



VERZUIMPROTOCOL

GEMEENTE TILBURG

TILBURG

Colofon	
Titel document	Verzuimprotocol
Documenteigenaren	Nathalie van Meir (afdelingshoofd P&O)
Locatie van het document	G:\Vertrouwelijk\TBPEO\Vitaliteit_Duurz_Inzet\Verzuim
Versienummer	1
Laatst bijgewerkt/geopend	23-01-2025

In dit protocol staan de afspraken die gelden om terugkeer naar het werk te bevorderen bij verzuim. In het kader van de CAO ben je verplicht om je aan dit verzuimprotocol te houden en om je zo goed mogelijk in te zetten voor je re-integratie. In de bijlage lees je in het kort de visie op verzuim en de rollen in het verzuimproces. Voor meer uitgebreide informatie verwijzen we naar het beleidsstuk in het personeelshandboek. Dit is vindbaar in RAP.

Inhoud

1.	Verzuimmelding	1
2.	Verzuimproces in vogelvlucht	3
3.	Bijlagen	7
3.1.	Visie op verzuim	7
3.2.	Rollen verzuimproces	8
	Medewerker	
	Leidinggevende	
	P&O adviseur	
	Bedrijfsarts	
	Sociale wegwijzer	9
3.3.	Online uitvraag	10
4.	Begrippenlijst	12
	Arbeid: aangepaste en passende	
	Bezwaar en beroep	
	Claimbeoordeling	
	Doorlopend verzuimgeval	
	Eerstejaarsevaluatie	
	Herstelmelding	
	Inzage- en correctierecht	13
	Persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB)	
	Plan van aanpak	
	Privacy	
	Probleemanalyse en re-integratieadvies	
	Recht op informatie	
	Registratie van het verzuim	
	Re-integratie bij een andere werkgever	14
	Re-integratieverslag	
	Restverdiencapaciteit	
	Sancties (voor werkgever en medewerker)	
	Scholing in het kader van re-integratie	
	Second opinion	
	Secundair verzuimgeval	15
	SV-advies (sociale verzekeringsaspecten)	
	Vakantie/verlof:	
	Vervroegde aanvraag WIA	
	Verzuimdossier	
	Verzuimgesprek	
	Werkzaamheden in het kader van re-integratie	
	WIA	16

