



Bijlage H Ziekteverzuimprotocol

Auteur: Team Inkoop gemeente Hilversum

Datum: 4 juni 2025

Naam aanbesteding: Arbodienstverlening

Kenmerk: 1706795

7.2 Arbeidsverzuimprotocol

Inhoudsopgave

De gemeente Hilversum wil een organisatie zijn waar medewerkers prettig werken en samenwerken aan de opgaven voor de stad en de inwoners. De gemeente Hilversum hecht om die reden waarde aan gezonde medewerkers die fit zijn voor het werk, lekker in hun vel en op hun plek zitten. Gezondheid en vitaliteit zijn in het belang van de medewerker zelf en van de organisatie. Dit vraagt van onszelf aandacht en actieve inzet voor vitaliteit, een gezonde werk-privébalans en het voorkomen van arbeidsverzuim (in dit protocol spreken we verder van ‘verzuim’).

Soms zijn er situaties dat je een korte of langere periode niet in staat bent om te werken. Dan kan er sprake zijn van verzuim door ziekte. Juist in deze periode is het belangrijk dat er voldoende aandacht voor elkaar is. Bespoedigen van herstel en duurzame inzetbaarheid en beperken van verzuim is alleen mogelijk als alle betrokkenen daarin samen werken: jijzelf, je leidinggevende, de bedrijfsarts, de HR-adviseur en andere deskundigen en instanties.

Hoe wij binnen de gemeente Hilversum met verzuim en duurzaam herstel omgaan en welke regels er gelden, staat beschreven in dit protocol. Onze visie op verzuim en duurzame inzetbaarheid vormt de basis van het protocol. Daarnaast gelden de eisen en activiteiten van de Wet verbetering poortwachter. Er staat omschreven aan welke afspraken en activiteiten jij en je leidinggevende zich moeten houden. Met als doel om jou zo voorspoedig mogelijk weer volledig terug te laten keren in het arbeidsproces.

7.2.1 Eigen regie op verzuim

De gemeente Hilversum hanteert bij verzuim het Eigen-Regie-Model. Dit betekent dat je, samen met je leidinggevende, verantwoordelijk bent om je actief in te spannen voor je inzetbaarheid, je herstel en re-integratie (terugkeer naar werk). Tevens gaat het verzuimbeleid ervan uit wat je nog wél kunt en niet wat je beperkingen zijn. In geval van verzuim is je leidinggevende de casemanager; dit betekent dat die het verzuim begeleidt en afspraken met je maakt over jouw re-integratie. Door de verantwoordelijkheid voor herstel en re-integratie bij jou én je leidinggevende te leggen, wordt met een gezamenlijke inzet gewerkt aan een zo voorspoedig mogelijke terugkeer naar werk. De HR-adviseur heeft een adviserende rol aan leidinggevende en medewerker over verzuimpreventie en -begeleiding.

7.2.2 Jouw gezondheid en duurzame inzetbaarheid – voorkom verzuim

Je eigen gezondheid en duurzame inzetbaarheid voor nu en in de toekomst zijn belangrijk. Bespreek dit regelmatig met je leidinggevende. Als je niet helemaal lekker in je vel zit, je teveel werkdruk ervaart, of als er iets in de privésfeer of in de werksituatie speelt dat je werk nadelig beïnvloedt, ga dan in gesprek met je leidinggevende. Je leidinggevende heeft een signalerende rol en kan ook met jou het gesprek aan gaan als die merkt dat er iets is. Samen kunnen jullie dit bespreken en zoeken naar een oplossing.

Preventief spreekuur bedrijfsarts

Wanneer je vragen hebt over jouw gezondheid in relatie tot je werk, kun je een preventief spreekuur aanvragen. Dit spreekuur is vertrouwelijk tussen bedrijfsarts en medewerker, hier

wordt niet over gerapporteerd naar je leidinggevende. Een afspraak maak je zelf via de [verzuimdesk ArboUnie](#).

