

2. Veilig werken

Staatsbosbeheer is een uitvoeringsorganisatie: medewerkers, stagiairs, uitzendkrachten en vrijwilligers voeren namens ons werkzaamheden uit. Sommige van deze werkzaamheden brengen extra risico's met zich mee en vragen om speciale maatregelen. Ze vragen ook verantwoordelijkheid van jou als medewerker om veilig te werken en zo inzetbaar te blijven voor de organisatie. Wat we binnen Staatsbosbeheer verstaan onder veilig en gezond werken is vastgelegd in het arbeidsomstandighedenbeleid. Daarin geven we invulling aan de (branche)afspraken en wet- en regelgeving.

In dit hoofdstuk vind je een samenvatting van de hoofdpunten uit het arbeidsomstandighedenbeleid. Het volledige beleid kun je nalezen op [Digitalis](#).

2.1 Arbeidsomstandighedenbeleid

In het arbobeleid staat hoe Staatsbosbeheer:

1. (arbeidsgerelateerd) verzuim, arbeidsongevallen en beroepsziekten voorkomt door goede arbeidsomstandigheden te creëren;
2. herstel en de re-integratie van medewerkers bevordert na verzuim en
3. bijdraagt aan de gezondheid van medewerkers zodat ze duurzaam inzetbaar blijven.

2.1.1 Verantwoordelijkheid medewerkers veilig en gezond werken

Als medewerker draag je zorg voor je eigen veiligheid en gezondheid en die van collega's, vrijwilligers, omstanders en andere betrokken personen. Staatsbosbeheer verwacht daarom van medewerkers dat zij:

- meewerken aan voorlichting;
- handelen volgens instructies en opleiding;

- gereedschappen, apparaten en machines veilig gebruiken;
- altijd persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken wanneer dit nodig en/of voorgeschreven is;
- gevaarlijke situaties melden.

2.1.2 Ondersteuning arbodienst

Staatsbosbeheer heeft een gecertificeerde arbodienst die medewerkers begeleidt bij verzuim en re-integratie. In hoofdstuk 3, Arbeidsongeschiktheid en re-integratie, vind je de afspraken en regels rond ziekmelding en re-integratie. De bedrijfsarts heeft naast de verzuimbegeleiding de volgende wettelijke taken:

- preventief spreekuur houden op verzoek van de medewerker;
- werkplekken bezoeken om arbeidsomstandigheden te beoordelen;
- het uitvoeren van het preventief medisch onderzoek (PMO);
- het melden van beroepsziekten.

2.1.3 Preventief medisch onderzoek

Staatsbosbeheer biedt zijn medewerkers iedere vijf jaar een preventief medisch onderzoek (PMO) aan. Je mag zelf beslissen of je hieraan deelneemt of niet. Het onderzoek bestaat uit vragenlijsten en richt zich (afhankelijk van je functie) op: werkdruk, agressie en geweld, ongewenste omgangsvormen, gehooronderzoek, fysieke belasting, klachten aan armen, nek en schouders, infectieziekten door teken en op je werkvermogen op dit moment en in de toekomst. Naast risico's verbonden aan het werk is er in het PMO aandacht voor de leefstijl en het bevorderen van de gezondheid van medewerkers.

Aan de hand van de ingevulde vragenlijsten

beslist de bedrijfsarts of hij je uitnodigt voor een gesprek en eventueel aanvullend onderzoek. De arts gaat vertrouwelijk om met je medische gegevens en koppelt deze alleen aan jou terug, of anoniem in een groepsrapportage.

2.1.4 Opleiding en voorlichting/instructie

Om veilig en gezond te werken krijgen medewerkers uitleg over risico's en maatregelen.

Opleidingen

De teamleiders zijn ervoor verantwoordelijk dat iedereen gecertificeerd is. De afdeling hrm houdt bij wanneer certificaten verlopen en medewerkers en vrijwilligers krijgen tijdig cursussen en (bij)scholing aangeboden. Hierbij gaat het minimaal om alle verplichte trainingen en opleidingen over veiligheid: veilig werken met motorkettingzagen, bosmaaiers, hulpverlening geïsoleerd werken en bedrijfshulpverlening. Ook andere kritische veiligheidsopleidingen kunnen verplicht zijn zoals hijsen, boomklimmen, wegafzettingen en spuitlicenties.

Verder zijn er cursussen/trainingen op het gebied van vitaliteit, weerbaarheid, stresspreventie en omgaan met agressie en geweld. Deze bieden de leidinggevenden aan de medewerkers aan in overleg met de afdeling hrm. Meer informatie hierover vind je op [Digitalis](#).

E-learning 'Leer je groen'

Medewerkers en vrijwilligers hebben toegang tot de voorlichting/e-learning 'Leer je groen'. De teamleider of mentor controleert of de vrijwilligers de e-learning gebruiken en of ze de verplichte basismodules doorlopen.

