



Verzuimprotocol

Wat te doen in geval van (ziekte)verzuim

Inhoud

Gezondheid is van groot belang	3
Ziekmelding en verzuim in vijf stappen	4
Stap 1 - Ziekmelding bij de leidinggevende	4
Stap 2 - Controle	4
Stap 3 - Begeleid beter worden.....	5
3a - Begeleiding door de gemeente Gouda	5
3b - Begeleiding door de bedrijfsarts	5
3c - Wat verwachten we van jou?.....	5
Stap 4 - (Tijdelijk) aangepast werk	6
Stap 5 - Beter melden.....	6
De Wet verbetering poortwachter	6
Ziekte en vakantie.....	7
Ondersteunende middelen / maatregelen	7
Informatie over Bedrijfszorg	7
Tot slot	8
Meest gestelde vragen.....	8
Afkorting	13

Gezondheid is van groot belang

Iedereen wil natuurlijk gezond zijn en zo lang mogelijk gezond blijven. Maar gezondheid speelt zich af in het krachtenveld van individu, organisatie en samenleving. Alle, ook weer op elkaar inwerkende krachten, tasten voortdurend de gezondheid aan. Op alle drie de niveaus (samenleving, organisatie, individu) ligt een verantwoordelijkheid om de gezondheid te herstellen en in stand te houden.

Medewerkers zijn 'het kapitaal' van een organisatie, zij bepalen de kwaliteit van de dienstverlening. Onze medewerkers vervullen een essentiële rol in hoe inwoners en gemeente met elkaar in verbinding blijven. Gezondheid is daarbij van groot belang. De organisatie neemt zijn verantwoordelijkheid door voorzieningen te treffen en preventieve maatregelen te nemen, en door medewerkers te wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid.

Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker om regisseur te zijn van zijn¹ eigen gezondheid. Preventie is alleen effectief als de medewerker er op ingaat en gebruik maakt van de mogelijkheden.

De bijna vanzelfsprekende een-op-een koppeling die in het verleden bestond tussen ziekte en verzuim bestaat niet meer. In de wereld van nu kan het gebeuren dat iemand die (lichamelijk) ziek is, zich niet ziek meldt en thuis werkt. Maar evengoed kan het gebeuren dat iemand waar fysiek niets mee aan de hand is, zich ziek meldt wegens stress, een arbeidsconflict of een mantelzorgprobleem.

Voor het geval dat een medewerker in een verzuimsituatie belandt, zijn in dit verzuimprotocol de afspraken vastgelegd, die medewerker en leidinggevende houvast bieden. Wat moet je in geval van verzuim ondernemen, wat kan de bijdrage van werkgever en werknemer zijn en hoe zit het met je rechten en plichten? Dit verzuimprotocol met alle regels en richtlijnen vind je ook in het HRM handboek, hoofdstuk 6, Arbo, preventie en ziekteverzuim.

De kern van onze visie op verzuim:

- Medewerkers zijn 'het kapitaal' van een organisatie.
- Gezondheid speelt zich af in het krachtenveld van individu, organisatie en samenleving.
- Ziekte leidt niet automatisch tot verzuim.
- De medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen duurzame inzetbaarheid.
- Verzuim wordt zoveel mogelijk uit de medische sfeer gehaald.
- Leidinggevende is casemanager en regisseur van het verzuimproces.
- Bedrijfsarts coördineert de verzuimaanpak op individueel niveau.
- Er worden verzuimdoelen gesteld op afdelingsniveau en voor de totale organisatie.

Bij verzuimsituaties is een aantal partijen betrokken. De rolverdeling in de preventie van verzuim, verzuimbeheersing en verzuimreductie is als volgt:

- Medewerker: regisseur van de eigen gezondheid.
- Leidinggevende: casemanager en begeleider van de medewerker.
- Bedrijfsarts: verzuimadviseur voor het management, vanuit een medische achtergrond.
- HRM verzorgt organisatiebreed preventieve activiteiten, faciliteert, adviseert en is intermediair.

De vijf stappen bij ziekmelding en verzuim:

1. Ziekmelding bij de leidinggevende
2. Controle
3. Begeleid beter worden
4. (Tijdelijk) aangepast werk
5. Beter melden

¹ Wanneer in het Verzuimprotocol de mannelijke vorm wordt aangegeven, wordt hiermee ook de vrouwelijke vorm bedoeld. Voor het leesgemak is de mannelijke vorm aangehouden.

Ziekmelding en verzuim in vijf stappen

De acties die je in geval van ziekteverzuim moet ondernemen.