1. Verzuimmelding

Eerste dag	Verantwoordelijke	Actie
Verzuimmelding telefonisch	Medewerker	<p>Vóór de start van je werkdag en uiterlijk voor 9.00 uur neem je telefonisch contact op met je leidinggevende (of zijn/haar plaatsvervanger) en overlegt over al dan niet verzuimen.</p> <p>N.B.: De eerste verzuimdag is de eerste <u>werkdag</u> tijdens het verzuim. 'Werkdag' is een dag waarop je volgens je jaarrooster werkt. Dit geldt dus ook voor een dag waarop je vanuit huis werkt. Een roostervrije dag of dag waarop je compensatieuren (tijd voor tijd) hebt opgenomen geldt niet als werkdag. Op een verlofdag dien je verzuim wel te melden. Mogelijk krijg je de verlofdag terug. Zie hiervoor het onderdeel verlof bij verzuim in de begrippenlijst. Compensatieuren (tijd voor tijd) krijg je niet terug bij verzuim, deze komen te vervallen.</p>
	Medewerker leidinggevende	<p>Bespreek samen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe gaat het met je? <i>Je bent niet verplicht aan je leidinggevende te vertellen wat je klachten zijn als je dit liever niet doet. Natuurlijk mag je vrijwillig informatie over je verzuim delen, zodat je leidinggevende de verzuimbegeleiding hier op af kan stemmen. Ter beoordeling van je verzuim dien je de reden van je verzuim wel in alle gevallen volledig te bespreken met de bedrijfsarts, die uiteraard een beroepsgeheim heeft.</i> • Is het verzuim ten gevolge van een (arbeids)ongeval? <i>Wanneer er sprake is van een (arbeids)ongeval dan kunnen mogelijk de kosten van het verzuim verhaald worden.</i> • Heb je ondersteuning nodig? <i>Zie de sociale wegwijzer. Bespreek samen de mogelijkheden.</i> • Wanneer denk je weer te kunnen beginnen? Wat is de verwachte duur van het verzuim (indien mogelijk)? • Als er aangepaste werkzaamheden of taken zijn die je kunt doen, dan hoor ik dat graag en dan denk ik daar graag in mee. <i>De Autoriteit Persoonsgegevens stelt dat werkgever en werknemer het gesprek aan kunnen gaan over de manier waarop de terugkeer naar werk invulling kan krijgen. Daarbij kun je zelf aangeven of je bepaalde (deel)taken, (deel)functies of werkzaamheden nog wel kan verrichten. Je leidinggevende mag hier geen druk op uitoefenen en hier niet naar vragen. Goed werknemerschap brengt echter met zich mee dat je zelf verantwoordelijkheid draagt voor je herstel en de terugkeer naar werk. Over passende werkzaamheden kan dan ook gesproken worden zonder dat beperkingen aan bod komen. Ook hier geldt dat je uiteraard vrijwillig informatie over je verzuim en beperkingen mag delen, zodat je leidinggevende mee kan denken over de re-integratiemogelijkheden.</i> • Wat ga je doen om zo spoedig mogelijk weer (gedeeltelijk) aan het werk te kunnen? • Is er overdracht van je werk nodig of moeten er afspraken afgezegd en verzet worden? Zou je dit zelf kunnen doen? • Wat wil je met je team delen? • Waar ben je tijdens je verzuim te bereiken (als je op een afwijkend adres verblijft) en op welk telefoonnummer ben je te bereiken? • Wanneer hebben we weer contact? Wie neemt initiatief voor het contact? • Als de situatie daartoe aanleiding geeft kan de leidinggevende afspreken dat hij in de loop van de dag nog eens contact opneemt om de situatie te bespreken. • Wijs op de online uitvraag (vanuit de arbodienst) die op de 3^e dag na ontvangst van de verzuimmelding door de arbodienst wordt verstuurd naar het werk e-mailadres met het verzoek hier zo spoedig mogelijk op te reageren. Het helpt de arbodienst om een goede inschatting te maken voor het opstarten van de begeleiding. In hoofdstuk 3.3 van dit protocol staat meer informatie over de online uitvraag.

