



staatsbosbeheer

Wat te doen bij ziekte

Afspraken en regels

Missie Staatsbosbeheer

Wij, de medewerkers van Staatsbosbeheer, beschermen en ontwikkelen het kenmerkende groene erfgoed van Nederland. Wij zijn er op gericht dat huidige en toekomstige generaties de vele belangrijke waarden van natuur kunnen beleven, in balans met het duurzaam benutten van onze gebieden met de samenleving.

Inhoud

	Ziekteverzuim
4	- De ziekmelding - Tijdens uw ziekte - Contact met het werk - Hersteld melden - Vakantieopbouw en compensatie bij ziekte - Toeslagen, tegemoetkomingen en vergoedingen
	Schema voor verplichte acties
7	- Wet Verbetering Poortwachter
	Langdurige ziekte
8	- Ziekmelding - Probleemanalyse en advies (week 6) - Plan van aanpak (week 8) - Ziekmelding aan het UWV (week 42) - Deskundigenoordeel - Da ling van het inkomen (bij een jaar ziekte) - Eerstejaarsevaluatie (week 52) - Re-integratieverslag en WIA-aanvraag (week 91) - Beoordeling re-integratietraject door UWV (week 92 - 104) - De uitkering gaat in (week 105) - Mogelijk ontslag (2 jaar)

Ziekteverzuim

Wat je als medewerker moet weten en doen in geval van ziekte

Ziekteverzuim heeft consequenties voor zowel de medewerker als voor Staatsbosbeheer. Om te weten wat je in geval van ziekte moet doen en wat je kunt verwachten, geldt een aantal regels en afspraken die we hier op een rij hebben gezet.

Met het verzuimbeleid en de dienstverlening van onze Arbodienst wil Staatsbosbeheer zoveel mogelijk voorkomen dat mensen ziek worden. Voorkomen is beter dan genezen! Wanneer er signalen zijn die kunnen leiden tot ziekte, is het van belang om dit zo snel mogelijk met je leidinggevende te bespreken. Naast lichamelijke signalen kan dit ook te maken hebben met een hoge werkdruk, arbeidsomstandigheden of een onprettige sfeer op het werk. Wanneer je dit niet wilt of kunt bespreken met je leidinggevende, kun je ook gebruik maken van het open (arbeidsomstandigheden)spreekuur.

De medewerker neemt zelf contact op met de arbodienst om een afspraak in te plannen. Dit spreekuur is anoniem en er vindt geen terugkoppeling plaats naar de leidinggevende.

Wanneer medewerkers toch langdurig uitvallen door ziekte worden zij actief begeleid om het herstel te bevorderen en om zo snel mogelijk weer aan de slag te kunnen gaan. 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. Om de juiste actie te ondernemen, is het belangrijk dat je op de hoogte bent van je rechten, maar ook van je plichten.

De ziekmelding

Als je door ziekte niet kunt werken, meld je je vóór 09.00 uur (of binnen 1 uur na aanvang normale werktijd) ziek bij je direct leidinggevende. Van je leidinggevende kun je de volgende vragen verwachten:

- wat er speelt;
- hoe je het herstel inschat;
- de oorzaak en de ernst van de ziekte en de vraag of je de huisarts gaat raadplegen;
- de vermoedelijke duur;
- de vraag of er werkzaamheden of afspraken zijn die overgedragen

moeten worden;

- de mogelijkheid om eventueel andere werkzaamheden te doen;
- de datum van het volgende contact.

De leidinggevende zorgt ervoor dat de ziekmelding direct wordt geregistreerd in de verzuimmodule van Workforce.

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 om contact met je leidinggevende en met de Arbodienst mogelijk te maken. Daarom moet je op je privé-adres bereikbaar zijn en als je elders verblijft, moet je dit doorgeven aan je leidinggevende.

Als je langer ziek bent, krijg je binnen een periode van vier weken een uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Als je ziek zijn te maken heeft met het werk of met de arbeidsomstandigheden, word je eerder uitgenodigd.

Wanneer de bedrijfsarts je voor een spreekuur uitnodigt, ben je verplicht te komen. Als je door ziekte niet naar het spreekuur kunt komen, laat je dat zo snel mogelijk weten aan je leidinggevende. Annuleren of verplaatsen van een spreekuur kan in overleg met je leidinggevende. Vanzelfsprekend onderneem je niets wat je herstel zou kunnen belemmeren. Je moet al het mogelijke doen 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 zal je leidinggevende regelmatig contact met je opnemen. 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 werkhervatting. Zeker als je langdurig ziek bent, is het van belang om op de hoogte te blijven van de situatie op het werk. Dat maakt terugkeer naar het werk een stuk gemakkelijker.