Toolboxen

Naast opleidingen krijg je als medewerker voorlichting en instructie op je afdeling speciaal gericht op de aard van je werk, onder andere in de vorm van toolboxen. Medewerkers van de uitvoerende afdelingen met buitenwerk ontvangen minimaal vier keer per jaar een toolbox. Je kunt de toolboxen vinden op [Digitalis](#), daarnaast is er online informatie beschikbaar in de

Arbocatalogus Bos en Natuur of bij VBNE. Een jaarlijkse toolbox over de ziekte van Lyme is voor medewerkers van de beheereenheden verplicht.

Regulier werkoverleg

In de reguliere werkoverleggen staan veiligheid en gezondheid op de agenda. Naast de toolboxes kunnen de teams daarbij bijvoorbeeld de volgende zaken bespreken: gevaarlijke situaties, bijna-ongevallen, veilige werkwijzen of de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Werkinstructie en risicoanalyse

Bij werkzaamheden met bijzondere gevaren geeft de direct leidinggevende of vrijwilligerscoördinator instructie en uitleg voor de start van het werk. Bijzondere gevaren zijn bijvoorbeeld vallende takken, alleen werken, gebruik van machines en risico op aanrijding of te water raken. De leidinggevende of vrijwilligerscoördinator handelt bij de instructie het principe van de Laatste Minuut Risico Analyse. Het principe is om voor het werk start eerst een moment van bezinning te nemen en de vraag te stellen: kunnen we het werk zo veilig uitvoeren? Hiervoor gebruiken we de VBNE Go-Stop-kaart met vijf vragen.

2.1.5 Bedrijfs- en veldhulpverlening

Bij een calamiteit treedt de bedrijfshulpverlening (BHV) in werking. Voor alle kantoren is hiervoor een BHV-organisatie opgezet en BHV-plan opgesteld. Op ieder kantoor, uitvoeringskantoor en buitencentrum zijn één of meerdere medewerkers aanwezig die getraind zijn als bedrijfshulpverlener. Deze collega's kunnen:

- levensreddende handelingen verrichten en basis eerste hulp verlenen;
- brand bestrijden;
- collega's en andere aanwezigen alarmeren en evacueren (ontruiming);
- brandweer en andere professionele hulpverleners alarmeren en met hen samenwerken.

Van elk gebouw is bekend waar nooduitgangen, blusmiddelen en EHBO-dozen zijn, hoe ze gebruikt worden en hoe medewerkers de hulpdiensten kunnen alarmeren. Voor de werkzaamheden buiten krijgen de medewerkers de

training Veldhulpverlening (voorheen HGA). Doe je regelmatig risicovol werk op afgelegen plaatsen of geef je excursies, dan beschik je naast Veldhulpverlening over een module Levensreddende Handelingen (LEH).

2.1.6 Arbeidsongevallen

Onder arbeidsongevallen verstaan we alle incidenten waarbij een medewerker of vrijwilliger tijdens werktijd letsel oploopt. De teamleider meldt intern alle ongevallen met letsel, maar ook incidenten die geen letsel geven zoals een bijna-ongeval. Ben je als medewerker betrokken (geweest) bij een incident, dan vul je het meldingsformulier incidenten en arbeidsongevallen in. Dit formulier vind je in bijlage 12 van dit handboek. Je leidinggevende kan dit formulier ook voor je invullen.

Ernstige en dodelijke ongevallen

Het verantwoordelijk hoofd van de provincie of afdeling meldt een ernstig of dodelijk arbeidsongeval van een medewerker of vrijwilliger direct (uiterlijk binnen 24 uur) telefonisch bij de Inspectie SZW. Een ernstig arbeidsongeval is een ongeval dat plaatsvindt tijdens het werk of het gevolg is van werkzaamheden, waarbij:

- lichamelijke of geestelijke gezondheidsschade van blijvende aard is, zoals amputatie, blindheid, chronisch lichamenlijk of psychisch trauma;
- ziekenhuisopname noodzakelijk is, ook als deze opname pas enige tijd na het ongeval plaatsvindt (poliklinische behandeling wordt niet als een ziekenhuisopname beschouwd);
- het slachtoffer overlijdt/slachtoffers overlijden.

Verkeersongevallen

Een verkeersongeval geldt alleen als arbeidsongeval, als het gebeurt tijdens werkzaamheden, zoals heen en weer rijden naar een locatie of materialen vervoeren. Het woon-werkverkeer met je eigen auto of een bedrijfsauto valt hier niet onder.

2.1.7 Samenwerken met vrijwilligers

Voor vrijwilligers gelden dezelfde regels voor veilig en gezond werken als voor de eigen mede-

werkers. Met de vrijwilliger is een vrijwilliger-sovereenkomst getekend. In de overeenkomst staan de kenmerken van het werk (veiligheid), vereiste opleidingen en trainingen en benodigde veiligheidskleding en -middelen.

