien je gezondheidsklachten hebt die te maken kunnen hebben met jouw arbeidsomstandigheden, kun je dit melden bij jouw werkgever of bij de arbodienst. Eerst zoek je samen met jouw werkgever naar de oorzaak van de klacht en naar mogelijke oplossingen.

Blijft je klacht toch aanwezig, dan kan jouw werkgever voor jou een werkplekonderzoek regelen bij de arbodienst. Bij zo'n onderzoek wordt gekeken of maatregelen genomen kunnen worden om jouw werkplek aan te passen.

Niet ziek, toch een gesprek om uitval te voorkomen

Als je niet ziek bent, maar je hebt wel behoefte aan een gesprek met jouw werkgever, ben je uiteraard van harte welkom. Het kan daarbij blijven. Ook is het mogelijk dat je een gesprek wenst met de casemanager. Dit gesprek kan voor de casemanager ook aanleiding zijn om, na jouw toestemming, met jouw werkgever te overleggen over fysieke of sociale maatregelen en eventuele vervolgafspraken met hem.

De casemanager kan ook besluiten je door te verwijzen naar bijvoorbeeld de bedrijfsarts of een andere deskundige, nodig om na te gaan wat jouw klachten kan doen verminderen en liever nog: wegnemen. Verder is het ook mogelijk dat je gebruik maakt van het open arbeidsomstandighedenspreekuur bij de Arbodienst. Dit kan met elke gewenste deskundige van de Arbodienst. Naast de casemanager zal dit meestal de bedrijfsarts zijn. Je kunt rechtstreeks een afspraak maken via telefoonnummer: 033-3030799 .

VAKANTIE

Wat moet ik doen als ik tijdens vakantie ziek word?

Word je tijdens een vrije dag of vakantie in Nederland ziek? Informeer dan jouw werkgever vóór 09.30 uur. Vergeet tevens niet jouw (verblijf)adres door te geven, indien je niet op jouw eigen huisadres verblijft. Wanneer jouw verblijfsadres wijzigt en ook bij terugkeer op jouw huisadres, dan dien je direct jouw werkgever daarvan op de hoogte te stellen.

Zo nodig kan de werkgever je laten controleren door de arbodienst of laten oproepen bij de arbodienst.

Wat moet ik doen als ik tijdens vakantie in het buitenland ziek word?

Ingeval je ziek word tijdens jouw vakantie in het buitenland, is het belangrijk om bij een arts ter plaatse een schriftelijke arbeidsongeschiktheidsverklaring te vragen. Je kan jouw werkgever vragen welke arts je in het betreffende land moet bezoeken voor een arbeidsongeschiktheidsverklaring. Ook jouw reisverzekering kan je hierbij helpen. Wel dient daarbij de arbeidsongeschiktheidsverklaring door de arts in het Engels, Duits of Frans te worden opgesteld.

Als je medisch gezien niet in staat bent om terug te reizen, vraag je deze arts dat ook in de verklaring op te nemen. Deze originele en leesbare medische verklaring stuur je naar de Arbodienst ter attentie van de bedrijfsarts.

De werkgever of de Arbodienst kunnen je het adres van de arbodienst geven als je deze niet bij je hebt. Zorg er dus wel voor dat je altijd het adres en telefoonnummer van jouw werkgever bij je hebt als je op vakantie gaat.

Wanneer jouw verblijfsadres wijzigt, ook bij terugkeer op jouw huisadres, dan dien je direct jouw werkgever daarvan op de hoogte te stellen.

OVERIG

Controle en begeleiding door de Arbodienst

Door de Arbodienst kun je opgeroepen worden voor het spreekuur. Je bent verplicht om op dit spreekuur te verschijnen. Ook indien je van plan bent de volgende dag weer aan het werk te gaan. Als je niet of meer dan tien minuten te laat verschijnt op het afgesproken spreekuur, komen de kosten daarvan voor jouw rekening.

Als je al weer aan het werk bent, hoef je uiteraard niet naar het spreekuur te komen tenzij je dat zelf wilt of is afgesproken dat het spreekuur door moet gaan. Wel is het dan nodig dat je tijdig deze afspraak telefonisch afzegt bij de Arbodienst; dit moet 48 uur van tevoren. Bij niet tijdig afzeggen komen de kosten voor jouw rekening.