Stap 1 - Ziekmelding bij de leidinggevende

Ben je ziek? Meld dit dan op de eerste ziektedag voor 09.00 uur persoonlijk bij je direct leidinggevende en overleg of je gebruik maakt van ziekteverlof of van een andere regeling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan zorgverlof, calamiteitenverlof etc. Voor ziekteverlof als gevolg van zwangerschap gelden bijzondere regels. Meld dit dus apart bij je leidinggevende en bij de verzuimcoördinator. Een ziekmelding wordt op dezelfde dag doorgegeven aan de Arbodienst.

Welke informatie moet je doorgeven bij je ziekmelding?

Bij ziekmelding kunnen de volgende gegevens van je worden gevraagd:

- datum eerste ziektedag;
- verpleegadres waar jij je bevindt en telefoonnummer waar je te bereiken bent;
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval (maar niet of het verzuim werkgerelateerd is);
- of er sprake is van een verkeersongeval in verband met de regresmogelijkheid;
- eventuele werkgerelateerde afspraken, die moeten worden overgenomen of uitgesteld;
- eventuele lopende werkzaamheden die moeten worden afgerond;
- eventueel kan de leidinggevende de bedrijfsarts vragen om een oordeel te geven over de wijze waarop re-integratiemogelijkheden kunnen worden bevorderd en welke ondersteuning daarbij nodig is (afpraak huisarts of specialist, evt. faciliteiten uit het Bedrijfszorgpakket);
- ingeschatte duur van het ziekteverzuim;
- eventueel kan de leidinggevende de bedrijfsarts vragen om een oordeel te geven over welke mogelijkheden er zijn, in tijd of taken (zoals plaatsonafhankelijk werken, taxivervoer naar het Huis van de Stad).

Ziek worden tijdens je vakantie

Word je ziek tijdens je vakantie (in het buitenland), dan gelden speciale afspraken. Kijk hiervoor bij de 'meest gestelde vragen'.

Vervolggesprek

Tijdens het ziekmeldingsgesprek maken jij en je leidinggevende meteen afspraken over het eerstvolgende contact. Tijdens het vervolggesprek kun je verder bespreken welke mogelijkheden er zijn tot aangepast werk en wat nodig is om je re-integratie te bevorderen.

Ander adres? Geef 't door

Verander je tijdens de ziekteperiode van verpleegadres, bijv. door ziekenhuisopname, dan moet je dit meteen melden aan je direct leidinggevende.

Meest gestelde vragen

Voor meer informatie over ziek zijn en begeleid beter worden klik je op de hierna geformuleerde vragen.

Tevens vind je dit document in het HRM handboek.

[Wie bepaalt of er ziekteverlof aan jou wordt toegekend?](#)

[Wat moet je doen als je geen ziekteverlof krijgt toegekend?](#)

[Ziekmelden zonder medische achtergrond: kan dat?](#)

[Wanneer is het verstrekken van medische informatie verplicht?](#)

[Hoe wordt er omgegaan met vertrouwelijke informatie?](#)

Wat moet ik doen als ik ziek word tijdens mijn vakantie?

Stap 2 - Controle

Wanneer het verzuim wat langer zal duren, word je opgeroepen om naar het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Gedurende het spreekuur kunnen nadere afspraken met je gemaakt worden voor de komende verzuimperiode. Je moet je aan deze afspraken houden. Bij uitzondering is het ook mogelijk dat je opgeroepen wordt voor een spoedafpraak bij de bedrijfsarts, of dat je –op verzoek van je leidinggevende– eerder dan in de 4^e week wordt opgeroepen voor een afspraak.

Zorg dat je bereikbaar bent

Zorg dat je tijdens je verzuimperiode goed bereikbaar bent. Ben je even of langere tijd niet bereikbaar, dan moet je dit melden aan je direct leidinggevende. Neem tijdens je verzuimperiode voldoende rust en onderneem niets dat je herstel kan belemmeren.

Informatie voor de bedrijfsarts

Tijdens de controle door de bedrijfsarts verstrek je informatie over de aard en de oorzaken van je klachten, de inschakeling van de huisarts en de medische behandeling.

Hersteld of niet in staat om op een spreekuur te komen?

Meld dit tijdig, dat wil zeggen een dag van tevoren, bij zowel je leidinggevende als bij de verzuimcoördinator.

Stap 3 - Begeleid beter worden

Je mag rekenen op goede begeleiding, zowel van de gemeente Gouda (in casu je leidinggevende) als van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft een onafhankelijke adviserende rol. De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding. Tegelijkertijd verwachten we een actieve houding van jou.

3a - Begeleiding door de gemeente Gouda

We maken een afspraak over de frequentie en het tijdstip van de begeleidingsgesprekken (volgens de Wet verbetering poortwachter minimaal eens per 6 weken). Jij denkt ondertussen actief na over je situatie en maakt - uiteraard in overleg met je leidinggevende - een plan dat leidt tot re-integratie. Indien nodig wordt er in overleg met jou extra ondersteuning voor je geregeld door je leidinggevende.