Hersteld melden

Even belangrijk als de ziekmelding is de herstelmelding. Je meldt je vóór 09.00 uur (of binnen 1 uur na aanvang 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

Vanaf 1 januari 2016 blijf je bij (langdurige) ziekte vakantie-uren opbouwen. Als je ziek bent en daardoor niet kunt werken, word van je verwacht dat je je ervoor inzet 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 laat je, na eventueel overleg met de bedrijfsarts, weten of dit akkoord is. Is de vakantie of het opnemen van vrije tijd akkoord, dan kun je daarvoor vakantie-uren opnemen. Deze uren boek je af van je vakantie-uren. Ben je langdurig ziek en kun je daardoor je wettelijke vakantie-uren niet opnemen? Dan kunnen die wettelijke vakantie-uren, uit het jaar dat je ziek bent, een vervalltermijn van 5 jaar krijgen. Je leidinggevende beslist hierover.

Na een maand ziekte wordt de opbouw van het compensatieverlof stopgezet. Omdat er aan het begin van het jaar al compensatieverlof is toegekend voor een volledig jaar, zal er een correctie plaatsvinden. Zodra je het werk volledig hebt hervat, vindt er weer opbouw van het compensatieverlof plaats.

Toeslagen, tegemoetkomingen en vergoedingen

Wanneer van toepassing, wordt de eerste van de kalendermaand volgend op de datum, wanneer je een maand ziek bent, de vaste maandelijkse vergoeding, zoals vergoeding reiniging dienstkleding, mentorvergoeding en BHV-vergoeding, stopgezet. Na zes weken ziekte wordt ook de vergoeding woon-werkverkeer gestopt. Zodra je het werk weer hervat, wordt de vergoeding weer uitbetaald vanaf de eerste van de volgende maand.

Schema voor 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 moet je samen met je leidinggevende alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat je je werk zo snel mogelijk hervat of ander passend werk binnen de organisatie gaat doen. Of als er geen passend werk is, bij een andere organisatie. Met als doel dat je zoveel mogelijk inzetbaar blijft. De wet geeft een aantal verplichte acties aan die in de tijd uitgezet dienen te worden.

De verplichtingen uit poortwachter in een tijdschema:		
Wanneer?	Wat?	Door wie?
Dag 1	Ziekmelding bij direct leidinggevende binnen 1 uur na aanvang werk.	Medewerker
	Ziekmelden muteren in Workforce	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

Langdurige ziekte

Stappenplan

DAG 1 – De ziekmelding

Je wordt ziek en meldt dit bij je leidinggevende. Hierbij maak je een inschatting van de duur van het verzuim. Ook bekijkt de leidinggevende samen met jou of je door aangepaste werkzaamheden, urenbeperking of een aangepaste werkplek toch aan het werk kunt blijven. De 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 de mogelijkheden van herstel en werkhervatting. Dit advies is niet nodig wanneer volledig herstel binnen 13 weken wordt verwacht of wanneer er geen enkele kans is op re-integratie. De werkgever legt uiterlijk in de 6e week van het verzuim een re-integratiedossier aan.

WEEK 8 - Plan van aanpak

Uiterlijk in de 8ste verzuimweek na de ziekmelding dient de werkgever samen met jou een schriftelijk plan van aanpak op te stellen. Dit kan aan de hand van de probleemanalyse. In dit plan van aanpak staan afspraken uitgewerkt over de (wijze van) terugkeer naar het werk. De werkgever en medewerker hebben vervolgens regelmatig (richtlijn is 1 keer per 6 weken) contact over het plan om te zien of de gestelde doelen nog haalbaar zijn of aangepast moeten worden. Het plan van aanpak moet bijgesteld worden als het proces zich anders ontwikkelt dan verwacht.

WEEK 42 - Ziekmelding aan het UWV

Is te verwachten dat het verzuim 42 weken of langer gaat duren, dan doet de Arbodienst hiervan een melding aan het UWV. Dit dient uiterlijk in de 42ste week van het ziekteverzuim te gebeuren. Bij een te late melding volgt een boete. Het UWV registreert in eerste instantie de melding en gaat nog niet direct over tot actie.

