

1b. Verzuimprotocol gemeente Westland

Inhoudsopgave

Verzuimwijzer “(Weer) aan het werk zijn en blijven”

Gezamenlijke inspanning

Ziek zijn is voor niemand prettig. Voor jou als werknemer niet, maar ook niet voor de werkgever. Nog vervelender wordt het als je door ziekte langdurig uit de roulatie bent of zelfs arbeidsongeschikt raakt. Bij langdurende ziekte is de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) leidend voor het proces dat jij en je teammanager doorlopen. Deze wet verlangt dat de werkgever en de werknemer zich samen met arbodienst inspannen om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan.

Verzuimmelding

Activiteit	Instructie
Verzuimmelding	Als je ziek bent en niet kan komen werken bel je jouw Teammanager vóór de aanvang van het werk op (in de regel vóór 09.00 uur of vóór aanvang bij afwijkende roostertijden). Is hij niet bereikbaar dan mail of app je hem. Je geeft hierbij aan hoelang je verwacht ziek te zijn, op welke wijze je bereikbaar bent en of je mogelijkheden ziet om zelf aangepast werk uit te voeren.
Inzetbaarheid	De Teammanager voert de verzuimmelding in JoostXL in. De werknemer en de leidinggevende overleggen tijdens het verzuim actief over de mogelijkheden en/of beperkingen in het werk.
Afspraken maken en vervolgcontact	Je bent samen met jouw Teammanager verantwoordelijk voor het voeren van het verzuimgesprek en het verstrekken en verkrijgen van de informatie, die nodig is om afspraken over het hersteltraject te kunnen maken en maatregelen te treffen om jouw herstel te bespoedigen. Ook worden afspraken voor een vervolgcontact gemaakt. In de eerste zes weken is een wekelijks contact noodzakelijk om de mogelijkheden voor re-integratie af te stemmen.
Inschakeling Arbodienst	De Teammanager bepaalt of de arbodienst direct bij ziekmelding wordt ingeschakeld of dat deze pas later actie onderneemt. In de regel is dit uiterlijk na 3 weken. Bij een medische vraag is de Bedrijfsarts aanspreekpunt bij de Arbodienst. In andere gevallen is dit een gecertificeerde deskundige dit kan een arbeidsdeskundige of Praktijkondersteuner Bedrijfsarts zijn. Indien een medische afweging of beoordeling moet worden gemaakt zal ook oproep bij de bedrijfsarts plaatsvinden. Adviezen van de bedrijfsarts zijn niet bindend, maar worden zoveel mogelijk opgevolgd.

Kort frequent verzuim

Activiteit	Instructie
Frequent Verzuimgesprek	Als je met regelmaat kortdurend verzuimt kan dit reden voor jouw Teammanager zijn om te (laten) onderzoeken wat er aan de hand is. In geval van kort frequent verzuim (3 keer verzuim of meer in de afgelopen 12 kalendermaanden) zal jouw leidinggevende een verzuimgesprek met jou voeren. Na het gesprek worden afspraken in het Formulier Frequent Verzuimgesprek vastgelegd en onderteken je beiden voor akkoord. De Teammanager bespreekt jouw situatie eventueel in het eerstvolgende Sociaal Medisch Overleg met de arbodienst. Eventueel kan hij vervolgens besluiten:

Jou bij het eerstvolgende verzuim direct op te laten roepen bij de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige;
Jou direct te laten oproepen door de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige van de arbodienst.

Week 1

Activiteit

Instructie

Contact op 2e verzuimdag

De Teammanager en jij hebben (uiterlijk de 2e verzuimdag) telefonisch contact over de te verwachten verzuimduur en de mogelijkheden voor (gedeeltelijke) werkhervatting. Indien nodig komen inschakeling van de arbodienst of andere interventies aan de orde. Als het zich laat aanzien dat het verzuim langer gaat duren spreek je ook af hoe je contact onderhoudt.