3b - Begeleiding door de bedrijfsarts

De bedrijfsarts bepaalt in hoeverre je in staat bent om arbeid te verrichten. Hierover geeft hij advies aan je leidinggevende. Zolang je ziek bent, heb je periodiek contact met de bedrijfsarts en kun je door hem worden opgeroepen voor het spreekuur. Je bent verplicht daaraan gehoor te geven.

3c - Wat verwachten we van jou?

Tijdens je ziekteperiode heb je zelf de belangrijkste taak met betrekking tot je herstel. Je stelt je (als de ziekte en klachten daar aanleiding toe geven) binnen een redelijke termijn onder behandeling van de huisarts, bedrijfsarts of specialist. Uit onderzoek is gebleken: hoe sneller je (gedeeltelijk) weer aan het werk gaat, hoe kleiner de kans dat je volledig arbeidsongeschikt raakt. Uiteraard ondersteunt je leidinggevende je daarbij. Ook kun je gebruik maken van de mogelijkheden van Bedrijfszorg. Heb je nog speciale vragen over je re-integratie die je zou willen stellen aan de bedrijfsarts, dan kun je bij je leidinggevende vragen om een spreekuursafpraak bij de bedrijfsarts.

Arbeidsomstandighedensprek uur

Zie je uitval door gezondheidsklachten aankomen of wil je persoonlijke zaken of arbeidsomstandigheden bespreken met een deskundige? Ook hiervoor kun je je leidinggevende raadplegen. Maar je mag ook rechtstreeks, zonder melding aan je leidinggevende, naar de bedrijfsarts toegaan voor een zgn. preventief spreekuur. Je kunt dan via de assistente hiervoor een afspraak maken, of via de verzuimcoördinator.

Meest gestelde vragen

[Hoe maak je een afspraak met de bedrijfsarts?](#)

[Wat is de Wet verbetering poortwachter?](#)

[Wat zijn de spelregels rond het spreekuur van de bedrijfsarts?](#)

[Hoe vraag je een second opinion aan als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts?](#)

Kan ik ook een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts?

[Hoe vraag je een second opinion aan als je het niet eens bent met het werk dat je wordt aangeboden?](#)

[Wat wordt precies verstaan onder 'passende arbeid'?](#)

[Wat gebeurt er bij twijfel over de werkhervatting?](#)

[Wat is bepalend: het advies van de bedrijfsarts of dat van de huisarts/specialist?](#)

Stap 4 - (Tijdelijk) aangepast werk

Het is bevorderlijk voor je herstel als je tijdens je verzuimperiode contact houdt met het werk en in ieder geval met je leidinggevende. De werkhervatting kan in de eigen functie, maar soms is het beter om tijdelijk (in taak en/of tijd) aangepaste werkzaamheden te verrichten, dit kan evt. ook op een andere afdeling.

De regels rond passende arbeid

Ben je door je ziekte (gedeeltelijk) niet in staat je reguliere werk te doen, maar kun je wel andere werkzaamheden uitvoeren? Dan moet de gemeente Gouda je (tijdelijk) ander werk aanbieden. Als dit 'passende arbeid' is, ben je verplicht om deze te accepteren. Wat dit precies inhoudt kun je vinden onder 'Meest gestelde vragen'.

Passend werk, binnen óf buiten de gemeente Gouda

Ben je langere tijd afwezig wegens ziekte en is er geen passende arbeid binnen de organisatie beschikbaar, dan moet de gemeente Gouda voor jou op zoek naar passende arbeid buiten de organisatie. De bedrijfsarts wordt gevraagd hierover te adviseren. Eventueel kan een arbeidsdeskundig onderzoek worden aangevraagd. Mogelijk wordt er een re-integratiebureau ingeschakeld. Je bent verplicht hieraan mee te werken en redelijke voorstellen te accepteren.

Stap 5 - Beter melden

Zodra je weer in staat bent om geheel of gedeeltelijk aan het werk te gaan, moet je dit direct bij de werkgever melden. Wanneer je bijvoorbeeld langdurig ziek bent geweest kan je leidinggevende eerst de bedrijfsarts om advies vragen voordat jij je werkzaamheden weer hervat. Heb je een specifieke medische aandoening, dan kan je dit rechtstreeks met de bedrijfsarts bespreken.

Bij frequent verzuim of na een lang en/of moeizaam ziekteverlof kan je leidinggevende een verzuimgesprek met je voeren. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats voordat je weer aan het werk gaat of uiterlijk op de dag van werkhervatting.