2.1.8 Specifieke risico's

In het arbobeleid vind je de afspraken over de onderstaande risicofactoren op het werk. Op [Digitalis](#) staan verder voor deze specifieke risico's richtlijnen, instructies en toolboxes waarmee je kunt zorgen dat je fit en gezond aan het werk blijft.

Risicovolle werkzaamheden

Onder risicovolle werkzaamheden verstaan we minimaal:

- werken met niet-afgeschermd gereedschappen waaronder de motorkettingzaag en bosmaaier;
- bedienen van voertuigen met en zonder bedieningsplaats
- vellen van bomen;
- gebruik van vaartuigen;
- werken langs de weg;
- werken langs de waterkant;
- op hoogte werken in bomen.

Fysieke belasting

Fysieke belasting heeft verschillende vormen. Het kan gaan om zwaar werk, moeilijke werkhoudingen of eenzijdige statische belasting (bijvoorbeeld langdurig zitten).

Beeldschermwerk

Langdurig en intensief beeldschermwerk kan klachten geven aan armen, nek en schouders.

Geluid en trillingen

Werken in een lawaaiige omgeving van meer dan 80 decibel (A) kan op termijn leiden tot lawaaidoofheid. Lichaamstrillingen (bijvoorbeeld bij het gebruik van voertuigen op ruw terrein) kunnen rugklachten veroorzaken. Hand-armtrillingen ontstaan door trillend handgereedschap. Ook deze kunnen lichamenlijke klachten veroorzaken.

Gevaarlijke stoffen

Als medewerkers werken met gevaarlijke stoffen (houtstof, dieseluitlaatgassen, gedumpte afval, chemische bestrijdingsmiddelen etc.) beoordeelt een deskundige (arbeidshygiënist) ze op mogelijke gezondheidseffecten in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Als dat nodig is, doet de deskundige metingen. Hij of zij toetst de concentraties aan wettelijke of andere grenswaarden. Zie het arbobeleid en aanvullende informatie op [Digitalis](#) voor meer instructies.

Zoönose (dierziekten) en andere biologische agentia

Blootstelling aan biologische, in de natuur voorkomende deeltjes, kan irritatie en/of een allergische reactie veroorzaken. Werk je met zwerfvuil, dan loop je extra risico op besmetting met deze dierziekten. Je kunt je hier op eigen initiatief tegen laten vaccineren (inenting hepatitis en tetanus). Staatsbosbeheer vergoedt dan de kosten. Speciale aandacht vraagt de tekenbeet waarvan je de ziekte van Lyme kunt krijgen. Op [Digitalis](#) is het 'Beleid en afspraken bij Staatsbosbeheer ten aanzien van Lyme', mei 2014 gepubliceerd. Zie ook het Lymeprotocol later in dit hoofdstuk.

Psychosociale arbeidsbelasting

Prettige onderlinge omgangsvormen en verhoudingen en een optimale werkdruk zorgen dat je met plezier naar je werk gaat. Deze factoren worden in de Arbeidsomstandighedenwet psychosociale arbeidsbelasting (PSA) genoemd. Als deze factoren niet in balans zijn, geeft dit stress. Het gaat hierbij over de factoren:

- werkdruk (zie ook hoofdstuk 3 Arbeidsongeschiktheid en re-integratie) en
- ongewenste omgangsvormen: seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie en geweld (zie ook hoofdstuk 9 van dit handboek, Individuele geschillen).

Agressie en geweld

Staatsbosbeheer doet mee met de 'Aanpak Agressie en Geweld Tegen Werknemers met Publieke Taken' van het Ministerie van Binnenlandse Zaken. De buitengewoon opspo-

ringsambtenaren (boa's) zijn een risicogroep voor agressie en geweld tijdens hun toezichhoudende en handhavende werk, dat zij soms doen in afgelegen gebieden. Ze beschikken over een portofoon met C2000-connectie om te alarmeren. Staatsbosbeheer biedt de boa-medewerkers daarvoor middelen en trainingen.

Is er sprake van een incident met agressie en geweld tijdens de uitoefening van het werk (of in het verlengde van het werk)? Dan zorgt Staatsbosbeheer voor goede opvang en nazorg, eventueel voor aangifte bij de politie en voor registratie in het ARO (Agressie Registratiesysteem Overheden). Zie voor uitgebreide beschrijving van dit onderwerp en de procedures het arbeidsomstandighedenbeleid op [Digitalis](#). Bij een ernstig of dodelijk arbeidsongeval informeert het verantwoordelijk hoofd van de provincie of afdeling onmiddellijk de Inspectie SZW (zie paragraaf 2.1.6 hierboven, Arbeidsongevallen).

