

Bijlage 6
Het college van de gemeente Lelystad,
Nummer: 190018244

Overwegende dat het in het kader van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren noodzakelijk is lokale regelingen te actualiseren en vast te stellen;

Gelet op het gestelde in artikel 160 lid 1 onder c van de Gemeentewet;

Met instemming van de Ondernemingsraad d.d. 10 oktober 2019;

Na overeenstemming in het georganiseerd overleg d.d. 17 oktober 2019;

BESLUIT:

Vast te stellen het navolgende **VERZUIMPROTOCOL**

Inleiding

Jaren geleden is het Verzuimreglement voor de gemeente Lelystad opgesteld, op basis van de termijnen en eisen van de Wet verbetering poortwachter. De verzuimprocedure moet de werknemer en de leidinggevende informeren over de gang van zaken na een verzuimmelding.

De afgelopen tijd is gebleken dat de procedure aan vernieuwing toe is.

Met name voor de aanpak van kort en middellang verzuim schiet de oude procedure tekort. Maar ook wat betreft een vroege interventie bij dreiging van zeer lang verzuim kan de procedure beter.

De verbeterde procedure geeft een oplossing door extra aandacht voor de verschillende verzuimperioden (duurklassen).

Ook is de gemeente Lelystad eigen risicodrager geworden voor de Ziektewet.

De zorg voor de uitvoering van alle wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit het eigenrisicodragerschap Ziektewet is overgedragen aan Acture Bedrijven BV (kortweg Acture). Het protocol voor tijdelijke werknemers die ziek uit dienst gaan is hierdoor gewijzigd en hierin opgenomen.

Het protocol is opgesteld vanuit het procesverloop bij verzuim en kan daarbij door leidinggevenden, P&O adviseurs en werknemers gebruikt worden als handleiding voor de uit te voeren activiteiten. Het protocol geldt ook voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst zijn.

In dit protocol worden de volgende afkortingen gebruikt:

WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
IVA	Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
UWV	Uitvoeringsinstelling Werknemers Verzekeringen
SMO	Sociaal medisch overleg
Wbp	Wet bescherming persoonsgegevens

Met het oog op de leesbaarheid van de tekst verwijzen we naar personen in de mannelijke vorm. Waar 'hij', 'hem' of 'zijn' staat, kan uiteraard ook 'zij' of 'haar' gelezen worden.

In de bijlagen wordt kort op een rij gezet welke rechten en plichten er gelden bij ziekteverzuim.

1. De basisregels

Als een werknemer (in vaste of tijdelijke dienst) ziek is, meldt hij dat op de eerste verzuimdag persoonlijk (telefonisch) bij zijn leidinggevende. Zijn leidinggevende is ook casemanager (= verzuimbegeleider) gedurende het re-integratietraject.

PROCEDURE VERZUIMMELDING

- De werknemer meldt zich telefonisch ziek bij zijn direct leidinggevende, uiterlijk direct voorafgaand of een half uur na de geplande aanvangstijd van zijn werkzaamheden. Als hij tijdens het werk wegens ziekte niet (meer) in staat is zijn werk te doen, dan meldt hij dat eveneens bij zijn direct leidinggevende.
- Als de zieke werknemer op een ander (verpleeg)adres verblijft dan zijn eigen adres, moet hij dit doorgeven. De leidinggevende moet hem ook telefonisch kunnen bereiken, de werknemer dient dus ook het telefoonnummer door te geven waarop hij bereikbaar is. Wanneer hij niet persoonlijk in staat is dit kenbaar te maken, dan moet hij iemand machtigen die telefonisch aan de leidinggevende kan doorgeven waar hij tijdens zijn ziekte verblijft.
- Als de werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, geeft hij dit ook zo snel mogelijk door aan zijn leidinggevende (daarbij moet hij zorgen voor een verklaring van een behandelend arts, die opgestuurd moet worden naar de bedrijfsarts ten behoeve van het verzuimdossier).
- De zieke werknemer is verplicht de eerste twee dagen van de arbeidsongeschiktheid tijdens kantooruren thuis te zijn. Tenzij in overleg is vastgesteld dat afwezigheid van medisch belang is. Of de aanwezigheidsplicht is opgeheven in het eerste contact met leidinggevende.
- Na een derde verzuimmelding (binnen 12 maanden) voert de leidinggevende een verzuimgesprek in het kader van de aanpak van frequent verzuim. Een verslag van dit gesprek wordt bewaard in de Verzuimmodule.
- Indien de werknemer een oproep ontvangt van de Bedrijfsarts en al volledig hersteld is of niet in staat is aan de oproep gehoor te geven, moet hij zelf rechtstreeks (uiterlijk binnen 24 uur voorafgaand aan de afspraak) contact opnemen met de Verzuimcoördinator (team P&O). Uiteraard moet zijn leidinggevende hiervan ook op de hoogte worden gesteld. Als de werknemer weer aan het werk kan, doet hij dat in overleg met zijn leidinggevende en bedrijfsarts.

HERSTELMELDING

Als de werknemer zijn werkzaamheden weer geheel of gedeeltelijk kan hervatten, dan meldt hij zich hersteld bij zijn leidinggevende. Als de bedrijfsarts hem in staat acht geheel of gedeeltelijk werkzaamheden te verrichten, meldt hij dit ook bij zijn leidinggevende.

