

NUOVO Verzuimbeleid

WHY	1. Inleiding	p. 1
	2. Visie op verzuim en verzuimbegeleiding	p. 2
HOW	3. Rollen binnen een verzuimtraject	p. 3
	4. Kosten van verzuim (en hoe te beïnvloeden)	p. 4
WHAT	5. Uitvoering geven aan het verzuimbeleid	p. 5
	6. Privacy en dossiervorming	p. 6

Bijlagen:

Bijlage 1: wettelijke context	p. 7
Bijlage 2: beschrijving van een totaal verzuimtraject	p. 8
Bijlage 3: Inzicht in de kosten van verzuim	p. 11
Bijlage 4: verzuimprotocol voor NUOVO medewerkers	p. 12
Bijlage 5: verzuimprotocol voor NUOVO leidinggevenden	p. 17

Dit beleid is vastgesteld als “**Verzuimbeleid NUOVO Scholengroep**”

Dit beleid treedt in werking op 1 november 2018.

De GMR NUOVO Scholengroep heeft op 17 oktober 2018 ingestemd volgens WMS artikel 12.k

Per 18 september 2019 heeft de GMR opnieuw instemming verleend voor de nieuwe organisatie na fusie.

1. Inleiding

Een goede verzuimbegeleiding is belangrijk voor NUOVO Scholengroep. Want:

☺ Gezonde en gemotiveerde medewerkers dragen bij aan onderwijskwaliteit

☹ Verzuim kost (veel) geld

Rond verzuimbegeleiding spelen meerdere wetten en hieruit voortvloeiende regelgeving¹.

Naast deze wettelijke verplichtingen is verzuimbegeleiding onderdeel van het uitvoering geven aan personeelsbeleid.

Onze visie op mensen, medewerkers, hoe we met elkaar willen omgaan geeft kleur en interpretatie aan wet- en regelgeving.

Verzuimbegeleiding is een samenspel van meerdere mensen in rollen. Juist dit samenspel bepaalt of de begeleiding zinvol en succesvol zal verlopen.

Dit alles vormt de grondslag voor NUOVO verzuimbeleid en de uitvoering van dit beleid volgens het verzuimprotocol.

2. Visie op verzuim en verzuimbegeleiding

Richtinggevende uitspraken voor het NUOVO verzuimbeleid

Een leraar die zich ziekmeldt is een acuut probleem, zonder docent komt het onderwijs in gevaar.

Een leraar die frequent ziek is verstoort de voortgang van het onderwijsleerproces van zijn of haar leerlingen. Een verzuimende leraar kost sec aan loonkosten al gauw honderden euro's per werkdag.

De goede aanpak van verzuim levert een directe bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs en de beheersing van (verzuim)kosten.

Oorzaken van verzuim kunnen erg uiteenlopen. Naast een medische oorzaak kan er sprake zijn van een overbelasting in de privé sfeer, een (te) hoge werkdruk, een sluimerend arbeidsconflict of een functie die niet (meer) past bij de persoonlijkheid of het niveau van de medewerker (loopbaanvraagstuk). Problemen kunnen stapelen en elkaar beïnvloeden. Hoewel medisch verzuim voor acute uitval kan zorgen, kent het merendeel van het verzuim doorgaans een langere aanloop. In die aanloop vindt een worsteling plaats, waarin de werknemer een toenemende kwetsbaarheid kan ervaren, die schuurt tegen wil en noodzaak om in de rol van professional te blijven. Een oplettende leidinggevende heeft in de wandelgangen het topje van de ijsberg gesignaleerd, maar wat speelt er bij de verzuimende medewerker nog meer onder de oppervlakte?

Een medewerker verzuimt zelden met opzet en nooit zonder achterliggende reden.

Invloed op de hoogte van het verzuim ontstaat door aandacht voor preventie. Hoe eerder er kwalitatieve gesprekken gevoerd worden met mensen, hoe meer mogelijkheden er zijn om dreigend verzuim te beïnvloeden en de werkelijke oorzaak aan te pakken voordat dit gevolgen heeft.

Ook van de medewerker kun je verwachten dat deze oog blijft houden voor de belangen van de organisatie. Immers, een verzuim heeft direct gevolgen voor leerlingen en collega's. Het bewust zijn en nemen van verantwoordelijkheid om verzuim te voorkomen betekent dat een medewerker aandacht vraagt als het niet goed gaat. En weet dat er verschil is tussen ziek zijn en ziekteverlof vragen.

¹ Zie bijlage 1 voor wettelijke context en overzicht externe partijen

NUOVO verwacht van haar medewerkers aandacht voor de eigen gezondheid en welzijn en professioneel, verantwoordelijk gedrag als het gaat om ziekteverlof vragen.

Het vraagt tijd en aandacht om de daadwerkelijke reden achter een verzuimmelding - griepjes daargelaten - te achterhalen. Oprechte aandacht, luisteren zonder vooroordeel en dóórvragen kan een andere oorzaak van het verzuim aan het licht brengen dan de medewerker aanvankelijk, bewust of onbewust, had gegeven. De medewerker die zich gehoord en gesteund voelt, is eerder in staat verantwoordelijkheid te nemen in de richting van werkhervatting en herstel.

Een goede relatie tussen werkgever en werknemer, legt de basis om tijdens het re-integratietraject effectief te kunnen bijsturen en aanscherpen daar waar afspraken niet worden nagekomen.

Een effectieve verzuimbegeleiding start met een oprecht geïnteresseerde, open en onderzoekende houding van de leidinggevende.

Hoe langer het verzuim duurt, hoe hoger de werkhervattingsdrempel en hoe moeilijker de terugkeer naar de werkvloer. Met name bij verzuim om psychische redenen is vroegtijdig handelen noodzaak om iemand aan boord te houden en de grip op iemand niet te verliezen. Concrete en heldere afspraken, opgedeeld in kleine stappen zorgen voor sturing en duidelijkheid in het re-integratietraject. Periodieke evaluaties geven de mogelijkheid om tijdig doelen en middelen bij te stellen, als een ingeslagen weg (nog) niet leidt tot terugkeer in het eigen, eigen aangepast of ander werk. Tal van wettelijke regels bepalen grenzen en richting van het re-integratietraject. Omdat iedere persoon en ieder traject uniek is, blijft maatwerk noodzakelijk om tot de beste oplossingen te komen.

Een succesvol re-integratietraject is een maatwerktraject, start tijdig, is opgebouwd uit concrete stappen, die regelmatig worden geëvalueerd en bijgesteld.

Deze richtinggevende uitspraken zijn consistent met de manier waarop we binnen NUOVO met elkaar willen omgaan, hoe we uitgaan van vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. Waar we ook aandacht willen hebben voor diegene waarbij het (even) niet lukt. Zonder de belangen van de organisatie uit het oog te verliezen.

Daarom kiezen we bewust voor het zoveel mogelijk in eigen hand houden van verzuimbegeleiding. Omdat we in verbinding willen blijven en omdat we geloven in maatwerk. We houden zelf regie en schakelen experts in wanneer en waar nodig.

WHY

Gezonde en gemotiveerde medewerkers zijn van groot belang voor onze onderwijskwaliteit.

