

Protocol ziekteverzuim Zoetermeer

“Ziek zijn is vervelend. Maar als het toch gebeurt, zijn werknemer en werkgever samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke terugkeer naar het werk”.

Inhoudsopgave

-
- [De Zoetermeerse verzuimvisie](#)
- [Preventie](#)
- [Wet Verbetering Poortwachter \(WVP\)](#)
- [Rollen bij verzuim](#)
 - [Rol van de werknemer bij verzuim:](#)
 - [Rol van de werkgever bij verzuim:](#)
 - [Rol van de P&O adviseur:](#)
 - [Rol van de bedrijfsarts bij verzuim:](#)
 - [Rol van bedrijfsmaatschappelijk werk \(BMW\) bij verzuim:](#)
 - [Rol van arbeidsdeskundige bij verzuim](#)
 - [Rol SMT](#)
- [Stappen in ziekteverzuimprocedure](#)
 - [Werknemer is ziek, wat dan?](#)
 - [Ziekmelden](#)
 - [Hersteld melden](#)
 - [Begeleiding in de eerste weken streven is zo snel mogelijk weer aan het werk](#)
 - [Uiterlijk 6 weken na 1e ziektedag Probleemanalyse door bedrijfsarts](#)
 - [Uiterlijk 8 weken na 1e ziektedag Plan van Aanpak door werkgever en werknemer](#)
 - [Uiterlijk 26 weken na 1e ziektedag afwegen wel/geen arbeidsdeskundig onderzoek](#)
 - [Na 1 ziektejaar eerstejaars evaluatie “opschudmoment”](#)
 - [Na het 2e ziektejaar](#)
 - [Het inkomen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid](#)
 - [Schematisch tijdpad](#)

De Zoetermeerse verzuimvisie

De Zoetermeerse verzuimvisie vindt zijn grondslag in het in 2009 ingevoerde verzuimprogramma “Gezond Werk Werkt beter” welke uitgaat van de stelling “Ziekte overkomt je, verzuim is een keuze”. Dit verzuimprogramma gaat uit van:

- Het “eigen regiemodel”. Dat wil zeggen dat de werkgever casemanager is. Hij wordt hierbij ondersteund door een P&O adviseur en kan gebruikmaken van verschillende hulpbronnen (bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, Sociaal Medisch Team, mediator, Arbocoördinator).
- Het standpunt dat de werkgever Zoetermeer een positieve, volwassen arbeidsrelatie kent tussen werkgever en werknemers waarbij wordt gestuurd op “plezier in het werk”. In de praktijk wordt de nadruk gelegd op “wat geeft energie en welke bijdrage kunnen zowel werkgever als werknemer daarin leveren?”

- Het standpunt dat iedere werknemer zich realiseert dat hij zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid en bewust is van zijn belang om “blijvend gezond te werken”. Van de werknemer worden een proactieve houding en oplossingen verwacht om zijn arbeidsinzet als toegevoegde waarde voor de organisatie te herstellen/realiseren.

Preventie

Bij (dreigend) verzuim van een werknemer kan soms erger worden voorkomen door tijdig preventieve maatregelen te nemen. (Dreigende) uitval van een werknemer is, zeker als de oorzaak binnen het werk gelegen is, altijd aanleiding voor een gesprek. Het is aan te bevelen dat, wanneer het vermoeden bestaat dat de werknemer dreigt uit te vallen, altijd spoedig het initiatief genomen wordt voor een gesprek. Dit initiatief kan door de werkgever, maar ook door de werknemer worden genomen. Daarnaast heeft de werknemer de mogelijkheid om (anoniem) een afspraak te maken voor het arbeidsomstandighedensprekuur van de bedrijfsarts of met het bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW). Anoniem betekent dat de werkgever niet over dit bezoek aan de arts en de BMW-er wordt geïnformeerd.

Wet Verbetering Poortwachter (WVP)

De WVP regelt dat bij ziekte van een werknemer zowel de werkgever (werkgever) als de werknemer actief moeten werken aan een snelle reïntegratie. Er zijn diverse stappen waaraan werkgever en werknemer zich moeten houden. Onderstaand is omschreven wat er van werkgever en werknemer wordt verwacht.