Als je verhinderd bent om te komen op de afspraak, bijvoorbeeld omdat je bedlegerig bent, moet je dat direct zelf melden bij de Arbodienst en bij jouw werkgever. Er dient een nieuwe afspraak gemaakt te worden met de Arbodienst.

De reiskosten worden aan jou vergoed op basis van het openbaar vervoer tweede klasse, tenzij deze kosten normaal gesproken ook gemaakt worden voor woon-werkverkeer.

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid moet je tijdens werktijd bereikbaar zijn voor een controlebezoek door de werkgever en de Arbodienst. Daarom is het nodig dat je hen in de gelegenheid stelt om je thuis of op het verpleegadres te bezoeken. Is er – terwijl je thuis bent – iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan opendoen), tref dan maatregelen waardoor je werkgever of de Arbodienst toch toegang tot de woning kunnen krijgen.

Je moet thuis (of op een verpleegadres) blijven totdat het eerste contact met de Arbodienst heeft plaatsgevonden. Daarna mag je buitenshuis gaan, maar je moet de eerste zes weken wel thuis bereikbaar zijn op de volgende tijdstippen: 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur. Tenzij hier andere afspraken met je over worden gemaakt.

De controle kan en zal ook vaak *telefonisch* worden uitgevoerd. Daarom moet je thuis of op het verpleegadres telefonisch bereikbaar zijn op het (vaste) nummer dat je tijdens je aanvraag verzuimverlof hebt doorgegeven.

Na maximaal acht weken worden nieuwe afspraken gemaakt over jouw bereikbaarheid thuis. Dit gebeurt in het Plan van aanpak (zie verderop in dit reglement).

Tijdens het bezoek of het telefoongesprek van de Arbodienst moet je informatie verstrekken over de aard en de oorzaken van de klachten, de inschakeling van de huisarts en de medische behandeling. Ook word je gevraagd of er een verband is tussen jouw arbeidsongeschiktheid en de werkomstandigheden.

Je kunt gevraagd worden om een schriftelijke (eigen) verklaring in te vullen en af te geven of op te sturen; dit gaat over aanvullende onderwerpen die niet direct aan de orde zijn geweest maar wel van belang kunnen zijn voor de loondoorbetaling en/of de gewenste interventies.

DE VERZUIMPROCEDURE

De eerste week ziek

Wanneer je om een medische reden niet in staat bent om te werken zal jouw werkgever op de eerste dag van de verzuimaanvraag met je afspreken wanneer jullie elkaar weer spreken over jouw ziekteverzuim en de vorderingen van het herstel.

Ben je langer dan een paar dagen ziek dan neem je zelf uiterlijk op de 4^e werkdag na

jouw verzuimaanvraag contact op met jouw werkgever om hem te informeren hoe het met je gaat. Zo mogelijk vindt dit gesprek op het werk plaats.

Vertel jouw werkgever in dat gesprek over de eventuele ernst van jouw ziekte, wat je nog wel en niet kunt doen en maak een afspraak over jouw verwachte (gedeeltelijke) terugkeer naar jouw eigen of aangepast werk. Overleg met je werkgever wanneer je daarna contact met hem opneemt. Belangrijk is dat je bereikbaar bent op het adres dat je hebt opgegeven bij jouw ziekmelding, zodat de werkgever jou ook kan bellen.

Na 1 week

Uiterlijk op dag 2 van het verzuim kan – na afstemming met jouw werkgever - de casemanager telefonisch contact met je opnemen om je te helpen bij terugkeer naar jouw eigen of zo nodig ander werk binnen jullie bedrijf maar eventueel ook bij een ander bedrijf (tijdelijk). Dit contact is belangrijk om knelpunten vroegtijdig te signaleren en maatregelen te nemen.

De casemanager kan advies geven dat gericht is op een spoedig herstel. Ook kan een afspraak gemaakt worden bij een bedrijfsarts, maar bijvoorbeeld ook bij een psycholoog of een maatschappelijk werker. Als inschakeling van deze deskundigen nodig wordt geacht, zal dit zeker in samenspraak met jou en jouw werkgever gebeuren.

