

Verzuimprotocol

1. Inleiding

Het Ministerie van Financiën gaat over het geld, in dienst van een financieel gezond Nederland. Vitale, goed functionerende medewerkers vormen daarbij de spil. Conform de rijksbrede visie op werk en gezondheid ligt onze focus op inzetbaarheid. Het gaat om het vergroten en versterken van kwaliteiten van medewerkers. Over het voorkomen van gezondheidsproblemen. En om het zo snel mogelijk herstellen en weer aan het werk te gaan bij verminderde arbeidsgeschiktheid.

Dit protocol beschrijft hoe bij Financiën wordt omgegaan met (ziekte)verzuim en verminderde arbeidsgeschiktheid. Het accent ligt hierbij op het gezamenlijk kijken naar mogelijkheden en oplossingen. Medewerkers en leidinggevendenden gaan hierover met elkaar in gesprek en voelen zich samen verantwoordelijk voor inzetbaarheid en herstel.

Het verzuimprotocol is een aanvulling op de rechten en plichten rondom ziekteverzuim die beschreven staan in hoofdstuk 8 van de CAO Rijk en hoofdstuk 12 van het Personeelsreglement. De praktische vertaling van het verzuimprotocol en gedetailleerde informatie is terug te vinden op het Rijksportaal.

2. Ziekmelding, verzuimbegeleiding en werkherleving

Ziekmelding

Als u door ziekte niet in staat bent, om te werken neem dan (telefonisch) contact op met uw leidinggevende. Dit doet u aan het begin van de eerste werkdag, uiterlijk om 09.30 uur. Indien u al op de werklocatie aanwezig bent, gaat u daar (telefonisch) het gesprek aan met uw leidinggevende. (Zie ook [Personeelsreglement, hoofdstuk 12](#)).

Tijdens deze ziekmelding bespreekt u samen met uw leidinggevende, de zaken die relevant zijn voor de bedrijfsvoering en het bijhouden van de voortgang van de re-integratie. Dit betreft geen medische zaken vanwege de privacyaspecten verwoord in Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), maar gaat over mogelijkheden en onmogelijkheden om uw werk te kunnen uitvoeren. (Zie ook [Personeelsreglement](#) en de ziekmelding op [Rijksportaal Financiën](#) en [Intranet Belastingdienst](#)). Ook maken u en uw leidinggevende afspraken over bereikbaarheid en (de wijze van) vervolcontact.

Uw leidinggevende zal zorgdragen voor de registratie van de ziekmelding.

Verzuimbegeleiding

Contact onderhouden: neem tijd voor een goed gesprek

Samen zorgen uw leidinggevende en u als medewerker ervoor dat er tijdens de ziekteperiode regelmatig contact is. Ga samen met uw leidinggevende ook (periodiek) een meer diepgaand gesprek aan om inzicht te krijgen in uw mogelijkheden van re-integratie en wat daarbij nodig is. Dit betreft geen medische zaken, die bespreekt u alleen met de bedrijfsarts en behandelend arts. Naast contact tussen u en uw leidinggevende, is ook het contact met uw collega's belangrijk. Het onderhouden van deze contacten maakt de drempel om weer te starten met werken lager.

In bijzondere gevallen (bijvoorbeeld conflictsituaties, zie ook onderdeel 5 van dit protocol) kan een dergelijk gesprek worden overgenomen door een andere leidinggevende. Op verzoek kan een interne professional bij het gesprek aanwezig zijn. De leidinggevende of uzelf draagt zorg voor een verslag van het gesprek. U bewaart beiden een exemplaar van dit verslag in het re-integratiedossier.

Streven naar snel herstel en duurzame re-integratie

Tijdens uw verzuim bent u, als uw medische situatie het toelaat, gericht op een snel en duurzaam herstel en onderneemt u actie daartoe. U belemmert de genezing niet.

Ondersteuning door professionals

U als medewerker en uw leidinggevende zijn de regisseurs van inzetbaarheid en re-integratie. U bepaalt in onderling overleg, tijdens een gesprek, de strategie voor het bevorderen van de

inzetbaarheid, daarbij ondersteund door interne professionals. Dit zijn onder andere de bedrijfsarts, de HR-adviseur, de re-integratieadviseur en de bedrijfsmaatschappelijk werker.

