

Wat te doen bij verzuim en re-integratie?



Inleiding

Waar mensen werken, komt ziekteverzuim voor. Dat is in de eerste plaats vervelend voor jou, en heeft - begrijpelijkwijs - ook consequenties voor je werk. Ziekteverzuim betekent dat je arbeidsongeschikt bent, veroorzaakt door ziekte.

Wat zijn de spelregels binnen Deltion? Met wie moet je contact opnemen? Welke acties worden er verwacht? We leggen je graag uit wat jij van ons kunt verwachten én wat wij van jou verwachten bij korte en langdurige afwezigheid door ziekte.

Deze folder omvat een globale weergave van de geldende regels. De tekst van de cao en wet- en regelgeving zijn doorslaggevend. Aan deze brochure kunnen derhalve geen rechten worden ontleend. Regels die verder gelden tussen werkgever en werknemer zijn vastgelegd in het Verzuimreglement Deltion College. Dit reglement vind je op de Portal in de Catalogus van de dienst M&O.

Heb je na het lezen van deze folder nog vragen? Dan kun je die stellen aan je leidinggevende. Of neem contact op met de Servicedesk M&O; bel toestel 3100 of via e-mail servicedeskmemo@deltion.nl.

Inhoud

Inleiding	1
Inhoud	2
Hoe meld ik me ziek?	3
1. Neem contact op met je leidinggevende	3
2. Leg je situatie uit aan je leidinggevende	3
3. Ken de verwachtingen binnen het ziekteverzuim	5
Wat wordt van mij verwacht als ik langere tijd afwezig ben?	7
4. Naar de bedrijfsarts als je langere tijd afwezig bent	7
5. Schrijf na vier weken een Plan van aanpak om weer aan het werk te gaan	8
6. Blijf in gesprek met je leidinggevende en collega's	9
Hoe kan ik weer terug aan het werk?	9
7. Zoek mogelijkheden: Wat kun je wel?	9
Bouw je eigen werk weer op	
8. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid	10
Hoe rond ik mijn ziekmelding af?	12
9. Weer aan het werk	12
10. Vraag een uitkering aan	13

Hoe meld ik me ziek?

Wat wordt er van jou en je leidinggevende verwacht bij ziekteverzuim?

1. Neem contact op met je leidinggevende

Ben je ziek en kun je niet werken? Dan is het belangrijk dat je leidinggevende dit zo snel mogelijk weet. Bel daarom vóór het begin van je werktijd, maar uiterlijk om 9.00 uur zelf naar je leidinggevende om te vertellen dat het je niet lukt om vandaag te werken. Voer daarna zelf je ziekmelding in via Insite.

Krijg je je leidinggevende niet te pakken?

Blijf het proberen, ook als het niet meteen lukt. Mocht je je leidinggevende echt niet kunnen bereiken, stuur dan alvast een e-mail met een terugbelverzoek. Zorg ervoor dat je dan zelf ook telefonisch bereikbaar bent.

Word je ziek tijdens je werkdag en kun je daardoor niet meer werken?

Meld dit dan persoonlijk bij je leidinggevende voordat je vertrekt.

2. Leg je situatie uit aan je leidinggevende

Je leidinggevende heeft de taak om het ziekteverzuim als casemanager te begeleiden. Daarom stelt hij of zij je een paar vragen bij jouw melding. Bijvoorbeeld:

- Ben je ziek of is er een andere reden dat je niet kan komen werken?
- Hoe lang verwacht je afwezig te zijn?
- Lukt het afzeggen of verplaatsen van je werkafspraken?
- Wat moet er gebeuren bij het overnemen van je werkzaamheden door een collega in verband met de continuïteit van je werk? Bespreek samen met je leidinggevende de lopende afspraken en werkzaamheden, zodat besloten kan worden voor welke activiteiten vervanging moet worden gezocht dan wel welke werkzaamheden en afspraken kunnen wachten totdat je weer (voldoende) bent hersteld.

- Waar verblijf je tijdens je verzuim? Bijvoorbeeld thuis of bij een zorgverlener?
- Kan er een beroep gedaan worden op een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet? (zwanger/orgaandonatie/no-riskpols; dit hoeft je echter niet expliciet nader toe te lichten).
- Houdt de ziekte verband met een arbeidsongeval? Of is er sprake van een (verkeers)ongeval waarbij een eventuele aansprakelijke derde betrokken is? Dit is voor de werkgever van belang omdat er dan eventueel kosten verhaald kunnen worden.