5e verzuimdag

De Teammanager heeft op basis van zijn / haar bevindingen op de vijfde verzuimdag (werkdag) telefonisch contact met de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige van de arbodienst. Naar aanleiding van dit gesprek worden vervolgacties bepaald. Het eerste spreekuurcontact met de arbodienst vindt in de regel uiterlijk 3 weken na de ziektemelding plaats. Indien het verzuim het gevolg is van een medische situatie vindt een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts plaats.

Week 1-4

Activiteit

Instructie

Contact houden

Jij en jouw Teammanager zijn er beiden verantwoordelijk voor dat jullie wekelijks contact hebben over de voortgang van jouw re-integratie. De bedrijfsarts geeft op verzoek van jouw Teammanager advies over de mogelijkheden en beperkingen. Jouw Teammanager en jijzelf bespreken op basis hiervan gezamenlijk hoe jouw re-integratie wordt vormgegeven.

Week 4-6

Activiteit

Instructie

Probleemanalyse

De arbodienst stuurt jou een schriftelijke uitnodiging voor een consult bij de bedrijfsarts voor het opstellen van een probleemanalyse. De probleemanalyse wordt per e-mail aan jou en de Teammanager toegestuurd. Een kopie gaat in jouw personeelsdossier, de HRM-adviseur ontvangt een kopie, zodat hij conform de WVP de re-integratieafspraken kan monitoren.

Week 6-8

Activiteit

Instructie

Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse stelt jouw Teammanager (tevens casemanager) samen met jou een plan van aanpak op voor de re-integratie en de faciliteiten die de gemeente voor deze re-integratie levert. Het doel hiervan is jouw werkhervatting te bespoedigen. Tenminste elke zes weken bespreek je de voortgang van het plan van aanpak met jouw Teammanager. Indien nodig wordt advies aan de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige gevraagd (bijvoorbeeld over de belastbaarheid). Nieuwe afspraken worden vastgelegd in het (eerstejaars)evaluatieformulier van het UWV. Dit formulier gaat in jouw personeelsdossier. Een afschrift hiervan gaat ook naar de arbodienst.

Tussen week 20-22**Activiteit**

Aankondiging
loonaanpassing

Instructie

Als je bijna 6 maanden ziek bent ontvang je een schriftelijke vooraankondiging tot verlaging van het salaris (en vaste toelagen) naar 90%

Vanaf week 27**Activiteit**

Loonaanpassing

Instructie

Je ontvangt een brief dat het loon voor 90% (of meer afhankelijk van de mate van herstel) wordt doorbetaald. Een afschrift hiervan wordt opgeslagen in het personeelsdossier.

Week 35**Activiteit**

IPAP-verzekering bij Loyalis

Instructie

Je dient je na 6 maanden ziekte, doch uiterlijk binnen 12 maanden, bij Loyalis te melden dat je gebruik gaat maken van de IPAP-verzekering. Je bent dan altijd verzekerd van voldoende inkomen bij gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid.

Week 37-42**Activiteit**

42e week melding

Instructie

Als je 42 weken arbeidsongeschikt bent, meldt de arbodienst jou bij het UWV ziek. Dit mag alleen eerder om een vervroegde WIA-keuring aan te vragen als duidelijk is dat herstel niet mogelijk is.

Week 48-52**Activiteit**

Eerstejaars evaluatie

Instructie

Als blijkt dat je na een jaar nog niet volledig hersteld bent, dan vul je samen met jouw Teammanager de eerstejaars-evaluatie van het UWV in. Hierin beschrijf je gezamenlijk de re-integratie inspanningen in het eerste verzuimjaar. Hef formulier onderteken je beiden voor akkoord. Een afschrift hiervan wordt naar de arbodienst gestuurd en het origineel gaat in jouw personeelsdossier.

Vanaf week 53**Activiteit**

Loonaanpassing

Instructie

Wanneer je langer dan een jaar ziek bent wordt je salaris en eventuele toelagen voor 75% doorbetaald. Over de uren waarin je werkzaamheden verricht of scholing volgt in het kader van je re-integratie vindt volledige doorbetaling plaats.