Als de werknemer het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts en hij er ook niet uitkomt met zijn leidinggevende, bestaat de mogelijkheid om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. De leidinggevende kan ook een deskundigenoordeel aanvragen.

ZIEK UIT DIENST BIJ EEN TIJDELIJK DIENSTVERBAND

Bij de gemeente Lelystad is iedere werknemer verplicht verzekerd voor ziekte. Wordt de werknemer ziek, dan blijft de gemeente Lelystad het salaris doorbetalen. In bijzondere situaties heeft de werknemer recht op een ziektewet-uitkering.

Deze situaties zijn:

- Je arbeidsovereenkomst loopt af gedurende de 1^e 104 weken van je ziekte*;
- Je bent ziek geworden binnen 4 weken na het eindigen van je arbeidsovereenkomst*;
- Je valt onder de no-risk polis;

- Je wordt ziek door zwangerschap of bevalling;
- Je wordt ziek door orgaandonatie.

Wanneer je aan het einde van je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de gemeente Lelystad geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, neemt een andere organisatie de begeleiding van je verzuim over. Deze organisatie is Acture.

*Het verzuimreglement ziek uit dienst is hiervoor van toepassing (zie bijlage). Dit reglement wordt door de gemeente Lelystad aan je toegestuurd op het moment dat je ziek uit dienst gaat of binnen 4 weken ziek wordt na het eindigen van je arbeidsovereenkomst.

De gemeente Lelystad heeft Acture aangesteld om zorg te dragen voor de verzuimadministratie, claimbeoordeling ziektewet, re-integratie naar werk en vaststelling dagloon en betaling ziektewetuitkering. De AVG (algemene verordening gegevensbescherming) wordt te allen tijde gerespecteerd. Acture laat zich in de begeleiding, claimbeoordeling en re-integratie ondersteunen door een arbodienst.

Wet verbetering poortwachter

Zodra je geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, zal de gemeente Lelystad, je waar mogelijk ondersteunen om je werkzaamheden te kunnen blijven doen.

Je leidinggevende zal daartoe zo goed mogelijk door jou geïnformeerd moeten worden. Zo kan hij samen met jou bepalen welke werkzaamheden geschikt zijn.

De Wet verbetering poortwachter is hierin een belangrijke leidraad. Deze wet bevat regels om snelle terugkeer van een zieke werknemer te bevorderen. Zo moet de direct leidinggevende (= casemanager) samen met de werknemer een plan opstellen om de werknemer zo snel mogelijk weer te laten deelnemen aan het arbeidsproces op basis van een advies van de Bedrijfsarts.

De casemanager is diegene die de situatie operationeel begeleidt (leidinggevende).

De regels zijn niet vrijblijvend. Als de leidinggevende en/of de werknemer zich niet aan de regels houdt/houden, gelden er sancties.

Over alle geldende procedures in het kader van verzuimbegeleiding en werkhervatting, en vele andere onderwerpen aangaande ziekteverzuim en de rol van de Bedrijfsarts, is op verschillende manieren informatie te vinden. In de bijlage 'In het kort: rechten en plichten bij verzuim' zijn de rechten en plichten bij ziekteverzuim beknopt op een rij gezet.

1. Het verzuimmeldingsgesprek

De leidinggevende en de werknemer moeten bij een verzuimmelding samen overleggen welke werkzaamheden nog wel zouden kunnen worden uitgevoerd. Immers naast beperkingen zijn er ook mogelijkheden. Werknemer en leidinggevende moeten daarom de keuzemogelijkheden bespreken. Daarnaast spelen er ook andere belangen mee. In de regel gaat het om de volgende vragen van de leidinggevende:

1. Welke beperkingen zijn er ten aanzien van het werk? En wat kan nog wel? Is er een alternatieve inzet of ander passend werk mogelijk?
2. Welke lopende activiteiten of afspraken gaan er misschien mis en welke acties moeten door de werknemer of de leidinggevende worden ondernomen om de voortgang van het normale werk te verzekeren?
3. Wat kan de werknemer doen en wat kan de leidinggevende doen om snel herstel te bevorderen? (werknemer en leidinggevende zijn beiden verplicht te zorgen voor zo snel mogelijke re-integratie. De leidinggevende is verplicht om passend werk aan te bieden dat de gezondheid niet schaadt. De werknemer is verplicht daarbij redelijke instructies te volgen.)
4. Het is belangrijk dat de werknemer en zijn leidinggevende samen zicht hebben op de vermoedelijke duur van het verzuim. Als dat mogelijk is, stellen zij samen een vermoedelijke en redelijke prognose op.
5. Komen werknemer en leidinggevende er niet goed uit, dan kan/kunnen werknemer en/of de leidinggevende besluiten advies in te winnen bij de bedrijfsarts.

1b Alternatieven bij niet-medische oorzaken van verzuim

Een werknemer kan verzuimen door problemen in de privésfeer. Soms betreft dat familie- of gezinsleden en niet de werknemer zelf. In dat geval ligt een verzuimmelding niet voor de hand, maar kan overleg volgen tussen leidinggevende en werknemer in het kader van de Wet arbeid en zorg (WAZO=verlof bij zwangerschap, adoptie, calamiteiten, kort- en lang zorgverlof).