Vertel waar je mee geholpen bent

Je kunt bijvoorbeeld het volgende aangeven:

- Je bent gebaat bij aanpassing van je uren en/of werkzaamheden
- Er zijn (tijdelijk) aanpassingen van de werkplek nodig
- Je wilt graag (op korte termijn) een afspraak met de bedrijfsarts
- Welke bepaalde (deel)taken, (deel)functies of werkzaamheden je nog wel kunt verrichten

Kun je om een andere reden dan ziekte niet (volledig) je eigen werk doen?

Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- Mantelzorg voor een derde, plotselinge ziekte van je kind.
- Als er een naaste op sterven ligt.
- Een sportblessure, waarbij niet per definitie sprake is van arbeidsongeschiktheid, maar er bijvoorbeeld afspraken kunnen worden gemaakt over het verrichten van aangepaste werkzaamheden voor de duur van een bepaalde periode.

Onderzoek dan samen met je leidinggevende naar mogelijkheden om tijdelijk vrijgesteld te worden van werk dan wel aangepaste werkzaamheden te verrichten. In bepaalde gevallen kijkt de HR-adviseur mee. Te denken valt aan:

- Tijdelijk aanpassen van werkzaamheden, arbeidstijden en/of werkplek (indien mogelijk).
- Toekennen van buitengewoon (on)betaald verlof, zoals calamiteiten- of zorgverlof.
- Toekennen van betaald en/of onbetaald verlof.
- Inzetten van vakantie-uren (alleen OBP).

Ook kan worden gekozen voor een combinatie van deze verschillende mogelijkheden.

3. Ken de verwachtingen binnen het ziekteverzuim

Soms duurt ziekteverzuim langer dan een paar dagen en is er meer nodig om weer aan de slag te gaan. Wat mag jij doen en/of verwachten:

- Goed werkgeverschap van je leidinggevende bij de begeleiding in het ziekteverzuim.
- Aangepaste werkzaamheden totdat het weer lukt om je eigen werk te doen.
- Een afspraak maken bij de bedrijfsarts en om zijn advies vragen.
- Een (arbeidsdeskundig) onderzoek naar welke werkzaamheden of functie je wel kunt doen.
- Bij een meningsverschil een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.
- Bij langdurig verzuim maximaal twee jaar doorbetaling van je salaris; in het tweede jaar ontvang je 70% van je salaris.
- Tijdens arbeidsongeschiktheid gaat de opbouw van vakantiedagen door en neem je gewoon je vakantiedagen op.
- Over ziektedagen wordt na de vierde week geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer meer betaald.
- Bij langdurig verzuim een (vervroegde) WIA-beoordeling aanvragen.

Wat mogen wij van jou verwachten:

- Goed werknemerschap tijdens de re-integratie; dit brengt met zich mee dat jij zelf mede verantwoordelijkheid draagt voor jouw herstel en terugkeer naar het werk.
- Samen met je leidinggevende een Plan van aanpak opstellen, uitvoeren, evalueren en bijstellen als dat nodig is.
- Op basis van het advies van de bedrijfsarts je leidinggevende vertellen wat je wel en niet kunt in het eigen werk of (tijdelijk) aangepaste taken en je leidinggevende informeren als je situatie wijzigt.
- Je houden aan gemaakte regels en afspraken tussen jou en je leidinggevende.
- De (tijdelijke/passende) werkzaamheden die je nog wél kunt doen accepteren en uitvoeren.
- Werken aan je eigen herstel om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen.
- Geen werkzaamheden verrichten buiten Deltion, zolang je bent ziekgemeld. Tenzij je daarover iets hebt afgesproken met je leidinggevende (en de bedrijfsarts).

- De bedrijfsarts alle relevante (medische) informatie geven; je bent niet verplicht om medische informatie aan je leidinggevende te geven.
- Geplande afspraken met de bedrijfsarts nakomen. Als je niet kunt komen, dan verzet je tijdig de afspraak en breng jij je leidinggevende op de hoogte.
- Bij geen volledig herstel je WIA-beoordeling op tijd (uiterlijk 91 weken na eerste verzuimdag) bij UWV aanvragen.

Heb je een meningsverschil met je leidinggevende of bedrijfsarts?

Heb je bijvoorbeeld een meningsverschil met je leidinggevende over de vraag of je wel of niet kunt werken, wat je (tijdelijke) werkzaamheden worden of over hoeveel werk je aankunt, dan kun je advies vragen aan de bedrijfsarts.

Twijfel je aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts? Dan heb je de mogelijkheid om een second opinion bij een andere bedrijfsarts te vragen. Dit regel je via de bedrijfsarts én in overleg met je leidinggevende.

