

1. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1.1 Verzuimwijzer

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. De Teammanager voert de verzuimmelding in JoostXL in.
Inzetbaarheid	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 2 ^e	De Teammanager en jij hebben (uiterlijk de 2e verzuimdag) telefonisch

verzuimdag	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.
5 ^e 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	Informatie
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	Instructie
Aankondiging loonaanpassing	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	Instructie
Loonaanpassing	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	Informatie
IPAP-verzekering bij Loyalis	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	Instructie
42 ^e week melding	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	Instructie
Eerstejaars evaluatie	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	Informatie
Loonaanpassing	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 <u>geen</u> recht op de bonus.

Week 87-92

Activiteit	Instructie
WIA-aanvraag	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	Informatie
WIA-aanvraag in behandeling	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	Informatie
Loonaanpassing	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	Informatie
Herplaatsing, Ontslag of Derde (Vierde) ziektejaar	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. 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 (Vierde) ziektejaar Indien het UWV constateert dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingezet zal de loondoorbetalingsverplichting worden verlengd met een derde (vierde) 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.

Algemene toelichting

Goede zorg bij problemen rond het werk, de gezondheid en/of de inzetbaarheid vinden wij belangrijk. Een goede communicatie over en weer tussen de werknemer en de leidinggevende is hiervoor de basis. Hiervoor is een goede werkrelatie en een goede verstandhouding tussen de leidinggevende en de werknemer nodig. Dit wordt bereikt door regelmatig met elkaar in gesprek te zijn over de inzetbaarheid en daarover gezamenlijk de nodige afspraken te maken. En ook alle andere onderwerpen te bespreken die de functie-uitoefening kunnen beïnvloeden. Ook als er helemaal geen sprake van ziekte is. Preventie, re-integratie en nazorg worden hiermee logisch aan elkaar gekoppeld. Dit sluit aan bij de Regeling HRM-gespreksvoering en Beoordeling (Het Gesprek).

De drempel om na een verzuimperiode naar het werk terug te keren wordt niet onnodig verhoogd. Waar nodig neemt de direct leidinggevende als casemanager eenzijdige besluiten, indien een gesprek niet (meer) mogelijk is. In bijzondere en/of extreem bezwarende omstandigheden kan op verzoek van de werknemer en na accordering door de clusterdirecteur van het betreffende cluster van casemanager worden gewisseld. De casemanager zal in maatwerk een interne of externe functionaris zijn.

De volledige regie en het initiatief op de uitvoering van het casemanagement ligt bij de leidinggevende.

Dit betekent dat hij aanspreekbaar op het doorlopen van de stappen van de Verzuimwijzer en het resultaat van het casemanagement. Met deze aanpak in de Verzuimwijzer is de direct leidinggevende vanaf het begin af aan beter in regie in het re-integratietraject en stuurt nadrukkelijk op de voortgang daarop. Hierdoor kunnen spoedig stappen worden gezet conform de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Wanneer dit nodig is vraagt de casemanager ondersteuning en/of advies van HRM-adviseur, bedrijfsarts, BMW of andere deskundigen uit de providerboog (o.m. arbeidsdeskundige, bedrijfspsycholoog, inzetbaarheidscoach of bedrijfsfysiotherapeut). De HRM-adviseur houdt bij elke stap uit de Verzuimwijzer vinger aan de pols en ondersteunt actief in zijn / haar rol door te monitoren en te signaleren op te nemen (vervolg)stappen in het re-integratieproces. Overigens zonder de regierol van de leidinggevende over te nemen. De inzetbaarheidscoach heeft tot taak de leidinggevende in zijn rol als casemanager te ondersteunen. De Inzetbaarheidscoach is niet voor de medewerker beschikbaar.

De bovenstaande procesaanpak heeft een demedicaliserend effect op het verzuim, omdat altijd wordt gestart vanuit 'de invalshoek gedrag en houding' en de inzet van de juiste deskundigheid.. Een automatische interpretatie vanuit de medische optiek (bedrijfsarts) willen wij voorkomen, door een niet medische situatie na beoordeling aan de bedrijfsarts direct door te laten verwijzen naar andere deskundigen als voornoemd. Uiteraard wordt een medische vraag

altijd direct aan de bedrijfsarts voor advies voorgelegd. Uiterlijk in de 3e week vindt een oproep bij bedrijfsarts plaats. Door het aanbieden van meerdere hulplijnen in de vorm van een (eigen) providerboog ligt een traject vanuit de bedrijfsarts of huisarts niet direct voor de hand.

Het advies van de bedrijfsarts is nooit bindend. Als de leidinggevende het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts, is het raadzaam te overleggen met de bedrijfsarts. Zo nodig kan een deskundigenoordeel bij het UWV of een second opinion bij een andere bedrijfsarts van de arbodienst worden aangevraagd. Het niet opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts kan wel consequenties hebben, bijvoorbeeld kan het leiden tot een sanctie van het UWV of de werknemer spreekt de werkgever hierop aan.

Tijdens een verzuimperiode is het eigen werk of tijdelijk aangepast werk het uitgangspunt voor re-integratie dat gelet op eventuele beperkingen wel kan worden uitgevoerd. Indien dit bij langdurige verzuim niet (meer) mogelijk is, wordt spoedig het tweede spoor (ander werk binnen of buiten de organisatie) ingezet. De TalentenCoach kan waar nodig ondersteuning geven t.a.v. loopbaanwensen en begeleiding voor een tweede spoor geven. Deze aanpak bespoedigt om zo snel mogelijk weer aan de slag te gaan.