Een goede verzuimbegeleiding is er op gericht de verzuimende medewerker op een voor hem/haar best passende manier snel weer gezond en gemotiveerd aan het werk te krijgen.

We gaan uit van de relatie tussen werkgever en werknemer, hebben tijd en aandacht, zijn gericht op oplossing. We werken binnen de context van wettelijke verplichtingen.

Medewerkers krijgen ziekteverlof als dat vanwege ziekte nodig is. Invloed op verzuim ontstaat door aandacht voor preventie. We investeren in leiderschap omdat in deze relatie dreigend verzuim gesignaleerd en beïnvloed kan worden.

3. Rollen binnen een verzuimtraject

Een volledig verzuimtraject neemt twee jaar in beslag². Als wij in deze twee jaar een niet voldoende verzuimbegeleiding hebben geleverd kan UWV ons een loonsanctie opleggen van maximaal nog 1 jaar. Hieruit ontstaat het belang van de opbouw van een goed verzuimdossier.

² Zie voor een schematische weergave van een volledig verzuimtraject bijlage 2

Verzuimbegeleiding gaat echter niet over het vastleggen van interventies. Het gaat met name over contact.

Binnen een verzuimtraject hebben verschillende mensen een eigen rol en aandeel, ieder met een eigen speerpunt van aandacht. Het samenspel tussen deze rollen, de communicatie en informatieoverdracht maakt het verschil.

Binnen het verzuimtraject zijn de volgende rollen (en dus mensen) met elkaar aan het werk. De kernrollen binnen verzuimbegeleiding worden intern ingenomen door de verzuimende medewerker, zijn/haar direct leidinggevende en de casemanager. Van iedereen binnen verzuimbegeleiding wordt een actieve rol verwacht.

Eerste jaar:

Verzuimende medewerker	Werkt aan herstel: behandeling en/of re-integratie
Direct leidinggevende	Onderhoudt contact, zoekt naar onderliggende oorzaken, creëert re-integratiemogelijkheden, begeleidt binnen re-integratie
P&O adviseur	Neemt de case-managersrol in. Ondersteunt leidinggevende met advies, monitort opbouw dossier, informeert en adviseert richting bedrijfsarts en andere interventies
Bedrijfsarts	Stelt vast of er sprake is van een medische oorzaak voor het verzuim en doet uitspraken over belastbaarheid vanuit medisch perspectief. Adviseert over opbouw van re-integratie en interventies

In **het tweede jaar** nemen de verplichtingen uit de wettelijke context toe. Als de werkgever hierin fouten maakt of de verzuimende medewerker re-integratiekansen laat liggen verhoogt dit de kans op een negatief oordeel van UWV aan het einde van het begeleidingstraject. Dat kan leiden tot een loonsanctie en een re-integratie en begeleidingsverplichting voor een derde jaar.

Daarnaast weten we dat bij langdurige verzuimdossiers (langer dan 1 jaar) de terugkeer naar werk steeds moeilijker wordt en de afstand tot het werk voor betrokkenen ook steeds meer voelbaar.

Daarom neemt het tweede verzuimjaar de adviseur rechtspositie en sociale zekerheid de regierol en het casemanagerschap over. Deze register casemanager is specialist op verzuim en op de hoogte van actuele ontwikkelingen³. Ook het beheersen van de kosten is onderdeel van haar opdracht. Zij onderhoudt contacten met derden over interventies en de kosten ervan en heeft weet van externe financieringsmogelijkheden.

Naast deze interne adviseur doen ook 2 nieuwe (wettelijk verplichte) externe begeleiders hun intrede:

Register casemanager (P&O)	Neemt regie over van direct leidinggevende, zet passende en verplichte interventies in en borgt de juiste dossieropbouw
Arbeidsdeskundige	Doet uitspraken over werkmogelijkheden vanuit huidige beperking
2 ^e spoorbegeleider	Onderzoekt samen met medewerker werkmogelijkheden anders dan huidige functie

Na 104 weken verzuimbegeleiding doet UWV een uitspraak over de arbeidsgeschiktheid van onze medewerker (WIA beoordeling). De register casemanager begeleidt samen met de medewerker deze stap en de gevolgen van de uitspraak.

³ De adviseur is ingeschreven in het landelijk Register Specialistisch Casemanagement.

4. Kosten van verzuim (en hoe te beïnvloeden)

Een verzuimende medewerker kost de organisatie veel geld.⁴

Het doorbetalen van het salaris en de kosten van de vervangende medewerker vormt het leeuwendeel van de kosten. Daarnaast maakt de organisatie ook kosten door het inhuren van experts (bedrijfsarts, arbeidsdeskundige etc.) en soms voor re-integratiedoeleinden (coaching, ergonomische of aanpassingen in arbeidsomstandigheden).

Langdurige kosten worden gevormd doordat de werkgever na afloop van de tweejarige loondoorbetalingsplicht, ook nog eens 10 jaar lang de lasten draagt van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten die een WGA-uitkering ontvangen. Ook de Ziektewetuitkeringen voor medewerkers die ziek uit dienst gaan worden aan de ex-werkgever doorbelast.

Om deze kosten van verzuim enigszins te sturen is het casemanagerschap en specifieke expertise op dit terrein bij P&O belegd. P&O is op de hoogte van actuele regelgeving en subsidiemogelijkheden, heeft direct contact met externe experts en maakt contractafspraken met leveranciers en verzekeraars.

Echt invloed op de kosten van verzuim wordt echter verkregen binnen de school. Door alert te zijn op signalen, op tijd in gesprek te gaan, het creëren van een professionele gesprekscultuur kan verzuim preventief worden beïnvloed. De kosten van een loopbaantraject, opleiding of coaching zijn vele malen lager dan een langdurig verzuimtraject. De P&O adviseur kan hierbij adviseren en ondersteunen.

HOW

NUOVO geeft haar verzuimbegeleiding vorm door helder gedefinieerde rollen & taken. Een goede verzuimbegeleiding ontstaat door samenspel van alle betrokkenen.

De context van de wet, afspraken over een ieders rol en een duidelijke regie gedurende het proces zorgen voor een duidelijk en eenduidig werkproces.

Het e-hrm systeem ondersteunt het werkproces en de opbouw van een juist en volledig verzuimdossier. P&O verzorgt het casemanagerschap en monitort op risico's.

Daarbij is duidelijk dat aandacht voor preventie dé manier is om verzuim te beïnvloeden.

5. Uitvoering geven aan het verzuimbeleid

Om het verzuimbeleid uit te voeren zijn een aantal afspraken vastgelegd in verzuimprotocollen⁵.

Er is een protocol voor medewerkers dat gevolgd dient te worden in geval van verzuim.

En er is een protocol voor leidinggevenden ter ondersteuning bij het begeleiden van een verzuimende medewerker. De casemanager is actief in de ondersteuning en advisering richting leidinggevende en vormt voor medewerker ondersteuning en vraagbaak.

Het e-hrmsysteem AFAS Insite ondersteunt de verzuimbegeleiding door middel van taken en signalen. Alle wettelijke deadlines vanuit de Wet Poortwachter zijn in AFAS Insite ingebouwd zodat geborgd kan worden dat iedere wettelijk te nemen stap op tijd kan worden genomen.