Ook kun je je afvragen of er bijvoorbeeld voldoende gedaan wordt in jouw re-integratietraject. Dan kun je een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen, zie www.uwv.nl. Je leidinggevende kan dit oordeel ook aanvragen.

Kom je jouw re-integratieverplichtingen niet na?

Dan heb je in bepaalde situaties geen recht meer op het doorbetalen van je salaris. Dit bespreekt je leidinggevende met jou en de HR-adviseur. Indien het zover komt, krijg je hierover schriftelijk bericht.

Wat wordt van mij verwacht als ik langere tijd afwezig ben?

Ben je langer dan twee weken afwezig? We vragen je dan na te denken wat er nodig is om weer aan het werk te kunnen. En wat wij daaraan kunnen bijdragen.

4. Naar de bedrijfsarts als je langere tijd afwezig bent

Blijf je (misschien) voor langere tijd afwezig, omdat je te ziek (arbeids-ongeschikt) bent om te werken? Dan maak jij of maakt je leidinggevende een afspraak met de bedrijfsarts via de Servicedesk M&O. Regel dit zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk zes weken na je eerste verzuimdag in overleg met je leidinggevende. Samen stellen jullie duidelijke vragen op. De bedrijfsarts maakt dan een Probleemanalyse, die je gebruikt voor je Plan van aanpak.

Het medisch dossier is alleen toegankelijk voor de bedrijfsarts

De bedrijfsarts kijkt naar je arbeidsgeschiktheid en adviseert je over de mogelijkheden in jouw re-integratie. Misschien vraagt de bedrijfsarts om aanvullende (medische) informatie. Bijvoorbeeld informatie van je huisarts of behandelaar. Je bent verplicht om deze informatie aan de bedrijfsarts te geven of hem te machtigen deze informatie op te vragen. Deze informatie komt in het medisch dossier. Je leidinggevende krijgt deze informatie niet.

Het re-integratiedossier is voor jou en je leidinggevende

Het re-integratiedossier bestaat uit het Plan van aanpak, de aanpassingen hierop (Evaluatieformulieren) en de adviezen van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert bijvoorbeeld over hoeveel werk je op dat moment aankunt. Daarnaast adviseert hij over welke werkzaamheden je kunt doen en hoe je deze werkzaamheden op kunt bouwen. Ook geeft hij zijn prognose hoe lang hij verwacht dat je niet of minder kunt werken. Eventueel adviseert de bedrijfsarts om een 'arbeidsdeskundig onderzoek' door een arbeidsdeskundige te laten doen. Deze deskundige vertaalt jouw beperkingen naar jouw mogelijkheden in het werk. Op basis van deze adviezen pas je, indien nodig, in overleg met je leidinggevende het Plan van aanpak aan in het re-integratiedossier.

5. Schrijf na vier weken een Plan van aanpak om weer aan het werk te gaan

Ben je na vier weken nog steeds afwezig? Dan stel je, na het advies van de bedrijfsarts, samen met je leidinggevende een Plan van aanpak op en geef je aan hoe je ervoor kunt zorgen dat je weer aan het werk kunt. Jullie overleggen bijvoorbeeld over de mogelijkheden die er voor jou zijn. Dit moet volgens de wet uiterlijk in de achtste week na je eerste verzuimdag af zijn. Eerder mag natuurlijk ook.

In je Plan van aanpak staat:

- Je doel: wat kun je wanneer weer doen op je werk?
- Het opbouwschema: hoe ga je je doel bereiken, in welke periode opbouw van taken, uren en verantwoordelijkheden?

Is er al sprake van deelherstel?

- Je werkbelasting: hoeveel werk kun je aan?
- De evaluaties: op welke momenten bespreek je met je leidinggevende hoe het gaat?
- Vermeld geen medische gegevens in je Plan van aanpak, wel kun je bijvoorbeeld een (extern) begeleidingsgesprek of een behandeling en de (vervolg)afpraak bij de bedrijfsarts vermelden.

Houd je Plan van aanpak up-to-date

Neem je Plan van aanpak mee naar de gesprekken met je leidinggevende en de bedrijfsarts. Deze gesprekken voer je namelijk aan de hand van je Plan van aanpak. Minimaal elke 2-4 weken evalueer je het plan met je leidinggevende en eerder indien nodig. Zo blijven jij en je leidinggevende goed op de hoogte van hoe het met jou gaat. Bij geen volledig herstel is de volledige opbouw van je dossier ook in jouw belang voor je WIA-beoordeling bij UWV.

6. Blijf in gesprek met je leidinggevende en collega's

Je leidinggevende volgt jouw re-integratietraject. Daarom hebben jullie minimaal één keer per 2-4 weken contact met elkaar. Jij en je leidinggevende maken hierover afspraken.