2.2 Lymeprotocol

Beleid en afspraken Staatsbosbeheer over Lyme

2.2.1 Besmetting

De ziekte van Lyme wordt veroorzaakt door de bacterie *Borrelia burgdorferi*. Je kunt de ziekte van Lyme alleen oplopen wanneer de bacterie, via de beet van een besmette teek, in je bloedbaan terecht komt. De teek zelf wordt besmet als hij besmet bloed opzuigt van dieren die de bacterie bij zich dragen. Wanneer een teek later bloed van mensen opzuigt, kan hij de bacterie overdragen op de mens.

2.2.2 Lyme als beroepsziekte

Voor medewerkers van Staatsbosbeheer die vanuit hun functie buiten werken, behandelt Staatsbosbeheer de ziekte van Lyme als een beroepsziekte. Hoewel het niet altijd mogelijk is aan te geven waar en wanneer iemand precies een tekenbeet opliep, is duidelijk dat mensen die vooral buiten werken meer risico hebben op de ziekte van Lyme. Zowel Staatsbosbeheer als werkgever als de werknemers zelf zijn verant-

woordelijk om zoveel mogelijk voorzorgsmaatregelen te nemen om besmetting via een tekenbeet te voorkomen.

2.2.3 Beleid

Het beleid van Staatsbosbeheer over de ziekte van Lyme richt zich op drie punten: 1. preventie, 2. begeleiding van medewerkers met de ziekte van Lyme en 3. bijdrage aan onderzoek.

1. Preventie: voorkom besmetting

Medewerkers die vanwege hun beroep veel in de natuur zijn, lopen risico op tekenbeten. Staatsbosbeheer kan als terreinbeherende organisatie voor zijn medewerkers het risico op besmetting met de ziekte van Lyme niet uitsluiten. We richten ons daarom vooral op maatregelen om tekenbeten en Lyme te voorkomen. Dit begint bij jou als medewerker of vrijwilliger zelf. Staatsbosbeheer organiseert regelmatig, maar minimaal één keer per jaar toolboxen over dit onderwerp. Verder kun je op [Digitalis](#) specifieke informatie over de ziekte van Lyme vinden. Ook is de ziekte een onderwerp in de periodieke medische onderzoeken (PMO) voor de medewerkers.

Het team kwaliteit en duurzaamheid is verantwoordelijk voor het up-to-date houden van de toolbox Lyme. In bijzondere gevallen kan dit team externe deskundigen uitnodigen om voorlichting te geven. Een hrm-adviseur draagt samen met de preventiemedewerker van Staatsbosbeheer zorg voor de kennisportefeuille Lyme. Zij nemen namens Staatsbosbeheer deel aan de Landelijke Lyme-werkgroep. Verder zorgen zij ervoor dat het onderwerp onderdeel is van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

2. Begeleiding van medewerkers met mogelijk de ziekte van Lyme

De symptomen van de ziekte van Lyme zijn divers en passen ook bij andere ziekten. Om die reden is het voor artsen moeilijk om met zekerheid vast te stellen of iemand de ziekte van Lyme heeft. Staatsbosbeheer vraagt medewerkers die de huisarts bezoeken met Lyme-gerelateerde klachten, deze ook te melden bij de arbodienst. Op

die manier krijgen we inzicht in hoe vaak de ziekte van Lyme voorkomt binnen Staatsbosbeheer.

Staatsbosbeheer volgt individuele medewerkers actief in het verloop van de ziekte/het herstel. De arbodienst rapporteert in zijn jaarverslag het aantal meldingen en het aantal nieuwe ziektegevallen. Bij een indicatie voor (verdenking op) de ziekte van Lyme, kan alleen de bedrijfsarts een beoordeling geven of hier sprake is van de ziekte van Lyme en daarmee een beroepsziekte. Hij wint hiervoor eventueel advies in bij de huisarts en/of medisch specialisten.

Samenwerkingsverband Radboudumc en Gelre Ziekenhuis

De bedrijfsartsen van Staatsbosbeheer hebben speciaal voor Lyme een samenwerkingsverband met het Radboudumc in Nijmegen en met de Lyme-poli in het Gelre Ziekenhuis in Apeldoorn. De bedrijfsarts kan zelf het noodzakelijke bloed- en vooronderzoek doen, zodat je als medewerker daarvoor niet naar het ziekenhuis hoeft. Meestal kan iemand binnen twee weken na verwijzing in het Radboudumc of Gelre Ziekenhuis terecht. Het samenwerkingsverband draagt bij aan een snelle doorverwijzing van onze medewerkers bij verdenking op de ziekte van Lyme.