1c Recht op privacy

De werknemer heeft recht op privacy en hoeft daarom geen medische of andere privacygevoelige vragen te beantwoorden. De leidinggevende mag daar ook niet naar vragen. Wel moet de leidinggevende een beeld kunnen krijgen van de ernst en de vermoedelijke duur van het verzuim. Werknemer en leidinggevende mogen van elkaar verwachten dat ieder zich inzet voor snel herstel en/of passend werk.

De bedrijfsarts mag wel naar medische of persoonlijke factoren vragen die van belang zijn voor het verzuim. De werknemer is verplicht daar antwoord op te geven. De bedrijfsarts mag

privacygevoelige onderwerpen niet melden aan anderen (waaronder de leidinggevende van de werknemer) zonder dat de werknemer daar schriftelijke toestemming voor heeft gegeven.

2. Het verzuimgesprek na een week

In de meeste gevallen duurt het verzuim enkele dagen. Bij ernstiger gezondheidsklachten en langduriger arbeidsongeschiktheid is er extra aandacht nodig. Daarom is er na een week verzuim opnieuw een gesprek tussen de werknemer en de leidinggevende.

De belangrijkste vragen zijn:

1. Welke acties kunnen werknemer en/of leidinggevende nemen voor herstel/uitbreiden van arbeidsgeschiktheid?
2. Wat zijn de beperkingen en de verwachte mogelijkheden de komende twee weken?
3. Is er advies van de bedrijfsarts of een P&O-adviseur nodig?
4. Wat is de prognose van het verzuim?
5. Zijn de gemaakte afspraken (SMART-)?

Het is van belang de afspraken goed vast te leggen in de Verzuimmodule. Leidinggevende beschikt daartoe over een verzuimdossier. Het verzuimdossier mag ingezien worden door de werknemer wanneer hij hier naar vraagt.

3. De verzuimgesprekken tussen één en drie weken

Het is de bedoeling de verzuim- en re-integratiegesprekken de daarop volgende weken te herhalen. Hoe vaak dat moet, hangt natuurlijk van de situatie af. De basisafpraak is: om de week een kort en om de twee weken een uitgebreider gesprek.

De termijnen en afspraken worden vastgelegd in de verzuimdossiers.

De onderwerpen van de gesprekken zijn dezelfde als bij het verzuimgesprek na een week.

4. Het verzuimgesprek na een maand

Is de werknemer na een maand nog niet volledig inzetbaar en is de verwachting dat dit niet binnen afzienbare termijn (uiterlijk 13 weken na ziekmelding) gaat lukken, dan bestaat het risico dat het verzuim lang gaat duren. In dat geval zijn er wettelijke verplichtingen. Meestal weten werknemer en leidinggevende nu wel goed wat er aan de hand is. De meeste vragen en antwoorden zijn al aan de orde gekomen. Het risico is nu dat het wederzijds contact minder wordt of minder inhoud krijgt. Daarom worden twee nieuwe elementen toegevoegd:

1. de wettelijke verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter
 2. afspraken over de intensiteit van wederzijds contact.
1. Voorbereiding van de probleemanalyse door de bedrijfsarts.

De bedrijfsarts is volgens de Wet verbetering poortwachter verplicht een probleemanalyse te maken. Hiervoor heeft hij informatie nodig van de leidinggevende. Tijdens dit gesprek komen de volgende vragen aan de orde:

- Wat zijn de beperkingen en mogelijkheden?
- Welke soorten van oplossingen zijn aan de orde voor de komende tijd?
- Welke aanpassingen van werkzaamheden zijn mogelijk?
- Welke contactafspraken zijn voor het vervolg?
- Wat is de prognose van het verzuim?
- Welke vragen hebben werknemer en leidinggevende aan de bedrijfsarts?

2. De werknemer wordt opgeroepen door de verzuimcoördinator voor de probleemanalyse van de bedrijfsarts. Leidinggevende en werknemer kunnen daartoe beiden hun eigen dossier en eventuele vragen tijdig bij de bedrijfsarts inleveren.

De bedrijfsarts is verplicht bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid een checklist van het UWV te gebruiken waaruit de beperkingen en mogelijkheden voor de taken van de werknemer naar voren komen (functie mogelijkheden lijst, FML).

De bedrijfsarts zal daar zijn eigen adviezen aan toevoegen.

Heel belangrijk is dat ook de bedrijfsarts een prognose voor de re-integratie maakt. De werknemer en de leidinggevende krijgen de probleemanalyse toegestuurd door de verzuimcoördinator.

3. Een plan op basis van een driegesprek.

De Wet verbetering poortwachter eist dat de werknemer en de leidinggevende samen een re-integratieplan maken op basis van hun eigen analyse en de probleemanalyse van de bedrijfsarts.

Het is geen verplichting, maar aangeraden wordt het plan te maken in een driegesprek tussen leidinggevende, werknemer en bedrijfsarts. Zo wordt mogelijke miscommunicatie vermeden.

5. Maken en uitvoeren van het plan van aanpak (re-integratieplan)

Op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts zijn leidinggevende en werknemer verplicht voor de re-integratie een plan van aanpak te maken.

Leidinggevende en werknemer moeten beiden instemmen met het plan, dat doen zij door dit te ondertekenen.