7.2.3 Frequent verzuim

Als je 3 keer of vaker binnen 12 maanden verzuimt, noemen we dat ‘frequent verzuim’. Het is van belang om daar alert op te zijn. Frequent verzuim kan een voorbode zijn voor dreigend langdurig verzuim, omdat de oorzaak mogelijk te maken heeft met een onderliggend vraagstuk. In het kader van eigen regie bij verzuim vragen wij jou om, in het geval van frequent verzuim, goed na te denken wat hieraan ten grondslag kan liggen, te bedenken wat jij kan doen en wat jij daar eventueel voor nodig hebt. Bespreek dit met je leidinggevende. Ook je leidinggevende heeft er belang bij dat jij goed in je vel zit en lekker aan het werk bent, en kan met je meedenken en waar nodig ondersteuning bieden.

7.2.4 Verzuimmelding (Eerste dag)

Wanneer jij je door ziekte niet in staat voelt om te werken, neem je vóór aanvang van je werktijd maar uiterlijk 09.00 uur telefonisch contact op met je leidinggevende of bij afwezigheid met zijn/haar vervanger.

Dit verzuimgesprek gebeurt altijd mondeling (geen whatsapp of een e-mail), zodat jullie samen kunnen kijken wat er nodig is en verdere afspraken kunnen maken. Je hoeft daarbij geen medische gegevens te vermelden.

Met je leidinggevende bespreek je de volgende zaken:

- Wat kan je 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 aan welke taken of uren je nog wel kunt vervullen.
- Je maakt concrete afspraken met je leidinggevende over de vervolgstappen, zoals wanneer je elkaar weer belt. Verder mag je leidinggevende de volgende vragen stellen en vastleggen:
 - Wat je telefoonnummer en (verblijf/verpleeg)adres is;
 - Wat het e-mailadres is waarop je bereikbaar bent;
 - Wat de vermoedelijke duur van het verzuim is;
 - Wat je lopende (werk)afspraken en werkzaamheden zijn;
 - Of je bent geholpen met een verlofregeling?
 - Of je onder een vangnetbepaling van de Ziektewet valt (zoals verzuim door zwangerschap);
 - Of het verzuim verband houdt met ziekte door een arbeidsongeval;
 - Of sprake is van een (verkeers)ongeval waarbij een derde eventueel aansprakelijk is.

Wellicht zijn er mogelijkheden om later die dag te starten of aangepaste werkzaamheden te doen. Mogelijk zijn er nog andere manieren die je verder kunnen helpen. Je leidinggevende kan in dit gesprek ook bekijken of die je kan faciliteren om het verzuim te voorkomen of te verkorten. Samen bespreek je de opties. Dat kan ook betekenen dat je bijvoorbeeld gedeeltelijk ziek gemeld wordt of een andere vorm van verlof krijgt.

7.2.5 Bereikbaarheid en informatieplicht

Je hebt de verantwoordelijkheid om vanaf de eerste dag van het verzuim het contact met je leidinggevende goed te onderhouden. Geef aan je leidinggevende door hoe je te bereiken bent en neem zelf contact op om je leidinggevende te informeren over het verloop van het verzuim en jouw re-integratiemogelijkheden.

7.2.6. Ziek ten gevolge van zwangerschap of bevalling

Kun je niet werken vanwege je zwangerschap of bevalling, meld dat dan bij je leidinggevende. De werkgever vraagt dan bij het UWV een uitkering aan voor het verzuim in verband met zwangerschap of bevalling. Dat is de gehele periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, maar ook verzuimperioden die verband houden met de zwangerschap voorafgaand of aansluitend aan het bevallingsverlof. Hiervoor heeft je leidinggevende een zwangerschapsverklaring nodig. Deze verklaring kun je aanvragen bij de verloskundige of gynaecoloog.

7.2.7 Ziekteverzuim en vakantie

Het kan natuurlijk voorkomen dat er sprake is van verzuim tijdens je vakantie. Meld dit dan zo spoedig mogelijk bij je leidinggevende en vraag om een doktersverklaring bij de behandelende arts ter plekke. Een doktersverklaring is verplicht om je verlofuren om te zetten naar arbeidsongeschiktheid.

Tijdens je verzuim kan het ook voorkomen dat je behoefte hebt aan vakantie. Ook kan vakantie of even vrij zijn juist tijdens een verzuimperiode prettig zijn en bijdragen aan je herstel. Indien je vakantie-uren opneemt ben je in die periode vrij van je re-integratieverplichtingen. Overleg vóór dat je vakantieverlof opneemt met de bedrijfsarts of je vakantie het re-integratieproces niet belemmert en bespreek met je leidinggevende of die akkoord gaat met opname van je vakantie-uren. Als je met vakantie gaat dan neem je daarvoor reguliere vakantie-uren op. Je bouwt immers gedurende je verzuim ook reguliere vakantie-uren op.