Het verzuimdossier wordt binnen AFAS Insite opgebouwd. Alle gespreksverslagen, re-integratie afspraken en contactmomenten kan de leidinggevende vastleggen. Ook de bedrijfsarts voert

⁴ Zie bijlage 3 voor een overzicht van verzuimkosten

⁵ Zie bijlage 4 en 5 voor beide verzuimprotocollen

consultrapportages direct in het dossier in. De leidinggevende, medewerker en casemanager hebben toegang tot dit dossier via AFAS Insite.

Het medische deel van het verzuimdossier wordt niet in AFAS opgebouwd maar bijgehouden door de bedrijfsarts. De werkgever heeft geen toegang tot dit dossier.

P&O biedt verschillende vormen van ondersteuning aan binnen de verzuimbegeleiding.

De P&O adviseur ondersteunt de leidinggevende, kan worden bevraagd als sparringpartner, bij gesprekken, voor meedenken en organiseren van interventies en aanpassingen binnen re-integratie op school.

De adviseur rechtspositie en sociale zekerheid is als register casemanager intermediair naar experts gedurende het traject. Zij bepaalt noodzaak en moment voor het inzetten van specialismen als een arbeidsdeskundige, een expert-onderzoek, arbeidsmogelijkheden onderzoek etc. Zij start trajecten op met verzekeraars (regres, subsidievormen) en is scherp op kosten. Zij is contactpersoon voor instanties als UWV, arbodienst en verzekeraars. En geeft uitvoering aan bezwaarprocedures en ontslagprocedures wegens arbeidsongeschiktheid

Als laatste ondersteunt P&O bij leervragen van leidinggevend. Leervragen kunnen zowel kennis als gespreksvaardigheden betreffen.

6. Privacy en dossiervorming

Een extra punt van aandacht betreft de privacy van de verzuimende medewerker en dossiervorming.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt strenge regels aan de registratie van gezondheidsgegevens. In het kort gezegd komt het er op neer dat de werkgever niets mag vastleggen over de aard en oorzaak van ziekte.

De bedrijfsarts is de enige functionaris die mag informeren naar medische achtergronden en een medisch dossier mag bijhouden. De bedrijfsarts informeert in consultrapportages niet over medische oorzaken van verzuim maar alleen over de eventuele beperkingen die er zijn in het werk (in uren, taken of arbeidsomstandigheden) en welke aanpassingen of interventies mogelijk zijn.

Ook als de relatie met de verzuimende medewerker zo is dat vrijwillig medische informatie wordt gedeeld is het van belang deze kennis niet op te nemen in het dossier. Dit maakt het vastleggen van gespreksverslagen en evaluaties soms wat gekunsteld. Tip is om dossiervorming te richten op wat er wel kan binnen de beperkingen in belastbaarheid.

Collega's mogen via een mail of nieuwsbrief worden geïnformeerd dat een medewerker tijdelijk niet komt werken door omstandigheden/ziekte maar ook hier blijven aard en oorzaak van de ziekte buiten beeld.

WHAT

Ten behoeven van het uitvoeren van het verzuimbeleid, levert en biedt P&O:

Verzuimprotocollen

Ondersteunende ICT faciliteiten

Borging kennis wet en regelgeving / Scholing en training

Inhuur externe diensten (BA, AD, interventietrajecten, spoor 2)

Aanbesteding en contracten (Arbodiensten, WGA, verzekeraars)

Volgens AVG richtlijnen

Bijlage 1 Wettelijke context van verzuimbegeleiding

Wet en regelgeving

De wettelijke context rond verzuimbegeleiding wordt gevormd door:

- WULBZ: wet uitbetaling loon bij ziekte, bepaalt dat een werkgever een verzuimende medewerker 2 jaar loon doorbetaald. De hoogte van deze betaling is 170%. Conform CAO ontvangt de verzuimende medewerker het eerste jaar 100% en het tweede jaar 70%.
- Wet Poortwachter: hierin staan de re-integratie verplichtingen beschreven van werkgever en werknemer gedurende het verzuim. Deze wet bepaalt ook welke externe adviseurs betrokken moeten worden in dit traject. Wet Poortwachter heeft een looptijd van twee jaar.
- WIA: Wet inkomen en arbeidsongeschiktheid, deze wet regelt of en welke uitkering een medewerker krijgt als er na twee jaar nog sprake is van ziekteverzuim.
- AVG: Algemene verordening persoonsgegevens, vervangt de wet bescherming persoonsgegevens. Deze Europese wet bepaalt welke gegevens wel en niet mogen worden verzameld en gedeeld en door wie en met wie. In de context van verzuimbegeleiding regelt deze wet hoe de werkgever om moet gaan met medische persoonsgegevens.
- CAO VO/ZAVO, ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs. In de CAO zijn bovenvermelde wetten uitgewerkt in een regeling waarin alle verplichtingen en rechten voor het onderwijs zijn beschreven.

Instanties

Tijdens verzuimbegeleiding kan de verzuimende medewerker en de werkgever te maken krijgen met: arbodienst, bedrijfsarts, arbeidsdeskundigen, tweede spoorbegeleiding, UWV, verzekeringsarts, verzekeraars, leveranciers van re-integratie interventies.

Bijlage 2: Beschrijving van een totaal verzuimtraject

In dit stappenplan zijn de wettelijke voorschriften, de eisen van UWV en de spelregels van en binnen NUOVO verwerkt.

<i>Wanneer</i>	<i>Wat</i>	<i>Aandachtspunten en details uitvoering</i>
dag 1	Medewerker meldt zich ziek bij de leidinggevende en via app AFAS pocket. Bij ingesproken voicemail belt leidinggevende dezelfde dag terug.	De leidinggevende vraagt naar werkmogelijkheden, honoreert de ziekteverlofaanvraag, vraagt naar prognose van herstel, maakt afspraken over vervanging en spreekt het volgende contactmoment af. Via de melding in de app wordt de verzuimadministratie gestart.
eerste dagen en weken	Contact en aandacht	• Focus op belastbaarheid: wat kan de medewerker nog wel? Aanwezigheid zodra mogelijk. • Afspraken worden vastgelegd in het dossier
Indien nodig	Vraagt leidinggevende een consult aan bij de bedrijfsarts	• Indien getwijfeld wordt aan een medische oorzaak van het verzuim • Er vermoedens zijn van psychische klachten • Er twijfel is of aanpak of interventie verstandig is vanuit medisch perspectief
uiterlijk week 4	Leidinggevende initieert consult bedrijfsarts	Aanvraag gaat via AFAS naar Arbodienst. Arbodienst plant een consult in en stuurt zowel per mail als per post een uitnodiging naar de medewerker.
uiterlijk week 6 *	Bedrijfsarts stelt Probleemanalyse op. <i>De Probleemanalyse is een wettelijke verplichting vanuit de wet Poortwachter en kent een eigen UWV format</i>	De bedrijfsarts beantwoordt <i>standaard en uitsluitend</i> de volgende vragen: • Is er een medische oorzaak waardoor de medewerker het eigen werk niet kan doen? • Wat zijn de huidige beperkingen? • Is medewerker in staat om aangepast werk te doen? • Wat is de prognose van herstel? • Wat is het einddoel van de re-integratie? • Heeft de medewerker passende behandeling en is deze adequaat?
uiterlijk week 8*	Opstellen Plan van Aanpak <i>Het Plan van Aanpak is een verplichting vanuit de wet Poortwachter Het format wordt aangeleverd via AFAS</i>	• Medewerker en leidinggevende maken op basis van de Probleemanalyse het Plan van aanpak. • Hierin wordt zo concreet mogelijk afgesproken: - welke taken gaat iemand wel/niet doen - tijdstip en duur werkzaamheden - afspraken over begeleiding, ondersteuning, interventies (coaching, scholing, mediation behandeling specialist etc) - aanpassingen in werk of werkplek • Let op: geen medische termen in verslag (AVG)
** LET OP: bij psychische klachten liggen deze termijnen wettelijk 2 weken eerder!! Snelle interventie kan dan noodzakelijk zijn om erger te voorkomen.		
Week 8-42	P&O adviseur is casemanager	• De P&O adviseur adviseert en ondersteunt de leidinggevende bij de wettelijke verplichtingen en het tot uitvoer brengen van de re-integratie • P&O adviseur is indien nodig vraagbaak voor de medewerker