Wel is het zo, dat als een bezoek aan een wat wij noemen interventionist nodig wordt geacht, je wel geacht wordt dit verzoek op te volgen. Als je het niet wilt en dat is je eigen keuze, mag jouw werkgever de loondoorbetaling stopzetten als het een redelijk verzoek is geweest.

Dreigend langdurig verzuim / probleemanalyse

De casemanager beoordeelt ook of er sprake is van dreigend langdurig verzuim. Hiervan is sprake als het te verwachten is dat het verzuim langer dan zes weken kan gaan duren. Deze verwachting kan er al zijn in de eerste week, maar kan ook later worden vastgesteld.

Als de casemanager oordeelt dat er bij jou sprake is van dreigend langdurig verzuim, dan word je ingepland voor het spreekuur bij één van de interventionisten. Wanneer je wordt ingepland bij de bedrijfsarts zal deze voor jou en je werkgever een probleemanalyse opstellen.

In de probleemanalyse beschrijft de interventionist en/of de bedrijfsarts wat er aan de hand is, welke beperkingen (en mogelijkheden) er zijn ten aanzien van werk. Verder adviseert hij ten aanzien van de werkbelasting, de prognose en eventuele vervolgstappen.

In de wet is aangegeven dat je mee dient te werken aan het opstellen van de probleemanalyse en ook met het daarop volgende Plan van aanpak en met de opvolgende 6 weekse evaluaties; niet meewerken levert namelijk een reden op om het loon niet langer door te betalen.

De probleemanalyse en het advies van de arbodienst wordt met je besproken tijdens het spreekuur met de bedrijfsarts. Indien nodig kan de casemanager naderhand nog nadere toelichting geven. Bij het opmaken van de probleemanalyse ontvang je aanvullende informatie van de Arbodienst over de wettelijke rechten en plichten in het kader van verzuim en re-integratie. Daarnaast verstrekt de Arbodienst indien je dat wenst informatie over de klachtenprocedure van de Arbodienst. Deze mogelijkheid zou ik hier niet opnemen, maar apart een hoofdstuk maken over de klachtenprocedure.

De probleemanalyse wordt digitaal opgeslagen in het verzuimsysteem en zal aan je overhandigd worden door jouw werkgever tijdens het gesprek voor het opstellen van het Plan van aanpak.

Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse wordt een Plan van aanpak opgesteld waarin de afspraken omtrent je terugkeer naar werken vastgelegd worden. In het Plan van aanpak staat welke concrete stappen hiervoor nodig zijn. Dit Plan maak je samen met jouw werkgever uiterlijk binnen acht weken na jouw eerste ziektedag. De casemanager ondersteunt jullie hierbij.

In het Plan van aanpak maak je afspraken met je werkgever over terugkeer naar jouw eigen werk of naar ander passend werk, rekening houdend met jouw beperkingen, alsmede ook jouw vaardigheden. Plaatsing in ander werk kan zowel binnen het bedrijf van jouw werkgever zijn, maar ook bij een andere werkgever. Daarbij wordt afgesproken wanneer dit plaatsvindt en onder welke voorwaarden. Zowel jouw werkgever als jij ondertekenen het Plan van aanpak.

Samen met jou evalueert jouw werkgever regelmatig het Plan van aanpak en de gemaakte afspraken. Dit gebeurt meestal één keer in de zes weken. Deze gesprekken zullen zoveel mogelijk op het werk plaatsvinden. Tijdens de 6 wekelijkse evaluaties wordt een formulier opgesteld dat jullie beiden moeten ondertekenen. Jij ontvangt van je werkgever een kopie. De casemanager begeleidt de uitvoering van het Plan en bewaakt de afspraken die je met jouw werkgever hebt gemaakt.

Op basis van de probleemanalyse moet een Plan van aanpak worden gemaakt, tenzij de probleemanalyse uitwijst dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn. Uiterlijk in de achtste week van arbeidsongeschiktheid word je door jouw werkgever uitgenodigd voor een gesprek, waarin de inhoud van het Plan van aanpak wordt besproken.