Direct beter melden, ook op een (doordeweekse) vrije dag

Als je in deeltijd werkt en je bent weer in staat om te werken, moet je je direct beter melden, ook als de herstelmelding valt op jouw vrije dag.

De Wet verbetering poortwachter

De eerste twee jaar ziekteverzuim in vogelvlucht

Dag 1

Je vraagt ziekteverlof aan bij je direct leidinggevende. Ziekteverlof wordt verleend.

Week 1 t/m 3

Je onderhoudt regelmatig, bij voorkeur wekelijks, contact met je leidinggevende, via telefoon, huisbezoek en eventueel gesprekken op je werk.

Uiterlijk na 4 weken

In de 4e ziekteweek kom je op het spreekuur van de bedrijfsarts.

Uiterlijk in de 6e week

De bedrijfsarts maakt een Probleemanalyse en geeft het eerste re-integratieadvies.

Uiterlijk in de 8e week

Je stelt samen met je leidinggevende een Plan van Aanpak op waarin de weg terug naar je werk precies staat beschreven.

Week 26

Vanaf week 26 wordt de eerste stap van de [regeling loondoorbetaling bij ziekte](#) van kracht.

Na 42 weken

Je ziekmelding wordt doorgegeven aan het UWV.

Na 1 jaar

- Tussen week 46 en week 52 heb je samen met je leidinggevende een extra evaluatiemoment. Er wordt een Eerstejaarsevaluatie opgesteld. Doel van de evaluatie is zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in te gaan om daarin een zo goed mogelijk re-integratieresultaat te bereiken. Hierbij kan een onderzoek door een arbeidsdeskundige zinvol zijn.
- Tevens wordt de tweede stap in de regeling Loondoorbetaling bij ziekte van kracht.

Na 84 weken

Eindevaluatie met je leidinggevende over je re-integratie. De bedrijfsarts maakt een actueel oordeel. Dan volgt overleg met de verzuimcoördinator over het samenstellen van het WIA-dossier.

Na 87 weken

Je vraagt een WIA-uitkering aan bij het UWV. Bij het UWV word je gekeurd door een verzekeringsarts. Na je gesprek met de arts heb je meestal nog een gesprek met een arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige bekijkt welk werk je nog wel kunt doen en wat je daarmee kunt verdienen. Zo bepaalt hij in hoeverre je arbeidsongeschikt bent. Met deze informatie wordt daarna je uitkering vastgesteld.

Na 104 weken

Na 2 jaar wordt de derde stap in de regeling Loondoorbetaling bij ziekte van kracht.

Na 2 jaar heeft het UWV een uitspraak over de WIA-aanvraag gedaan en ontstaat er een nieuwe situatie. Er zijn dan drie mogelijkheden. Zie voor meer informatie onder 'Meest gestelde vragen'.

Voor het bovenstaande stappenplan kun je ook kijken op www.uwv.nl

Wat gebeurt er na de UWV-keuring?

Ziekte en vakantie

Als je tijdens je vakantie ziek wordt, dien je dit zo spoedig mogelijk telefonisch door te geven aan je direct leidinggevende of zijn managementassistent. Mocht je geen contact kunnen krijgen met je leidinggevende (of diens plaatsvervanger) stuur dan een mail naar HRM.Verzuim@gouda.nl.

Als je al ziek bent en toch met vakantie wilt, moet je daarvoor toestemming vragen aan de bedrijfsarts. Hij adviseert of dit vanuit medisch oogpunt verantwoord is. Je leidinggevende beslist hierover.

Ondersteunende middelen / maatregelen

Er zijn tal van middelen voorhanden die afhankelijk van je verzuimverloop kunnen worden ingezet.

- Plan van Aanpak
- Verzuimdossier
- Verzuimgesprek
- Re-integratieverslag
- Sancties
- Bedrijfszorgpakket
- Specifieke coaching of psychologische begeleiding

[Klik hier voor meer informatie over de ondersteunende middelen.](#)

Informatie over Bedrijfszorg

De gemeente Gouda heeft voor de medewerkers een verzekering afgesloten, waarin een aantal hulpverleners versneld (en kosteloos) kunnen worden ingezet. Gebruik maken van deze faciliteiten biedt het voordeel dat een afspraak binnen een week tot stand kan komen. Het Bedrijfszorgpakket is een instrument dat ingezet wordt ter voorkoming van verzuim, maar ook ter bevordering van herstel.

Als je merkt dat je iets moet doen aan de balans in je gezondheid, maar ook als je wel wat ondersteuning kan gebruiken bij je herstel kun je bij onderstaande instanties terecht:

- bedrijfsmaatschappelijk werk
- psychologische hulp
- fysiotherapie
- vitaliteitscoaching

Leidinggevende, bedrijfsarts en hulpverleners vormen zo een vangnet rondom de (zieke) medewerker, dat bijdraagt aan een optimale inzetbaarheid.