Professional	Beschrijving rol
Bedrijfsarts	Adviseert de leidinggevende en de medewerker over beperkingen en functionele mogelijkheden aangaande het werk, verwijst zo nodig door naar andere deskundigen en zorgt voor het maken van een probleemanalyse, werkhervattingsadvies en andere documenten in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (WvP).
HR-adviseur	Is voor de leidinggevende beschikbaar als vraagbaak, adviseur en sparringpartner bij vragen op het terrein van preventie van ziekteverzuim en verzuimbegeleiding van medewerkers in het algemeen en daar waar zaken spelen rondom arbeidsconflicten en functioneren.
Re-integratieadviseur	Is voor de leidinggevende beschikbaar als ondersteuner, vraagbaak en sparringpartner bij complexe verzuimgevallen en langdurige WvP casussen (langer dan 6 weken).
BMW	Biedt kortdurende psychosociale zorg en begeleidt de medewerker als er sprake is van werk- of privé gerelateerde kwesties die zijn of haar functioneren negatief beïnvloeden.

De re-integratie wordt door uw leidinggevende besproken in het sociaal-medisch overleg/multi-disciplinair overleg. U kunt hier zelf ook bij aanwezig zijn.

Oproep spreekuur bedrijfsarts

Het initiatief om te komen tot een spreekuur consult ligt bij uw leidinggevende. Bij arbeidsongeschiktheid wordt u niet automatisch uitgenodigd voor een spreekuurconsult bij de bedrijfsarts. Het eerste spreekuurconsult moet ten minste binnen zes weken na de ziekmelding plaatsvinden. U bent verplicht aan een (spoed)oproep bij de bedrijfsarts gehoor te geven. U en uw leidinggevende ontvangen van de bedrijfsarts een advies over de voortgang van het verzuimproces.

Wanneer bij uw verzuimmelding al een vermoeden bestaat van psychische klachten is het van belang hiervoor direct aandacht te vragen. Dat kan bij uw leidinggevende, de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker. Dit omdat bij psychische klachten (met name overspannenheid en burnout-achtige klachten) een vroege interventie essentieel is om langdurig verzuim te voorkomen. U wordt daarom als medewerker, vanuit goed werknemerschap, verzocht bij psychische klachten snel actie te ondernemen. Vanuit de werkgever bieden we u daarbij (vanuit goed werkgeverschap) de mogelijkheid om contact op te nemen een bedrijfsmaatschappelijk werker, die vaak snel beschikbaar is. Ook uw leidinggevende kan samen met u in een goed gesprek over de werkcontext al kijken wat u nodig heeft. Het gaat hier uiteraard niet over de medische kant.

Als uw leidinggevende op korte termijn behoefte heeft aan een medisch advies over de (mate van) uw arbeidsgeschiktheid, kan hij u met spoed laten oproepen door de bedrijfsarts. Van een spoedoproep kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer de verzuimklacht moeilijk te achterhalen is.

De medewerker kan ook zonder tussenkomst van de leidinggevende een afspraak maken met de bedrijfsarts.

(Gedeeltelijke)werkhervatting

Wanneer u weer in staat bent om te werken, meldt u zich (gedeeltelijk) beter bij uw leidinggevende. Als er nog geen sprake is van volledig herstel, bespreekt u samen met uw leidinggevende de wijze waarop het werk wordt hervat. In beide gevallen kan het zinnig zijn om samen een of meerdere terugkeergesprek(ken) te voeren. Daarin wordt de relatie tussen verzuim en het werk besproken en obstakels die volledige werkhervatting in de weg staan. Samen wordt gekeken naar mogelijke oplossingen en behoud van inzetbaarheid. Ook kan actuele informatie over het werk op de agenda staan.

Uw leidinggevende zorgt op de dag van werkhervatting voor registratie van de betermelding.

Frequent ziekteverzuim

We spreken over frequent ziekteverzuim als over een periode van 12 maanden 3 of meer keer wordt verzuimd.

Als er sprake is van frequent ziekteverzuim dan zal uw leidinggevende u uitnodigen voor een gesprek. Doelstelling is te onderzoeken of er andere factoren dan ziekte een rol spelen en welke mogelijkheden er zijn om inzetbaarheid te bevorderen en ziekteverzuim te beperken. U kunt ook zelf het initiatief nemen tot een gesprek wanneer werk, omstandigheden, motivatie of gezondheid daar reden toe geven.