Vervolg eerste dag	Verantwoordelijke	Actie
melding in verzuimsysteem	Leidinggevende	Je leidinggevende verwerkt de verzuimmelding in het verzuimsysteem. Wanneer er sprake is van een afwijkend verblijfadres verwerkt je leidinggevende deze informatie bij de verzuimmelding. Ook wanneer het een (arbeids)ongeval betreft. Meer informatie over het verwerken van een (arbeids)ongeval verwijzen we je naar de werkinstructie arbeidsongeval versie leidinggevend die te vinden is op het kennispunt.
Huisbezoek Frequent verzuim	Leidinggevende	De werkgever mag de eerste dag van je verzuim een huisbezoek aanvragen bij de arbodienst. Wanneer je binnen 12 maanden drie keer verzuimd hebt, maakt je leidinggevende een afspraak voor een verzuimgesprek waarin je samen gaat kijken naar de achterliggende oorzaken van dit verzuim. Dit kan aanleiding zijn om je op te laten roepen bij de bedrijfsarts, bijvoorbeeld om te kijken naar mogelijke interventies die kunnen bijdragen aan het verminderen van je verzuimfrequentie.
Online uitvraag vanuit arbodienst	Leidinggevende en medewerker	<p>Op de 3^e dag na ontvangst van de verzuimmelding bij de arbodienst krijgen zowel leidinggevende als medewerker een mail vanuit de arbodienst met een link naar de beveiligde webpagina van de arbodienst. Op basis van deze online uitvraag kan de arbodienst een inschatting maken welke actie op dat moment gewenst is: (nog even) niets of telefonisch contact om vervolgstappen te bepalen.</p> <div style="text-align: center;"> <p>Dag 1 → Dag 3 → Hoe nu verder?</p> <p>na ontvangst van de (verzuim)melding</p> <p>1 Medewerker heeft werk hervat Geen actie nodig.</p> <p>or</p> <p>2 Herstel volgt naar verwachting snel • Er spelen geen bijzondere werk- of privéfactoren. • Voor nu is er geen actie nodig.</p> <p>or</p> <p>3 Contact met professional van Zorg van de Zaak Snel contact om vroegtijdig de juiste acties in gang te zetten.</p> </div> <p>Vervolgens ontvangen medewerker en leidinggevende een bericht of neemt de arbodienst telefonisch contact op als dit verzocht is. Het bericht bevat algemene informatie over wat medewerker en leidinggevende zelf kunnen doen, welke acties de arbodienst onderneemt en contactinformatie voor verdere vragen. Het moment is afhankelijk van de situatie, maar is uiterlijk binnen drie weken nadat de verzuimmelding bij de arbodienst is ontvangen.</p>
(Gedeeltelijke) herstelmelding	Medewerker	Je meldt je op de 1e hersteldag voor 9.00 uur beter bij je leidinggevende (of zijn/haar plaatsvervanger). Als het herstel plaatsvindt in het weekend of op een (rooster)vrije dag dan meld je jezelf met terugwerkende kracht beter. Ook wanneer je gedeeltelijk hersteld bent, meld je dit. Je geeft dan door voor hoeveel uur je het werk kan hervatten.
	Leidinggevende	Je leidinggevende verwerkt je (gedeeltelijke) herstelmelding in het verzuimsysteem.
Contact	Leidinggevende en medewerker	Tijdens je verzuim heb je regelmatig contact met je leidinggevende en overleg je of je in staat bent om op korte termijn (een deel van) je werkzaamheden of aangepaste werkzaamheden te hervatten. Zowel je leidinggevende als jij zijn verantwoordelijk voor het onderhouden van contact. Je leidinggevende houdt vanaf de eerste datum van de verzuimmelding aantekeningen bij van hetgeen is afgesproken.