Het is van groot belang dat het plan van aanpak niet alleen de inhoud van prognoses en acties bevat, maar dat er ook afspraken worden gemaakt over wederzijds contact. De ervaring leert dat de belangstelling tussen werknemer en organisatie na zes weken dreigt te verminderen. En dat de groeiende afstand tussen mens en organisatie een nieuwe factor wordt die re-integratie in de weg kan staan. Ook de belangstelling van en contacten met de collega's worden na zes weken soms een stuk minder.

Het plan van aanpak moet daarom inhouden dat er minimaal eens per veertien dagen contact is tussen leidinggevende, werknemer en zo mogelijk ook de collega's. Dus bij voorkeur vindt dit gesprek plaats op de werkplek.

Bij een prognose dat herstel in eigen functie niet snel mogelijk is, moet nu expliciet ander maar wel passend werk aan de orde komen.

De wet verplicht dat het plan van aanpak iedere 6 weken wordt geëvalueerd. Bij zowel stagnatie of positievere prognose is het verstandig ook de bedrijfsarts de ontwikkelingen te laten evalueren. Ook wanneer er eerder sprake is van stagnatie is het verstandig de bedrijfsarts te laten beoordelen of de probleemanalyse moet worden bijgesteld. Dat is logisch als er een duidelijke prognose is. Maar soms moet er echt meer gebeuren. Het is namelijk bekend dat van de werknemers die langer dan een maand ziek zijn ongeveer 25 procent dat na een half jaar nog is (als er niet continu op een actieve inzet en goede keuzes wordt gestuurd door de leidinggevende). Is er geen prognose of is die onduidelijk, dan is er extra aandacht nodig.

De inhoud van het plan van aanpak betreft daarom de volgende onderwerpen:

1. de bestaande en komende prognose over beperkingen en mogelijkheden
2. afspraken over blijvende inzet voor herstel
3. afspraken over onderzoek naar en stappen richting passend werk
4. afspraken over contact tussen werknemer en afdeling/team/bedrijf
5. een check over het nakomen van die afspraken
6. actief overleg over de evaluatie per zes weken door de bedrijfsarts

6. Evaluatie en re-integratieversnelling na zes maanden

Uit onderzoek blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers die zes maanden ziek is, dat na een jaar nog is. Tegelijkertijd is bekend dat maar een deel van die werknemers aan het eind van twee jaar ziekte in aanmerking komt voor een volledige WIA-uitkering. In een beperkt aantal gevallen oordeelt het UWV zelfs achteraf dat er niet of te weinig sprake was van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Dat betekent dat de gemeente en de werknemer beide grote (financiële) risico's lopen.

Re-integratie van langdurig verzuim is daarom een kwestie van periodieke vitalisering en geplande creativiteit door leidinggevende en werknemer.

Uiteraard blijven de stappen die zijn voorgeschreven bij het plan van aanpak dezelfde. Maar na zes maanden (of eerder, als daar aanleiding voor is) komt daar nog wel een activiteit bij. Dan moet breed geëvalueerd worden of het einddoel geschetst in de probleemanalyse en het plan van aanpak nog haalbaar is voordat een jaar is verstreken.

- 1 Na zes maanden kan door de leidinggevende na overleg met de werknemer, de bedrijfsarts en de verzuimcoördinator besloten worden tot een arbeidsdeskundige onderzoek. Daartoe zijn twee stappen nodig: een uitgebreid onderzoek door de bedrijfsarts en in vervolg daarop een uitgebreide beoordeling door een gecertificeerde arbeidsdeskundige. Pas dan zijn werknemer, leidinggevende en bedrijfsarts er zeker van dat voldaan wordt aan de eisen die aan hen worden gesteld: een gedegen beoordeling en voldoende inzet voor re-integratie.
- 2 Op basis van de gezamenlijke beoordeling kan het plan van aanpak worden vernieuwd.
- 3 Blijkt uit de deskundige beoordeling van de arbeidsongeschiktheid dat de prognose voor volledige terugkeer in eigen uren uiterlijk na 12 maanden slecht is, dan staan drie wegen open:
 - sturen op alternatief passend werk op de eigen afdeling
 - sturen op alternatief passend werk in een andere functie bij de gemeente
 - sturen op alternatieve inzet via het tweede spoor, buiten de gemeente, bijvoorbeeld via een extern re-integratiebureau.
- 4 Staan de bovengenoemde wegen niet open, dan resteert alleen een vervroegde WIA-procedure. Alleen wanneer er absoluut géén arbeidsmogelijkheden zijn en die ook niet meer verwacht mogen worden, kan een vervroegde toekenning van een volledige WIA uitkering gevraagd worden.

7. Evaluatie en re-integratieversnelling na 12 maanden

De werkgever is verplicht om na 12 maanden een 'opschudmoment' te organiseren. Een melding naar de UWV vindt hiervoor in de 42^{ste} week plaats.

Dat betekent dat ook door de wetgever is voorzien dat een eenmaal ingezet re-integratieplan niet tot routine kan leiden. De verplichting kan het beste op de volgende manieren worden ingevuld:

1. Dezelfde procedure als hierboven is genoemd na zes maanden.
2. Bewuste verandering van spelers en van inzet. Op basis van de ervaring dat 'meer van hetzelfde' niet helpt, kan een re-integratiebespreking worden georganiseerd met een andere leidinggevende en een andere bedrijfsarts. Uiteraard moet dit gebeuren met respect voor eerder verrichte inzet.