3. Langdurig ziekteverzuim

Wanneer u als medewerker zes weken ziek bent, dan is er sprake van langdurig verzuim en wordt de procedure gevolgd die in het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WvP) geldt. Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen inspannen om zo snel mogelijk weer het werk te hervatten. Bij 2 jaar volgt er een WIA-beslissing.

Leidinggevende is casemanager

De casemanager (leidinggevende) begeleidt inhoudelijk de overeengekomen (re-integratie) activiteiten. Deze rol wordt vervuld door de direct-leidinggevende tenzij er redenen zijn waarom de direct-leidinggevende deze rol niet kan vervullen. In dat geval wordt bij voorkeur in samenspraak met u als medewerker vastgesteld welke medewerker/andere leidinggevende de rol van casemanager vervult.

Re-integratie dossier aanleggen

De Wet verbetering Poortwachter schrijft voor dat bij dreigend langdurig verzuim alle afspraken bewaard worden in een re-integratie dossier. U als medewerker en uw leidinggevende houden beiden een re-integratiedossier bij.

Het re-integratiedossier bestaat uit documenten waarin alle inspanningen worden vastgelegd die u en uw leidinggevende ondernemen om te komen tot werkhervatting. Dit kunnen gespreksverslagen zijn, maar ook terugkoppelingen van de bedrijfsarts of andere professionals. Het gaat hierbij om niet-medische gegevens. Mocht volledige terugkeer naar werk binnen twee jaar niet mogelijk zijn dan is het dossier de basis voor het re-integratie verslag voor het UWV. Zie ook het stappenplan WvP hieronder.

Uw leidinggevende legt een re-integratie dossier aan in een systeem dat aan de AVG voldoet.

De bedrijfsarts houdt een medisch dossier bij. U als medewerker mag een (schriftelijk) kopie van dit dossier opvragen bij de bedrijfsarts.

Stappenplan Wet verbetering poortwachter (WvP)

In onderstaande figuur is het stappenplan van de WvP weergegeven:



Toelichting stappenplan:

Dag 1: ziekmelding

Als u door ziekte niet in staat bent om te werken neem dan (telefonisch) contact op met uw leidinggevende. Dit doet u aan het begin van de eerste werkdag, uiterlijk om 09.30 uur. Indien u al op de werklocatie aanwezig bent, gaat u daar (telefonisch) het gesprek aan met uw leidinggevende. (Zie ook [Personeelsreglement, hoofdstuk 12](#)).

Week 6: Probleemanalyse

De bedrijfsarts stelt uiterlijk in de zesde week de probleemanalyse en het re-integratieadvies op. De probleemanalyse beschrijft de oorzaken van het verzuim en de gevolgen voor het werk. De bedrijfsarts geeft ook een advies voor mogelijkheden tot herstel en hervatting van de werkzaamheden. U en uw leidinggevende ontvangen beiden de probleemanalyse en het advies en bespreken dit samen.

Week 8: plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het re-integratieadvies stellen u en uw leidinggevende uiterlijk in de achtste (ziekte)verzuimweek een plan van aanpak op. Hierin staat beschreven wat u en uw leidinggevende gaan doen ten behoeve van een snelle terugkeer in uw (eigen) werk.

Elke 6 weken: Evaluatie plan van aanpak

Het plan van aanpak wordt gedurende het verzuim elke zes weken geëvalueerd en zo nodig bijgesteld door de uw leidinggevende en u als medewerker. U kunt hierbij ondersteund worden door de re-integratieadviseur, bijvoorbeeld met advies over interventies die het re-integreren van u als medewerker kunnen bevorderen.

Omstreeks de 5de evaluatie (rond week 39) is het zinnig om een bezinningsmoment in te lassen. U en uw leidinggevende bespreken de aankomende veranderingen in bezoldiging en staan stil bij het einddoel van uw re-integratie. Als voor u als medewerker de volledige terugkeer in de eigen (aangepaste) functie niet haalbaar is zullen voorbereidingen moeten worden getroffen voor een spoor 2¹ traject. De re-integratieadviseur kan u en uw leidinggevende hierin begeleiden en adviseren.