Deskundigenoordeel

Tijdens het eerste ziektejaar en de re-integratie, kun je behoefte hebben aan een onafhankelijk oordeel. Dit kan omdat jij en je werkgever het bijvoorbeeld niet eens zijn over:

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

In die situaties kunnen zowel jij als jouw leidinggevende een second opinion van het UWV vragen, het zogenaamde deskundigenoordeel.

Daling van het inkomen bij een jaar ziekte

Bij ziekte heb je de eerste 52 weken recht op volledige doorbetaling van het salaris. Na 52 weken daalt het inkomen naar 70%. Dit is wettelijk voorgeschreven in de Wet Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (per 1 januari 2004) en neergelegd in artikel 37 van het ARAR. Voor gewerkte uren ontvang je het volledige salaris.

WEEK 52 - Eerstejaarsevaluatie

In de eerstejaarsevaluatie wordt door je leidinggevende samen met jou teruggekeken op de periode van verzuim en de re-integratieactiviteiten die tot dan toe zijn gedaan. Daarnaast wordt vooruitgekeken en worden afspraken gemaakt voor het tweede jaar. Dit is ook het moment waarop je financiële inkomenssituatie wordt besproken.

WEEK 91 - Re-integratieverslag en WIA-aanvraag

Wanneer aan het einde van het tweede jaar het verzuim niet is teruggedrongen, komt er een einde aan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever en kom je in aanmerking voor een uitkering vanuit het UWV. Hiervoor wordt een re-integratieverslag opgemaakt die de inspanningen gedurende de verzuimperiode beschrijft. De medewerker heeft het re-integratieverslag nodig als onderbouwing van zijn WIA aanvraag. 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

Het UWV beoordeelt in de 24e maand aan de hand van het re-integratieverslag of de werkgever en de medewerker zich voldoende hebben ingespannen om re-integratie mogelijk te maken. Als dit niet het geval is, kan het UWV sancties opleggen. Je kunt worden gekort op je uitkering en de werkgever kan een maximale sanctie opgelegd krijgen van 1 jaar loon doorbetalen. De WIA beoordeling wordt dan uitgesteld.

WEEK 105 – De uitkering gaat in

Als de uitkering is toegekend, gaat die na 2 jaar in. De verplichting alles te doen om weer aan de slag te gaan, blijft gewoon bestaan. Om de uitkering te berekenen, wordt gekeken naar wat je nog kunt verdienen en wat je zou verdienen als je niet arbeidsongeschikt was geworden. Het verlies aan verdienvermogen is bepalend voor je arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbij is een indeling in drie klassen gemaakt.

- 0 – 35% bij dit percentage ontvang je geen uitkering;
- 35 – 80% gedeeltelijk arbeidsgeschikt en een WGA-uitkering vult het inkomen aan (WGA Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten);
- 80-100% volledig arbeidsongeschikt en recht op een WGA- of IVA-uitkering (IVA = Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). IVA indien er sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. WGA indien er wel sprake is van 80-100% arbeidsongeschiktheid, maar niet duurzaam.

Sancties voor de medewerker en de werkgever

Staatsbosbeheer kan de salarisbetaling stopzetten, wanneer je niet meewerkt aan de maatregelen om weer aan het werk te gaan of wanneer er passende arbeid wordt aangeboden en je dit weigert. In het uiterste geval kan Staatsbosbeheer je dienstverband beëindigen. Ook kan het UWV een sanctie opleggen wanneer je zonder goede redenen weigert mee te werken aan je re-integratie.

Ook de 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 de werkgever niet voldoende meewerkt. Staatsbosbeheer wordt dan verplicht je salaris gedurende een door het UWV vast te stellen periode te blijven betalen.

Mocht je naar aanleiding hiervan nog vragen hebben, dan kun je dit aan de orde stellen bij je leidinggevende of bij een HR-adviseur.

Staatsbosbeheer

Smallepad 5 | 3800 AA Amersfoort

T 030-6926120

www.staatsbosbeheer.nl

Ziekteverzuim heeft consequenties voor jou en Staatsbosbeheer. Om de juiste actie te ondernemen is het belangrijk dat je op de hoogte bent van jouw rechten, maar ook van je plichten. In deze brochure staat wat je moet weten en wat er van u verwacht wordt in geval van ziekte.