De verandering van inzet kan worden gebaseerd op een analyse, al of niet met deskundige hulp, van de resterende eigen mogelijkheden, sterke kanten, talenten en ambities van de werknemer. Een verandering van loopbaan is immers verre te prefereren boven het verlaten van de arbeidsmarkt.
3. Ook nu nog is een vervroegde WIA-procedure mogelijk (uiterlijk tot week 68).

Wanneer duidelijk is dat volledig herstel uitgesloten is en de werknemer niet meer in staat is meer te verdienen dan 20% van het oude loonniveau (datum voorafgaand aan zijn verzuimmelding), dan is het van belang om de werknemer het belang en de voordelen uit te leggen van de vervroegde WIA-aanvraag. De 104 weken wachttijd hoeft dan niet doorlopen te worden en kan door de werknemer de WIA-aanvraag bij het UWV worden ingediend. Voorwaarde is wel dat er een verklaring van de bedrijfsarts is bijgevoegd met een onderbouwing van de behandelend specialist van de werknemer.

8. UWV-keuring na einde wachttijd

Niet de werkgever, maar de werknemer moet zelf de procedure in gang zetten voor de WIA, binnen 16 weken voor het verstrijken van de periode van twee jaar geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts en de verzuimcoördinator zijn verantwoordelijk voor de informatie aan en de facilitering van de werknemer bij deze procedure. De procedure is te vinden op UWV.nl.

In elk geval gaat het om:

- een verslag en een evaluatie van de re-integratiepogingen gedurende de afgelopen twee jaar
- een actueel oordeel van de bedrijfsarts
- een correcte en tijdige invulling van het aanvraagformulier van het UWV. Ook te vinden op www.uwv.nl).

IN HET KORT: RECHTEN EN PLICHTEN BIJ VERZUIM

1. PREVENTIEGESPREKKEN BIJ TERUGKEER
2. BEREIKBAARHEID
3. THUISBLIJVEN
4. MOGELIJKHEDEN BIJ VERSCHIL VAN MENING
5. SANCTIES

1. PREVENTIEGESPREKKEN BIJ TERUGKEER

Zowel bij frequent verzuim als bij re-integratie na verzuim dat langer heeft geduurd dan een maand (en als er kans op herhaling bestaat) vindt een preventiegesprek plaats dat afgesloten wordt met preventieafspraken. Een verslag van dit gesprek wordt bewaard in de Verzuimmodule door de leidinggevende.

Tijdens een preventiegesprek wordt antwoord gezocht op de volgende vragen:

1. Was het verzuim werk gerelateerd en wat is er nodig om herhaling te voorkomen?
2. Zijn er ervaringen opgedaan met preventiemogelijkheden of met passend werkmogelijkheden?
3. Zijn er energiebronnen in het werk die de belastbaarheid van de werknemer kunnen vergroten? (taken, collega's, toekomst (welk doel wil je bereiken) etc.)
4. Welk professioneel advies kan eventueel helpen? (bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk etc.)

2. BEREIKBAARHEID

1. De direct leidinggevende (of zijn vervanger) en de bedrijfsarts moeten de zieke werknemer kunnen bereiken en eventueel op zijn woonadres of verpleegadres kunnen bellen of bezoeken. Uitgangspunt is dat de bezoeken plaatsvinden na afspraak.
2. Het telefoonnummer van de werknemer dient bij zijn direct leidinggevende bekend te zijn.
3. De werknemer moet ervoor zorgen dat zijn verblijfplaats bekend is bij zijn direct leidinggevende.
4. Indien de werknemer tijdens ziekte verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld een opname in of ontslag uit een ziekenhuis of andere verpleeginrichting), dan moet hij dit zo spoedig mogelijk aan zijn direct leidinggevende doorgeven.

3. THUISBLIJVEN

1. De eerste twee dagen moet de zieke werknemer thuisblijven, behalve voor een bezoek aan zijn arts, de bedrijfsarts, de apotheek of andere zorgverlener.

2. De daarop volgende drie weken moet de werknemer tot 11.00 uur thuisblijven, behalve voor een bezoek aan zijn arts, de bedrijfsarts, de apotheek of andere zorgverlener.
3. Als de werknemer meent dat daar aanleiding toe is, kan hij aan de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis of op zijn verpleegadres te zijn. De bedrijfsarts zal de direct leidinggevende hier vervolgens over adviseren.
4. Wanneer de ziekte langer dan drie weken plus twee dagen duurt, vervalt de plicht om tijdens de hiervoor vermelde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders wordt bepaald.

Zodra de werknemer weer in staat is om (gedeeltelijk) aan het werk te gaan, moet hij dit doen, ook al heeft hij een afspraak staan voor het driegesprek/spreekuur van de bedrijfsarts. Deze afspraak zegt hij niet af. Verder meldt de werknemer zo spoedig mogelijk de datum van zijn herstel aan zijn direct leidinggevende.

4. MOGELIJKHEDEN BIJ VERSCHIL VAN MENING

1. Er bestaat geen recht op verzuim. Een verzuimmelding is een redelijk en beargumenteerd verzoek waarover de leidinggevende in redelijkheid beslist. Een verzuimmelding is een signaal niet volwaardig te kunnen functioneren ten gevolge van ziekte.
2. Zowel de werknemer als de leidinggevende kunnen, als zij het niet met elkaar eens zijn, om een deskundige mening cq advies vragen.