[Klik hier voor meer informatie over Bedrijfszorg.](#)

Tot slot

We eindigen waar we mee zijn begonnen:

Gezondheid is van groot belang. Ziekte of een ongeval is iets wat je overkomt, maar of dat vervolgens ook leidt tot verzuim is het gevolg van een keuzeproces waarin meerdere factoren een rol spelen.

Soms kun je met gebruik van medicijnen of een extra uurtje rust toch de dag doorkomen. Een andere keer is plaatsonafhankelijk werken de oplossing. Moet je je toch ziek melden, dan ben jij samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor een zo snel mogelijke re-integratie. Neem contact op met je huisarts of specialist voor een medisch advies, en houd je leidinggevende op de hoogte van de stand van zaken. Uiteraard zal hij van zijn kant aan je vragen wat er aan de hand is en hoe hij het beste kan bijdragen aan je herstel. Hij kan ervoor zorgen dat er deskundige hulp wordt ingeschakeld om je snel weer op de been te helpen. Want laten we eerlijk zijn, niemand vindt het leuk om ziek te zijn.

Meest gestelde vragen

Wie bepaalt of er ziekteverlof aan jou wordt toegekend?

Primair beoordeel jij zelf of je je ziek meldt, maar uiteindelijk is het de bedrijfsarts die bepaalt of de ziekmelding terecht is. Het heeft de voorkeur dat als je ziek bent je persoonlijk contact opneemt met je direct leidinggevende op de eerste ziektedag vóór 09.00 uur. Hierbij is het goed om te weten dat je niet verplicht bent om te melden wat de aard van de ziekte is. Wel kan het zijn dat de aard van de afwezigheid geen medische grondslag heeft, maar gebaseerd moet worden op een andere regeling. De leidinggevende is wel bevoegd om te vragen of de ziekmelding gebaseerd is op persoonlijke medische gronden. Deze vraag kan dan met ja of nee worden beantwoord. Een leidinggevende kan nooit op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten. Overigens hoeft je leidinggevende bij twijfel jouw ziekmelding niet te accepteren. In dat geval zijn er drie mogelijkheden. Deze mogelijkheden worden verwoord in het antwoord hierna.

Wat moet je doen als je geen ziekteverlof krijgt toegekend?

In dat geval zijn er drie mogelijkheden:

1. Je komt toch werken, en vraagt waar nodig een spreekuurgesprek aan met de bedrijfsarts.
2. Je neemt eigen verlof op en vraagt een spreekuurgesprek met de bedrijfsarts aan. Mocht blijken dat je jezelf terecht ziek hebt gemeld, dan worden de opgenomen verlofuren teruggegeven.
3. Je zoekt met je leidinggevende naar een passende oplossing, je kunt bijvoorbeeld gebruik maken van de regeling zorgverlof (bij ziekte van huisgenoten), de regeling calamiteitenverlof (bij een kapotte waterleiding) enz.

Ziekmelden zonder medische grond: kan dat?

Nee, dat kan niet. Mocht er een verschil van mening bestaan tussen jou en je leidinggevende dan zal advies gevraagd worden aan de bedrijfsarts.

Wanneer is het verstrekken van medische informatie verplicht?

De bedrijfsarts heeft medische informatie nodig om een goed advies te kunnen uitbrengen. Je bent daarom verplicht medische informatie over de aandoening te verstrekken. Tevens kan hij, om zich een goed oordeel te kunnen vormen, met jouw toestemming informatie opvragen bij je behandelend arts of specialist.

Hoe wordt er omgegaan met vertrouwelijke informatie?

Uiteraard wordt je privacy gewaarborgd. Zonder jouw toestemming zal de bedrijfsarts niet meer gegevens verstrekken aan je leidinggevende dan direct noodzakelijk is voor de re-integratie of over aanpassingen in werkomstandigheden o.i.d. Het verstrekken van medische gegevens is begrensd door het medisch beroepsgeheim. Pas na jouw toestemming kan de bedrijfsarts in contact treden met derden (huisarts, specialist etc.).

Hoe maak ik een afspraak met de bedrijfsarts?

Je leidinggevende is het eerste aanspreekpunt. Praat dus eerst met hem over wat je bezighoudt en maak daarna een afspraak voor een arbeidsomstandighedensprekuur bij de bedrijfsarts. Dat doe je via de assistente van de bedrijfsarts of via de verzuimcoördinator. De bedrijfsarts kan je eventueel doorverwijzen naar bijvoorbeeld andere hulpverleners uit het Bedrijfszorgpakket.