2. Verzuimproces in vogelvlucht

2 ^e t/m 8 ^e week	Verantwoordelijke	Actie
Contact leidinggevende en medewerker	Medewerker Leidinggevende	Gedurende de eerste 8 weken van jouw verzuim heb je wekelijks contact met je leidinggevende. Samen bespreek je: <ul style="list-style-type: none"> • De inspanningen die je gedaan hebt om je herstel te bevorderen • De mogelijkheid om (gedeeltelijk) je werk of aangepaste werkzaamheden op te pakken • De inschatting van de duur van je verzuim. Dit is noodzakelijk om vast te stellen of er een probleemanalyse moet komen (dit is een verplichting wanneer je langer dan 6 weken verzuimt). • Of je extra hulp nodig hebt. Je leidinggevende kan je attenderen op de mogelijke interventies. Zie hiervoor zelf ook de sociale wegwijzer. Tijdens verzuim bouw je ongewijzigd verlof op. Als je tijdens je verzuim verlof opneemt, neem je daarom ook gewoon verlof op voor hetzelfde aantal uren als je normaliter zou werken. Voor meer informatie zie het onderwerp Vakantie/verlof op de begrippenlijst.
Uiterlijk week 5	Verantwoordelijke	Actie
Uitnodiging bedrijfsarts	Leidinggevende Medewerker	Uiterlijk in de 5 ^e week van jouw verzuim word je opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts ¹ . Je leidinggevende kan verder: <ul style="list-style-type: none"> - de bedrijfsarts vooraf informatie verstrekken over zijn visie op het verzuim en/of gericht advies vragen ten behoeve van de verzuimbegeleiding. - je op laten roepen bij de bedrijfsarts als er sprake is van hoog frequent verzuim. - je eerder dan in de 5^e week van jouw verzuim laten oproepen als hier aanleiding toe is (spoed). Je koppelt aan je leidinggevende terug welke afspraken je met de bedrijfsarts hebt gemaakt en deze dienen tevens als input voor het plan van aanpak dat je samen met je leidinggevende uiterlijk in week 8 opstelt. Ben je na 6 weken verzuim nog 100% arbeidsongeschikt dan wordt de automatische betaling van je reiskosten stopgezet.
Contact medewerker en bedrijfsarts	Bedrijfsarts Medewerker	De bedrijfsarts heeft een ondersteunende, adviserende en begeleidende rol voor zowel jou als medewerker als voor je leidinggevende. Je bent verplicht mee te werken aan noodzakelijk geachte (medische) onderzoeken en de bedrijfsarts te bezoeken als je wordt opgeroepen. Je informeert de bedrijfsarts over de aard en oorzaak van je verzuim. Dit is een verplichting vanuit de wet. De bedrijfsarts: <ul style="list-style-type: none"> - geeft advies over hoe je je werk zo spoedig mogelijk weer kunt hervatten en wat je kunt doen om je herstel te bevorderen. - heeft een beroepsgeheim en mag medische gegevens niet doorspelen aan de werkgever. - verstrekt advies aan je leidinggevende over de re-integratie en mogelijke interventies om je herstel te bevorderen.

¹ Naast de bedrijfsarts kan de praktijkondersteuner bedrijfsarts ingezet worden. De arbodienst maakt een inschatting welke deskundige het beste ingezet kan worden. De praktijkondersteuner bedrijfsarts werkt in het verlengde van de bedrijfsarts. Dit betekent dat de praktijkondersteuner bedrijfsarts de taken uitvoert namens en in opdracht van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts blijft eindverantwoordelijk voor de advisering en begeleiding.

Uiterlijk week 8	Verantwoordelijke	Actie
Plan van aanpak	Medewerker Leidinggevende	<p>Bij dreigend langdurig verzuim - uiterlijk in week 8 – stel je samen met je leidinggevende een plan van aanpak op. Je leidinggevende nodigt je hiervoor uit. Binnen de gemeente gebruiken we hiervoor het format “plan van aanpak” van het UWV. In het plan van aanpak komen onder andere de volgende onderdelen aan bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie de casemanager is. Binnen de gemeente is afgesproken dat de leidinggevende de rol van casemanager vervult. • Welke werkzaamheden in het kader van de re-integratie mogelijk zijn. Werkzaamheden die specifiek gericht zijn op terugkeer in de eigen functie dan wel passende arbeid. • Of er knelpunten zijn in het werk die de re-integratie belemmeren. • Welke acties er genomen gaan worden om terugkeer te bespoedigen en op welke termijn deze uitgevoerd worden. • Op welke momenten de afgesproken acties geëvalueerd en eventueel bijgesteld worden. • Visie van de werkgever en de werknemer <p>Het plan van aanpak wordt opgeslagen in je verzuimdossier. Het plan van aanpak heb je eventueel later nodig om een WIA-uitkering te kunnen aanvragen.</p> <p>Vervolgens voer je de acties uit het plan van aanpak samen uit. Mochten er wijzigingen plaatsvinden op het plan, dan leg je dit samen vast in het formulier (eerstejaars) evaluatie van het UWV. Ook deze worden opgeslagen in je verzuimdossier door je leidinggevende. De P&O adviseur kan ondersteunen en adviseren bij het invullen van het plan van aanpak en de te nemen vervolgacties.</p>
Probleemanalyse	Bedrijfsarts	<p>Bij dreigend langdurig verzuim - uiterlijk in week 8 - stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op en brengt hij advies aan jou en je leidinggevende uit. De probleemanalyse bevat geen medische informatie.</p> <p>Wanneer er in eerste instantie geen sprake was van dreigend langdurig verzuim omdat de verwachting was dat je binnen enkele weken zou herstellen, maar de verwachte hersteld melding blijft uit, dan wordt er - uiterlijk in week 13- alsnog een probleemanalyse opgesteld.</p> <p>Je leidinggevende en jij ontvangen de probleemanalyse. Indien nodig kan naar aanleiding van de probleemanalyse een bijstelling op het plan van aanpak gemaakt worden.</p>
6 Maanden (26 weken)	Verantwoordelijke	Actie
Loyalys	Medewerker	Als je zes maanden arbeidsongeschikt bent en je hebt een arbeidsongeschiktheidsverzekering via Loyalys afgesloten, dan moet je via de site van Loyalys (www.loyalis.nl) het formulier 'Melding verzuim /arbeidsongeschiktheid' invullen.