Redelijkerwijs ligt in eerste instantie een vraag om advies van de bedrijfsarts voor de hand. Een oproep voor het spreekuur vindt in de volgende gevallen in ieder geval plaats, indien:

- de werknemer of de direct leidinggevende daarom verzoekt;
 - het vermoeden bij de werknemer en/of zijn direct leidinggevende bestaat dat de oorzaak van de verzuimmelding gelegen kan zijn in het werk;
 - er bij de direct leidinggevende twijfel bestaat over de rechtmatigheid van de verzuimmelding (arbeidsconflict).
- verwacht wordt dat er sprake gaat zijn van langdurig verzuim (langer dan 6 weken).

Daarnaast is er ook een formele weg: werknemer en/of werkgever kunnen beiden een second opinion over de re-integratie aanvragen bij het UWV. Deze beslist daar meestal binnen veertien dagen over.

Zowel de leidinggevende als de werknemer kunnen bij het aanvragen van een second opinion bij het UWV kiezen uit een van de onderstaande vragen:

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

5. Sancties

Indien de werknemer zich niet houdt aan de regels die gelden bij ziekte (en daarmee de genezing belemmert en daarmee tevens de gemeente Lelystad belemmert in haar re-integratieverplichtingen jegens de werknemer) heeft de gemeente Lelystad de mogelijkheid om sancties op te leggen. Deze sancties staan vermeld in de titel 10 boek 7 Burgerlijk Wetboek.

Indien de Gemeente Lelystad sancties zal opleggen, dan word je hierover altijd geïnformeerd.

Sancties opleggen zou niet nodig hoeven te zijn. Een snelle terugkeer in het werk is tenslotte in belang van de werknemer.

Bijlage 2

Van eerste ziektedag... tot mogelijke start WIA-uitkering

In dit proces hebben zowel de leidinggevende als de werknemer hun eigen verantwoordelijkheid. De leidinggevende moet zich houden aan het protocol en alles doen om een werknemer weer (gedeeltelijk) zo snel mogelijk aan de slag te krijgen. Maar ook de werknemer heeft de verantwoordelijkheid alles te doen om zijn werk te hervatten.

Om te kunnen aantonen dat je als werknemer er alles aan doet om weer beter te worden en aan het werk te gaan is het belangrijk ook zelf de volgende zaken nauwkeurig (schriftelijk) bij te houden:

- Met wie heb je wanneer gesproken?
- Wat is er besproken?
- Welke afspraak is er gemaakt?
- Wie onderneemt welke actie en wanneer?
- Controleer of de afspraken zoals ze vastgelegd worden (door je leidinggevende of bedrijfsarts) kloppen met je eigen beleving van die afspraken. Als dat niet het geval is neem dan contact op met je leidinggevende.
- Bewaar alle brieven van de gemeente en van de bedrijfsarts.

In onderstaande tabel worden alle noodzakelijke acties van het gehele ziekmeldingsproces en de begeleiding daarna chronologisch en schematisch opgesomd en aangegeven wie waarvoor verantwoordelijk is.

Samenvatting van de acties ziekteverzuimbegeleiding:

Week	Activiteit (vastleggen in Verzuimmanager)	Verantwoordelijk	Check
0	Verzuimmelding telefonisch (en bevestiging eventueel per e-mail) bij direct leidinggevende	Werknemer	
	Registreren ziekmelding op dag van de melding in Verzuimmanager	Leidinggevende	
	Oplossing zoeken voor de overdracht van de werkzaamheden tijdens verzuim en hierover afspraken maken en vastleggen in Verzuimmanager	Leidinggevende en werknemer	
	Verzuimgesprek, waarin duidelijk moet worden welke werkzaamheden wel uitgevoerd kunnen worden, verwachte duur van het verzuim, overdracht van taken en afspraken en eventuele andere inspanningen van de werknemer om weer volledig te kunnen werken. Vastleggen in Verzuimmanager.	Leidinggevende en werknemer	
2	Iedere twee weken contact met zieke	Leidinggevende en werknemer	