7.2.8 Contact met de verzuimconsulent

Rond de achtste dag van je verzuim word je altijd gebeld door de verzuimconsulent van de arbodienst. Die start onder supervisie van de bedrijfsarts de verzuimbegeleiding op. Tijdens deze telefonische intake bespreekt de verzuimconsulent met jou de redenen van verzuim en onderzoekt die samen met jou de mogelijkheden voor herstel en re-integratie.

7.2.9 (Gedeeltelijke) herstelmelding

Een van de uitgangspunten bij verzuim is om alle mogelijkheden te benutten om aan het werk te gaan. Dit kan door in overleg met je leidinggevende tijdelijk aangepast werk te doen, het aantal uren aan te passen of een combinatie van beiden. Dit kan bij aanvang van het verzuim het geval zijn en soms lukt dit pas later. Wanneer hier sprake van is, doe je een gedeeltelijke ziek- of herstelmelding bij je leidinggevende.

7.2.10 Langdurig verzuim

Van langdurige arbeidsongeschiktheid is sprake, indien het (gedeeltelijke) verzuim 6 weken is/dreigt te worden. Perioden van verzuim die elkaar binnen een periode van 4 weken opvolgen worden opgeteld tot één periode.

7.2.11 Probleemanalyse door de bedrijfsarts

Na zes weken verzuim word je uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts op locatie. Dit spreekuur is bedoeld om inzicht en advies te krijgen ten aanzien van de reden dat je niet meer kunt werken, wat jouw mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer je weer het werk kunt hervatten. De bedrijfsarts onderzoekt dit samen met jou en stelt een *probleemanalyse* op. Hierin neemt de bedrijfsarts ook het advies aan jou en je leidinggevende op over het re-integratietraject en/of opbouwschema. De bedrijfsarts geeft jou en jouw leidinggevende advies over jouw mogelijkheden en beperkingen. Zodat jij en je leidinggevende afspraken kunnen maken over de re-integratie. Het advies van de bedrijfsarts is een aanbeveling, jouw leidinggevende heeft de regierol en kan, als daar goede redenen voor zijn, afwijken van (een deel van) het advies. Een voorspoedig herstel is altijd het doel van de aanpak die jullie met elkaar afspreken.

De bedrijfsarts is een erkend medisch specialist op het gebied van werk en gezondheid en kan in tegenstelling tot de werkgever of huisarts bepalen of jij (tijdelijk) arbeidsongeschikt bent. Je bent verplicht om gehoor te geven aan oproepen van zowel de verzuimconsulent als de bedrijfsarts.

7.2.12 Spoedoproep bedrijfsarts

Jouw leidinggevende en/of jij kunnen een reden hebben om op zeer korte termijn een advies te willen hebben over het verzuim. Dit kan bijvoorbeeld een wijziging in jouw medische situatie zijn, advies over veelvuldig verzuim, een bedrijfsongeval of stagnatie in herstel en re-integratie. In dat geval kan er een spoedoproep aangevraagd worden bij de bedrijfsarts.

7.2.13 Plan van aanpak en tussentijdse evaluaties

Op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts stel je samen met je leidinggevende een plan van aanpak op. Dit moet in de achtste week na de eerste verzuimdag klaar zijn. In dit plan beschrijven jullie samen wat het doel van de re-integratie is, op welke wijze jullie verwachten dit resultaat te bereiken en wie wat gaat doen. Ook beschrijven jullie de arbeidsverhouding, visie op het werk en eventuele factoren die van invloed kunnen zijn op re-integratie en herstel. Het plan van aanpak wordt door jou en je leidinggevende getekend. Je leidinggevende zet het in jouw verzuimdossier in ons digitale personeelsadministratiesysteem E-HRM.