Rollen bij verzuim

Rol van de werknemer bij verzuim:

Ziekmelden

Neem contact op met je werkgever en meld je ziek. Geef aan hoe lang je denkt dat je ziek blijft. Bespreek ook met elkaar of het werk overgenomen moet worden en wat je op dat moment, ondanks je gezondheidsproblemen, nog wel kunt doen.

Contact met werkgever

Spreek een datum en tijdstip af wanneer je weer met je werkgever contact opneemt om het over het verloop van je ziekte te hebben. Als jouw ziekmelding te maken heeft met het werk of de werkomstandigheden, bespreek dit ook zo snel mogelijk samen. De organisatie denkt in dat geval namelijk graag met je mee om je te helpen naar een snel herstel.

Contact met bedrijfsarts

Medische informatie verstrek je alleen aan de bedrijfsarts. Daarom is een deel van de begeleiding bij verzuim uitbesteed aan een Arbodienst. Dat betekent dat jouw ziekmelding aan de Arbodienst wordt doorgegeven en je binnen enkele dagen na jouw ziekmelding een oproep voor het spreekuur bij onze bedrijfsarts ontvangt.

Langdurige afwezigheid

Indien jouw afwezigheid onverhoopt langer gaat duren dan een paar dagen, krijgen jij en jouw werkgever gezamenlijk te maken met een aantal verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. Wij hopen dat het niet zover komt en dat je binnen korte tijd weer herstelt! Wil je meer weten over de gevolgen bij langdurige ziekte, lees dan de procedure ziekteverzuim.

Rol van de werkgever bij verzuim:

De werkgever is vanuit het oogpunt van integraal management verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en voert als casemanager in de zin van de WVP de regie over de activiteiten in het kader van begeleiding van de werknemer die kortdurend of langdurig verzuimt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid. Om deze regiefunctie en begeleiding van de werknemer goed te kunnen uitvoeren, kan de werkgever rekenen op advies en ondersteuning van de bedrijfsarts, P&O adviseur en de bedrijfsmaatschappelijk werker.

Rol van de P&O adviseur:

De P&O adviseur bewaakt het WVP proces en heeft als taak de werkgever bij een correcte uitvoering van de WVP te begeleiden en te ondersteunen, zodat de beoogde doelstelling wordt bereikt.

Rol van de bedrijfsarts bij verzuim:

De bedrijfsarts adviseert de werkgever over reïntegratiemogelijkheden van de werknemer in relatie tot zijn mogelijkheden en beperkingen en ten aanzien van wat medisch verantwoord is. Daarnaast geeft de bedrijfsarts advies om bepaalde interventies uit te zetten om de belastbaarheid van de werknemer te vergroten of de belasting van het werk te verlagen. Tevens kan de bedrijfsarts de werknemer doorverwijzen naar medisch specialisten of adviseren om andere deskundigen in te zetten. Hierbij kan gedacht worden aan het bedrijfsmaatschappelijk werk. Het bedrijfsmaatschappelijk werk kan de werknemer begeleiden en adviseren bij psychosociale problematiek. Ook kan verwezen worden naar een externe arbeidsdeskundige om gericht onderzoek te doen naar passend werk voor de werknemer. De bedrijfsarts adviseert ook op het gebied van arbeidsomstandigheden en preventie.

Rol van bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) bij verzuim:

Wanneer een ziekmelding enkele weken duurt kan het zinvol zijn BMW in te schakelen, om te onderzoeken wat er speelt en te bepalen of BMW ondersteuning kan bieden teneinde arbeidsgeschiktheid te bevorderen. De werknemer kan verwezen worden door zijn werkgever of de bedrijfsarts, of de werknemer kan zelf het initiatief hiertoe nemen. BMW kan de werknemer helpen de problematiek te ontrafelen en verhelderen en een eventuele hulpvraag duidelijk krijgen. Door analyse van de situatie kan een aanpak worden bepaald welke bijvoorbeeld (kortdurende) begeleiding (tijdens reïntegratie) behelst, maar ook verwijzing naar een extern gespecialiseerde hulpverlener of instantie is mogelijk.

Tevens kan BMW onderzoeken of er mogelijk werkgerelateerde problemen zijn en/of problemen

in de relatie werkgever – werknemer die ten grondslag liggen aan het ziekteverzuim.

BMW kan, door signalen van werkgerelateerde problematiek bij werknemers te koppelen aan signalen van andere disciplines, een signalerende functie vervullen.