Vertel wat je nog kunt en wat je niet (meer) kunt

Je leidinggevende heeft informatie nodig over wat je op dat moment wel (jouw mogelijkheden) en wat je niet (jouw beperkingen) kunt. Daarmee bepalen jullie samen welke werkzaamheden je weer kunt oppakken in (aangepast) eigen of ander werk.

Je leidinggevende mag de bedrijfsarts ook om aanvullend advies vragen. Bijvoorbeeld als je leidinggevende niet genoeg informatie heeft om met jou een goed re-integratietraject af te spreken. Denk hierbij aan de prognose herstel, een opbouwschema of de mogelijkheden bij terugkeer van het eigen of ander werk, de werkzaamheden die je wel aankunt, etc.

Blijf betrokken bij je werk, collega's en Deltion

Betrokkenheid draagt bij aan je herstel. We horen vaak dat collega's tijdens hun afwezigheid veel steun hebben gehad aan het contact met hun leidinggevende en collega's. Hierin kun je ook zelf initiatief nemen.

Hoe kan ik weer terug aan het werk?

Samen met je leidinggevende ben je er verantwoordelijk voor dat jouw re-integratie goed geregeld wordt.

7. Zoek mogelijkheden: wat kun je wél? Bouw je eigen werk weer op

Denk zelf na over de stappen die nodig zijn voor herstel. Heb je een behandeling nodig? Begin hier op tijd mee. Geeft de bedrijfsarts je een medisch advies? Volg het advies dan op. Hiermee werk je aan het herstel en dat bevordert de re-integratie.

Tijdens je ziekteverzuim kan het zijn dat je werkzaamheden en werktijden worden aangepast aan je belastbaarheid op dat moment.

Misschien kun je je 'normale' takenpakket niet doen, maar wel andere tijdelijke werkzaamheden. Er is genoeg te doen binnen Deltion. Je kunt bijvoorbeeld:

- collega's ondersteunen;
- administratieve werkzaamheden doen;
- eventueel op een andere afdeling aangepaste werkzaamheden verrichten.

Re-integratie is altijd maatwerk

Je stemt samen met je leidinggevende af welke (tijdelijke/passende) werkzaamheden je gaat doen en hoe lang. Zorg er samen voor dat deze werkzaamheden goed passen bij je belastbaarheid. En dat ze je helpen om weer aan het werk te gaan. De bedrijfsarts adviseert jullie hierin.

Gedeeltelijk hersteld / loonwaarde

In de gesprekken met je leidinggevende bekijk je steeds hoeveel je kunt werken en wat je belastbaarheid is. Jullie maken dit concreet door dit in een percentage van je loonwaarde uit te drukken. Hierbij kunnen jullie ondersteund worden door de M&O-adviseur en/of re-integratiespecialist M&O. Het doel is dat het percentage loonwaarde steeds hoger wordt. Dat wil zeggen dat je steeds meer arbeidsgeschikt bent en steeds meer je (eigen) werkzaamheden verricht. Van een gedeeltelijke herstelmelding kan uitsluitend sprake zijn als je je eigen werk hervat dan wel structureel ander passend werk aanvaardt.

8. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Uitgangspunt is dat na advies van de bedrijfsarts eerst het eerste spoor wordt opgestart, te weten de terugkeer in je eigen functie, eventueel met aanpassingen in je werkplek, aangepaste werktijden of gedeeltelijke werkhervatting en als dat niet mogelijk is in andere passende arbeid van structurele aard binnen Deltion. Als dat niet mogelijk is - uiterlijk na één jaar arbeidsongeschiktheid - wordt het tweede spoor opgestart, te weten het zoeken naar passende arbeid buiten Deltion. Hierbij word je ondersteund door je leidinggevende en de M&O-adviseur; zij schakelen hiervoor de re-integratiespecialist M&O in en daarnaast eventueel een arbeidsdeskundige en/of een extern re-integratie bureau.

Eerstejaarsevaluatie

Tijdens de evaluatiemomenten in je re-integratie en in het bijzonder na één jaar arbeidsongeschiktheid wordt steeds bekeken of terugkeer in het eigen werk nog haalbaar is en/of het einddoel van de re-integratie moet worden bijgesteld en/of spoor 2 moet worden opgestart.

Passend werk

Als je jouw eigen werk niet meer kunt verrichten, kan jouw leidinggevende jou passend werk aanbieden (eventueel na overleg met de arbeidsdeskundige). Dit passend werk mag je niet zomaar weigeren. Heb je hierover een meningsverschil met je leidinggevende dan kun je een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Ondertussen ga je wel aan de slag. Op basis van de uitspraak van het UWV kan de re-integratie worden voortgezet of bijgesteld.