Bijstellen plan van aanpak

In de loop van het re-integratie traject kan het plan van aanpak bijgesteld worden als er nieuwe of andere afspraken gemaakt moeten worden. Dit wordt vastgelegd in de (eerstejaars) evaluatie. Ook dit stellen jullie samen op, ondertekenen jullie beiden en wordt toegevoegd aan jouw verzuimdossier.

7.2.14 Vragen over advies bedrijfsarts

Het kan soms voorkomen dat jij je niet kan vinden in een (deel van) het advies of oordeel van de bedrijfsarts, of dat je niet goed begrijpt waarom een bepaald advies tot stand is gekomen. Als dat gebeurt kun je dit aangeven aan de bedrijfsarts zodat jullie dit in een volgend consult met elkaar kunnen bespreken. Dit kan leiden tot begrip en draagvlak bij jou en/of aanpassing van advies van de bedrijfsarts. Als jullie er samen echt niet uitkomen en jij van mening blijft dat het oordeel of advies niet klopt, kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Hoe dit werkt kun je lezen op de website van het UWV onder het kopje [deskundigenoordeel](#). In uitzonderlijke gevallen kun je een second opinion aanvragen, dit loopt via de eigen bedrijfsarts. Hoe dit werkt kun je [hier](#) lezen.

Zowel een deskundigenoordeel als een second opinion schort het advies van je begeleidende bedrijfsarts niet op. Dit advies blijft in de tussentijd leidend en jouw leidinggevende mag van jou vragen om dit op te volgen

7.2.15 Sociaal Medisch Team (SMT)

Regelmatig wordt er een sociaal medisch overleg georganiseerd waarin onder andere de leidinggevende, de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker en HR, de inzetbaarheid van de medewerkers van de betreffende afdeling bespreken. Het doel hiervan is om de re-integratie zo goed mogelijk te faciliteren om te komen tot duurzaam herstel. In dit overleg stemt jouw leidinggevende met de bedrijfsarts af hoe jouw verzuimbegeleiding verloopt en bespreken zij samen het concrete plan over jouw terugkeer naar het werk en jouw inzetbaarheid.

7.2.16 Salariskorting bij ziekteverlof

Voor medewerkers met een eerste ziektedag vóór 31 december 2023 (artikel 7.1. CAO, geldend t/m 30 december 2023)

In de Cao is afgesproken dat het salaris na 6, 12 en 24 maanden verzuim wordt gekort over de uren dat je met verzuim bent. Ben je weer gedeeltelijk aan het werk in je eigen functie (al dan niet met aanpassingen) of ander werk, dan krijg je over die uren je volledige salaris doorbetaald. Als je een vaste reiskostenvergoeding ontvangt, dan wordt deze stopgezet nadat je 4 weken niet naar je werk bent gereisd.

De korting per verzuimduur is als volgt:

- 6 maanden verzuim: na 6 maanden verzuim word je met 10% gekort over de uren die je verzuimt.
- 12 maanden verzuim: de korting van het salaris over de verzuimuren wordt na 1 jaar verzuim verhoogd naar 25%.
- 2 jaar verzuim: na het 2e ziektejaar is de korting over de uren dat je ziekteverlof hebt 30%.
- Werk je in het 2e ziektejaar 50% of meer, dan ontvang je een bonus van 5% over de uren dat je arbeid of re-integratiewerkzaamheden verricht. Het totale salaris kan natuurlijk niet meer zijn dan 100%.

Voor medewerkers met een eerste ziektedag vanaf 31 december 2023 (artikel 7.1. CAO, geldend m.i.v. 31 december 2023)

In de Cao is afgesproken dat het salaris na 12 en 24 maanden verzuim wordt gekort over de uren dat je met verzuim bent. Ben je weer gedeeltelijk aan het werk in je eigen functie (al dan niet met aanpassingen) of ander werk, dan krijg je over die uren je volledige salaris doorbetaald. Als je een vaste reiskostenvergoeding ontvangt, dan wordt deze stopgezet nadat je 4 weken niet naar je werk bent gereisd.

De korting per verzuimduur is als volgt:

- 12 maanden verzuim: na 12 maanden verzuim word je met 30% gekort over de uren die je verzuimt.
- 24 maanden verzuim: de korting van het salaris over de verzuimuren wordt na 2 jaar verzuim verhoogd naar 100%.
- Werk je in het 2e ziektejaar 50% of meer, dan ontvang je een bonus van 5% over de uren dat je arbeid of re-integratiewerkzaamheden verricht. Het totale salaris kan natuurlijk niet meer zijn dan 100%.

