

Ziekteverzuimprotocol

HOOFDSTUK 1 INLEIDING

INLEIDING

In dit ziekteverzuimprotocol staan de afspraken omtrent ziekteverzuim. Zo is het voor medewerkers en leidinggevendenden helder wie wat moet doen bij ziekteverzuim en bij het re-integratieproces. Het ziekteverzuimprotocol geeft daarmee invulling aan artikel 8.1.1. uit de cao provinciale sector.

PREVENTIE STAAT VOOROP; DUIDELIJKHEID BIJ ZIEKTEVERZUIM

Ziek worden kan iedereen overkomen. Ziekteverzuim kan daarom nooit volledig worden voorkomen. De provincie probeert wel om het ziekteverzuim en de instroom in de WIA zo beperkt mogelijk te houden. Dit doen we door een actief ziekteverzuimbeleid te voeren, passend binnen het arbobeleid. De overkoepelende doelstelling is het bevorderen van een gezond, veilig en plezierig werkklimaat waarin ziekteverzuim bespreekbaar is. Preventie staat hierbij voorop. Informatie over wat de provincie Noord-Holland biedt op het gebied van preventie is te vinden op het Plein onder Arbo.

Maar wanneer ziekteverzuim onvermijdbaar is, wil de provincie je helpen weer zo snel en passend mogelijk te re-integreren. We kijken daarbij naar de mogelijkheden en niet zozeer naar de beperkingen; de focus ligt op wat wél kan. Medewerkers en leidinggevendenden hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Duidelijke afspraken rondom ziekteverzuim en de begeleiding daarin zijn belangrijk. Deze afspraken zijn opgenomen in dit ziekteverzuimprotocol en zijn gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter.

LEESWIJZER

Hoofdstuk 2 omvat de begripsbepalingen, de betrokkenen in het proces en een toelichting over het doel van de re-integratie. In hoofdstuk 3 volgt het stappenplan rondom ziekteverzuim en een uitleg over de mogelijkheden bij re-integratie. Tot slot volgt in hoofdstuk 4 een schematische weergave van de acties in het kader van de Wet verbetering poortwachter en een opsomming van een aantal praktische zaken rondom ziekteverzuim.

HOOFDSTUK 2 BEGRIPSBEPALINGEN

2.1 BEGRIPSBEPALINGEN

Rondom ziekteverzuim wordt een aantal begrippen gehanteerd. De definities ervan staan hieronder uitgelegd.

Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 en 5 van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen).

Casemanager

Medewerker (meestal direct leidinggevende) die namens de provincie het proces rondom het ziekteverzuim bewaakt en de ondernomen acties en afspraken schriftelijk vastlegt.

Cao

Collectieve arbeidsovereenkomst provinciale sector. Alle in de cao gedefinieerde begrippen zijn onverkort van toepassing, tenzij anders vermeld. Belangrijke onderwerpen zoals verlof en ziekte, verzuimbeleid, financiële gevolgen, herplaatsing en ontslag in geval van arbeidsongeschiktheid worden in hoofdstuk 6, 8 en 10 van de cao toegelicht.

Re-integratie

Terugkeer naar werk na een periode van ziekteverzuim.

- Terugkeer naar werk bij de eigen organisatie; re-integratie “eerste spoor”;

- Als binnen de organisatie geen passende arbeid te vinden is, wordt gezocht naar passende arbeid bij een andere werkgever; re-integratie “tweede spoor”.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen. UWV voert in opdracht van het ministerie van SZW de werknemersverzekeringen uit zoals de WW, WAO, WIA, de Ziektewet en verder de Wajong, de Toeslagenwet en de WAZ.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De WAO voorziet – onder voorwaarden - in een wettelijke uitkering voor degenen die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden.

WIA

Wet werk en inkomensvoorziening naar arbeidsvermogen. De WIA bestaat uit 2 soorten uitkering, de WGA-uitkering en de IVA-uitkering:

- WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Je krijgt mogelijk WGA als je 2 jaar of langer ziek bent en (in de toekomst) kunt werken;
- IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Je krijgt mogelijk IVA als je niet of nauwelijks kunt werken en er een kleine kans is dat je herstelt.