Wat is de Wet verbetering poortwachter?

De Wet verbetering poortwachter (Wvp) bestaat sinds 1 april 2002 en is in het leven geroepen om werknemers te helpen bij hun re-integratie en te voorkomen dat ze onnodig lang ziek thuis zijn. De werknemer en werkgever moeten er samen voor zorgen dat de werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk kan. Zij zijn volgens de Wvp allebei verplicht om hieraan mee te werken.

Wat zijn de spelregels rond het spreekuur van de bedrijfsarts?

Als je nog niet ziek bent, maar toch iets wilt bespreken met de bedrijfsarts kun je gebruik maken van het arbeidsomstandighedensprekuur. Als je wel arbeidsongeschikt bent, word je uitgenodigd door de arbodienst om op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Een afspraak mag je niet zonder mondeling overleg met je leidinggevende afzeggen of verzetten. Uiteraard moet er een geldige reden zijn voor het afzeggen of verzetten van een afspraak. Je werkgever zal de afspraak bij de arbodienst afzeggen. Bij herstel melding zal de spreekuursafpraak vervallen, is de afspraak echter op verzoek van de leidinggevende tot stand gekomen dan zal deze alleen met goedkeuring van de leidinggevende kunnen vervallen. Je zult dus eerst met hem moeten overleggen. Een spreekuursafpraak kan tot 24 uur voor de afspraak worden afgezegd. Daarna zullen eventuele kosten bij de afdeling waar je werkt in rekening worden gebracht. Zorg dus voor tijdige afzegging.

Hoe vraag je een second opinion aan als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts?

Als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts kun je een second opinion aanvragen bij de verzekeringsarts van het UWV. De bedrijfsarts zal je uitleggen hoe deze procedure werkt. Het UWV kan een oordeel geven over:

- de arbeids(on)geschiktheid van de medewerker;
- de re-integratie-inspanningen van de werknemer of de werkgever;
- passend werk binnen het bedrijf voor de werknemer.

Download voor het aanvragen van een deskundigenoordeel het formulier “Deskundigenoordeel” op www.uwv.nl. Aan een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden.

Kan ik ook een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts?

Ja, die mogelijkheid heb je om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts. Een werknemer heeft recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts. Het verzoek voor een second opinion kan - anders dan bij het deskundigenoordeel van het UWV - alleen van de werknemer komen. Bedrijfsartsen moeten dit verzoek in principe altijd honoreren. Alleen als er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen, mag dit worden geweigerd. De second opinion wordt uitgevoerd door een andere bedrijfsarts en, waar van toepassing, door een andere arbodienst. Over de invulling en uitvoering hiervan wordt verwezen naar het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Hoe vraag je een second opinion aan als je het niet eens bent met het werk dat je wordt aangeboden?

Op dezelfde wijze als hierboven omschreven kun je ook advies krijgen van het UWV over het aangepaste werk dat je door je werkgever wordt aangeboden, overleg echter eerst met je leidinggevende, wellicht kan hij een oplossing bieden.

Wat wordt precies verstaan onder 'passende arbeid'?

Onder het begrip "passende arbeid" wordt verstaan alle arbeid die voor jouw krachten en bekwaamheden is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van jou kan worden gevergd.

Hierbij wordt (zoveel mogelijk rekening gehouden met je arbeidsverleden, opleiding, aanwezige competenties en overige persoonlijke omstandigheden. De werkgever bepaalt welke arbeid als passend kan worden beschouwd. De werkgever kan hierbij de bedrijfsarts raadplegen. Bij twijfel over de passendheid van de arbeid die voorhanden is, kan het UWV een oordeel geven. Als de werkgever de medewerker passende arbeid aanbiedt, moet de medewerker deze aanvaarden.

Wat gebeurt er bij twijfel over de werkhervatting?

Als je leidinggevende er niet helemaal van overtuigd is dat je opnieuw aan de slag kunt, zal hij hier eerst met jou over willen praten. Mocht hij daarna nog niet helemaal overtuigd zijn dan kan hij een afspraak voor je maken bij de bedrijfsarts. Ben je meer dan een jaar volledig verhinderd geweest om je betrekking te vervullen, dan heb je in ieder geval toestemming nodig van de bedrijfsarts.

Wat is bepalend: het advies van de bedrijfsarts of dat van de huisarts/specialist?

Het advies van de bedrijfsarts is bepalend. De huisarts/specialist behandelt je klachten, de bedrijfsarts is degene die een uitspraak doet over je belasting en belastbaarheid. Bij twijfel zal de bedrijfsarts informatie inwinnen bij de arts waar je onder behandeling bent. Mocht je het niet met het oordeel van de bedrijfsarts eens zijn, dan kan je gebruikmaken van het deskundigenoordeel, aan te vragen bij het UWV.