7.2.17 Arbeidsdeskundig onderzoek

De Wet verbetering poortwachter stelt onder andere, dat de werkgever voortdurend moet blijven onderzoeken of het mogelijk is dat je in eigen werk kan terugkeren. Waar nodig en mogelijk past jouw leidinggevende voor jou het eigen werk aan. Van jou wordt verwacht dat jij je blijft inspannen voor terugkeer naar eigen of (aangepast) ander werk.

Als (aangepast) ander werk niet kan, moeten jij en je leidinggevende op zoek naar andere mogelijkheden voor passend werk binnen de organisatie. Als dat niet mogelijk is faciliteert de gemeente Hilversum jou bij het re-integreren en vinden van passend werk *buiten de organisatie*. Om te bepalen of jij weer terug naar de eigen functie kan – al dan niet met aanpassingen – of dat een andere functie binnen of buiten de gemeente binnen jouw mogelijkheden ligt, laten we een *arbeidsdeskundig onderzoek* uitvoeren door een externe arbeidsdeskundige.

Het arbeidsdeskundig onderzoek geeft bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid duidelijkheid of werkhervatting mogelijk is, en indien dit mogelijk is, of dit binnen de gemeente kan of extern. De arbeidsdeskundige brengt in kaart wat de medewerker aan kan en wat de verwachtingen zijn ten aanzien van duurzaam herstel. Er worden verschillende oplossingen geformuleerd. De arbeidsdeskundige geeft advies over werkhervatting en over de mogelijkheden van een re-integratietraject. Dit kan bijvoorbeeld een advies zijn over jouw actuele re-integratiemogelijkheden, of de eigen functie passend of passend te maken is en of er mogelijkheden zijn in ander passend werk binnen /buiten de gemeente).

Een arbeidsdeskundig onderzoek wordt doorgaans voor het einde van het eerste ziektejaar (rond 42 weken) uitgevoerd, maar kan ook eerder of later tijdens de re-integratie worden aangevraagd.

7.2.18 Eerstejaars evaluatie

Rond je eerste ziektejaar (tussen de 46 en 52 weken) stellen jij en je leidinggevende de eerstejaars evaluatie op. Jullie evalueren samen het verloop van je re-integratie en jullie stellen vast welk re-integratieresultaat jullie in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe jullie dat gaan doen. De evaluatie en afspraken leggen jullie vast in het formulier

eerstejaarsevaluatie. De evaluatie ondertekenen jullie beiden en wordt opgenomen in je verzuimdossier. Ook dit is een verplichting van de Wet verbetering poortwachter.

7.2.19 Re-integratie spoor 1 en spoor 2 rond het eerste ziektejaar

Re-integratie eerste spoor

Wanneer je wat langer ziek bent dan blijft terugkeer in je eigen functie het uitgangspunt. Als dat niet mogelijk is, wordt gekeken of je kunt terugkeren in aangepast eigen werk. Indien ook dit niet mogelijk is, zal je leidinggevende samen met jou kijken of er ander passend werk voor jou is binnen de gemeente Hilversum. Passende arbeid is arbeid die je op basis van je vastgestelde belastbaarheid kunt verrichten. Dit noemen we *eerste spoor re-integratie*.

Re-integratie tweede spoor

Veelal tussen de 46 en 52 weken verzuim en uiterlijk binnen 6 weken na de eerstejaarsevaluatie wordt re-integratie tweede spoor ingezet. Het tweede spoor richt zich op re-integratie en het vinden van werk bij een andere werkgever. Het tweede spoortraject wordt dan naast het eerste spoor opgestart om je hervattingskansen zo veel mogelijk te vergroten.

Bij tweede spoor re-integratie word je actief begeleid bij het vinden, verkrijgen en behouden van een voor jou geschikte functie in een andere organisatie. Dit gebeurt op basis van een van tevoren opgesteld en schriftelijk vastgelegd re-integratieplan. Jij en je leidinggevende zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. De gemeente Hilversum schakelt een extern re-integratiebureau in om te zorgen dat jij goede en passende begeleiding krijgt.