WVP

Wet verbetering poortwachter. Wet tot verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar en nieuwe regels voor de ziekmelding, de re-integratie en de wachttijd van werknemers alsmede met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim is korte of langdurige afwezigheid van het werk als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

- Kortdurend ziekteverzuim is een ziekteverzuimperiode die korter of gelijk is dan één week;
- Middellang ziekteverzuim is een ziekteverzuimperiode van 1 tot maximaal 6 weken;
- Langdurig ziekteverzuim is een ziekteverzuimperiode die langer duurt dan 6 weken;
- Frequent ziekteverzuim is 3 of meer keer ziekteverzuimen in een periode van 12 maanden.

2.2 BETROKKENEN IN HET PROCES

Betrokkene	Rol
Medewerker	Actieve bijdrage aan herstel en re-integratie
Casemanager	De casemanager neemt het initiatief tot vervolgacties en -gesprekken en bewaakt of de afspraken worden nagekomen. In principe is je leidinggevende de casemanager. Wanneer jij of je leidinggevende het daar niet mee eens is, kan iemand anders als casemanager worden aangewezen
Direct leidinggevende	Verantwoordelijk voor het Poortwachter-dossier; casemanager Wet verbetering poortwachter
HRM-adviseur	Adviseur voor het te volgen proces

Bedrijfsarts	Arbodienst van de provincie, Adviseur over de belastbaarheid
Arbo-coördinator	De centrale arbo-coördinator is het concernbrede aanspreekpunt voor alle zaken die met arbeidsomstandigheden te maken hebben.
Preventiemedewerker	Elke directie heeft een eigen preventiemedewerker die je altijd kunt benaderen voor allerlei vragen rond arbeidsomstandigheden. Zij kunnen je ook adviseren over optimaal gebruik van jouw werkplek en informeren over beschikbare faciliteiten en eventuele vervolgstappen.
Bedrijfsmaatschappelijk werk	Heb je problemen in de samenwerking met je collega's of je leidinggevende? Is de werkdruk te hoog en heb je daardoor stress? Ben je het niet eens met de manier waarop je moet werken? Of heb je op een ander vlak problemen waarover je graag met iemand wil praten? Dan kun je terecht bij bedrijfsmaatschappelijk werker in dienst van de Arbodienst

2.3 DOEL VERZUIMBEGELEIDING

Leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor de verzuimbegleiding, passend bij het Eigen-Regiemodel waarmee de provincie werkt. Het doel van het Eigen-Regiemodel is om verzuim bespreekbaar te maken en betrokken te blijven bij medewerkers. De inspanningen rond de verzuimbegleiding zijn in eerste instantie gericht op een zo spoedig mogelijke, volledige werkhervatting van het werk in de eigen functie. Herstel verloopt vaak in (kleine) stapjes, qua tijdsbelasting en/of qua hoeveelheid en aard van de te verrichten taken. Soms is het voor het bereiken van het doel beter om tijdens de re-integratie ander werk te doen, al dan niet binnen het eigen team.

Aan het begin van het ziekteverzuim is het goed om na te gaan of (volledig) ziekteverzuim echt noodzakelijk is. De 'regelruimte' die je met je leidinggevende en collega's kunt creëren is van invloed op verzuim. Soms helpt het als je eventjes in de luwte kunt werken, zonder dat dat meteen tot een (volledige) ziekmelding hoeft te leiden.

Gedurende het ziekteverzuim moet de medewerker zo goed mogelijk worden ondersteund om (deels) weer aan de slag te gaan, ook al zijn nog niet alle problemen verdwenen. De terugkeerdrempel houden we daarmee zo laag mogelijk.

HOOFDSTUK 3 STAPPENPLAN ZIEKTEVERZUIM EN RE-INTEGRATIEMOGELIJKHEDEN

3.1 WET VERBETERING POORTWACHTER

De acties die gelden in het kader van ziekteverzuim zijn voor een groot deel gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter. In die wet staan richtlijnen voor de eerste twee jaar. Na twee jaar levert het Poortwachter proces een re-integratieverslag op dat voor het UWV de basis is voor keuring voor de WIA.

In paragraaf 3.2 zijn de te nemen stappen in de eerste twee jaar van ziekteverzuim uitgeschreven, in een aanspreekvorm richting de medewerker als centrale betrokkene in het proces. Maar ook de rol van leidinggevendenden en andere spelers komt aan bod. Voor de duidelijkheid zijn de stappen waarbij anderen dan de medewerker zelf aan zet zijn, *blauw cursief* weergegeven. In paragraaf 3.3 volgt een toelichting over de mogelijkheden bij re-integratie.