Week 42: ziekmelding UWV

De werkgever (Financiën) geeft (automatisch via P-direkt) het verzuim in week 42 door aan het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV).

Week 52: eerste jaars evaluatie

Na een jaar (52 weken) gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt een zogenaamd opschudmoment plaats. Hierbij wordt door u en uw leidinggevende teruggekeken: welke re-integratie-inspanningen zijn ondernomen en met welk resultaat. Daarnaast wordt door u en uw leidinggevende vooruit gekeken naar wat er van het tweede ziektejaar verwacht wordt. De re-integratie-afspraken voor het komende tweede verzuimjaar worden door u en uw leidinggevende vervolgens vastgelegd in het verzuimdossier.

Na een periode van 52 weken onafgebroken geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt uw bezoldiging aangepast, zie [Rijksportaal/gevolgen lang ziek zijn](#). Voor zieken in de terminale fase en voor beroepsziekten kan, afhankelijk van de casuïstiek in overleg met de bedrijfsarts, een uitzondering worden gemaakt.

Week 88: Brief UWV aanvraag WIA-uitkering

U als medewerker en uw leidinggevende ontvangen van het UWV een brief voor de aanvraag van de WIA-uitkering.

Week 91: Eindevaluatie en opstellen re-integratieverslag

Voor het aanvragen van de WIA-uitkering stellen u en uw leidinggevende samen de eindevaluatie op. In deze eindevaluatie beschrijft u samen met uw leidinggevende wat de stand van zaken is met betrekking tot uw re-integratie. Daarnaast stelt u samen met uw leidinggevende uw re-integratieverslag samen. De re-integratieadviseur kan u hierbij ondersteunen.

Indien u als medewerker, uw leidinggevende, de re-integratieadviseur en de bedrijfsarts van mening zijn dat uw re-integratie zover gevorderd is dat volledig en duurzaam herstel spoedig (binnen drie maanden) te verwachten valt, kan bij het UWV een uitstel van de WIA-beoordeling worden aangevraagd.

¹ Re-integratie bij de huidige werkgever (Financiën) wordt 'eerste spoor' genoemd en re-integratie bij een andere werkgever 'tweede spoor'.

Week 93: aanvraag WIA-uitkering

U vraagt in de 93-ste week bij het UWV de WIA-beoordeling aan. Het re-integratieverslag wordt online aangeleverd door de re-integratieadviseur.

Beter melden bij langdurig verzuim

Als u langdurig ziek bent geweest en u meldt zich (gedeeltelijk) beter bij uw leidinggevende dan kan uw leidinggevende hierover eerst advies vragen aan de bedrijfsarts voordat uw betermelding wordt geaccepteerd. Na 1 jaar ziekte is voor acceptatie van uw betermelding altijd eerst een verklaring nodig van de bedrijfsarts. Als de bedrijfsarts heeft verklaard dat u hersteld bent dan pakt u uw werkzaamheden weer volledig op.

Twee jaar ziek

Na het tweede (ziekte)verzuimjaar vervalt het ontslagverbod bij ziekte en kan worden overgegaan tot ontslag als conform de CAO Rijk geen herplaatsing in passend werk (1^e of 2^e spoor) mogelijk is. De werkgever (Financiën) vraagt bij ontslag door langdurige ziekte een ontslagvergunning aan bij het UWV. Keurt UWV de ontslagaanvraag af? Dan kan uw werkgever (Financiën) een verzoek tot ontbinding doen via de kantonrechter.

Vanaf 1 januari 2014 is het Ministerie van Financiën eigenrisicodragers (ERD) voor de regeling werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en betaalt tot 10 jaar na het ontstaan van de WGA-uitkering, zelf de uitkering en de kosten van re-integratieactiviteiten voor u als (ex-) medewerker. Het Ministerie van Financiën blijft dus ook na ontslag verantwoordelijk voor uw re-integratie. U als (ex-) medewerker blijft verplicht hieraan mee te werken.