Het kan ook voorkomen dat in een vroeger stadium van het verzuim al duidelijk is dat je niet terug kunt keren naar werk binnen de gemeente. In dat geval wordt tweede spoor re-integratie eerder ingezet. Voor het bespoedigen van jouw herstel en re-integratie wordt dan niet gewacht tot 46-52 weken verzuim.

Het tweede spoor is een wettelijk onderdeel van de Wet verbetering poortwachter. Re-integratieactiviteiten in spoor 2 kunnen na het eerste jaar alleen achterwege blijven als er binnen 3 maanden een concreet perspectief is op structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden.

7.2.20 WIA-aanvraag (omstreeks 18 maanden verzuim)

Mocht je verzuim langer duren dan 18 maanden, dan ontvang je in week 88 van het UWV (een brief waarin staat dat je digitaal – via de site van UWV – een aanvraag voor een WIA-uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) kunt doen. Een WIA-uitkering is een tijdelijk vangnet bij verlies van inkomen als je wegens langdurige ziekte niet of niet meer volledig kunt werken. Je leidinggevende kan je helpen bij het in orde maken van de aanvraag en alle documenten die je mee moet sturen. Een van de documenten die je mee moet sturen is de Eindevaluatie: hierin leg je samen met je leidinggevende vast wat de stand van zaken is met betrekking tot je re-integratie. Uiterlijk in week 93 moet de aanvraag bij het UWV binnen zijn.

Bij de WIA aanvraag wordt een actueel oordeel door de bedrijfsarts opgesteld. Het actueel oordeel omvat een omschrijving van de belastbaarheid en de stand van zaken tot de re-integratie op dat moment. De bedrijfsarts levert het actueel oordeel aan bij het UWV.

Ten slotte verstuurt de werkgever met jouw goedvinden, alle documenten van het re-integratieverslag naar het UWV via het werkgeversportaal.

7.2.21 WIA beoordeling van het UWV (tweede ziektejaar) WIA aanvragen

Vanaf week 104 (na 2 jaar ziekte) beoordeelt het UWV of er sprake is van gedeeltelijke – of volledige – arbeidsongeschiktheid. Als het UWV jou een WIA-uitkering heeft toegekend, zal je deze vanaf die datum ontvangen. Hoe dit precies werkt, kun je uitgebreid teruglezen op de website van het UWV onder [UWV WIA- uitkering](#)

Bij uitzondering is het mogelijk om een vervroegde WIA (een IVA) aan te vragen. Meer informatie daarover vind je [hier](#).

Volledig arbeidsongeschikt

Indien er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid en er zijn geen benutbare mogelijkheden (ofwel je bent niet in staat om arbeid te verrichten), dan volgt beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De ontslagbescherming die je tijdens de eerste twee ziektejaren hebt, vervalt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Is er sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, dan wordt onderzocht of jij benutbare mogelijkheden hebt. Er wordt dan zorgvuldig gekeken of jij nog je eigen functie of passend werk binnen de organisatie kunt verrichten. Als dat niet lukt, wordt er gekeken naar wat dan de mogelijkheden elders zijn. Heeft de werkgever geen passende werkzaamheden, dan wordt uiterlijk na het tweede ziektejaar^[1] afscheid van elkaar genomen.

Voetnoten:

1: Medewerkers met een eerste ziektedag vóór 31 december 2023 gelden de cao bepalingen inzake een derde ziektejaar, cao hoofdstuk 7.

7.2.22 Verzuim na het tweede ziektejaar

Indien terugkeer na 2 jaar¹ (bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) in eigen of andere functie bij de gemeente niet aan de orde is, dan zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Is dit aan de orde, dan wordt dat met jou besproken. Voor meer informatie verwijzen we naar vervolgstappen na 24 maanden ziekte in de CAO.

7.2.23 Ziek uit dienst

De werkgever is eigen risicodrager, wat betekent dat die ook na uitdiensttreding verantwoordelijk blijft voor jouw re-integratie. Jij wordt tegen die tijd schriftelijk geïnformeerd wat dit precies voor jou betekent en welke verplichtingen jij en de gemeente Hilversum hebben.