Wanneer	Wat	Aandachtspunten en details uitvoering
week 8-104	Periodiek consult bedrijfsarts	De bedrijfsarts laat de medewerker doorgaans om de 6 weken terugkomen op het spreekuur om wijzigingen in de belastbaarheid vast te stellen en te adviseren over prognose, opbouw en interventies vanuit medisch perspectief. Het medisch verzuimdossier wordt opgebouwd.
week 8-104:	Periodieke evaluatie re-integratie <i>AFAS levert een format voor het verslag</i>	Ook om de 6 weken (na het consult bij de bedrijfsarts) hebben leidinggevende en de medewerker formeel contact en bespreken de re-integratie. Deze evaluatie wordt vastgelegd in het dossier: - Terugblik: wat ging goed, wat ging niet goed? - Hier en nu: vaststellen huidige beperkingen en actueel verzuimpercentage - Vooruitblik: nieuwe afspraken maken over de opbouw en/of ondersteuning, na gaan of het einddoel van de re-integratie ongewijzigd blijft - Datum vervolgspraak vastleggen
week 42	Register casemanager neemt regie over	Er vindt een gesprek plaats met de medewerker, leidinggevende, HR adviseur en de register casemanager. Doel: • Overdracht dossier • Informeren medewerker en leidinggevende over proces in tweede ziektejaar.
week 42	Opstellen Eerstejaarsevaluatie <i>Verplichting uit Wet Poortwachter. Afas levert format</i>	De leidinggevende en de medewerker stellen de eerstejaarsevaluatie op.
week 42-52	Arbeidsdeskundig onderzoek: Na één jaar is de verzuimende medewerker verplicht zich te richten op ander werk, passend bij een lagere belastbaarheid. Ook als het re-integratie doel is dat de medewerker terugkeert in de eigen functie.	De casemanager schakelt een arbeidsdeskundige in die onderzoekt welke functies passen bij de belastbaarheid en of deze functies te vinden zijn binnen of buiten de school.
week 52-58	Tweede spoor-traject	Bij onduidelijkheid of de medewerker in de eigen functie kan terugkeren of als aangepast werk binnen NUOVO niet realiseerbaar is, schakelt de casemanager een bureau in dat de medewerker begeleidt in de zoektocht naar een functie buiten NUOVO.
ingaaande week 53	Het salaris gaat naar 70%.	Er wordt een korting toegepast over de verzuimuren van 30%. Op de uren die worden gewerkt wordt geen korting toegepast, ook niet als dit in (tijdelijk) ander werk is.
Week 53-87	Werkgever onderhoudt contact	De leidinggevende blijft in contact en ondersteunt (indien van toepassing) de re-integratie op school.
week 87 tot uiterlijk week 91	Aanvraag WIA uitkering	De casemanager nodigt de medewerker uit om samen de WIA aanvraag voor te bereiden (samenstellen dossier) en uit te voeren.
na week 104	Uitslag WIA keuring: <i>beschikking en ontslag</i> UWV bepaalt arbeidsongeschiktheidspercentage: < 35% arbeidsongeschikt: Medewerker blijft in de meeste gevallen in dienst 35-100% arbeidsongeschikt: Medewerker heeft recht op WGA uitkering. Indien voldaan wordt aan de voorwaarden van	De casemanager: - bespreekt de WIA beschikking met SL en de medewerker om deze toe te lichten. - bespreekt ontslag mogelijkheden met SL, bereidt ontslagprocedure voor en voert deze uit. - informeert medewerker over rechten en plichten m.b.t. de uitkering, ontslag en sociale zekerheid (uitkeringsrecht, pensioenopbouw, AOV).

<i>Wanneer</i>	<i>Wat</i>	<i>Aandachtspunten en details uitvoering</i>
	de ZAVO zal ontslag of ontslagen herbenoeming plaatsvinden. 80-100% en duurzaam arbeidsongeschikt: Medewerker heeft recht op IVA uitkering en zal ontslagen worden.	- P&O start het administratieve uit dienst- proces

Einde wettelijke verzuimbegeleidingsverplichting. Echter:

<i>ingaande week 104</i>	Uitslag WIA keuring: <i>de loonsanctie</i>	Als UWV vindt dat er onvoldoende aan de re-integratie is gedaan, verlengt zij de loondoorbetalingsplicht van werkgever met een derde jaar en zullen de re-integratieactiviteiten moeten worden voortgezet. De leidinggevende en de medewerker verbeteren de aanpak en zodra er aan de eisen van UWV is voldaan, wordt een verzoek ingediend om de loonsanctie op te heffen.
<i>vanaf week 104 t/m 10 jaar daarna</i>	NUOVO Eigen Risicodrager (ERD) WGA-uitkering	Als de medewerker van UWV een WGA-status heeft gekregen, brengt UWV de kosten van de WGA-uitkering bij NUOVO in rekening, gedurende 10 jaar. In deze periode blijft NUOVO verantwoordelijk voor de re-integratie van de medewerker, ook als de medewerker geen dienstverband meer met NUOVO heeft. NUOVO heeft zich voor de kosten van de WGA verzekerd. De te betalen premie voor deze verzekering wordt mede bepaald door het aantal medewerkers met een WGA status. De kosten van een IVA uitkering zijn volledig voor de overheid.

Bijlage 3: overzicht kosten verzuimtraject

1. Loon- en uitkeringskosten tijdens en na afloop dienstverband

Twee jaar loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Nederland kent, in vergelijking met andere Europese landen, een erg lange loondoorbetalingsplicht voor werkgevers bij ziekte. Pas na 2 jaar verzuimbegeleiding en zoeken naar aangepast/ander werk kan een werknemer een (onder voorwaarden) een beroep doen op een uitkering en mag werkgever overgaan tot ontslag. Het eerste jaar wordt het volledige salaris uitbetaald, het tweede jaar 70%.

Loonsanctie en risico op derde jaar loondoorbetaling

Na twee jaar verzuimbegeleiding toetst het UWV de re-integratie inspanningen van de werkgever. Heeft deze volgens het UWV re-integratiekansen laten liggen dan kan een derde jaar loondoorbetaling worden opgelegd.