Re-integratietraject

De ziekte van Lyme leidt bij medewerkers tot verschillende klachten. Iedere situatie vraagt om een eigen behandeling. De leidinggevende brengt samen met de medewerker die Lyme-klachten heeft in kaart wat zijn of haar mogelijkheden zijn om het eigen of ander passend werk te doen. Dit gebeurt op basis van het advies van de bedrijfsarts en een eventueel aanvullend advies van de arbeidsdeskundige. In overleg met de afdeling hrm start vervolgens het re-integratietraject.

Extra voorzieningen

Omdat Staatsbosbeheer de ziekte van Lyme behandelt als een beroepsziekte, gelden er extra voorzieningen voor medewerkers met deze ziekte; je vindt ze hieronder. Deze zijn een aanvulling op de bestaande wet- en regelgeving, het Burgerlijk

Wetboek en het beleid van Staatsbosbeheer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

- Een medewerker bij wie de ziekte van Lyme is vastgesteld en waarvan de bedrijfsarts deze als beroepsziekte heeft aangemerkt, houdt na een jaar ziekte recht op volledige loondoorbetaling.
- Als de medewerker vanwege de ziekte van Lyme een andere functie vervult binnen Staatsbosbeheer, waarvoor een lager salaris geldt, dan krijgt hij of zij een aanvullende uitkering op dit salaris.
- Het komt voor dat een medewerker door de ziekte van Lyme niet langer zijn of haar functie kan vervullen en zijn of haar arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens ziekte. In dat geval vult Staatsbosbeheer de WIA-uitkering aan tot een bepaald percentage van het salaris (afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage).
- Staatsbosbeheer vergoedt in het geval van de ziekte van Lyme de noodzakelijke kosten die een medewerker niet vergoed krijgt van de ziektekostenverzekering. Dit gebeurt uitsluitend op basis van geneeskundige behandeling of verzorging en na advies van de bedrijfsarts.
- Daarnaast kan de medewerker in bijzondere gevallen een vergoeding van Staatsbosbeheer ontvangen voor noodzakelijk gemaakte kosten die verband houden met de ziekte (naar het oordeel van Staatsbosbeheer en na advies van de bedrijfsarts). Het gaat dan om kosten die niet op een andere manier worden vergoed en waarvan het niet redelijk is dat deze voor rekening van de medewerker blijven.
- Als sprake is van een beroepsziekte bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van vastgestelde Lyme, dan bericht Staatsbosbeheer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst pensioenfonds ABP dat er sprake is van een beroepsziekte. Zo is volledige pensioenopbouw voor de medewerker gegarandeerd.

3. Bijdrage aan onderzoek

Staatsbosbeheer draagt bij aan diverse onderzoeken naar de ziekte van Lyme. Bijvoorbeeld aan het onderzoek dat het RIVM uitvoert naar de ziekte.

3. Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

Ziekteverzuim heeft zowel gevolgen voor jou als medewerker, als voor Staatsbosbeheer. Rond ziek zijn en herstel geldt er een aantal (wettelijke) regels en afspraken. Om te weten wat je bij ziekte moet doen en kunt verwachten, hebben we deze regels en afspraken in dit hoofdstuk op een rij gezet.

3.1 Voorkomen ziekteverzuim

Met het verzuimbeleid en de dienstverlening van onze arbodienst wil Staatsbosbeheer zoveel mogelijk voorkomen dat mensen ziek worden. Voorkomen is beter dan genezen! Zijn er signalen die kunnen leiden tot ziekte? Bespreek deze dan zo snel mogelijk met je leidinggevende. Naast lichamelijke signalen kan het ook gaan over een hoge werkdruk, arbeidsomstandigheden of een onprettige sfeer op het werk.

Wanneer je signalen niet wilt of kunt bespreken met je leidinggevende, kun je ook gebruikmaken van het open (arbeidsomstandigheden) spreekuur. Daarvoor plan je zelf een afspraak in met de arbodienst, de contactgegevens hiervoor vind je op [Digitalis](#). Dit spreekuur is anoniem: de arbodienst geeft dus geen terugkoppeling aan je leidinggevende.

3.2 Wat te doen bij ziekte

Wanneer je als medewerker toch langdurig uitvalt door ziekte, word je vanuit Staatsbosbeheer actief begeleid om het herstel te bevorderen en om zo snel mogelijk weer aan de slag te kunnen. De ervaring leert dat hoe langer iemand ziek is, hoe moeilijker het wordt om weer naar het werk te gaan. Staatsbosbeheer als werkgever en jij als

medewerker hebben daar ieder een eigen verantwoordelijkheid in. Het is belangrijk dat je op de hoogte bent van je rechten en plichten, zodat je de juiste acties kunt ondernemen.

De ziekmelding

Als je door ziekte niet kunt werken, meld je je vóór 9 uur (of binnen 1 uur na aanvang van de normale werktijd) ziek bij je direct leidinggevende. Je leidinggevende zorgt ervoor dat de ziekmelding direct wordt geregistreerd in het hrm-portaal. Als je ziek bent, is het belangrijk dat je er alles aan doet om weer aan het werk te kunnen gaan.