Rol van arbeidsdeskundige bij verzuim

In een aantal verzuimsituaties kan het verstandig zijn om een arbeidsdeskundige in te schakelen voor advies en/of een arbeidsdeskundig onderzoek (AD onderzoek).

Het doel hiervan is werkgever en werknemers te adviseren over de arbeids(on)geschiktheid, rekening houdend met de arbeidsmogelijkheden van de werknemer voor het eigen werk of van ander werk.

In ieder geval na zes maanden arbeidsongeschiktheid van een werknemer wordt over eventuele inschakeling van een arbeidsdeskundige in het SMT besloten. Een arbeidsdeskundige voert op basis van een actuele functie-mogelijkheden-lijst (FML) een onderzoek uit naar de geschiktheid van de werknemer in relatie tot het eigen werk dan wel ander werk.

Een arbeidsdeskundige kan desgevraagd ook eerder in het ziekteverzuimproces worden ingezet. Ook wanneer een werknemer (nog) niet ziek is, maar wel beperkingen in het werk ervaart, kan de inzet van de extern arbeidsdeskundige verstandig zijn.

De arbeidsdeskundige kan vanuit zijn/haar expertise adviseren over de juiste stappen ten aanzien van reïntegratie en kan een bijdrage leveren aan het optimaliseren van het reïntegratiedossier.

Rol SMT

Het SMT voert overleg over individuele casuïstiek (bijvoorbeeld reïntegratie, aanpassingen). De belangrijkste taak van het SMT is het coördineren en integreren van de bijdragen die de deelnemers uit de verschillende disciplines leveren t.a.v. individuele casuïstiek en sociaal medisch beleid in het SMT. De werkgever wordt ondersteund en geadviseerd bij voorkomen van verzuim en bij de sociaal medische begeleiding van reïntegratie van individuele werknemers.

Het SMT heeft de volgende taken:

- Bespreken van arbeids-, verzuim, gezondheids- en welzijnsproblematiek van werknemers;
- Bespreken van individuele problematiek, zoals werknemers waarbij uitval of invaliditeit dreigt, werknemers die terminaal zijn, gevallen van proefplaatsing, therapeutische plaatsing, en/of frequent verzuimers;
- Per casus afstemmen van de interventies;
- Bespreken van actuele verzuimcijfers;
- Bespreken van openstaand- en frequent verzuim aan de hand van de stappen van de Wet Verbetering Poortwachter (probleemanalyse, plan van aanpak, uitvoering plan van aanpak, 1e jaar evaluatie, et cetera);
- Bespreken van de (voortgang van) reïntegratieacties door uitwisseling van informatie, gemeenschappelijke analyse, afstemming en actieplanning;

- Adviseren van direct werkgever over mogelijkheden, beperkingen en benadering van verzuimende werknemers;
- Vroege signalering van werknemers in kwetsbare situaties, zodat tijdig adequate begeleiding en ondersteuning kan plaatsvinden;
- Bespreken van (structurele) problemen en mogelijke risico's die van invloed zijn op gezondheid en welzijn van werknemers afhandeling in arbobeleidsoverleg;
- Signalering van knelpunten en hiaten in het arbobeleid. afhandeling in arbobeleidsoverleg;
- Signalering van knelpunten en hiaten in het sociaal beleid afhandeling P&O.

Stappen in ziekteverzuimprocedure

Werknemer is ziek, wat dan?

Wanneer de werknemer niet in staat is te werken is dat een vervelende situatie.

De meeste werknemers zijn na een paar dagen weer beter en hervatten hun werk.

Maar het kan ook zijn dat de werknemer voor langere tijd (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is. Het is belangrijk dat de werkgever als casemanager vanaf het moment van ziekmelding regelmatig contact heeft met de werknemer.

Ziekmelden

Zodra de werknemer ziek is, geeft hij dit persoonlijk door aan zijn werkgever.

De werkgever laat de ziekmelding in Profit registeren. Na de ziekmelding hebben de werknemer en werkgever direct contact o.a. over de te verwachte duur van arbeidsongeschiktheid en (het overdragen van) de werkzaamheden van de werknemer.

Hersteld melden

Is de werknemer weer beter dan geeft hij ook dit weer persoonlijk door aan zijn werkgever. De werkgever laat de hersteld melding registreren in Profit.