In het Plan van aanpak wordt dus vastgelegd:

- wat de doelstelling is van het re-integratietraject: terugkeer naar jouw eigen functie, een andere functie in het bedrijf van jouw werkgever of uitplaatsing naar een ander werkgever, al dan niet tijdelijk;
- welke maatregelen worden getroffen om herstel en werkhervatting te bevorderen;
- hoe vaak en op welke manier jouw werkgever en jij contact hebben (meestal eens in de zes weken begeleidingsgesprekken);
- hoe vaak en op welke manier jij en de Arbodienst contact hebben (meestal eens in de zes weken);
- wie de uitvoering van het Plan van aanpak coördineert en de vaste contactpersoon is voor de werknemer.

Daarnaast worden schriftelijke afspraken gemaakt over:

- op welke tijdstippen je bereikbaar moet zijn voor jouw werkgever en de Arbodienst;
- de informatie die je ontvangt om bij het werk betrokken te blijven (bijvoorbeeld verslagen van werkoverleg of werkgeversmededelingen) en de manier waarop dit gebeurt.

Het definitieve Plan van aanpak wordt door jouw werkgever en door jou ondertekend. Je ontvangt een kopie van het ondertekende Plan van aanpak.

Als je het niet eens bent met bepaalde onderdelen of afspraken in het Plan van aanpak, moet je dit wel even mondeling én schriftelijk mededelen. Ook kun je de Arbodienst nogmaals vragen om een oordeel over het Plan van aanpak. Vervolgens maak je dan een afspraak met jouw werkgever om het Plan van aanpak opnieuw te bespreken. Als dan nog geen overeenstemming wordt bereikt, kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV (zie het onderdeel deskundigenoordeel UWV).

Verzuimdossier

Voor iedere werknemer die arbeidsongeschikt is wordt door de Arbodienst een dossier bijgehouden met daarin alle documenten die relevant zijn in het kader van het verzuim.

Minimaal worden hierin opgenomen: de ziekmelding, eventuele telefoon- en – gespreksverslagen, de probleemanalyse, het Plan van aanpak, niet-medische rapportages van de Arbodienst en de schriftelijke vastgelegde afspraken uit het overleg tussen werkgever en werknemer (de 6 wekelijkse evaluaties).

Het verzuimdossier wordt vertrouwelijk behandeld en bewaard, conform de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Het algemene verzuimdossier is alleen toegankelijk voor jouw werkgever. Ook de casemanager en andere deskundigen van de Arbodienst hebben toegang tot hun deel van het dossier: het medisch dossier is uiteraard alleen toegankelijk voor de bedrijfsarts en zijn vervanger.

Je hebt te allen tijde het recht om het verzuimdossier in te zien, na een afspraak te hebben gemaakt met de casemanager. Je hebt het recht om te vragen onjuiste gegevens uit het dossier te verwijderen. Je hebt ook recht op kopieën van documenten die in het verzuimdossier zijn opgenomen.

LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Eerstejaarsevaluatie

Tussen de 46^e en 52^e week dient tussen je werkgever en jou een eerstejaarsevaluatie te worden gehouden die schriftelijk wordt vastgelegd. In de deze evaluatie moet worden vermeld:

- wat er tot dan toe is gedaan;
- de actuele stand van zaken;
- of de in het (achtste weeks) Plan van aanpak afgesproken doelen zijn gehaald, zo neen, waarom niet;
- of een bijstelling van het Plan van aanpak nodig is;
- de doelen en aanpak voor het tweede ziektejaar;
- de nieuwe afspraken over de periodieke evaluaties;
- nieuwe afspraken met de Arbodienst.

Het vernieuwde Plan van aanpak kan worden toegevoegd aan dit evaluatieverslag. De schriftelijke eerstejaarsevaluatie hoeft niet naar het UWV gestuurd te worden, maar moet wel worden opgenomen in het re-integratiedossier, gekoppeld aan het Verzuimdossier. Het vernieuwde Plan van aanpak dient wel te worden meegestuurd met het re-integratieverslag aan het einde van het tweede ziektejaar, als onderdeel van de WIA-aanvraag.