Indien je gedurende het tweede ziektejaar en daarna voor tenminste 50% van de arbeidsduur arbeid, passende arbeid of werkzaamheden in het kader van jouw re-integratie verricht of scholing volgt, heb je recht op een bonus van 5%, berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n). Deze bonus geeft naast de betaling van 100% over de gewerkte uren en uren van scholing in het kader van de re-integratie een extra re-integratiestimulans. Je hebt in het eerste ziektejaar geen recht op de bonus.

Week 87-92**Activiteit**

WIA-aanvraag

Instructie

Als je na 88 weken nog geheel of gedeeltelijk ziek bent, ontvang je van het UWV formulieren voor de WIA-aanvraag. Je bent zelf

verantwoordelijk voor het indienen van de aanvraag en het re-integratieverslag in week 93. Het re-integratieverslag bestaat uit: probleemanalyse, het plan van aanpak en alle bijgestelde evaluaties daarvan, de eerstejaarsevaluatie, de eindevaluatie en het actueel oordeel dat de bedrijfsarts in week 92/93 opstelt. Je wordt door jouw Teammanager en de HRM-adviseur bij de WIA-aanvraag begeleid.

Week 93-104

Activiteit

WIA-aanvraag in behandeling

Instructie

Bij de behandeling beoordeelt het UWV eerst of jij en de werkgever de re-integratie-inspanningen in voldoende mate hebben uitgevoerd. Pas als dit het geval is beoordeelt het UWV of en in hoeverre jij arbeidsongeschikt bent. Zijn er onvoldoende re-integratie inspanningen gepleegd, dan zal je met de werkgever verder moeten werken aan je re-integratie.

Vanaf week 105

Activiteit

Loonaanpassing

Instructie

Na twee jaar ziekte ontvang je, zolang je in dienst bent, tot het einde van jouw dienstverband 70% van je salaris en eventuele toelagen. Over de uren waarin je werkzaamheden verricht of scholing volgt in het kader van je re-integratie, vindt volledige salarisbetaling plaats. De re-integratiebonus (zie kopje 'vanaf week 53') is van toepassing.

Activiteit

Instructie

Je kunt als gevolg van arbeidsongeschiktheid herplaatst worden in een passende functie of worden ontslagen.

Volledige Arbeidsongeschiktheid

Als je volledig arbeidsongeschikt wordt geacht, kent het UWV jou een WGA- of een IVA-uitkering toe. Een WGA-uitkering ontvang je als er naar inzicht van het UWV nog een (theoretische) mogelijkheid op (verder) herstel bestaat en een IVA-uitkering als dat niet het geval is. In beide gevallen kan ontslag worden verleend op grond van volledige arbeidsongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid tenminste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden.

Herplaatsing, Ontslag of Derde ziektejaar

Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid

Als het UWV je gedeeltelijk arbeidsongeschikt acht kent het UWV een WGA-uitkering toe. In een dergelijke situatie ben je voor meer dan 35% arbeidsongeschikt. Het UWV kan ook vaststellen dat je voor 35% of een lager percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent. Je krijgt dan geen uitkering.

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan pas plaatsvinden als de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid 36 maanden heeft geduurd en het niet mogelijk is gebleken een passende functie binnen de gemeente voor jou te vinden. Eerder ontslag op deze grond kan slechts plaatsvinden indien er na 24 maanden ziekte buiten de gemeentelijke dienst een passende functie beschikbaar is.

Derde ziektejaar

Indien het UWV constateert dat de werkgever zich onvoldoende heeft

ingezet zal de loondoorbetalingsverplichting worden verlengd met een derde ziektejaar.

N.B.: In dit document zijn de wettelijke richtlijnen benoemd welke zijn verankerd in de wetgeving. Het verloop van een verzuimbegeleidings- en re-integratietraject kan per casus verschillen, afhankelijk van de individueel variërende kenmerken van elke situatie. Aan dit document kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

Toelichtingen:

- [Verzuimwijzer \(T\)](#)
- [Disclaimer](#)