	werknemer. Afspreken wie hiervoor initiatief neemt. Vastleggen in Verzuimmanager.		
	Leidinggevende op de hoogte houden van het verloop van het verzuim. In ieder geval informeren na ieder huisarts, bedrijfsarts of specialistenbezoek.	Werknemer	
Week	Activiteit (vastleggen in Verzuimmanager)	Verantwoordelijk	Check
	Oproepen voor spreekuur Bedrijfsarts eerder dan derde week van verzuim op gemotiveerd verzoek van leidinggevende.	Leidinggevende Bedrijfsarts (verzuimcoördinator)	
3	Oproepen voor spreekuur Bedrijfsarts in derde week verzuim.	Bedrijfsarts (verzuimcoördinator)	
	Minimaal iedere zes weken contact tussen Bedrijfsarts en werknemer.	Bedrijfsarts	
	Bespreken voortgang met de Bedrijfsarts iedere zes weken.	Leidinggevende/verzuimcoördinator	
6	Probleemanalyse wordt aangeleverd in Verzuimmodule.	Bedrijfsarts	
	Probleemanalyse wordt aan werknemer en leidinggevende gestuurd per email, anders per post naar het huisadres.	Verzuimcoördinator	
8	Afspraak maken met werknemer om plan van aanpak op te stellen.	Leidinggevende	
	Opstellen plan van aanpak en ondertekenen. Vervolgens bewaren in Verzuimmodule. Kopie voor werknemer.	Leidinggevende en werknemer	
	Voortgang re-integratie monitoren via regulier overleg of mail richting verzuimcoördinator iedere maand door de leidinggevende.	Leidinggevende en verzuimcoördinator	
10 - 22	Evalueren plan van aanpak zo vaak mogelijk maar in ieder geval: - Ten minste na zes weken opstellen plan van aanpak; - Bij gewijzigde omstandigheden (gedeeltelijk hervatten werkzaamheden, aanpassen opbouwschema e.d.); - Bij een ander verloop van de ziekte; - Als de werknemer niet meer in de organisatie kan terugkeren en een re-integratiebedrijf ingeschakeld moet worden; - Na een bijstelling van de probleemanalyse van de bedrijfsarts.	Leidinggevende en werknemer	
22	Afspraak plannen met werknemer om aankondiging te doen van loonkorting vanaf week 26 van 10%.	Leidinggevende	
26	Brief met aankondiging korting 10% op salaris a.g.v. langer dan half jaar ziek wordt opgesteld en verzonden.	Personeelsadministratie om leidinggevende /verzuimcoördinator	

	Evaluatie en re-integratieversnelling na zes maanden Vraag beantwoorden of 2^e spooronderzoek nodig is: (opschudmoment die de mogelijkheden onderzoekt in werk bij de eigen werkgever(het eerste spoor) of extern(het tweede spoor): Niet duidelijk? Arbeidsdeskundig onderzoek uitvoeren iom bedrijfsarts.	Leidinggevende en verzuimcoördinator samen met de werknemer	
42	Verzuimmelding wordt verstuurd richting UWV. Werknemer wordt hiervan op de hoogte gebracht.	Verzuimcoördinator	
Week	Activiteit (vastleggen in Verzuimmanager)	Verantwoordelijk	Check
52	Week 52: Eerstejaarsevaluatie		
	25% korting op salaris	Salarisadministratie	
	Memo opstellen bij salarisstroom	PSA	
	Een jaar na verzuimmelding eerstejaarsevaluatie uitvoeren:	Leidinggevende en werknemer	
	Formulier invullen en vraag beantwoorden of einddoel gehaald gaat worden?	Leidinggevende en werknemer	
	Vraag beantwoorden of 2^e spooronderzoek nodig is: Niet duidelijk? Arbeidsdeskundig onderzoek uitvoeren.	Leidinggevende en verzuimcoördinator samen met de werknemer	
	Uitvoering 2 ^e spoor. 2 ^e Spoor begeleiding is een onderdeel van het re-integratiedossier en wordt door een erkend re-integratiebedrijf uitgevoerd. Het traject bestaat uit een intakefase, bemiddelingsfase en nazorgfase. Het doel is de komen tot een bestendige, duurzame externe plaatsing.	Werknemer plus eventueel re-integratiebedrijf; begeleiding verzuimcoördinator	
87	Week 87: voorbereiding aanvraag WIA-uitkering		
	Signaal naar leidinggevende dat binnen twee weken een afspraak gemaakt moet worden met de werknemer, leidinggevende en verzuimcoördinator ten behoeve van een evaluatie gehele traject en aanvraag WIA.	Verzuimcoördinator	
89	Week 89: voorbereiding aanvraag WIA-uitkering		
	Overleg tussen leidinggevende, werknemer en verzuimcoördinator – evaluatie re-integratietraject. Samen zal het re-integratieverslag compleet gemaakt worden en de WIA aanvraag met mogelijke consequenties doorlopen worden.	Leidinggevende en verzuimcoördinator samen met de werknemer	

91	UWV – WIA aanvraag door werknemer. Werknemer stuurt het complete re-integratieverslag met de WIA aanvraag op naar UWV.	Werknemer, ondersteund door verzuimcoördinator	
104	Week 104		
	Mogelijke start van IVA- of WGA-uitkering. Bij ontvangst beslissing UWV over de WIA aanvraag, zal zsm een afspraak gemaakt worden door de verzuimcoördinator met de werknemer en leidinggevende om de consequenties hiervan door te nemen en te komen tot afspraken.	UWV Leidinggevende, werknemer en verzuimcoördinator	

Bijlage 3

HET VERZUIMPROTOCOL – ZIEK-UIT-DIENST

De gemeente Lelystad is eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Acture Bedrijven BV (hierna Acture) draagt, in opdracht van de gemeente Lelystad, zorg voor de uitvoering van alle wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit het eigenrisicodragerschap Ziektewet. De gemeente Lelystad heeft Acture aangesteld om zorg te dragen voor de verzuimadministratie, claimbeoordeling ziektewet, re-integratie naar werk en vaststelling dagloon en betaling ziektewetuitkering. De Wet Bescherming Persoonsgegevens wordt te allen tijde gerespecteerd. Acture laat zich in de begeleiding, claimbeoordeling en re-integratie ondersteunen door een arbodienst.