3.2 STAPPENPLAN ZIEKTEVERZUIM

De eerste dag

1. Je neemt voor 9.00 uur telefonisch contact op met je formeel leidinggevende of diens vervanger. Je geeft aan of gehele of gedeeltelijke ziekmelding nodig is en of er werkzaamheden zijn die moeten worden overgenomen. Ook als je een opdracht elders uitvoert, blijft je formeel leidinggevende jouw contactpersoon in geval van ziekte. Uiteraard breng je je tijdelijk leidinggevende wel op de hoogte (of je spreekt af dat je formeel leidinggevende dit voor je doet). Je maakt afspraken over het volgende contactmoment. Ook bespreek je wat de werkgever eventueel kan doen om het herstel te bevorderen;
2. Je hoeft niet te vertellen wat de oorzaak is van je ziekteverzuimmelding. *Je leidinggevende mag je wel vragen naar de vermoedelijke duur van het verzuim, of er sprake is van een arbeidsongeval en of iemand aansprakelijk is voor het verzuim;*
3. *Het ziekteverzuim wordt door de leidinggevende geregistreerd in SAP;*
4. Je houdt je beschikbaar en bereikbaar voor contact met je leidinggevende. Over bereikbaarheid kun je, in overleg met je leidinggevende, aanvullende afspraken maken;
5. *Je leidinggevende ondersteunt en faciliteert het re-integratieproces;*
6. Je werkt actief aan je herstel en aan het verbeteren van je gezondheid en inzetbaarheid, dat betekent dat je datgene nalaat wat het herstel kan vertragen of belemmeren;
7. *Indien gewenst kan een concrete vraag voorgelegd worden aan de bedrijfsarts.*

Week 1 - Vervolgcontact

Je leidinggevende neemt, indien je nog niet aan het werk bent, in de eerste week weer contact met je op en maakt afspraken over het vervolgcontact.

Week 2-5 – Vervolgcontact, vervolgafspraken en stopzetten vaste reiskostenvergoeding

Indien je nog niet aan het werk kunt, heb je weer contact met je leidinggevende. Doel van het gesprek is om je hulp te bieden zo snel mogelijk weer te re-integreren in het werk. In onderling overleg maken jij en je leidinggevende afspraken over het verdere verzuimproces. Jullie zijn en blijven hiervoor samen verantwoordelijk. *Na 4 weken arbeidsongeschiktheid vervalt, indien je deze hebt, je vaste reiskostenvergoeding.*

Week 4 – Spreekuur bedrijfsarts

Als er nog geen versnelde afspraak bij de bedrijfsarts is geweest, word je uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts, tenzij door je leidinggevende goed gemotiveerd is aangegeven dat dit niet nodig is. Je bent verplicht om te verschijnen. Als je om gegronde redenen verhinderd bent, meld je je af bij je leidinggevende en niet bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bekijkt wat de beperkingen en mogelijkheden zijn ten aanzien van je werk.

Week 6 – Probleemanalyse

Uiterlijk in week 6 stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. Hierin wordt de reden van het verzuim vermeld en de mogelijkheden en beperkingen beschreven. Ook wordt het doel van de re-integratie aangegeven en wordt advies gegeven over de aanpak in het kader van de re-integratie.

Week 8 – Plan van Aanpak

Je leidinggevende neemt het initiatief voor het opstellen van het Plan van Aanpak. Op basis van de probleemanalyse stel je deze vervolgens samen met je leidinggevende op. In het plan van aanpak staat hoe je zo snel en verantwoord mogelijk weer aan het werk kunt. Tenminste één keer per zes weken evalueer je met je leidinggevende de voortgang.

Week 9-49 – Bespreken voortgang

Je bespreekt minstens eenmaal in de 6 weken met je leidinggevende hoe het gaat met je re-integratie. Deze gesprekken legt je leidinggevende vast in de (Eerstejaars) evaluatie. Zo weet je op

tijd of je de doelstellingen haalt. De bedrijfsarts wordt regelmatig op de hoogte gehouden van het verloop van je re-integratie. Verandert er iets in je gezondheid of in je privésituatie? Geef dit dan door aan de bedrijfsarts. *Als het nodig is, kan hij advies geven over de aanpassing van het (Eerstejaars) evaluatie. Of over de medische behandeling.*

Week 26-50 – Ziekmelding doorgeven aan verzekeraar

Indien je een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebt afgesloten voor de terugval in inkomen bij instroom in de WIA (na 2 jaar ziekte), dan moet je de verzekeraar na zes maanden tot uiterlijk een jaar na de eerste ziekteverzuimdag laten weten dat je ziek bent. Dit moet je zelf melden. Informatie over deze verzekering is te vinden op het Plein.