Uit dienst vaste medewerkers na 2 jr ziek: doorbelasting WGA uitkering voor nog eens 10 jaar

Bij een volledige en duurzame afkeuring door het UWV heeft werknemer recht op een IVA uitkering en vervallen de lasten voor de werkgever.

Bij een gedeeltelijke afkeuring (of volledig maar niet duurzaam) ontstaat het recht op een WGA uitkering. Deze uitkering wordt gedurende 10 jaar doorbelast aan de (ex)werkgever.

NUOVO heeft voor het dragen van de WGA-lasten gekozen voor het Eigen Risicodragerschap en de lasten verzekerd. De verzekeraar vergoedt de WGA-lasten en neemt de re-integratie inspanningen over die ook blijven voortbestaan! Hoe hoger (meer zieken) de instroom in de WGA, hoe hoger de verzekeringspremie.

Uit dienst tijdelijke medewerker: tot 2 jaar doorbelasting ZW-uitkering*

Een medewerker met een tijdelijke aanstelling die ziek uit dienst gaat heeft recht op een Ziektewet uitkering tot het moment dat hij 2 jaar ziek is. Deze uitkering (70% oude salaris) wordt doorbelast aan de ex-werkgever, die ook een re-integratieplicht houdt.

NUOVO heeft voor het dragen van de ZW-lasten gekozen voor het Eigen Risicodragerschap.

De uitvoering van de Ziektewet heeft NUOVO verzekerd. De verzekeraar geeft uitvoering aan de re-integratieplicht van de ex-werkgever voor haar ex-werknemers in de Ziektewet.

2. Kosten (preventieve) verzuimbegeleiding: bedrijfsarts en interventies

Verzuimbegeleiding en re-integratie vraagt om de inzet van verschillende (medische) experts.

NUOVO heeft contractafspraken met:

Arbodienst ten behoeve voor leveren bedrijfsarts en arbeidsdeskundigen

Begeleiding 2^e spoortrajecten en expertiseonderzoeken

Interventiebehandelaars gericht op het werk: coaches, arbo/ergonomie

3. Schadelast beheersing

Om de schadelast te beperken is de register casemanager verantwoordelijk voor:

- Aanvragen subsidiereregelingen
- Aanvragen co-financiering interventies door WGA verzekeraar
- Aanvragen vangnetregelingen, No Risk en premiekortingen bij het UWV
- Verhalen van Regresrecht
- Toezien op uitvoering Ziektewet (ter voorkoming loonsancties en beperking instroom WGA)
- Toezien op re-integratiebegeleiding ex-werknemers in WGA (ter bevordering uitstroom en verlaging premielast).

Bijlage 4: Verzuimprotocol voor medewerkers

Dit protocol is voor medewerkers te vinden in AFAS Insite – op “mijn Insite” pagina.

NUOVO Ziekteverzuimprotocol voor medewerkers

Vooraf

Ziek worden en verzuimen van je werk is niet waar je op zit te wachten en ongetwijfeld niet je bedoeling.

Mocht dit je echter toch overkomen geeft dit protocol je informatie over wat er van jou verwacht wordt en wat jij mag verwachten.

NUOVO faciliteert en ondersteunt een spoedige werkhervatting. De verzuimbegeleiding die je mag verwachten is gebaseerd op de CAO, wet- en regelgeving en op het NUOVO verzuimbeleid.

Gezond in het werk

Ziekteverlof moeten nemen ontstaat ook door niet-medische klachten. Sterker nog, vaak liggen onderverzuim andere oorzaken zoals moeilijkheden met het werk, de school, de relatie met de leidinggevende of collega's, de privésfeer. We verwachten van je dat je probeert te voorkomen dat je ziekteverlof moet opnemen als gevolg van spanning of stress door dit soort oorzaken vroegtijdig te onderkennen en bespreekbaar te maken met je leidinggevende. Dat biedt jouw leidinggevende de kans om samen met jou naar een oplossing te zoeken. Ook bij je P&O adviseur kun je terecht als je behoefte hebt om van gedachten te wisselen.

Zieken verzuimen

Mocht je te maken krijgen met medische klachten waardoor je beperkt wordt in je werk, is volledig ziekteverlof niet persé het gevolg. Vaak is het mogelijk om met wat aanpassingen en creativiteit op een gezonde manier aan het werk te blijven. Ook hier verwachten we dat je dat waar je tegenaan loopt bespreekbaar maakt.

Je hoeft je medische klachten niet te bespreken met je leidinggevende. Je kunt het wel hebben over welke gevolgen, belemmeringen en beperkingen je daardoor ervaart, waardoor je leidinggevende mee kan denken over oplossingen.

Ook kun je advies inwinnen bij de bedrijfsarts. Onder de noemer preventief spreekuur, kan de bedrijfsarts aan de hand van je medische klachten adviseren over hoe jij wel kunt werken. Deze adviezen kunnen helpen in je gesprekken met je leidinggevende.

Oftewel: ziek zijn en ziekteverlof op moeten nemen zijn twee dingen. Ziekteverlof krijg je alleen als de oorzaak van je verzuim medisch is. Als jij niet ziek bent kan er geen sprake zijn van ziekteverlof.

Verzuimprotocol

1. Algemene regels; jouw rechten en plichten

a) *Als je ziekteverlof nodig hebt, heb je het recht om/op:*

- Advies te vragen aan je casemanager (P&O NUOVO) over ondersteuningsmogelijkheden en interventietrajecten, je rechten en plichten, wet- en regelgeving en sociale zekerheid.
- Een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts, mocht je het niet eens zijn met de bedrijfsarts van NUOVO.
- Een deskundigenoordeel (DO) aan te vragen bij het UWV bij een (dreigend) vastgelopen re-integratietraject. Via een DO kun je het UWV vragen om een oordeel, bijvoorbeeld als je het niet eens bent over of het jou aangeboden werk passend is.
- Naleving van de privacy wetgeving

b) Als je ziekteverlof hebt, heb je de plicht om:

- Je te houden aan de regelingen die de wet, de CAO en het NUOVO verzuimbeleid voorschrijft.
- Bereikbaar te blijven en ervoor te zorgen dat je leidinggevende op de hoogte is van je verblijfsadres en telefoonnummer.
- Toestemming te vragen aan je leidinggevende als je tijdens verzuimverlof op vakantie wilt gaan.
- Bij de bedrijfsarts te verschijnen als je daarvoor wordt uitgenodigd.
- Mee te werken aan maatregelen die terugkeer in het werk bevorderen zoals aangepaste taken of werktijden, coaching, conflictbemiddeling etc.
- Je te onthouden van gedrag dat herstel of werkhervatting kan belemmeren.
- Aangeboden passend werk (werk dat past bij de beperkingen die de bedrijfsarts heeft vastgesteld) als stimulans voor de werkhervatting te accepteren. Dat kan gaan om werk in de eigen school, bij een andere school, op het bedrijfsbureau of bij een andere werkgever.

Sancties

Als je niet voldoet aan je verplichtingen moet de werkgever sanctioneren.

Dat kan bijvoorbeeld gaan om het tijdelijk opschorten van het salaris. Een verder gaande maatregel is de loonstop, die zal worden toegepast als je weigert of onvoldoende meewerkt aan je re-integratie, bijv. door het aangeboden passend werk niet te accepteren. Het UWV toetst na twee jaar of de werkgever deze maatregelen heeft opgelegd in genoemde situaties.