Tijdens je ziekte

Tijdens je ziekte ben je (telefonisch) bereikbaar zodat je leidinggevende en de arbodienst contact met je op kunnen nemen. Zorg daarom dat je op je privéadres bereikbaar bent, of dat je het doorgeeft aan je leidinggevende als je ergens anders verblijft. Als je langer ziek bent, krijg je binnen vier weken een uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Heeft je ziek zijn te maken met het werk of met de arbeidsomstandigheden, dan nodigt de bedrijfsarts je eerder uit. Wanneer de bedrijfsarts je voor een spreekuur uitnodigt, ben je verplicht te komen. Kun je door ziekte niet naar het spreekuur komen? Laat dit dan zo snel mogelijk weten aan je leidinggevende. Een spreekuur annuleren of verplaatsen kan in overleg met je leidinggevende.

Vanzelfsprekend onderneem je tijdens de ziekteperiode niets wat je herstel kan belemmeren. Je bent verplicht om alles te doen wat mogelijk is om zo spoedig mogelijk je werk of passend ander werk te hervatten. Dit gebeurt in overleg met je leidinggevende en op advies van de bedrijfsarts.

Contact met het werk

Tijdens je ziek-zijn neemt je leidinggevende regelmatig contact met je op. Dit is vooral om te horen hoe het met je gaat, maar ook om afspraken te maken over de voortgang van je werk of over weer aan het werk gaan. Zeker als je langdurig ziek bent, is het goed om op de hoogte te blijven van de situatie op het werk. Dat maakt je terugkeer naar het werk een stuk gemakkelijker.

Hersteld melden

Even belangrijk als de ziekmelding is de herstelmelding. Je meldt je vóór 9 uur (of binnen 1 uur na aanvang van de normale werktijd) beter bij je leidinggevende. Ook als je gedeeltelijk hersteld bent en ander passend werk gaat doen, meld je dat aan je leidinggevende.

Vakantieopbouw en compensatie bij ziekte

Ook bij (langdurige) ziekte bouw je vakantie-uren op. Als je door ziekte niet kunt werken, wordt er van je verwacht dat je er alles aan doet om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Dit wordt re-integratieverplichting genoemd. Wil je tijdens je re-integratie vrije tijd? Dan vraag je dit aan bij je leidinggevende. Je leidinggevende overlegt eventueel met de bedrijfsarts en laat je weten of dit akkoord is. Na akkoord van je leidinggevende kun je voor je vakantie of vrije tijd vakantie-uren opnemen. Deze uren boek je af van je vakantie-uren.

Lukt het door langdurige ernstige ziekte niet om je wettelijke vakantie-uren op te nemen? Dan kunnen de wettelijke vakantie-uren uit het jaar dat je ziek bent een vervaltermijn van vijf jaar krijgen. Zo kun je ze op een later moment opnemen. Je leidinggevende beslist over het verlengen van de vervaltermijn. Na een maand ziekte stopt de opbouw van het compensatieverlof. Compensatieverlof wordt aan het begin van het jaar toegekend voor een heel jaar. Dit betekent dat er bij ziekte een correctie plaatsvindt. Zodra je het werk volledig hervat, bouw je weer compensatieverlof op.

Toeslagen, tegemoetkomingen en vergoedingen

Ontvang je een vaste maandelijkse vergoeding, bijvoorbeeld voor de reiniging van dienstkleding, een mentorvergoeding of BHV-vergoeding? Dan

stopt deze wanneer je een maand ziek bent (op de eerste dag van de daaropvolgende kalendermaand). Na zes weken ziekte stopt ook de vergoeding woon-werkverkeer. Zodra je het werk hervat, vraag je de vergoedingen die zijn gestopt vanwege je ziekte, opnieuw aan in het hrm-portaal. Staatsbosbeheer betaalt deze vergoedingen weer uit vanaf de eerste dag van de volgende maand na het hervatten van de werkzaamheden.

3.2.1 Verplichte acties Wet verbetering poortwachter

Bij langdurige ziekte geldt de Wet verbetering poortwachter. Deze wet heeft tot doel de re-integratie van zieke medewerkers te verbeteren, door werkgever én werknemer beiden meer verantwoordelijkheid te geven. Zo stel je samen met je leidinggevende alles in het werk om ervoor te zorgen dat je je werk zo snel mogelijk hervat of ander passend werk gaat doen binnen de organisatie. Of, als er binnen Staatsbosbeheer geen passend werk is, bij een andere organisatie. Doel is dat je zoveel mogelijk inzetbaar blijft. De wet geeft bij langdurige ziekte een aantal verplichte acties aan die jij en/of Staatsbosbeheer op specifieke momenten uitvoeren. Je vindt ze in de tabel en in het stappenplan hiernaast.