4. Verzuimpreventie

Het beste is natuurlijk om verzuim te voorkomen. Financiën wil graag dat iedere medewerker veilig, vitaal en gezond aan het werk blijft. Financiën investeert daarom in randvoorwaarden om dit zo optimaal mogelijk te realiseren. Om (ziekte)verzuim te voorkomen, vragen we aan u en uw leidinggevende alert te reageren op signalen. Samen scheppen u en uw leidinggevende een sfeer waarin problemen bespreekbaar en oplosbaar zijn. Van u en uw leidinggevende wordt verantwoordelijkheid, flexibiliteit en inspanning verwacht bij het vinden van oplossingen.

Bij frequent kort verzuim of dreigend verzuim vindt tussen u en uw leidinggevende een gesprek plaats om inzicht te krijgen in de mogelijkheden om verzuim te voorkomen en om de focus op optimale inzetbaarheid te krijgen.

Arbeidsomstandighedensprekuren

Het arbeidsomstandighedensprekuren is een open spreekuren, bedoeld voor u als medewerker als u vragen en/of klachten heeft over uw arbeidsomstandigheden of als u meer wilt weten over het voorkomen van risico's voor uw veiligheid, gezondheid en welzijn. U kunt hier als medewerker op eigen initiatief naartoe. Dit spreekuren kan door diverse (in- en externe) professionals worden uitgevoerd, de meest gebruikelijke is de bedrijfsarts.

5. Bijzondere omstandigheden:

Sancties

Als u als medewerker onvoldoende meewerkt aan herstel en terugkeer naar het werk, of als u zich niet aan het verzuimprotocol houdt dan leidt dit tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt dan biedt de Wet Verbetering Poortwachter de werkgever de mogelijkheid het inkomen op te schorten of te stoppen.

Als de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om uw re-integratie te bevorderen, krijgt deze, door het UWV bij de beoordeling van het re-integratiedossier nadat de WIA is aangevraagd, een sanctie opgelegd bij langdurig (ziekte)verzuim: de werkgever moet dan uw salaris maximaal een jaar doorbetalen.

Niet eens met de uitspraak van de leidinggevende en/of de bedrijfsarts?

Als u het niet eens bent met de conclusie van uw leidinggevende en/of de Arbodienst (bedrijfsarts) over bijvoorbeeld uw (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid, dan bespreekt u dit allereerst met uw leidinggevende en/of de bedrijfsarts. Deze kunnen hun beslissing eventueel heroverwegen. Blijft

de conclusie hetzelfde, dan heeft u de mogelijkheid om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen of een second opinion van een andere bedrijfsarts. Hiervoor gelden voorwaarden, deze kunt u terugvinden op [Rijksportaal/second opinion](#).

Conflictsituatie

Als er sprake is van een conflictsituatie waar u en uw leidinggevende samen niet uitkomen kan u ook contact op nemen met het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA). RABA is een onafhankelijke en laagdrempelige voorziening voor alle rijksambtenaren. Dat kan samen met uw leidinggevende, of ieder afzonderlijk. Meer informatie kunt u vinden op [Rijksportaal/RABA](#)

Verlof en ziekte verzuim

Bij ziekte(verzuim) tijdens vakantie kunt u verlofdagen en/of compensatiedagen terugkrijgen. Hieraan zijn voorwaarden verbonden. (Zie ook [Personeelsreglement](#))

Tijdens ziekteverzuim bouwt u verlofuren op. U boekt verlof als u uren opneemt zoals u normaalgesproken ook zou doen als u niet arbeidsongeschikt bent. Als u met vakantie wilt, dan informeert u uw manager. Hij kan de bedrijfsarts om advies vragen of de vakantie geen beletsel is voor herstel of re-integratie.

Financiële gevolgen ziekteverzuim

Als u langdurig ziek bent, kan dit gevolgen hebben voor uw aanspraken (o.a. compensatieverlof) en inkomsten (o.a. salaris). Een overzicht van de gevolgen vindt u op [Rijksportaal/gevolgen lang ziek zijn](#).

Andere vormen van verzuim

Als ziekte niet ten grondslag ligt aan de behoefte aan verzuim dan kunt u in overleg met uw leidinggevende kijken naar andere oplossingen of (wettelijke)verlofregelingen (zie [CAO Rijk](#)). Meer informatie is terug te vinden op [Rijksportaal/Personeel/Verlof](#). De HR-adviseur kan uw leidinggevende hierin adviseren. U als medewerker kan hiervoor terecht bij het [Infopunt Personeel](#) of [het Serviceplein Personeel](#).