

Verzuim: wat doe je dan?



Visie op verzuim

De SVB streeft naar een organisatie waar medewerkers prettig werken. Ook hecht de organisatie veel waarde aan gezonde medewerkers. Als je fit bent, presteer je beter en kun je beter omgaan met tegenslagen. Het is dus niet alleen in je eigen belang, maar ook in het belang van de SVB, dat je bewust omgaat met je gezondheid. Dit brengt voor ons als werkgever, maar ook voor jou als medewerker verantwoordelijkheden, inspanningen en verwachtingen met zich mee.

Bij de SVB werken we vanuit het Eigen-Regiemodel. We verwachten van je dat je je inzet om verzuim te voorkomen. En mocht het gebeuren dat je vanwege ziekte uitvalt, dan vragen we dat je actief met je leidinggevende samenwerkt aan je herstel en re-integratie. Hierbij geldt uiteraard dat iedere situatie anders is en dat je leidinggevende daar rekening mee houdt.



voor het leven
Sociale Verzekeringsbank

1

Hoe gaan we bij de SVB om met verzuim?

Er zijn verschillende redenen voor een verzuimmelding. Denk aan griep, een ongeval of een sportblessure, maar ook aan persoonlijke problemen of spanningen, thuis of op het werk. Wat we zien is dat collega's met vergelijkbare klachten niet altijd een zelfde verzuimgedrag vertonen. De één blijft uit voorzorg thuis bij de eerste verschijnselen van griep, terwijl de ander met koorts nog doorwerkt. Welke van de twee alternatieven juist is, willen we niet ter discussie stellen. Wel is verzuim een keuze. We vertrouwen erop dat je zelf het beste in staat bent te beslissen over je eigen gezondheid en welbevinden. Hoe je met je herstel en je werkhervatting omgaat, daarover gaan we graag met jou in gesprek.

1.1 Verzuim voorkomen

Je eigen duurzame inzetbaarheid komt regelmatig aan de orde tijdens de gesprekken tussen jou en je leidinggevende. Als je niet helemaal lekker in je vel zit, je te veel werkdruk ervaart, je je werk niet meer leuk vindt of als er iets in de privé-sfeer of in de werksituatie speelt dat je werk nadelig beïnvloedt, ga dan in gesprek met je leidinggevende. Voorkom dat het echt een probleem wordt. Je leidinggevende heeft een signalerende rol en kan ook jou aanspreken als hij¹ merkt dat er iets is. Samen kunnen jullie naar een oplossing zoeken en bespreken of, en zo ja wat nodig is. Bespreek je dit liever niet met je leidinggevende, maak dan een afspraak met een onafhankelijke deskundige van de arbodienst voor het arbeidsomstandigheden spreekuur. Denk na over de vraag die je beantwoord wilt zien. De arbodienst geeft advies over hoe je met je klachten kunt omgaan, eventuele vervolgstappen of over mogelijke behandelmethoden.



¹ Waar hij staat wordt ook zij bedoeld.



1.2 Frequent verzuim

Als je in een periode van 12 maanden 3 keer hebt verzuimd, noemen we dat frequent verzuim. Frequent verzuim kan overgaan in lang verzuim. Het is daarom belangrijk dat jij en je leidinggevende tijdig met elkaar in gesprek gaan over de frequentie, de mate en het voorkomen van verzuim. Tijdens dit gesprek zoeken jullie naar oplossingen, zoals een doorverwijzing naar het arbeidsomstandigheden spreekuur. Samen kun je verzuim voorkomen.