Salaris tijdens tweede ziektejaar en bij gedeeltelijk herstel

In het tweede ziektejaar ontvang je 70% van je salaris. Als je in het tweede ziektejaar aan het werk bent, word je over deze gewerkte uren op loonwaarde wel volledig doorbetaald. Voor het deel dat je hersteld bent gemeld, ontvang je dus 100% salaris. Dit salaris is gebaseerd op het ingevoerde deelherstel, dat voortkomt uit de afspraken in het Plan van aanpak.

Vakantie en ziekte

Door een passende spreiding van de inzet van de normjaartaak en de regelmatige opname van de vakantiedagen, wordt de vitaliteit en gezondheid van de medewerkers bevorderd. Dit geldt ook tijdens je arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door ziekte.

Ook als je (gedeeltelijk) ziek bent, gaat de opbouw van vakantiedagen (volledig) door en word je geacht (hele dagen) vakantie op te nemen. De opname van vakantiedagen is namelijk ook tijdens ziekte van belang vanwege de bijdrage in het herstel, bijvoorbeeld wanneer je niet beschikbaar wilt/hoeft te zijn voor controlebezoeken aan de bedrijfsarts/UWV of wanneer je moet herstellen c.q. uitrusten van de re-integratie. Tijdens vakantie ontvang je 100% salaris (ook in het tweede ziektejaar).

Als je vakantie (verleend verlof) wilt intrekken dan verzoek je dat voorafgaand aan de vakantie aan je leidinggevende.

Wel ben je dan verplicht je te houden aan de re-integratieverplichtingen zoals:

- Gehoor geven aan een oproep van de bedrijfsarts
- Passend werk verrichten, indien mogelijk

Het is niet mogelijk om na afloop van een vakantie een verzoek tot intrekking van vakantiedagen te doen.

Als je ziek wordt tijdens een afgesproken vakantie, dien je je op dat moment ziet te melden bij je leidinggevende. Ook in dat geval ben je vanaf dat moment verplicht je te houden aan de re-integratie verplichtingen zoals:

- Gehoor geven aan een oproep van de bedrijfsarts
- Passend werk verrichten, indien mogelijk

Je kunt er ook voor kiezen je vakantie voort te zetten en dus je geplande vakantiedagen op te nemen. In dat geval heb je die periode geen re-integratie verplichtingen.

Hoe rond ik mijn ziekmelding af?

Ziekmelding wordt afgerond óf door een herstelmelding óf door het aanvragen van een WIA-uitkering.

9. Weer aan het werk

Stel met je leidinggevende vast dat je weer helemaal aan het werk bent, dus dat je duurzaam alle taken, uren en verantwoordelijkheden van je eigen werk weer hebt opgepakt. Na overleg met je leidinggevende voer jij de herstelmelding in Insite in. Daarmee sluit je jouw re-integratiedossier.



Heb je ander passend werk verricht en kun je je eigen werk niet meer doen? Dan ben je formeel nog arbeidsongeschikt. In dit geval vraag je wel een WIA-beoordeling bij UWV aan.

Zodra de door jou verrichte passende arbeid als bedongen arbeid kan worden beschouwd, wordt jouw arbeidsovereenkomst aangepast en word je hersteld gemeld voor de nieuwe functie.

10. Vraag een uitkering aan

Ben je na 20 maanden nog niet volledig aan het werk of heb je ander passend werk aanvaard, dan ontvang je van het UWV bericht om de WIA-beoordeling aan te vragen. WIA staat voor ‘Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen’. De aanvraag moet uiterlijk in de 91e week digitaal gedaan zijn.

Een WIA-beoordeling vraag je aan bij het UWV. Doe dit in overleg met je leidinggevende, M&O en de bedrijfsarts. Voor een WIA-beoordeling is namelijk een actueel oordeel van de bedrijfsarts over je arbeidsgeschiktheid nodig. En je leidinggevende helpt je met het volledig maken van je re-integratiedossier. De M&O-adviseur en de re-integratiespecialist M&O zijn hierbij ook betrokken.

De WIA-uitkering is bedoeld voor werknemers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Er zijn twee varianten:

- WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten): deze uitkering krijg je als je nu of in de toekomst nog wel (deels) kunt werken.
- IVA (Inkomensvoorziening voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten): deze uitkering krijg je als je niet of bijna niet meer kunt werken.

Op www.uwv.nl vind je meer informatie over de verschillende uitkeringen.