Na één jaar ziekte wordt aan jou voortaan 70% van jouw loon overgemaakt. Voor een eventuele aanvulling kun jij je wenden tot de gemeente.

Niet meer (volledig) terug naar jouw eigen baan

Als je naar verwachting niet meer (volledig) kunt terugkeren naar jouw eigen baan, ga je direct samen met jouw werkgever en eventueel de casemanager op zoek naar ander passend werk.

Indien passend werk binnen het bedrijf van jouw werkgever niet mogelijk is, kan jouw werkgever een re-integratie adviseur inschakelen om ook extern bij een andere werkgever naar passend werk voor jou te zoeken. Je bent wettelijk verplicht hieraan mee te werken. Het kan hierbij gaan om tijdelijk werk, maar ook om permanent werk.

Deskundigenoordeel UWV

Als je het niet eens bent met uitspraken van jouw werkgever en/of de Arbodienst of acties en voorstellen van jouw werkgever of de casemanager, dan dien je dit direct te bespreken met jouw werkgever en de Arbodienst. Ook kun je gebruik maken van de klachtenprocedure van de Arbodienst of het betrokken re-integratiebedrijf.

Komen jullie er niet uit, dan kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. Dit kun je ook doen als je na een geschil op het werk (arbeidsconflict) meent dat je door een ziekte niet in staat bent te werken. Jouw werkgever hoeft dit echter niet op voorhand te aanvaarden.

Het UWV zal je dan een aanvraagformulier toesturen dat je per omgaande ingevuld moet retourneren. Ook kun je het formulier digitaal invullen op de site van het UWV. Na ontvangst door UWV zal een afspraak volgen voor een spreekuur met een functionaris van UWV die het onderzoek gaat uitvoeren. Jouw werkgever beschikt over het telefoonnummer van UWV. Je moet jouw werkgever altijd een kopie geven van jouw aanvraag van een deskundigenoordeel. Ook de werkgever kan bij verschil van mening een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

De aanvraag voor een deskundigenoordeel dien je direct – doch uiterlijk binnen twee werkdagen - na het gesprek met bedrijfsarts in te dienen bij UWV. Dit geldt eveneens in geval er verschil van mening is tussen jou en jouw werkgever over het wel of niet aanwezig zijn van ander passend werk of herplaatsing in ander passend werk.

De bedrijfsarts is een professional en wij nemen zijn oordeel serieus. Als je arbeidsgeschikt wordt geacht en je bent het niet eens met deze uitspraak, of met het standpunt van jouw werkgever dat je geschikt bent voor ander passend werk dan kun je niet zomaar vrijblijvend een deskundigenoordeel aanvragen. Jouw loondoorbetaling wordt dan opgeschort totdat uit de uitslag van het deskundigenoordeel blijkt dat je inderdaad niet arbeidsgeschikt bent.

Het deskundigenoordeel is niet bindend. Blijven jouw werkgever en jij het vervolgens nog steeds met elkaar oneens, dan kan een procedure bij de rechtbank, sector Kanton, worden gestart.

Mocht echter blijken dat je onterecht jouw werk niet hebt hervat dan zal de betaling pas volgen vanaf het moment dat je daadwerkelijk jouw werk hebt hervat. Over de tussentijd betaalt jouw werkgever je loon niet uit.

Aan het verrichten van een deskundigenoordeel door UWV zijn kosten verbonden en wel € 100,= (tarief 2015). Wanneer jij een deskundigenoordeel hebt aangevraagd, komen deze kosten voor jouw rekening. Mocht achteraf blijken dat je in het gelijk bent gesteld dan worden deze kosten door jouw werkgever aan jou terugbetaald.

Een deskundigenoordeel kan aangevraagd worden op een van de volgende vier gronden:

1. Kan ik mijn eigen werk weer volledig doen?
2. Is het werk dat ik moet of wil doen passend voor mij?
3. Doet mijn werkgever genoeg om mij weer aan het werk te helpen?
4. Doe ik genoeg om weer aan het werk te gaan ?