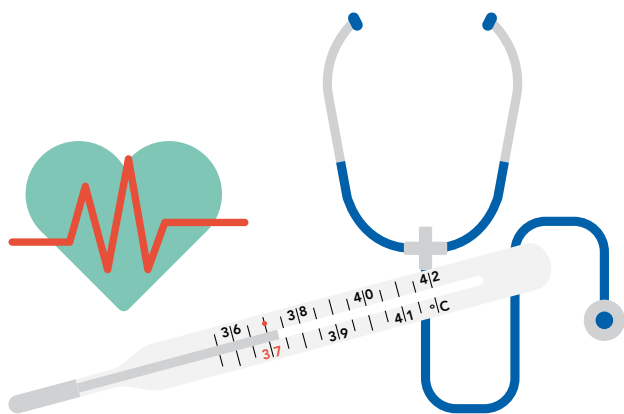
2

Verzuimmelding: hoe werkt het?

Wie houden zich bezig met de begeleiding van je verzuim, herstel- en re-integratieproces?

- Jijzelf
- De leidinggevende
- De arbodienst
- De HR-adviseur

De leidinggevende heeft de rol van casemanager en begeleider, de bedrijfsarts/arbodienst adviseert jou en je leidinggevende op het gebied van re-integratie en werkherhvatting en de HR-adviseur ondersteunt in het hele verzuimproces. Jij maakt samen met je leidinggevende afspraken over je re-integratie en de stappen die je gaat zetten.



2.1 Hoe geef ik mijn verzuimmelding door?

Bij verzuimmelding neem je vóór 9.00 uur telefonisch contact op met je leidinggevende of bij afwezigheid de vervangende leidinggevende. Een app of e-mail is niet toegestaan. Je bespreekt de volgende zaken:

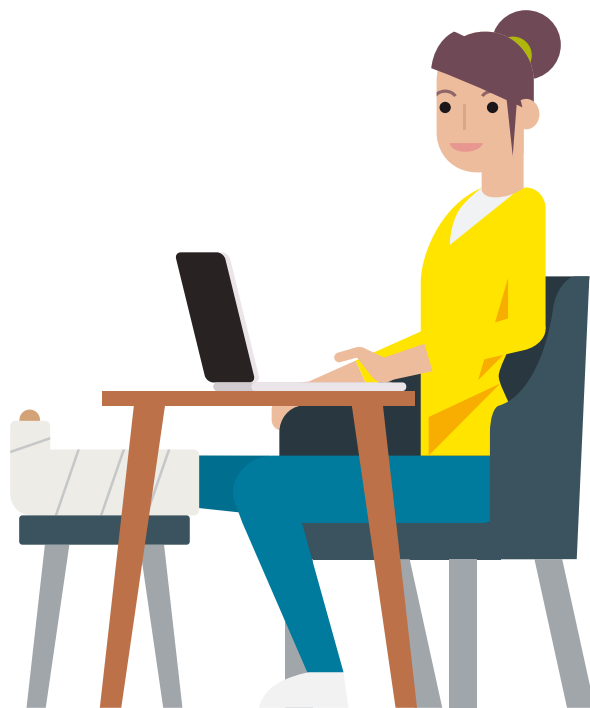
- Wat je gaat doen om te herstellen
- Welke afspraken/zaken moeten worden overgenomen door collega's?
- Ben je niet in staat je eigen werkzaamheden te verrichten, maar wel delen ervan, of aangepast werk, geef dan op eigen initiatief aan welke taken je nog wel kunt verrichten.

Je maakt concrete afspraken met je leidinggevende over de vervolgstappen, zoals wanneer je weer met elkaar belt. Verder mag je leidinggevende je de volgende vragen stellen en vastleggen:

- Telefoonnummer en (verpleeg)adres
- E-mailadres
- Vermoedelijke duur van het verzuim
- Lopende (werk)afspraken en werkzaamheden
- Ben je geholpen met een verlofregeling?
- Of je onder een vangnetbepaling² van de Ziektewet valt
- Of het verzuim verband houdt met ziekte door een arbeidsongeval
- Of sprake is van een (verkeers)ongeval waarbij een derde eventueel aansprakelijk is.

2.2 Hoe geef ik mijn werkherhvattingsmelding door?

Als je weer kunt werken meld je dit bij je leidinggevende op de dag dat je weer gaat werken.