2. Privacy; wat zijn de regels?

Medische persoonlijke gegevens

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt strenge regels aan de registratie van gezondheidsgegevens. In het kort gezegd komt het er op neer dat de werkgever niets mag vastleggen over de aard en oorzaak van ziekte.

De bedrijfsarts is de enige functionaris die mag informeren naar jouw gezondheid en een medisch dossier mag bijhouden. De bedrijfsarts stelt vast of er medische beperkingen zijn waardoor je je eigen werk niet kunt doen. De bedrijfsarts informeert jouw leidinggevende niet over jouw ziekte maar over de eventuele beperkingen die er zijn in het werk (in uren, taken of arbeidsomstandigheden) en welke aanpassingen of interventies nodig zijn. In de rapportages over je consult wordt niets opgenomen over je gezondheid of medische oorzaken. Dat is vertrouwelijke informatie. De rapportages geven informatie over jouw belastbaarheid en prognoses voor werkhervatting. De nadruk ligt dus niet op de ziekte maar op de manier waarop je zo goed als mogelijk aan het werk kan blijven, rekening houdend met de beperkingen.

Ook als je vrijwillig medische informatie deelt met je leidinggevende, mag deze niet worden vastgelegd in je dossier. Collega's mogen via een mail of nieuwsbrief worden geïnformeerd dat je tijdelijk niet kunt werken door omstandigheden/ziekte en wie jouw werk vervangt. Ook hier blijven aard en oorzaak van de ziekte buiten beeld.

Uitgezonderd is die medische informatie die jouw collega's in staat stelt te kunnen handelen in geval van nood, zoals bij epilepsie of suikerziekte.

3. Ondersteuning: de casemanager

Een re-integratietraject is in eerste instantie de gedeelde verantwoordelijkheid van jou en je leidinggevende. Samen bespreken jullie de adviezen van de bedrijfsarts en maken jullie concrete

afspraken over de terugkeer in het werk.

Hoe langer je ziekteverlofperiode duurt, hoe complexer de terugkeer wordt en hoe meer vragen er ontstaan. Wat mag de leidinggevende van mij vragen? Aan welke wettelijke verplichtingen moet ik voldoen? Hoe interpreteer ik de bepalingen uit de CAO (ZAVO)? Hoe zit het met mijn rechtspositie en sociale zekerheid?

Met dergelijke vragen kun je terecht bij de casemanager. In het eerste verzuimjaar is het casemanagement belegd bij de HR-adviseur van de school. Vanaf het tweede verzuimjaar (42^{ste} week) worden er hogere eisen gesteld aan de re-integratie. Om die reden verschuift het casemanagement vanaf de 42^{ste} week naar de adviseur rechtspositie en sociale zekerheid, die staat ingeschreven in het landelijk register casemanagement. Zij begeleidt ook de procedure bij een eventuele WIA aanvraag en ontslag en staat je bij met raad en daad.

4. Een verzuimtraject: het stappenplan verzuim

In de bijlage is een volledig verzuimtraject uitgewerkt. Alle wettelijk te nemen stappen worden opgesomd met daarbij wat jij daarin te doen hebt.

Afwezigheid door ziekteverlof ontstaat op het moment dat jij je ziek meldt. Dat doe je telefonisch bij je leidinggevende en via de app AFAS Pocket.

Je ziekteverlof stopt doordat jij je hersteld meldt. De hersteld-datum is de eerste dag dat je weer volledig in staat bent om te werken. De hersteld-datum kan in het weekend vallen of in een vakantie. Het gaat om die eerste dag dat je niet meer beperkt bent door ziekte. Hersteld melden doe je ook via de app AFAS pocket.

5. Verzuimen je financiën.

Gedurende je verzuim door ziekte wordt je salaris doorbetaald. Bij langdurige ziekte ontvang je vanaf het tweede verzuimjaar 70% van je salaris. Na twee jaar beoordeelt het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid en het recht op een uitkering na ontslag.

Ben je volgens het UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschiktheid (80-100%), dan heb je recht op een IVA uitkering dat 75% van je oude salaris bedraagt.

Beoordeelt het UWV jou als gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35-80%) of schat UWV in dat je huidige percentage tussen 80 en 100% kan verlagen dan kan dit aanzienlijke gevolgen hebben voor je inkomen. De mogelijkheid bestaat zelfs dat je inkomen daalt tot onder het niveau van de bijstand. Een aanvullende verzekering voor inkomen bij arbeidsongeschiktheid is zinvol. Loyalis is de aan te raden partij hiervoor.

Bijlage: verzuimtraject in stappen

Wanneer	Wat	Aandachtspunten en details uitvoering
dag 1	Je meldt je telefonisch ziek bij je leidinggevende, als deze niet opneemt spreek je de voicemail in of stuurt een app. Je meldt je tevens ziek via de app AFAS pocket	Je geeft aan wanneer je er weer denkt te zijn, overlegt over je vervanging en het volgende contactmoment. Je hoort of je leidinggevende het met je eens is dat je ziekteverlof opneemt. Via de melding in de app wordt de verzuimadministratie gestart.
eerste dagen en weken	Regelmatig contact met leidinggevende	• Focus op belastbaarheid: wat kan je nog wel? Zoveel mogelijk aanwezigheid, arbeidsactivering in combinatie met herstel. • Afspraken worden vastgelegd in het dossier • NUOVO faciliteert herstel en werkhervatting waar dat mogelijk is. • Je werkt mee aan je re-integratie en onthoudt je van gedrag dat herstel of re-integratie kan belemmeren.
Indien gewenst	Je leidinggevende kan een consult bij de bedrijfsarts aanvragen als hij/zij dat nodig acht	Je geeft gehoor aan de oproep voor een consult
uiterlijk week 6	Uitnodiging spreekuur van de bedrijfsarts voor opstellen probleemanalyse	De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op, waarin staat of je al dan niet in staat bent om je eigen werk of aangepast werk te doen en wat de eventuele beperkingen zijn waar de school rekening mee moet houden. Ook kan hij/zij advies geven over begeleidingstrajecten.
uiterlijk week 8	Opstellen Plan van Aanpak re-integratie	Je leidinggevende nodigt je uit om een plan van aanpak te maken. Hierin leg je vast: - welke taken je wel/niet gaat doen - tijdstip en duur werkzaamheden - afspraken over begeleiding en interventies - aanpassingen in het werk of aan de werkplek
week 8-104	Periodiek consult bedrijfsarts	Doorgaans ontvang je om de 4-6 weken een uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts om wijzigingen in je belastbaarheid vast te stellen en te adviseren over prognose, opbouw en interventies.
week 8-104:	Periodieke evaluatie re-integratie	Deze adviezen bespreek je met je leidinggevende en pas je toe in je re-integratie. Hiervan maakt je leidinggevende verslag op voor in je verzuimdossier.
week 42	Register casemanager neemt casemanagement over	Je wordt uitgenodigd voor een gesprek met de register casemanager, die jou en je leidinggevende informeert over het re-integratieproces in het tweede ziektejaar.
week 42	Opstellen eerstejaarsevaluatie	Samen met je leidinggevende vul je de eerstejaarsevaluatie in (verplichting UWV)
week 42-52	Re-integratie in ander werk: <i>het arbeidsdeskundig onderzoek</i>	In het tweede verzuimjaar heb je de wettelijke verplichting om te gaan zoeken naar ander werk, passend bij de (misschien blijvende) beperkingen. Een arbeidsdeskundige onderzoekt welke functies passen bij jouw belastbaarheid en of deze functies te vinden zijn binnen of buiten het onderwijs.
week 52-58	Re-integratie in ander werk: <i>het tweede spoor</i>	Als er geen passende functies binnen NUOVO zijn, wordt een bureau ingeschakeld om je te begeleiden naar een functie buiten NUOVO.
ingaaande week 53	Het salaris gaat naar 70%	Over uren die worden gewerkt wordt geen korting toegepast, ook niet als dit in tijdelijk ander werk is.
week 87 deadline	Aanvraag WIA uitkering	De register casemanager ondersteunt je in het aanvragen van een WIA-uitkering bij het UWV.