Overleg tussen werkgever en Arbodienst

Jouw werkgever voert (regelmatig) overleg met de Arbodienst over het verzuim in het bedrijf. Daarbij bespreken zij ook wat voor algemene maatregelen zij kunnen nemen om het verzuim te beperken. Jij kunt vragen om problemen of situaties die te maken hebben met het verzuim in het bedrijf, aan te kaarten in de gesprekken met de Arbodienst of in het werkoverleg. De werkgever is dan beter in staat om de juiste acties te ondernemen.

AANVRAAG WIA-UITKERING: TWEE JAAR ARBEIDSONGESCHIKT

Aanvraag WIA-beoordeling

Stel dat je na 1 jaar en 8 maanden nog niet in staat bent om volledig te werken, dan wordt er een gesprek met jouw werkgever en de casemanager ingepland.

Dat gesprek gaat dan over de consequenties van het feit dat je lang ziek bent en nog niet (volledig) arbeidsgeschikt bent: je moet een aanvraag voor een WIA-beoordeling indienen.

Tevens kan jouw dienstverband bij jouw werkgever worden beëindigd na de volle twee jaar vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit laatste is afhankelijk van je re-integratievorderingen en de mogelijkheden tot volledige werkhervatting in eigen of aangepast werk.

Uiterlijk de 85^e week van je arbeidsongeschiktheid word je opgeroepen voor een gesprek met de Arbodienst. Op basis van dit gesprek stelt de Arbodienst een zgn. actueel oordeel op. In dit formulier geeft de bedrijfsarts aan hoe de situatie op dit moment is. Je ontvangt van de arbodienst een kopie van dit actueel oordeel.

Na één jaar en acht maanden (87^e week) moet je dus de aanvraag voor de WIA-beoordeling indienen⁴. Je moet tegelijk met deze aanvraag ook een re-integratieverslag inleveren. Dit verslag is een verzameling van alle documenten die na je eerste ziektedag zijn opgesteld. Gelukkig leveren jouw werkgever en de bedrijfsarts bijna alle benodigde gegevens, maar je moet zelf ook nog een stukje schrijven. Je schrijft dan jouw mening over de activiteiten die zijn ondernomen om jou te laten terugkeren naar je eigen werk of naar een andere passende baan. Als het tot een WIA-aanvraag komt, zullen je werkgever en de casemanager je hierbij zeker willen helpen. Tot slot moet je samen met je werkgever nog de zogenaamde eindevaluatie opstellen.

Uiterlijk in de 91^e week moet je de aanvraag met bijlagen aan het UWV sturen. Het UWV heeft dit verslag nodig om te kunnen beslissen of jij en jouw werkgever vanaf het begin van jouw arbeidsongeschiktheid genoeg hebben gedaan om jouw re-integratie de beste kansen te geven.

Het is jouw verantwoordelijkheid en in jouw eigen belang om de WIA-aanvraag op tijd in te dienen. Het is belangrijk dat je dit op tijd doet, want anders heeft dit gevolgen voor jouw salaris. Na 104 weken wordt de loondoorbetaling tijdens ziekte/arbeitsongeschiktheid namelijk beëindigd; als je te laat bent met de indiening van jouw WIA-aanvraag heb je geen inkomen.

SANCTIES

Wat als je niet meewerkt aan jouw re-integratie

Elke medewerker is (wettelijk) verplicht om zich aan de regels van de verzuimregeling te houden. Dat geldt trouwens ook voor jouw werkgever.

Doe tijdens jouw ziekte alles om snel te herstellen en te hervatten of, anders gezegd, doe niets dat een spoedig herstel in de weg staat. Dat is het belangrijkste. Als je echter onvoldoende hebt meegewerkt aan jouw re-integratie (bij jouw werkgever maar ook bij een andere werkgever) of je hebt je niet gehouden aan de afspraken die je met jouw werkgever hebt gemaakt, dan mag jouw werkgever (tijdelijk) stoppen jouw salaris te betalen.

⁴ Indien je al eerder volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan kan ook al eerder een zogenaamde IVA-uitkering worden aangevraagd.