7.2.24 Naleving

Als medewerker ben je verantwoordelijk voor je eigen re-integratie. In bijna alle situaties gaat dat ook goed. Echter, als je niet meewerkt aan je re-integratie, je niet aan de gemaakte afspraken houdt of op enige wijze je herstel belemmert, dan kan je salarisbetaling worden opgeschort of zelfs stopgezet. Als een van deze maatregelen genomen wordt, informeert de werkgever je hierover schriftelijk.

7.2.25 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit arbeids**verzuimprotocol** niet voorziet, kan werkgever aanvullende afspraken maken.

7.2.26 Registratie en AVG

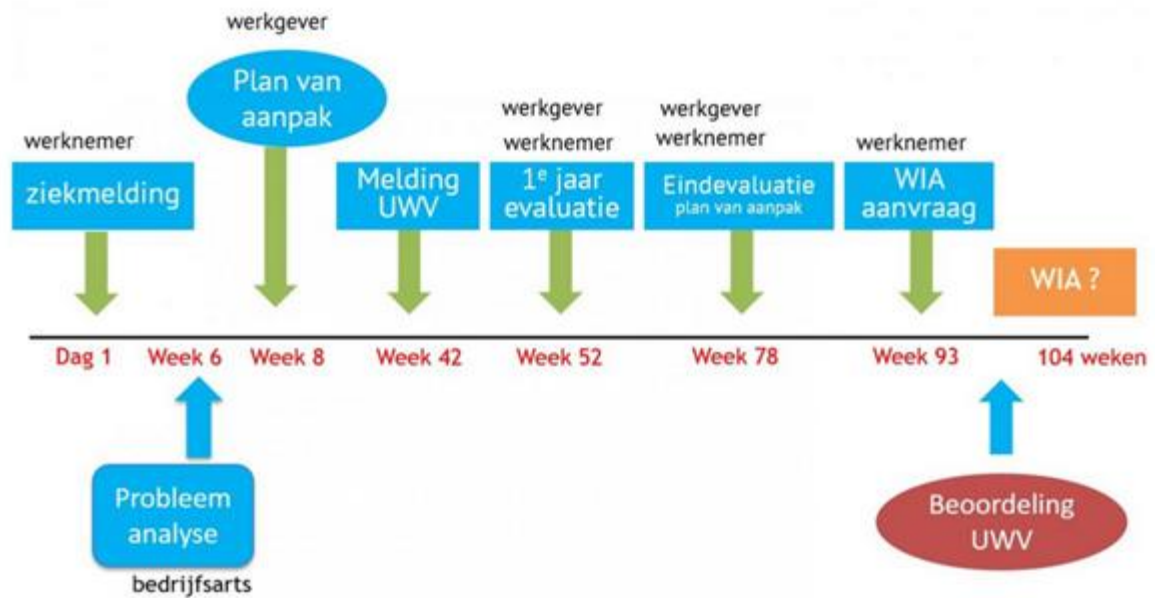
Voor een goede naleving van de Wet verbetering poortwachter gelden er regels voor werkgevers en medewerkers voor melding, registratie en controle. Uiteraard met in achtname van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Je leidinggevende en HRM registreren geen medische gegevens.

Het verzuimdossier bevat de met jou gemaakte re-integratie-afspraken, de voortgang en de documenten voor de Wet verbetering poortwachter. Dit verzuimdossier is opgenomen in het personeelsdossier in E-HRM. Het verzuimdossier bevat geen medische gegevens. Jouw direct leidinggevende, de HR-adviseur en jijzelf hebben toegang tot jouw verzuimdossier. De bedrijfsarts heeft wel een medisch dossier, waarvan je recht op inzage hebt. Jouw werkgever krijgt geen inzage in jouw medisch dossier.

7.2.27 Wet en regelgeving

Wet verbetering poortwachter

Meer informatie over de Wet Poortwachter, het stappenplan Wet verbetering Poortwachter en de formulieren van het plan van aanpak, eerstejaarsevaluatie en de eindevaluatie vind je op de [website](#) van het UWV.



Schematische weergave van de Wvp 1

Bijlage: lees [hier](#) het uitgeschreven stappenplan Wet verbetering poortwachter

Wet en regelgeving cao

Meer informatie over de wet en regelgeving bij arbeidsongeschiktheid vind je in de CAO.