Week 50 – Eerstejaarsevaluatie en korting op het salaris

Samen met je leidinggevende evalueer je het re-integratietraject tot nu toe. Je bespreekt welke activiteiten verder ondernomen moeten worden in het kader van je re-integratie. Dit is de eerstejaarsevaluatie. *De eerstejaarsevaluatie wordt opgesteld opgenomen in het dossier. Vanaf week 53 wordt je salaris gekort met 30% over het deel dat je arbeidsongeschikt bent. Hierover ontvang je tijdig een brief¹.*

Week 52 – Arbeidsdeskundig onderzoek

Rond week 52, of eerder indien gewenst vanuit werkgever of werknemer, kan een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld om te beoordelen wat de mogelijkheden zijn voor de werknemer voor wat betreft terugkeer in de eigen organisatie of extern. De arbeidsdeskundige onderzoekt de mogelijkheden binnen het 1e spoor (mogelijkheden voor een werkhervatting bij de huidige werkgever) en 2e spoor (mogelijkheden bij een nieuwe werkgever) en brengt hier een advies over uit. Dit advies wordt vastgelegd in een arbeidsdeskundig onderzoek. Het hieruit volgende advies wordt opgeslagen in het re-integratiedossier.

Week 86 – Eindevaluatie Plan van Aanpak

Ben je na 2 jaar nog niet (volledig) aan het werk in je oude functie? Dan bekijk je tijdens de eindevaluatie wat je daarna gaat doen. Samen met je leidinggevende vul je de Eindevaluatie van het Plan van aanpak in. In dit document geef je aan wat de stand van zaken is van de re-integratie. Dit document vormt samen met andere documenten, zoals het Plan van aanpak en de Probleemanalyse, het re-integratieverslag. Uit het re-integratieverslag blijkt wat jij en je werkgever hebben gedaan om je te laten terugkeren in je functie ofwel in een andere (aangepaste) functie. Dit verslag is nodig voor het aanvragen van een WIA-uitkering.

Week 91 – WIA-aanvraag

Je doet zelf de WIA-aanvraag bij het UWV. De formulieren heb je rond week 88 van het UWV ontvangen. Je voegt het re-integratie verslag bij.

Week 104 – Beoordeling door UWV

Het UWV beoordeelt of de werkgever en de werknemer voldoende inspanningen hebben verricht om tot re-integratie te komen. Als dit voldoende uit de stukken blijkt, kan de medewerker (gedeeltelijk) instromen in de WIA mits aan alle wettelijke verplichtingen is voldaan en kan door de werkgever overgegaan worden tot (gedeeltelijk) ontslag. De werkgever zal een brief sturen aan de werknemer waarin indien van toepassing, de aangepaste arbeidsduur, salaris en andere arbeidsvoorwaarden staan vermeld.

¹ Rndom verzuim geldt (volgens de cao provinciale sector, artikel 8.4.1): in het eerste ziektejaar ontvang je 100% en in het tweede ziektejaar 70% van je salaris, salaristoelagen en IKB. Als hoofdregel geldt dat ziekteperiodes samengeteld worden als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Over de uren dat je (eigen of passend) werk doet of scholing volgt in het kader van de re-integratie, behoud je je volledige salaris.

Je kunt je voor de terugval in inkomen in geval van arbeidsongeschiktheid verzekeren door middel van een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Informatie hierover is te vinden op het Plein. Let op: je moet de verzekeraar na zes maanden tot uiterlijk een jaar na de eerste ziekteverzuimdag laten weten dat je ziek bent. Dit moet je zelf melden.

Vanaf week 104 – Begeleiding door ActivaSZ

Als je (deels) bent ingestroomd in de WIA en je hebt recht op een WGA-uitkering, dan blijft de werkgever je voor maximaal 10 jaar begeleiden bij het zoeken naar werk of bij het verbeteren van de belastbaarheid. Als eigenrisicodragers betaalt de provincie namelijk de kosten van de uitkering én is verantwoordelijk voor de begeleiding bij re-integratie, bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing, sollicitatietrainingen en het controleren van zijn sollicitatie-inspanningen. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door ActivaSZ, uitvoerder in sociale zekerheid. ActivaSZ neemt binnen 4 weken na de instroom in de WIA contact op met werknemer.