² Bij vangnet kan de SVB bij ziekteverzuim een ziektewetuitkering bij UWV aanvragen. Dit geldt o.a. als de medewerker ziek is:

- In verband met zwangerschap/bevallings
- Op zijn 55e (of daarna) in dienst bij de SVB is gekomen en daarvoor een WW-uitkering had van 52 weken of meer of
- Een Wajong-uitkering had/heeft, onder doelgroep banenafpraak valt of in doelgroepenregister opgenomen is.

3

Eigen regie in de praktijk

Tijdens je afwezigheid is het van belang dat jij contact houdt met je leidinggevende over de voortgang van je herstel en je terugkomst op de werkvloer. Dit geldt voor zowel kort als langdurig verzuim. Als het herstel wat langer duurt, is wekelijks contact normaal.

Als er iets verandert in je situatie geef je dit tussentijds door. Contact houden met het werk houdt niet alleen in telefonisch contact met je leidinggevende. Heb je te maken met langdurig verzuim dan is het de bedoeling dat je ook eens een kop koffie komt drinken op kantoor en te bespreken welke (aangepaste) werkzaamheden je aankunt. Dit kunnen onderdelen van je eigen functie zijn, maar ook ander aangepast werk.

Als je bepaalde voorzieningen of aanpassingen nodig hebt om je werk te kunnen doen, dan bespreek je dit vooraf. Als je niet weet welke taken je nog wel zou kunnen verrichten, vraag je advies aan de arbodienst.

Als er twijfels zijn over je verzuimmelding, dan kan je leidinggevende op korte termijn een oproep doen voor een bezoek aan de arbodienst of de arbodienst kan voor controle bij jou thuis komen.

Een vervoersprobleem is geen reden voor arbeidsongeschiktheid. Bijvoorbeeld: je hebt een gebroken arm, maar je kunt niet met eigen vervoer of het openbaar vervoer naar het werk komen. In feite ben je niet arbeidsongeschikt, maar heb je een vervoersprobleem. Samen met je leidinggevende bekijk je hoe je dit kunt oplossen.

Tijdens de periode dat je afwezig bent vanwege ziekte ga je uiterlijk in week 6 naar een afspraak met de arbodienst. Afhankelijk van de situatie kan dit ook eerder zijn. Bereid je voor op de vragen die je beantwoord wilt zien. Aan het einde van het consult sluit je leidinggevende veelal aan om in een driegesprek (gesprek tussen arbodienst, leidinggevende en jou) samen je re-integratie af te stemmen.

Als je weer volledig in staat bent om je werk te hervatten, meld je je bij je leidinggevende weer beter. Samen ga je het gesprek aan over je verzuim en het voorkomen van verzuim. Dit kan een informeel of kort gesprek zijn als je een paar dagen ziek bent geweest, maar het kan ook nodig zijn om er wat meer tijd aan te besteden. Bijvoorbeeld als je lang afwezig bent geweest en er veel is veranderd op het werk of als je frequent afwezig bent geweest en de reden daarvan niet duidelijk is. Het doel van het gesprek is om te zorgen dat je je herstel kunt volhouden en om een terugval te voorkomen.



4

De Wet Verbetering Poortwachter

In de Wet Verbetering Poortwachter staat omschreven aan welke eisen, stappen en activiteiten jij én je leidinggevende je dienen te houden. Het doel van deze wet is om de mogelijkheden die jij nog wel hebt tijdens ziekte, zoveel mogelijk

te benutten. En om jou zo snel als mogelijk weer volledig terug te laten keren in het arbeidsproces. Als jij of je leidinggevende je niet aan deze wet houdt, dan kan dit (financiële) consequenties met zich meebrengen.