Preventie en nazorg zijn in de Verzuimwijzer, naast daadwerkelijk begeleiding bij verzuim, twee andere belangrijke pijlers waarmee in eerste instantie zoveel mogelijk wordt voorkomen, dat een werknemer, eenmalig of meermaals, in verzuim beland. Indien onverhoopt verzuim ontstaat wordt tijdens een verzuimperiode ondersteuning gegeven en daarna nazorg geboden om terugval, herhaling of nieuw verzuim te voorkomen. Ondersteuning bij dit proces kan gericht worden geboden via deskundigen zoals Bedrijfsmaatschappelijk Werk, TalentenCoach en arbeidsdeskundige.

Bij regelmatig terugkerend verzuim vindt een Frequent Verzuimgesprek plaats en wordt waar nodig begeleiding gegeven. Dit kunnen eerder genoemde deskundigen zijn.

Naast een strak gedocumenteerde uitvoering van de WVP met een compleet re-integratiedossier, gaat het ook om het resultaatgericht zoeken van creatieve passende oplossingen en om besluit- vaardigheid. Ook resultaatgericht, proactief en goed voorbereid in het SMO en CT om duurzame resultaten te bereiken vallen hieronder en de registratie van alles in het digitaal re-integratiedossier (als onderdeel van het digitaal personeelsdossier). Alle afspraken worden in onderlinge overeenstemming door de Personeels- en Salarisadministratie in het individuele digitale personeelsdossier vastgelegd.

Deze andere opzet van de verzuimbegeleiding doet niets af aan het feit dat de werknemer op eigen initiatief de bedrijfsarts van de arbodienst of de BMW-er kan bezoeken, desnoods anoniem. Dit kan ook als geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De gemeente hanteert voor de arbodienstverlening de vangnetregeling. Dit betekent dat de arbodienstverlening wordt ingehuurd en aanvullende diensten (als opstelling RI&E en PMO) apart worden ingekocht of aanbesteed.

Op individuele onderwerpen als gezondheidsklachten, leefstijl of financiële omstandigheden van de werknemer heeft de werkgever geen invloed of zeggenschap. Hierdoor kan echter wel verzuim ontstaan. Er kan hierop alleen hulp worden geboden als de werknemer dergelijke zaken tijdig bij de werkgever bespreekbaar maakt en een hulpvraag heeft.

De verzuimaanpak wordt ondersteund door Arbocatalogie: Fysieke Belasting, Agressie- en Geweld en Veilige Publieke taak, Beeldschermwerk en werken in de e-gemeente en Gezond Organiseren.

In voorkomende gevallen kan de Westlandse School worden ingeschakeld voor kennisdeling, training en scholing.

(Gedeeltelijke)werkhervatting

De (gedeeltelijke of volledige) werkhervatting wordt vóór 09.00 uur of vóór aanvang bij afwijkende roostertijden gemeld bij de Teammanager. De herstelmelding wordt ingevoerd in JoostXL.

Sociaal medisch overleg (SMO)

Het SMO is een tweemaandelijks overleg tussen de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige, de Teammanager, de HRM-adviseur en/of bedrijfsmaatschappelijk werk. In dit overleg kunnen individuele ziektegevallen, maar ook individuele werknemers in het kader van preventie en andere arbo-gerelateerde onderwerpen worden besproken.

Vakantie

Wanneer je op vakantie wilt tijdens ziekte, heb je hiervoor toestemming nodig van je Teammanager. De Teammanager en/of jijzelf kunnen desgewenst contact opnemen met de bedrijfsarts voor de vraag of het vakantieverlof het herstel al dan niet belemmert. De bedrijfsarts adviseert de Teammanager en de werknemer hierover. Je neemt verlof op gelijk aan de situatie als je niet ziek bent.

Ziekmelding tijdens vakantie

Als je ziek wordt tijdens jouw vakantie en aanspraak wil maken op door ziekte niet genoten verlof, dan dien je bij terugkomst een verklaring te overleggen van de (ter plaatse) geraadpleegde arts. Uit de verklaring die in een internationale taal is opgesteld, blijkt wanneer het consult heeft plaatsgevonden, welke diagnose is vastgesteld, welke verschijnselen zijn gevonden en welk advies is gegeven over de periode van verwachte arbeids- ongeschiktheid. De verklaring wordt door de bedrijfsarts beoordeeld op redelijkheid betreffende de verlofclaim, zodat het door ziekte niet genoten verlof alsnog kan worden verleend.

Deskundigenoordeel (second opinion)

Als jij of jouw Teammanager het niet eens bent/is met adviezen of uitspraken van de arbodienst, de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige of andere deskundigen over jouw ziekte of arbeids(on)geschiktheid of met de re-integratieinspanningen van de werkgever, kan een deskundigenoordeel (second opinion) bij het UWV worden aangevraagd. Het deskundigenoordeel is niet bindend. Het doel van het oordeel is dat je met jouw Teammanager samen tot een oplossing komt. Het is dus ook geen formele beslissing waar een bezwaar tegen kan worden gemaakt. De kosten van een deskundigenoordeel komen voor rekening van de werkgever.

Sancties

Houd jij je niet aan de afspraken uit deze Verzuimwijzer, de wetgeving of Cao Gemeenten of werk je niet voldoende mee aan jouw herstel, dan kan dit gevolgen hebben. Als je je niet houdt aan afspraken of in redelijkheid gegeven opdrachten van je Teammanager zal dit in veel gevallen leiden tot stopzetten van de (door)betaling van het salaris en de eventuele toelagen.