3.3 RE-INTEGRATIE MOGELIJKHEDEN

De provincie heeft de verplichting om - voor zover mogelijk - er voor te zorgen dat je bij de eigen organisatie arbeid kunt verrichten (het eerste spoor). De verzuimbegeleiding is dan ook altijd gericht op het bevorderen van re-integratie. Bij re-integratie gaat het primair om jouw mogelijkheden om nog een deel van je werkzaamheden uit te oefenen en niet om de beperkingen. Wat kun je nog wél?

Werkhervatting bevorderende factoren/maatregelen kunnen zijn:

- Begeleiding door de eigen, direct leidinggevende;
- Professionele begeleiding door bijvoorbeeld bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, specifieke training (psychosociale begeleiding, coaching, rugtraining, traumabegeleiding, etc.);
- Aanpassing van de werksituatie of werkplek met hulp van de preventiemedewerker. Soms zijn er hiervoor subsidies mogelijk van het UWV. Een re-integratiedeskundige kan hierbij ondersteunen;
- Regelen van vervoer (bijvoorbeeld meerijden met een collega, vervoer per taxi);
- Tijdelijk vanuit huis werkzaamheden verrichten;
- Gedeeltelijk beginnen met werken: wanneer je nog niet volledig hersteld bent, maar het herstel wordt bevorderd door (gedeeltelijke) deelname aan het arbeidsproces, kunnen - in overleg met de bedrijfsarts - werkzaamheden tijdelijk verricht worden op basis van een beperkt aantal uren. Je maakt afspraken over de duur van deze proef en op welke wijze het aantal uren wordt opgebouwd.

Re-integratie binnen de organisatie

In de eerste plaats is re-integratie gericht op terugkeer naar het eigen werk. Als blijkt dat terugkeer naar je eigen werkplek niet mogelijk is, dan zullen de inspanningen gericht moeten worden op het vinden van aangepast werk of ander werk. In sommige gevallen vergoedt het UWV de noodzakelijke kosten voor aanpassing van de werkplek en/of omscholing.

Re-integratie buiten de organisatie

Als aantoonbaar vaststaat dat werkhervatting in een andere functie of op een andere werkplek binnen de provincie niet mogelijk is, moet de provincie zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (het zogenoemde tweede spoor). De HR adviseur en re-integratiedeskundige adviseren jou en je leidinggevende over het te volgen traject. Gedacht kan worden aan detachering, aanmelding bij een re-integratiebureau e.d.