En jouw werkgever mag zelfs, als je ook aangepast werk weigert, jouw loondoorbetaling stopzetten en jou uiteindelijk ontslaan. Ontslaan kan natuurlijk niet zomaar en dat doet jouw werkgever ook niet zomaar. Maar op grond van de wet is het wel mogelijk in dit soort situaties het dienstverband te beëindigen. Je kunt ook door het UWV later gekort worden op jouw WIA-uitkering.

Als het UWV vindt dat jouw werkgever niet goed heeft meegewerkt aan jouw terugkeer naar het werk (de re-integratie) dan kan jouw werkgever door het UWV verplicht worden voor een bepaalde tijd (maximaal een jaar) jouw volledige salaris door te blijven betalen en krijg je nog geen WIA-uitkering. In die extra tijd moet jouw werkgever alsnog bewijzen dat hij er alles aan doet om jou te helpen weer aan de slag te gaan. Dit zal jouw werkgever altijd proberen te voorkomen; het gaat er om jou zo snel mogelijk in een passende functie te laten werken. Dit is natuurlijk ook eigenlijk heel normaal.

Als het UWV oordeelt, op basis van het re-integratieverslag dat je bij de WIA-aanvraag hebt ingeleverd, dat zowel werkgever als jij te weinig hebben gedaan, dan wordt jouw WIA-aanvraag afgewezen en moet je opnieuw met jouw werkgever samen aan de slag.

PERSOONLIJKE VEILIGHEID

Veiligheidsbesef

Veiligheid is een onderwerp dat alle medewerkers van jouw werkgever aangaat. Ook als je in een winkel of op een kantoor werkt: jouw eigen veiligheidsbesef is van groot belang. Een ongeluk zit in een klein hoekje. Veruit de meeste ongevallen gebeuren als gevolg van onoplettendheid, onzorgvuldigheid, haast of gevaarlijk gedrag. Om ongevallen te voorkomen gelden bij jouw werkgever de volgende regels:

Veiligheidsvoorschriften in acht nemen

Je bent verplicht je aan de veiligheidsvoorschriften en regels te houden. Dit kunnen mondelinge instructies zijn of schriftelijke regels. Je eigen werkgever kent ze en zal ze jou toelichten.

Zorgvuldig werken

Werk steeds zorgvuldig en voorzichtig om gevaren voor jezelf en jouw collega's en klanten te vermijden. Overleg met jouw werkgever als je twijfelt of jij je werk op een veilige manier kunt uitoefenen.

De juiste middelen gebruiken

Gebruik gereedschappen, werktuigen, transportmiddelen en andere hulpmiddelen op de juiste wijze. Dat wil zeggen dat deze gebruikt moeten worden voor het doel waarvoor zij bestemd zijn en met inachtneming van de gebruiksaanwijzingen.

Gevaren signaleren en melden

Als je iets gevaarlijks signaleert in jouw eigen omgeving of bij collega's, dan ben je verplicht dit direct te melden aan jouw werkgever.

JOUW EIGEN GEZONDHEID

Denk aan een gezonde levensstijl: zorg voor voldoende beweging, doe aan sport en eet verstandig. Wij zijn graag bereid je hierin te ondersteunen met raad en daad.

ZIEK UIT DIENST

Het kan zijn dat je tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt wanneer je ziek bent. Je gaat dan ziek uit dienst. Het is dan van belang dat je samen met je werkgever afspraken maakt hoe je hem op de hoogte houdt van je situatie. Meld je bij je oude werkgever beter zodra dit kan.

Ook kan het zijn dat je binnen 28 dagen na de uitdiensttreding ziek wordt. Gezien de huidige wetgeving is het ook hier van belang dat je dit meldt bij je werkgever waar je uit dienst bent gegaan. Samen moeten jullie afspraken maken hoe je je werkgever op de hoogte houdt. Meld je ook in deze situatie bij je oude werkgever beter zodra dit kan.

Je oude werkgever kan de arbodienst opdracht geven om jou uit te nodigen voor een spreekuur met de bedrijfsarts.

Je bent er altijd aan gehouden – ook na je uitdiensttreding – mee te werken aan de (wettelijke) re-integratieverplichtingen.

Met de ondertekening van dit verzuimreglement vervallen alle eerder getekende exemplaren.