3.2.2 Stappenplan langdurige ziekte

DAG 1 - De ziekmelding

Je bent ziek en meldt dit bij je leidinggevende. Hierbij schat je in hoe lang het ziekteverzuim zal duren. Ook bekijkt je leidinggevende samen met jou of je door aangepaste werkzaamheden, door minder uren (urenbeperking) of een aangepaste werkplek toch aan het werk kunt blijven. Je direct leidinggevende registreert de ziekmelding in het hrm-portaal.

WEEK 6 - Probleemanalyse en advies

De bedrijfsarts bekijkt de situatie, stelt de probleemanalyse vast en komt met een advies, gericht op je mogelijkheden van herstel en werkhervatting. Dit advies is niet nodig wanneer de arts verwacht dat je binnen dertien weken volledig hersteld bent of wanneer er geen enkele kans is op re-integratie. Je leidinggevende legt

Tabel 1 Tijdschema verplichtingen Wet verbetering poortwachter

De verplichting uit poortwachter in een tijdschema		
Wanneer?	Wat?	Door wie?
Dag 1	Ziekmelding bij direct leidinggevende binnen 1 uur na aanvan werk.	Medewerker
	Ziekmelden muteren in HRM-portaal	Leidinggevende
Week 6	Opstellen probleemanalyse	Bedrijfsarts
Week 8	Opstellen plan van aanpak	Leidinggevende en medewerker
Iedere 6 weken	Evaluatie en bijstellen plan van aanpak	Leidinggevende en medewerker
Week 42	Ziekmelden bij UWV	Arbodienst
Week 52	Opstellen eerstejaarsevaluatie	Leidinggevende en medewerker
Week 91	Aanvragen WIA. Medewerker krijgt van UWV informatie over het aanvragen van een WIA-uitkering	Medewerker
Week 104	Mogelijk ontslag. WIA-uitkering of doorgaan met re-integratie bij werkgever	Leidinggevende en medewerker

uiterlijk in de zesde week van het verzuim een re-integratiedossier aan.

WEEK 8 - Plan van aanpak

Uiterlijk in de achtste verzuimweek na de ziekmelding stelt Staatsbosbeheer samen met jou een schriftelijk plan van aanpak op. Dit kan aan de hand van de probleemanalyse van de bedrijfsarts. In dit plan van aanpak werken jullie afspraken uit over hoe je gaat terugkeren naar het werk. Staatsbosbeheer en jij hebben vervolgens regelmatig contact over het plan om te zien of de doelen die jullie gesteld hebben nog haalbaar zijn of dat jullie ze moeten aanpassen. Het plan van aanpak moet bijgesteld worden als het (ziekte- en/of herstel)proces zich anders ontwikkelt dan verwacht. Richtlijn voor de frequentie van jullie contact is één keer per zes weken.

WEEK 42 - Ziekmelding aan het UWV

Verwachten jij en Staatsbosbeheer dat het verzuim 42 weken of langer gaat duren, dan meldt de arbodienst dit aan het UWV. Deze melding door de arbodienst dient uiterlijk in de 42ste week van het ziekteverzuim te gebeuren. Het UWV registreert in eerste instantie de melding alleen en gaat nog niet direct over tot actie.

Deskundigenoordeel en Second opinion

Deskundigenoordeel

Tijdens het eerste ziektejaar en de re-integra-

tie, kun je behoefte hebben aan een onafhankelijk oordeel. Bijvoorbeeld omdat jij en Staatsbosbeheer het niet eens zijn over:

- of er sprake is van (on)geschiktheid om te werken;
- of het aangeboden werk passend is;
- of jij of Staatsbosbeheer wel voldoet aan de gestelde re-integratie-inspanningen.

In die situaties kunnen zowel jij als je leidinggevende een deskundigenoordeel van het UWV aanvragen. Een verzekeringsarts van het UWV voert dit deskundigenoordeel uit.

Second opinion

Iedere medewerker heeft verder het recht om het advies van de bedrijfsarts te laten beoordelen door een andere bedrijfsarts die deel uitmaakt van de landelijke pool bedrijfsartsen second opinion (LPBSO). Het gaat hier om adviezen rond:

- de verzuimbegeleiding, bijvoorbeeld advies van de bedrijfsarts over welke werkzaamheden je nog kan verrichten;
- een arbeidsgezondheidskundig onderzoek uitgevoerd door de bedrijfsarts;
- een preventie-consult bij gezondheidskundige vraagstukken rond het werk. Bijvoorbeeld als je twijfelt over het advies van de bedrijfsarts bij het vermoeden van een beroepsziekte.