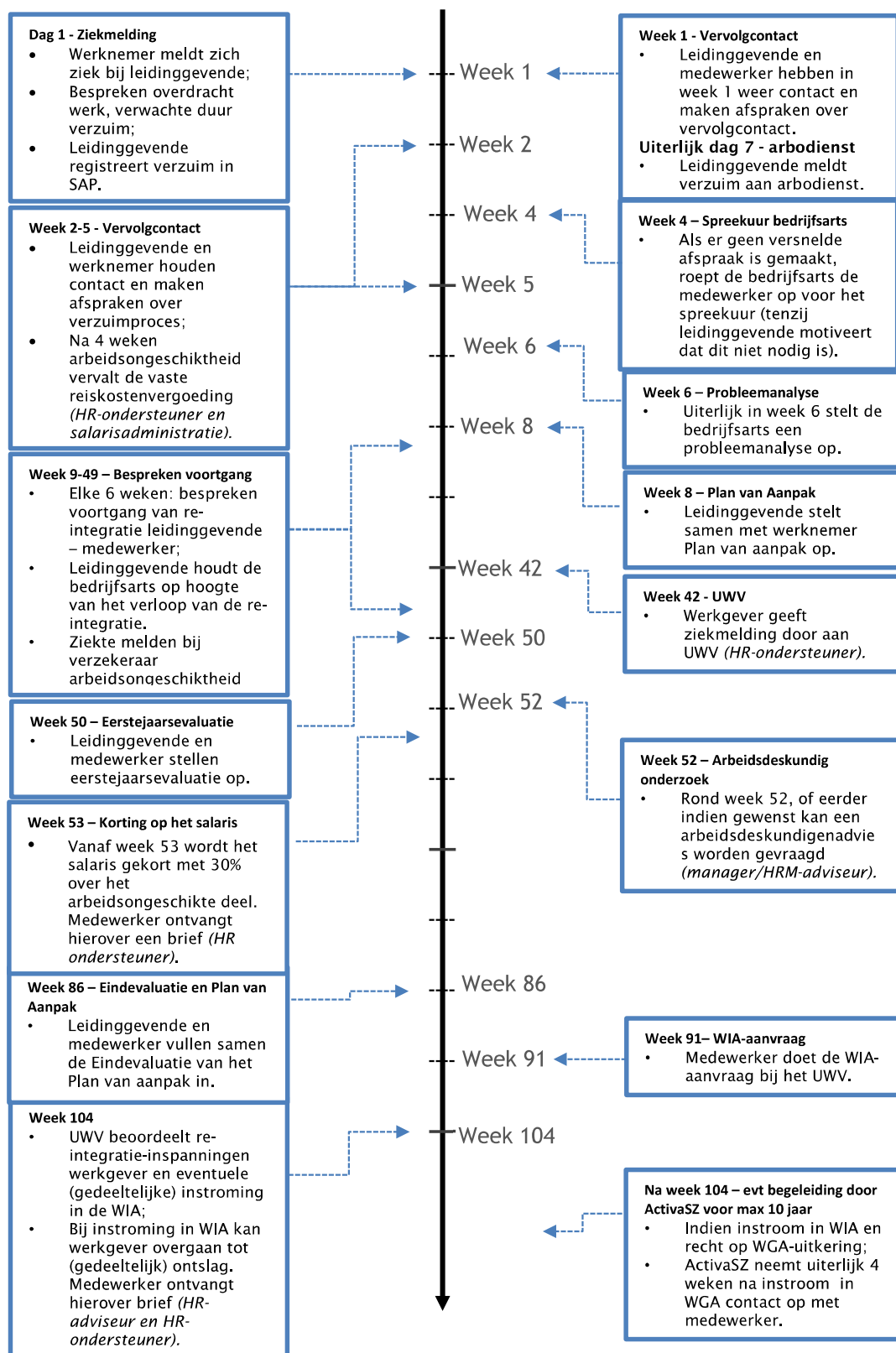
Ontslag en WIA

Na twee jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid kan je onder voorwaarden, op grond van artikel 10.1.1. van de cao provinciale sector, (gedeeltelijk) ontslag worden verleend wegens ongeschiktheid om medische redenen. Dit is het geval wanneer er aantoonbaar geen reële herplaatsingsmogelijkheden binnen of buiten de provinciale organisatie zijn. Op het moment dat de dienstbetrekking op die grond eindigt, eindigt ook de verplichting om het salaris door te

betalen. Stroom je in in de WIA en heb je recht op een WGA-uitkering? Dan wordt je gedurende maximaal 10 jaar begeleid bij het zoeken naar werk en/of het vergroten van je belastbaarheid. Bij vragen op dit gebied kan je terecht bij je leidinggevende, Info Personeel of een HR-adviseur.

HOOFDSTUK 4 SCHEMATISCHE TIJDLIJN EN PRAKTISCHE ZAKEN

4.1 TIJDLIJN



4.2 PRAKTISCHE ZAKEN

- Veranderingen in je gezondheid of in je privésituatie geef je altijd direct door aan de bedrijfsarts;
- Word je ziek tijdens opgenomen verlof, meld je dan ziek op de gebruikelijke manier, ook in het buitenland;
- Tijdens opgenomen vakantie kan je ziek worden. De ziektedagen worden vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen, tenzij je daar in voorkomend geval mee instemt.
- Vakantie opbouwen en/of opnemen tijdens ziekte? Tijdens de periode van ziekteverzuim gaat de opbouw van vakantie volledig door. Wil je op vakantie tijdens je ziekteverzuim? Dan neem je, na overleg met de bedrijfsarts, op de gebruikelijke wijze vakantie op (zie ook artikel 6.4 van de cao provinciale sector);
- Als je redelijkerwijs niet in staat bent geweest om verlof op te nemen als gevolg van arbeidsongeschiktheid, kunnen afzonderlijke afspraken worden gemaakt over de vervaltermijn van deze verlofuren;
- Bij drie of meer keer verzuimen in één jaar wordt altijd een gesprek gevoerd tussen jou en je leidinggevende.

Meer informatie? Op het Plein is verdere informatie hierover terug te vinden. Verdere informatie over gezondheid binnen de provincie is te vinden onder Arbo. Ook de cao provinciale sector is te vinden op het Plein. Daarnaast kan je bij vragen terecht bij je leidinggevende, Info Personeel of een HR-adviseur.

HOOFDSTUK 5 SLOTARTIKELEN

ARTIKEL 5.1 INWERKINGTREDING

1. Deze regeling is vastgesteld op 1 oktober 2019, nummer 1268849/1268922.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2020.