Begeleiding in de eerste weken streven is zo snel mogelijk weer aan het werk

Na een ziekmelding volgt dezelfde dag nog overleg tussen werknemer en werkgever. Samen zijn zij verantwoordelijk om zo snel als mogelijk naar een passende oplossing te zoeken. Samen onderzoeken zij wat de werknemer ondanks zijn gezondheidsklachten nog wel kan.

Verschillende mogelijkheden om, ondanks (gedeeltelijke) ziekte, het werk (aangepast) te hervatten worden bekeken en besproken. Ook wordt er gesproken over de verwachte duur van arbeidsongeschiktheid en de voortgang en het overnemen van werkzaamheden. Werknemer en werkgever houden regelmatig contact, immers voor de werkgever is het belangrijk te weten hoe het ziekteproces van de werknemer verloopt. Is de werknemer na 7-10 dagen nog niet hersteld, dan wordt de werknemer uitgenodigd bij de bedrijfsarts om de situatie door te spreken.

BMW kan worden ingeschakeld om te bepalen of BMW in dit stadium ondersteuning kan bieden teneinde arbeidsgeschiktheid te bevorderen.

Uiterlijk 6 weken na 1e ziektedag Probleemanalyse door bedrijfsarts

Wanneer de werknemer zes weken ziek is, verwoordt de bedrijfsarts in een probleemanalyse wat het belastbaarheidsprofiel van de werknemer is.

Hierin benoemt de bedrijfsarts de probleemvelden en adviseert of er speciale interventies ingezet moeten worden. Deze probleemanalyse vormt de basis voor het verdere reïntegratietraject en voor het op te stellen plan van aanpak. Bij interventies kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een multidisciplinair traject, mentale coaching, inzet externe arbeidsdeskundige of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Uiterlijk 8 weken na 1e ziektedag Plan van Aanpak door werkgever en werknemer

De probleemanalyse van de bedrijfsarts vormt voor de werkgever en werknemer de basis om te komen tot een plan van aanpak. In het plan van aanpak staat de route naar werkhervatting beschreven. Vastgelegd wordt: einddoel van de reïntegratie, activiteiten, wie daarin een rol speelt c.q. actie onderneemt en wanneer deze activiteit gerealiseerd dient te zijn. Dit plan van aanpak wordt door de werkgever en de werknemer ondertekend en in Profit gearchiveerd. Het plan van aanpak wordt door werkgever en werknemer uitgevoerd en zeswekelijks geëvalueerd in voortgangsgesprekken. Het plan van aanpak wordt indien nodig tussentijds bijgesteld.

Uiterlijk 26 weken na 1e ziektedag afwegen wel/geen arbeidsdeskundig onderzoek

Na zes maanden arbeidsongeschiktheid van een werknemer wordt over eventuele inschakeling van een arbeidsdeskundige in het SMT besloten. Een arbeidsdeskundige van de Arbodienst voert op basis van een door de bedrijfsarts opgestelde actuele functiemogelijkheden-lijst (FML) een onderzoek uit naar de geschiktheid van de werknemer in relatie tot het eigen werk dan wel ander werk.

Na 1 ziektejaar eerstejaars evaluatie “opschudmoment”

Als het de werknemer na een jaar niet is gelukt om weer volledig aan de slag te gaan wordt door het UWV de stand van zaken beoordeeld. Daarvoor wordt een formulier “eerstejaarsevaluatie” van het UWV gebruikt. Werkgever en werknemer vullen dit formulier samen in.

Na het 2e ziektejaar

Als het de werknemer na twee jaar (104 weken) niet is gelukt om weer volledig aan de slag te gaan wordt een WIA-uitkering aangevraagd. Dit proces wordt reeds in week 8791 opgestart. Bij een WIA-aanvraag beoordeelt het UWV op basis van het reïntegratiedossier (reïntegratieverslag) of wij als werkgever genoeg gedaan hebben aan reïntegratie van de werknemer. Is dit niet het geval dan kan het UWV ons als werkgever verplichten om één jaar langer de werknemer door te betalen. Hebben wij als werkgever wel voldoende aan reïntegratie gedaan dan beoordeelt het UWV de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en hoeveel procent hij nog kan verdienen van zijn oude loon. Dit bepaalt een eventueel afkeuringspercentage.