Opbouwen en opnemen verlof tijdens ziekte

Voor het opbouwen en opnemen van verlofuren wordt geen onderscheid gemaakt tussen de situatie waarin de medewerker ziek of niet-ziek is. Dus ook tijdens ziekte bouw je gewoon verlof op en er vindt geen korting van de opgebouwde verlofuren plaats. Daartegenover staat dat bij vakantie tijdens ziekte het aantal verlofuren wordt afgeboekt dat gelijk is aan de uren die de medewerker op die dag zou moeten werken. .

Wat zijn de ondersteunende middelen die afhankelijk van je verzuimverloop kunnen worden ingezet?

- *Plan van Aanpak*
Bij dreigend langdurig ziekteverzuim (verzuim langer dan 4 weken) leg je samen met de bedrijfsarts en je leidinggevende de weg terug naar werk (of re-integratie) vast in een Plan van Aanpak. In het Plan van Aanpak staat de prognose van de bedrijfsarts en hoe dit te bereiken. Jij en je leidinggevende geven samen aan wat voor maatregelen er zijn genomen om de re-integratie zo voorspoedig mogelijk te laten verlopen, bv. een werkplekonderzoek, inschakeling hulpverleners, etc.
- *Verzuimdossier*
Van iedere zieke medewerker wordt een verzuimdossier bijgehouden in het personeelsinformatiesysteem Workforce, waarin alle documenten betreffende je verzuimperiode worden bewaard. Volledigheidshalve wordt hierbij opgemerkt dat met betrekking tot de vastlegging van medische gegevens, rekening wordt gehouden met de Autoriteit Persoonsgegevens en de Europese privacyverordening, de Algemene Verordening Gegevensbescherming.
- *Verzuimgesprek*
Dit is een gesprek dat je leidinggevende en jij samen hebben, bv na terugkomst van een langduriger verzuimperiode of ingeval van frequent kort verzuim.
- *Re-integratieverslag*
Dit zijn alle documenten die in de loop van een ziekteperiode gemaakt zijn en opgestuurd moeten worden aan het UWV voor het aanvragen van een WIA-uitkering. Dit gebeurt als je ca. 86 weken ziek bent.
- *Sancties bij onvoldoende medewerking*
Wat gebeurt er als jij je niet aan de regels van het verzuimprotocol houdt? Als de medewerker zich niet

houdt aan de eisen die hem gesteld worden bij ziekte, kan door de werkgever een disciplinaire maatregel worden opgelegd. Uiteindelijk kan de doorbetaling van de salaris en eventuele toelagen gestaakt worden. Wanneer de medewerker stelselmatig weigert medewerking te verlenen aan zijn re-integratie, kan ontslag worden verleend.

Ook aan de werkgever kunnen sancties worden opgelegd wanneer hij onvoldoende inspanningen heeft verricht voor begeleiding door UWV naar een passende functie. Een voorbeeld van een sanctie is bijvoorbeeld uitstel van de arbeidsongeschiktheidsuitkering met maximaal 12 maanden.

- *Specifieke coaching of psychologische begeleiding*
Hierover meer bij het hoofdstuk Bedrijfszorg.

Meer informatie over Bedrijfszorg

Bedrijfszorg is een verzekering die afgesloten is door de gemeente Gouda voor alle werknemers in vaste dienst, ongeacht waar je je ziektekostenverzekering hebt ondergebracht. Zowel op intranet als in het HRM handboek is een artikel opgenomen, waarin de diverse hulpverleners zich voorstellen.

Van de bedrijfsmaatschappelijk werker vind je het telefoonnummer en e-mailadres in het HRM handboek, met hem kan je dus zelf direct een afspraak maken.

Ook bij de fysiotherapeut kun je zonder verwijzing van huisarts of bedrijfsarts terecht.

Voor hulp van de psycholoog moet je eerst een afspraak maken met de bedrijfsarts. Aanvragen voor een van de diensten uit het Bedrijfszorgpakket worden in behandeling genomen door de verzuimcoördinator.

Wat houdt de regeling loondoorbetaling bij ziekte in?

In de eerste 6 maanden van je ziekteverzuim behoud je je volledige salaris. Met ingang van de 7e ziektemaand vindt een korting op je salaris en eventuele toelagen plaats. De doorbetaling van je salaris en eventuele toelagen ziet er als volgt uit:

Aantal maanden ziekte	Salaris en eventuele toelagen over de niet-gewerkte uren	Bonus
1 t/m 6	100%	
7 t/m 12	90%	
13 t/m 24	75%	5%
25e tot einde dienstverband	70%	5%

Er is een bonusregeling voor diegenen die in het 2e ziektejaar 50% of meer re-integreren. Voor extra informatie kun je terecht bij de HRM-medewerker van je dienst.