Verzuimmelding

De gemeente Lelystad, uw ex-werkgever, heeft u ziek uit dienst gemeld bij Acture. Een van de werknemers van Acture zal uiterlijk binnen 24 uur na uw verzuimmelding contact met u zoeken, in de vorm van een telefoongesprek of een huisbezoek. Ook kunt u een oproep verwachten voor het spreekuur van de bedrijfsarts waarvoor u beschikbaar dient te zijn. Behoudens in het geval u een arts dient te bezoeken dan wel passende arbeid verricht bent u verplicht om, totdat het eerste contact met Acture heeft plaatsgevonden, tussen 08.00 en 18.00 uur thuis te blijven om dit contact en/of bezoek mogelijk te maken. Acture kan u verplichten om nadat het eerste contact heeft plaatsgevonden nog uiterlijk twee weken thuis te blijven. Deze verplichting geldt dan tot 10.00 uur 's ochtends en tussen 12.00 uur en 14.30 uur 's middags. Als u op een ander adres verblijft, dient u dit direct telefonisch te melden aan de casemanager van Acture. Indien en voor zover u in strijd met voorgaande bepalingen niet bereikbaar bent, kan dit gevolgen hebben voor uw recht op een ziektewet-uitkering.

Bereikbaarheid

Er zal regelmatig contact zijn met Acture. U doet al het mogelijke om mee te werken aan het herstel. Ook aan een oproep om bij de bedrijfsarts te komen, dient direct gevolg gegeven te worden. In verband met de Wet Verbetering Poortwachter is het belangrijk intensief contact en overleg mogelijk te maken.

Bedrijfsarts

Uiteraard geeft u gehoor aan een oproep van de bedrijfsarts om op het spreekuur te verschijnen. Indien u daar absoluut niet toe in staat bent, of al weer aan het werk bent geeft u dit uiterlijk 48 uur voor aanvang van de afspraak door aan de casemanager van Acture. Indien u dit verzuimt kan dit gevolgen hebben voor de hoogte en/ of duur van uw uitbetaling op een ziektewet-uitkering.

Afspraak is afspraak

De gemeente Lelystad verwacht dat u zich houdt aan de afspraken zoals die door haar en Acture in het kader van het verzuim en de verzuimbegeleiding met u worden gemaakt.

Verblijf in het buitenland

Als u tijdens ziekte naar het buitenland wilt, dan dient u dit minimaal twee weken van tevoren bij de casemanager van Acture te melden. Acture wijst u er op dat u zich ook tijdens een verblijf in het buitenland dient te houden aan alle verplichtingen die voortvloeien uit de Ziektewet. Vertrek naar het buitenland mag geen belemmering zijn voor herstel.

Herstel

Zodra u beter bent, doch uiterlijk op de tweede dag van uw herstel, dient u dit te melden bij uw casemanager van Acture. U hoeft niet op toestemming te wachten om aan het werk te gaan of om ander werk te zoeken. Het is ook mogelijk dat u gedeeltelijk uw werkzaamheden hervat of andere vervangende werkzaamheden gaat verrichten.

Ziektewetuitkering

Acture berekent de hoogte van de ziektewetuitkering. U ontvangt van Acture een uitkeringsspecificatie. De ziektewetuitkering wordt minimaal vier weken na ontvangst van uw verzuimmelding door Acture wekelijks aan u overgemaakt. De hoogte van uw uitkering is gebaseerd op uw dagloon hetgeen normaliter wordt bepaald door de gemiddelde verdiensten in één jaar voorafgaand aan de datum verzuimmelding. Uw loongegevens worden verkregen uit de salarisadministratie van de gemeente Lelystad. Alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor uw uitkering, dienen direct door u gemeld te worden bij de casemanager van Acture. Indien u zich niet houdt aan de regels, dan kan dat gevolgen hebben voor uw ziektewet-uitkering.

Activiteiten gericht op werkhervatting

Als u ziek bent, dient u alles in het werk te stellen om weer gezond te worden zodat u spoedig kunt re-integreren. Uw overige activiteiten mogen uw genezing niet belemmeren.

Privacy

Er zal op worden toegezien dat privacygevoelige gegevens zorgvuldig worden behandeld. De arbodienst zal geen medische gegevens verstrekken zonder dit met u overlegd te hebben.

Acture

De casemanagers van Acture zijn te bereiken op: 024-8909470

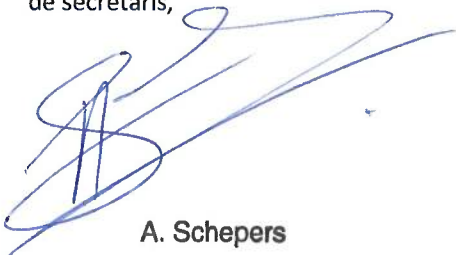
Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Verzuimprotocol' en treedt in werking per 1 januari 2020 dan wel op de dag van inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren indien deze Wet op een latere datum in werking treedt.

Lelystad, 12 november 2019

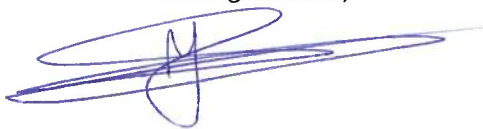
Het college van de gemeente Lelystad,

de secretaris,



A. Schepers

de burgemeester,



J.W. Sparreboom, locoburgemeester