De second opinion gaat dus over individuele, persoonsgerichte adviezen van de bedrijfsarts, niet over zijn of haar 'collectieve' adviezen over verzuimbeleid of de risico-inventarisatie.

Een second opinion kun je aanvragen bij je vaste begeleidend bedrijfsarts. Je geeft daarbij de bedrijfsarts toestemming voor het verstrekken van alle relevante informatie die de tweede bedrijfsarts nodig heeft voor de beoordeling. De second opinion komt voor rekening van Staatsbosbeheer, tenzij je een bedrijfsarts kiest buiten het aanbod van Staatsbosbeheer en Staatsbosbeheer daar niet mee instemt. Meer informatie over de second opinion vind je in de folder Second opinion op [Digitalis](#).

WEEK 52 - Eerstejaarsevaluatie

In de eerstejaarsevaluatie kijkt je leidinggevende samen met jou terug op de periode van verzuim en de re-integratieactiviteiten die tot dan toe zijn gedaan. Daarnaast kijken jullie vooruit en maken jullie afspraken voor het tweede jaar. Dit is ook het moment waarop je financiële inkomenssituatie wordt besproken.

NA WEEK 52 - Daling van het inkomen

Bij ziekte heb je de eerste 52 weken recht op volledige doorbetaling van het salaris. Na 52 weken daalt je inkomen naar 70% voor de uren die je ziek bent. Voor gewerkte uren ontvang je wel het volledige salaris.

WEEK 91 - Re-integratieverslag en WIA-aanvraag

Het komt voor dat een medewerker aan het einde van het tweede jaar niet (volledig) beter is. Op dat moment komt er een einde aan de loondoorbetalingsverplichting van Staatsbosbeheer en kom je als medewerker in aanmerking voor een uitkering vanuit het UWV. Hiervoor maken jij en Staatsbosbeheer een re-integratieverslag op dat de inspanningen gedurende de verzuimperiode beschrijft. Je hebt dit re-integratieverslag nodig als onderbouwing van je WIA-aanvraag. WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het verslag dient te bestaan uit:

- Probleemanalyse
- Plan van aanpak, inclusief alle bijstellingen
- Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak WIA
- Actueel oordeel
- Eindevaluatie plan van aanpak WIA
- Medische informatie
- Oordeel van de medewerker

WEEK 92-104 - Beoordeling re-integratietraject door UWV

Aan de hand van het re-integratieverslag beoordeelt het UWV in de 24e maand of Staatsbosbeheer en jij als medewerker je voldeende hebben ingespannen om re-integratie mogelijk te maken. Als dit niet het geval is, dan kan het UWV sancties opleggen. Je kunt worden gekort op je uitkering en Staatsbosbeheer kan een maximale sanctie opgelegd krijgen van 1 jaar loon doorbetalen. Het UWV stelt de WIA-beoordeling dan uit.

WEEK 105 - De uitkering gaat in

Als het UWV de uitkering toekent, gaat die na twee jaar in. De verplichting alles te doen om weer aan de slag te gaan, blijft gewoon bestaan. Bij het berekenen van de uitkering kijkt het UWV naar wat je nog kunt verdienen en wat je zou verdienen als je niet arbeidsongeschikt was geworden. Het verlies aan verdienvermogen bepaalt je arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbij hanteert het UWV een indeling in drie klassen:

Tabel 2 Arbeidsongeschiktheidspercentage en uitkering

Percentage arbeidsongeschikt	Uitkering
0 – 35%	Bij dit percentage ontvang je geen uitkering.
35 – 80%	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Een WGA-uitkering vult je inkomen aan. WGA staat voor werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
80 – 100%	Volledig arbeidsongeschikt. Recht op een WGA- of IVA-uitkering, waarbij IVA staat voor inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten. - Je valt onder de IVA als er sprake is van volledige en blijvende arbeidsongeschiktheid. - Je valt onder de WGA als er wel sprake is van 80-100% arbeidsongeschiktheid, maar niet blijvend.

Sancties voor de medewerker en de werkgever

Staatsbosbeheer kan de salarisbetaling opschorten of stopzetten, wanneer je niet meewerkt aan de maatregelen om weer aan het werk te gaan of wanneer de organisatie je passend werk aanbiedt en je dit werk weigert. In het uiterste geval kan Staatsbosbeheer je arbeidsovereen-

komst beëindigen. Maar ook Staatsbosbeheer als werkgever kan te maken krijgen met sancties. Bijvoorbeeld wanneer jij er alles aan doet om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen, maar juist je leidinggevende niet voldoende meewerkt. Het UWV verplicht Staatsbosbeheer dan je salaris te blijven betalen gedurende een periode die het UWV vaststelt.

Vragen

Mocht je naar aanleiding van dit onderwerp nog vragen hebben, dan kun je die stellen aan je leidinggevende of aan een van de hrm-adviseurs binnen Staatsbosbeheer.