Wat gebeurt er na de UWV-keuring?

Na de UWV-keuring kunnen er drie mogelijkheden ontstaan:

A) *Het UWV is van oordeel dat de arbeidsongeschiktheid minder is dan 35%.*

De werkgever moet tijdens het derde ziektejaar voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, zoeken naar een passende functie, waarmee hij zijn volledige restverdiencapaciteit kan benutten. Dit kan een nieuwe functie binnen of buiten de gemeente zijn. Er is sprake van definitieve herplaatsing als de nieuwe functie binnen de gemeente gevonden wordt. Deze definitieve plaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling. Bij een nieuwe functie buiten de gemeente is sprake van volledig ontslag. Dit ontslag mag plaatsvinden in het derde ziektejaar.

B) *Het UWV is van oordeel dat de medewerker 35 tot 80 % arbeidsongeschikt is.*

Tijdens het derde ziektejaar moet de werkgever voor de medewerker die vanaf 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, zoeken naar een passende functie waarmee hij ten minste 50% van de restverdiencapaciteit kan benutten. Dit kan een nieuwe functie binnen of buiten de gemeente zijn. Er is sprake van definitieve herplaatsing als de nieuwe functie binnen de gemeente gevonden wordt. Deze definitieve plaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling. Bij een nieuwe functie buiten de gemeente is sprake van volledig ontslag. Dit ontslag mag plaatsvinden in het derde ziektejaar.

De medewerker heeft dan een gedeeltelijke functie en er ontstaat recht op een beperkte WGA-uitkering. Let op: om een WIA-uitkering te behouden moet aan bepaalde voorwaarden worden voldaan.

C) *Het UWV is van oordeel dat de medewerker volledig arbeidsongeschikt is.*

Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid mag alleen plaatsvinden als er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

- arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
- arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

De gemeente gaat over tot eervol ontslag op medische grond. Je komt in aanmerking voor een WGA- of IVA-uitkering, indien van toepassing aangevuld met een IPAP-uitkering van Loyalis.

Wat moet ik doen als ik ziek word tijdens mijn vakantie?

Als je tijdens je vakantie ziek wordt, dan doe je er goed aan om dit zo snel mogelijk telefonisch door te geven aan je direct leidinggevende of aan diens plaatsvervanger. Mocht je geen contact kunnen krijgen met jouw leidinggevende (of diens plaatsvervanger) stuur dan een mail naar HRM.Verzuim@gouda.nl.

Wat zijn de regels als je ziek wordt in het buitenland? Deze wijken in principe niet af met die van als je in Nederland ziek wordt. Het enige verschil is als je jezelf onder doktersbehandeling moet stellen of er is een ziekenhuisopname aan verbonden. Vraag dan aan de behandelend arts ter plaatse een verklaring in het Engels waarin staat wat je hebt, hoe je behandeld wordt en hoeveel dagen je ziek bent (geweest). Ben je gedwongen om langer dan het oorspronkelijke plan in het vakantieland te verblijven omdat je niet mag reizen, vraag dan aan de behandelend arts of specialist ter plaatse een verklaring hiervoor in het Engels. Deze verklaring en documenten overleg je dan aan de bedrijfsarts, zodat dit opgenomen kan worden in je verzuimdossier. De bedrijfsarts kan je eventueel oproepen voor een spreekuurcontact. Het spreekt voor zich dan je een dergelijke verklaring niet hoeft te vragen als er sprake is van bijvoorbeeld een griep.

Afkortingen

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Deze wet splitst zich in 2 delen:

- IVA - Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
- WGA - Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Ter toelichting: Als de medewerker na twee jaar ziekte nog maar voor een deel of helemaal niet meer kan werken, kan hij in aanmerking komen voor een uitkering volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). In deze wet ligt het accent op wat mensen nog wél kunnen. Het is in de WIA zo geregeld dat een werknemer er altijd financieel op vooruit gaat, als hij (gedeeltelijk) blijft werken (WGA). Maar er is ook een uitkering voor de werknemer die echt niet meer aan de slag kan (IVA).

IPAP

Invaliditeitspensioen-aanvullingsplan. Afhankelijk van de mate waarin je arbeidsongeschikt bent, kan een deel van je inkomen wegvallen. De IPAP-verzekering van Loyalis kan dan, uiteraard alleen als je hiervoor verzekerd bent, zorgen voor een aanvulling op je inkomen. Loyalis keert alleen uit als het UWV ook uitkeert.