Het inkomen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid

De eerste 6 maanden van ziekte wordt de volledige bezoldiging doorbetaald.

Na 6 maanden wordt de bezoldiging voor 90% uitbetaald.

Na 12 maanden wordt de bezoldiging voor 75% uitbetaald.

Na 24 maanden wordt de bezoldiging voor 70% uitbetaald.

Werkt de werknemer tijdens langdurig ziekte, dan heeft hij over de uren waarop hij (aangepaste) werkzaamheden in het kader van de reïntegratie verricht (of scholing volgt in het kader van de reïntegratie) recht op doorbetaling van 100% van de bezoldiging. Is de arbeidsongeschiktheid het gevolg van een dienstongeval dan heeft de werknemer ook na zes maanden recht op doorbetaling van de volledige bezoldiging.

Schematisch tijdpad



1e ziektedag		Werknemer meldt zich op de eerste ziektedag ziek bij zijn werkgever
Week 1 t/m 5	Frequent contact werkgever en werknemer	Werkgever en werknemer spreken elkaar frequent over verloop gezondheidssituatie en onderzoeken samen welke mogelijkheden werknemer nog wel heeft. Is de werknemer na 7-10 dagen nog niet hersteld dan wordt de werknemer tussen dag 7-10 uitgenodigd bij de bedrijfsarts om de situatie door te spreken. BMW kan ingeschakeld worden om te bepalen of zij ondersteuning kunnen bieden teneinde arbeidsgeschiktheid te bevorderen.
Week 6	Probleemanalyse door bedrijfsarts	De probleemanalyse wordt door de bedrijfsarts opgesteld en wel uiterlijk in de 6e week na het ontstaan van de ziekte. Naast een beschrijving van de situatie spreekt de bedrijfsarts zich uit over de mogelijkheden voor herstel en werkhervatting. De probleemanalyse dient regelmatig te worden getoetst en waar nodig bijgesteld (richtlijn: iedere 6 weken). De wijzigingen dienen ook vastgelegd te worden.
Week 8	Plan van aanpak	Werkgever en werknemer stellen een schriftelijk plan van aanpak op. Hierin wordt beschreven welk doel de werkgever en werknemer hebben. Ook wordt vermeld hoe en op welke termijn zij dit doel willen bereiken. De probleemanalyse van de bedrijfsarts dient hiervoor als basis.

Week 26	Afwegen inschakeling arbeidsdeskundige	In het SMT wordt besloten of een arbeidsdeskundige van de Arbodienst wordt ingeschakeld voor advies en/of een arbeidsdeskundig onderzoek. Indien gewenst kan dit ook eerder in verzuimproces.
Week 42	Ziekmelding aan het UWV	P&O meldt langdurig zieke werknemer bij het UWV.
Week 46-52	Eerstejaarsevaluatie (opschudmoment)	Werkgever en werknemer kijken samen terug op het afgelopen jaar en beoordelen of beide partijen genoeg hebben gedaan om de reïntegratie te laten slagen en blikken vooruit op het komende jaar. Wat is er nog te verbeteren in het opgestelde plan van aanpak? Loopt de reïntegratie naar wens? Moet er iets gebeuren? De belangrijkste vraag is: wat stond de werkgever en werknemer voor ogen, gedurende het eerste jaar en is dat allemaal bereikt? Zijn de afgesproken doelen gehaald? Doel van de eerstejaarsevaluatie is werkgever en werknemer zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in te laten gaan.
Week 87-91	Reïntegratieverslag en WIA-aanvraag	In het reïntegratiedossier in Profit wordt het reïntegratieverslag stapsgewijs, volgbaar en toetsbaar gedocumenteerd. De werknemer stuurt uiterlijk in de 91ste week de aanvraag WIA, vergezeld van het reïntegratie verslag, naar het UWV.
Week 91-104	Beoordeling reïntegratietraject door UWV	Het UWV beoordeelt of wij ons als werkgever voldoende hebben ingespannen om reïntegratie mogelijk te maken. Is dit niet zo is dan kan het UWV een loonsanctie opleggen (max. extra jaar loondoorbetaling). Hebben wij voldoende aan reïntegratie gedaan dan beoordeelt het UWV de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en hoeveel procent hij nog kan verdienen van zijn oude loon. Dit bepaalt het afkeuringspercentage.