Week Stappen voor je re-integratie volgens de Wet Verbetering Poortwachter

- | | |
|-----|---|
| 1 | Verzuimmelding. Je meldt je verzuim vóór 09.00 uur telefonisch bij je leidinggevende of bij diens afwezigheid zijn vervanger. Je geeft je praktische zaken door zoals eventuele afspraken die je hebt staan en overname van werk. Je geeft aan wat je werkhervattingsplan is en spreekt af wanneer je weer contact opneemt. Gedurende je verzuim blijf je telefonisch bereikbaar voor je leidinggevende. Wijzigingen van je verblijfsadres geef je ook door. Zie ook pagina 3. |
| 3-6 | Probleemanalyse. Je gaat uiterlijk in week 6 naar een afspraak met de arbodienst. Afhankelijk van de situatie kan dit ook eerder zijn. Voorafgaand aan het spreekuur bespreek je met je leidinggevende het opbouwschema. Bereid je voor op de vragen die je graag beantwoord wilt zien, zoals over de haalbaarheid van je opbouwschema en de werkzaamheden waartoe je nog wel in staat bent. De bedrijfsarts stelt uiterlijk in week 6 een Probleemanalyse op. Daarin wordt opgenomen welke benutbare mogelijkheden je hebt om te kunnen werken. |
| 8 | Plan van aanpak. Uiterlijk in week 8 heb je samen met je leidinggevende het Plan van aanpak opgesteld. Denk vóóraf zelf na over wat in het Plan van aanpak moet komen. In het plan worden op basis van het advies van de bedrijfsarts (de Probleemanalyse) afspraken gemaakt tussen jou en je leidinggevende over de te ondernemen acties om de mogelijkheden tot werken te vergroten. Het re-integratieproces wordt regelmatig geëvalueerd door jou en je leidinggevende. Indien nodig wordt het Plan van aanpak bijgesteld als het niet haalbaar is of de medische situatie wijzigt. |
| 42 | 42^e weekmelding door de SVB bij het UWV en start Tweede spoor. Je bent op grond van de wet verplicht om mee te werken aan je re-integratie. Uitgangspunt is dat je re-integreert in je eigen functie. Indien noodzakelijk wordt het werk aangepast. Als je niet meer kunt terugkeren in je eigen functie, zal er binnen de SVB worden bekeken of er een andere passende functie is. Mocht dit niet het geval zijn dan wordt het zogenoemde re-integratietraject in het Tweede spoor ingezet. Dit betekent dat je gaat re-integreren bij een andere werkgever die wel passend werk voor jou heeft. |
| 52 | Eerstejaarsevaluatie. In deze week vind de Eerstejaarsevaluatie plaats. Samen met je leidinggevende evalueer je je re-integratie. Je leidinggevende nodigt je hier voor uit. Als er aanpassingen nodig zijn van de afspraken zoals vastgelegd in het Plan van aanpak, dan kunnen deze in de Eerstejaarsevaluatie worden opgenomen. Als je meer dan 52 weken niet kunt werken vanwege ziekte, wordt je maandinkomen volgens CAO verlaagd naar 70%. Voor ieder uur dat je gedurende het tweede jaar al dan niet op therapeutische basis werkt, krijg je een aanvulling tot 100% van het uurloon dat is afgeleid van het maandinkomen. Deze aanvulling wordt een maand later, op basis van de urenregistratie, uitbetaald. |
| 88 | WIA-aanvraag. Je ontvangt een aanvraagformulier van het UWV om een WIA-uitkering bij het UWV aan te vragen. Je HR adviseur of leidinggevende kan je helpen bij het in orde maken van de aanvraag en alle documenten die je mee moet sturen. Eén van de documenten die je mee moet sturen bij de aanvraag is de Eindevaluatie die je samen met je leidinggevende maakt. De Eindevaluatie moet uiterlijk gereed zijn in week 93. Dat is de week waarin uiterlijk je aanvraag voor een WIA uitkering bij het UWV binnen dient te zijn. Bij de WIA-aanvraag wordt door de bedrijfsarts een actueel oordeel opgesteld. Het actueel oordeel omvat een omschrijving van de belastbaarheid en de stand van zaken tot de re-integratie op dat moment. |
| 91 | Eindevaluatie. Deze week of eerder ga je samen met je leidinggevende je re-integratie evalueren. Je bespreekt wat de stand van zaken is met betrekking tot je re-integratie. Dit wordt vastgelegd in de Eindevaluatie. |
| 93 | Je aanvraag voor een WIA-uitkering doe je uiterlijk in de 93 ^e week dat je ziek bent. Zorg ervoor dat het re-integratieverslag compleet is. Het UWV toetst of jij en de SVB in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter de verplichtingen zijn nagekomen. Het UWV beslist of je in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. |
| 104 | WIA beoordeling door het UWV. Vanaf week 104 ben je twee jaar ziek. Als het UWV jou een WIA-uitkering heeft toegekend, zal je die vanaf deze week ontvangen. De loondoorbetalingsplicht van de SVB eindigt dan. Je krijgt alleen nog loon over de uren die je werkt. Afhankelijk van de benutbare mogelijkheden wordt zorgvuldig bekeken of je nog je eigen functie kunt verrichten of passend werk binnen de organisatie. Indien er geen benutbare mogelijkheden zijn, eigen werk geen optie is en/of de SVB geen passende functie heeft, dan volgt beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De ontslagbescherming die je tijdens de eerste twee ziektejaren hebt, vervalt. |