<i>Wanneer</i>	<i>Wat</i>	<i>Aandachtspunten en details uitvoering</i>
week 91		
na week 104	Uitslag WIA keuring: <i>herbenoeming of ontslag</i> < 35% arbeidsongeschikt 35-100% arbeidsongeschikt: mits voldaan wordt aan de voorwaarden van de ZAVO ontslag of ontslag en herbenoeming en recht op WGA-uitkering. 80-100% en duurzaam arbeidsongeschikt: ontslag en recht op IVA uitkering	Het UWV bepaalt je arbeidsongeschiktheids-percentage. De casemanager informeert je over je rechten en plichten m.b.t. de uitkering, ontslag, sociale zekerheid en re-integratiebegeleiding na ontslag.
Na 2 jaar	Re-integratiebegeleiding na ontslag	Als je een WGA-uitkering ontvangt blijf NUOVO ook na ontslag verantwoordelijk voor jouw re-integratie. De re-integratiebegeleiding wordt overgenomen door Loyalis.

Bijlage 5: verzuimprotocol voor leidinggevenden

Dit protocol vinden leidinggevende in AFAS Insite op de pagina "mijn Team – Verzuim"

NUOVO Ziekteverzuimprotocol voor leidinggevenden

Vooraf

Als leidinggevende krijg je te maken met verzuimende medewerkers. Soms ontstaat dat verzuim door botte pech; een ongeluk of een ziekte zorgt ervoor dat je medewerker geheel of gedeeltelijk niet meer in staat is om te werken. Het herstel kan kort of lang duren.

Soms ontstaat het verzuim als gevolg van andere oorzaken. Dan zijn de ervaren klachten wel van medische aard, maar de oorzaak niet. Een teveel aan spanning en stress door problemen in het werk of privé zorgen er dan voor dat de medewerker zich ziek meldt.

Wettelijke verplichtingen

De werkgever heeft twee jaar lang de wettelijke verplichting een verzuimende medewerker te begeleiden. Het eerste doel is herstellen terugkeer naar de eigen werkplek. Als het ziekteverzuim lang duurt komt daar begeleiding naar aangepast werk binnen of buiten de organisatie bij.

Met name in de begeleiding naar terugkeer naar de eigen werkplek heeft de direct leidinggevende een belangrijke rol en kan het verschil maken.

De rol van de leidinggevende

De invloed die je als leidinggevende kunt hebben op verzuim en de verzuimbegeleiding heeft alles te maken met de relatie die je met je team hebt.

Een goede relatie maakt het bespreken van problemen op het werk of privé mogelijk waardoor je wellicht kunt voorkomen dat dit leidt tot klachten en verzuim van je medewerker.

Ook binnen de verzuimbegeleiding maak je het verschil door hoe je met elkaar de ervaren belemmeringen en beperkingen bespreekt. En hoe je samen tot afspraken rond re-integratie komt. In de eerste weken verzuim zijn jouw gesprekken vaak bepalend hoe het traject verder verloopt.

Je P&O adviseur is er om te sparren en je te ondersteunen in het voeren van je gesprekken, monitort en adviseert je over de opbouw van het verzuimdossier etc. Dit dossier wordt opgebouwd in AFAS Insite. AFAS attendeert je op iedere volgende wettelijke stap.

Als het verzuim langer duurt dan een jaar, worden de wettelijke verplichtingen in de begeleiding complexer. Rond het eerste ziektejaar kan de specialist verzuim uit het team P&O (adviseur rechtspositie en sociale zekerheid) als register case manager de regie van de begeleiding van je overnemen. Je rol als leidinggevende wordt dan kleiner en richt zich meer en meer op het menselijk, collegiale contact.

Verzuimprotocol

Uitvoering geven aan het door NUOVO vastgestelde verzuimbeleid vraagt van jou:

- 1) dat je direct reageert op een ziekmelding van een medewerker.
 Je probeert in dit eerste gesprek zicht te krijgen op de beperkingen waardoor iemand verzuimt en op de duur van het verzuim.
 Je mag alles vragen maar je medewerker heeft wettelijk het recht geen antwoord te geven op vragen van medische aard.
 Sommige beperkingen maken met een creatieve oplossing werken toch mogelijk. Denk bijvoorbeeld een taxi vergoeden voor iemand met een gebroken been.
 Als je weet dat er zich iets heeft voorgedaan wat misschien maakt dat je medewerker zich nu ziekmeldt, check dit dan in het gesprek. Je hoeft een ziekmelding niet te accepteren als de oorzaak niet medisch is. Misschien is een time-out gevolgd door een goed gesprek een

betere optie. De medewerker kan toch een medische oorzaak claimen. Dan zal de bedrijfsarts uitsluitend moeten bieden.

Check of de medewerker zich heeft ziekgemeld via de verzuimapp.

- 2) Je bepaalt of je eerder dan de wettelijke termijn een oordeel van de bedrijfsarts nodig hebt. De bedrijfsarts bepaalt of de oorzaak van het verzuim medisch is, bepaalt de mate van beperkingen en kan een prognose voor de duur afgeven. Een consult bij de bedrijfsarts vraag jij aan via AFAS.
- 3) Je onderhoudt contact met je medewerker. Als medisch gezien re-integratie mogelijk is, maak je hierover afspraken met je medewerker. Misschien moet je op zoek naar aanpassingen in het werk of taken die overeenkomen met de belastbaarheid van de medewerker op dat moment. Dat kan best lastig zijn, het vraagt vaak om een out of the box benadering. Denk bijvoorbeeld ook aan eventuele mogelijkheden op andere scholen. Je P&O adviseur kan hierin een sparringpartner zijn.
- 4) Als een medewerker zich niet aan de re-integratie afspraken houdt of gedrag vertoont dat herstel in de weg staat, neem dan contact op met P&O (je eigen adviseur of de specialist op het bedrijfsbureau). Een medewerker is verplicht mee te werken aan re-integratie, de werkgever is verplicht te sanctioneren als dit niet gebeurt.
- 5) Je legt afspraken vast in het verzuimdossier in AFAS. Na twee jaar verzuimbegeleiding wordt dit dossier getoetst door UWV. Bij een niet volledig dossier (bijv. door ontbrekende verplichte documenten en/of het niet zichtbaar opvolgen van adviezen/afspraken) legt UWV een loonsanctie op. Dat betekent dat de werkgever nog een derde jaar loon moet doorbetalen en re-integratie moet verzorgen. Dit maakt het zorgvuldig vastleggen van evaluaties en afspraken in AFAS van belang.
- 6) Als de medewerker hersteld is, check of deze zich hersteld heeft gemeld via AFAS (verzuimapp). Je kunt de hersteld melding eventueel ook zelf doen. De hersteld datum is de eerste dag dat je medewerker medisch gezien weer volledig in staat is om te werken. Deze datum kan dus ook in het weekend of in een vakantie vallen.

Het verzuimdossier en privacy

Medische persoonlijke gegevens

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt strenge regels aan de registratie van medische persoonsgegevens. In het kort gezegd komt het er op neer dat de werkgever niets mag vastleggen over de aard en oorzaak van ziekte. In Insite vind je een hulpmiddel welke termen wel mogen volgens AVG.

De bedrijfsarts is de enige functionaris die mag informeren naar medische aspecten en een medisch dossier mag bijhouden. De bedrijfsarts zal jou hierover niet informeren maar alleen rapporteren over de eventuele beperkingen die er zijn in het werk (in uren, taken of arbeidsomstandigheden) en prognoses voor werkhervatting. Zodra re-integratie mogelijk is kan de bedrijfsarts adviseren over een niet te belastende opbouw in uren. Als jij en je medewerker het samen eens zijn mag je afwijken van dit advies.

Vaak zal je medewerker vrijwillig wel medische informatie met je delen. Let erop dat je deze kennis niet vastlegt in het dossier. Dit deel van je gesprek houd je buiten je gespreksverslag. Collega's mogen via een mail of nieuwsbrief worden geïnformeerd dat je medewerker door ziekte afwezig is. Ook hier laat je concrete informatie over de ziekte onvermeld.

Uitgezonderd is die medische informatie die collega's in staat stelt te kunnen handelen in geval van nood, zoals bij epilepsie of suikerziekte.

Een verzuimtraject: het stappenplan verzuim

In de bijlage is een volledig verzuimtraject uitgewerkt. Alle wettelijk te nemen stappen worden opgesomd met nadruk op jouw rol.

Contact:

De contactgegevens van jouw P&O adviseur zijn je bekend.

Als je direct in contact wilt komen met de register casemanager kun je een bericht sturen via het digitaal loket of rechtstreeks mailen met Annelotte Jager. Contact met de bedrijfsarts kun je regelen via Annelotte Jager, let op hier zijn kosten aan verbonden.

Bijlage: verzuimtraject in stappen

Wanneer	Wat	Aandachtspunten en details uitvoering
dag 1	Je medewerker meldt zich telefonisch ziek. Bij een voicemail/app neem je dezelfde dag contact op. Je medewerker meldt je tevens ziek via de app AFAS pocket	In het eerste gesprek maak je een inschatting van de situatie. Je bepaalt of je ziekteverlof toe moet kennen. Via de melding in de app wordt de verzuimadministratie gestart. Indien ingericht krijgt een contactpersoon (roostermaker?) een signaal
eerste dagen en weken	Je onderhoudt regelmatig contact met je verzuimende medewerker	• Focus op belastbaarheid: wat kan er nog wel? • Spreek af op school als dit kan • Afspraken worden vastgelegd in het dossier • Aandacht (kop koffie drinken, kaartje, bloemetje)
Indien gewenst	Je vraagt een consult aan bij de bedrijfsarts als je dat nodig acht	Als je twijfelt aan de medische oorzaak van het verzuim, of omdat je redenen hebt sneller meer te weten over de mate van de beperkingen of de prognose en duur van het verzuim
uiterlijk week 6	Medewerker krijgt uitnodiging spreekuur van de bedrijfsarts voor opstellen probleemanalyse <i>Wettelijke verplichting</i>	De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op, waarin staat wat de (on)mogelijkheden zijn op terugkeer in eigen werk of aangepast werk, wat de eventuele beperkingen zijn waar de school rekening mee moet houden. Ook kan hij/zij advies geven over begeleidingstrajecten.
uiterlijk week 8	Je nodigt de medewerker uit voor het bespreken van jouw Plan van Aanpak re-integratie. Ook als de medewerker voor 100% ziek is en nog niet kan re-integreren leg je dit vast in je plan van aanpak in AFAS. <i>Wettelijke verplichting</i>	In het plan van aanpak leg je vast: - welke taken de medewerker wel/niet kan doen - tijdstip en duur werkzaamheden - afspraken over begeleiding en interventies - aanpassingen in het werk of aan de werkplek
week 8-104	Periodiek consult bedrijfsarts	De medewerker wordt doorgaans om de 4-6 weken voor een bedrijfsarts consult uitgenodigd om wijzigingen in de belastbaarheid vast te stellen te adviseren over prognose, opbouw en interventies.
week 8-104:	Je nodigt je medewerker na het consult bij de bedrijfsarts uit voor een formeel verzuimgesprek (Periodieke evaluatie re-integratie) <i>Wettelijke verplichting</i>	Aan de hand van de rapportage van de bedrijfsarts evalueer je de re-integratie en maak je afspraken voor de volgende periode. Maak hiervan verslag voor in het verzuimdossier (via format in AFAS)
week 42	De specialist verzuim uit team P&O neemt de regie en casemanagement over (register case manager)	P&O nodigt jou en je medewerker uit voor een gesprek en informeert over het re-integratieproces in het tweede ziektejaar.
week 42	Opstellen eerstejaarsevaluatie <i>Wettelijke verplichting</i>	Samen met je medewerker vul je de eerstejaarsevaluatie in en legt dit vast in verzuimdossier (verplichting UWV, formulier in AFAS)

Wanneer	Wat	Aandachtspunten en details uitvoering
week 42-52	Re-integratie in ander werk: <i>het arbeidsdeskundig onderzoek</i>	In het tweede verzuimjaar heeft de medewerker de wettelijke verplichting om te gaan zoeken naar ander werk, passend bij de (misschien blijvende) beperkingen. Aan de hand van de uitslag denk je mee of blijvend aangepast werk te realiseren is binnen de school/NUOVO
week 52-58	Re-integratie in ander werk: <i>het tweede spoor</i>	Als er geen passende functies binnen NUOVO zijn, start de medewerker in een loopbaantraject
ingående week 53	Het salaris van de medewerker wordt gekort naar 70%	
week 87 tot uiterlijk week 91	De medewerker ontvangt de aanvraag WIA (arbeidsongeschiktheids) uitkering	De casemanager ondersteunt in het aanvragen van een WIA-uitkering bij het UWV.
na week 104	Uitslag WIA keuring: <i>herbenoeming of ontslag</i> < 35% arbeidsongeschikt, meestal geen grond voor ontslag (ZAVO) 35-100% arbeidsongeschikt: mits voldaan wordt aan de voorwaarden van de ZAVO ontslag of ontslagen herbenoeming en recht op WGA-uitkering. 80-100% en duurzaam arbeidsongeschikt: ontslagen recht op IVA uitkering	De beschikking van het UWV bepaalt de toekomst van je medewerker. Je denkt mee over mogelijke herbenoeming (in een andere functie)
	Afscheid bij ontslag	Je organiseert (samen met de medewerker) een passend afscheid.