5

Re-integratie

Terugkeer in je eigen functie is het uitgangspunt van je re-integratie. Als dat niet volledig mogelijk is, kijken we of je kunt terugkeren in aangepast eigen werk. Indien het niet mogelijk is om te re-integreren in je eigen functie zal je leidinggevende samen met jou en de HR adviseur bekijken of er binnen de SVB andere mogelijkheden zijn om passend werk aan te bieden.

Als het niet lukt om binnen de SVB te re-integreren, start de re-integratie in het Tweede spoor. Dit betekent dat er gezocht wordt naar passende arbeid bij een andere werkgever. Passende arbeid is arbeid die je op basis van je vastgestelde belastbaarheid kunt verrichten. Een Tweede spoor traject wordt gestart om je hervattingskansen zo veel mogelijk te vergroten. Deze start je zodra er geen zicht meer is op een structurele hervatting binnen de SVB. Een Tweede spoor traject wordt uiterlijk gestart binnen 6 weken na de Eerstejaarsevaluatie. Een Tweede spoor kan achterwege blijven als de prognose is dat jij binnen 3 maanden na de Eerstejaarsevaluatie je werk weer volledig kan verrichten.

5.1 Als je je niet houdt aan afspraken en regels

Als medewerker ben je uiteraard binnen je mogelijkheden verantwoordelijk voor je eigen re-integratie. Als je je niet houdt aan de gemaakte afspraken, niet meewerkt aan je re-integratie of op enige wijze je herstel belemmert, dan kan je salarisbetaling worden opgeschort. Als deze maatregel genomen wordt, informeert de SVB je hier schriftelijk over.

5.2 Salarisconsequenties

Je reiskostenvergoeding wordt per eerste volledige kalendermaand dat je ziek bent niet meer vergoed. Als je meer dan 52 weken ziek bent, wordt je loon conform wetgeving en CAO betaald naar 70% van je maandinkomen. Voor ieder uur dat je gedurende het tweede jaar al dan niet op therapeutische basis werkt, krijg je 100% uitbetaald. Deze aanvulling wordt een maand later uitbetaald.

Meer weten?

Op Intranet vind je meer informatie onder Verzuim, zoals over onze arbodienstverlener, hoe je verzuim kunt voorkomen en welke interventies er mogelijk zijn. Bij vragen kun je contact opnemen met je leidinggevende of HR-adviseur.



De formulieren van het Plan van aanpak, Eerstejaarsevaluatie en de Eindevaluatie kun je vinden op de [website van het UWV](#).