Salaris	Medewerker P&O	<p><u>Wanneer jouw 1^e (fictieve) ziektedag ligt vóór 31-12-2023 dan geldt de volgende regeling:</u> Gedurende de eerste zes maanden van verzuim wordt 100% van het salaris en de salaristoelagen uitbetaald. In de 7e t/m de 12e maand (week 27 t/m 52) wordt 90% van het salaris en de salaristoelagen uitbetaald over de uren die je verzuimt. Over de uren die je hersteld bent, werkzaamheden verricht in het kader van je re-integratie of scholing volgt in het kader van je re-integratie, ontvang je 100% van het salaris en de salaristoelagen. Dit geldt ook als de werkzaamheden die je op dat moment verricht normaliter in een lagere salarisschaal vallen. Over deze uren ontvang je, <u>een maand achteraf</u>, 100% van je salaris en de salaristoelagen.</p> <p>Als je verlof opneemt terwijl je vanwege verzuim op je salaris wordt gekort, worden die verlofuren voor 100% van het salaris uitbetaald.</p>
Uiterlijk week 42	Verantwoordelijke	Actie
UWV-melding	Medewerker P&O	De medewerker P&O meldt je verzuim aan het UWV.
Uiterlijk week 52	Verantwoordelijke	Actie
Eerstejaars Evaluatie	Medewerker Leidinggevende Bedrijfsarts P&O adviseur	<p>Wanneer je bijna een jaar arbeidsongeschikt bent nodigt de bedrijfsarts je uit voor een evaluatiegesprek. Tijdens dit gesprek worden de volgende onderwerpen besproken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De stand van zaken met betrekking tot de werkhervatting. • De uitvoering van het Plan van Aanpak. Ligt deze op schema en zo nee, waarom niet? <p>Naar aanleiding van dit gesprek stelt de bedrijfsarts een eerstejaarsevaluatie op, inclusief een inzetbaarheidsprofiel (IZP). Deze worden naar jou en je leidinggevende gestuurd.</p> <p>Je leidinggevende stelt daarnaast samen met jou en de P&O adviseur een eerstejaarsevaluatie op. Dit wordt opgeslagen in je verzuimdossier. Jij ontvangt van je leidinggevende een kopie. De P&O adviseur ondersteunt en adviseert bij het invullen van de eerstejaarsevaluatie en de te nemen vervolgacties.</p> <p>Deze eerstejaarsevaluatie heb je eventueel later nodig om een WIA-uitkering te kunnen aanvragen.</p>
Arbeidsdeskundig onderzoek en tweede spoortraject	Medewerker Leidinggevende P&O adviseur	<p>Na één jaar arbeidsongeschiktheid dient de re-integratie zich ook te richten op ander werk bij de eigen of een andere werkgever, als volledig herstel in de eigen functie niet binnen 3 maanden te verwachten is. In veel gevallen wordt er eerst een arbeidsdeskundig onderzoek ingezet om te adviseren over het vervolg en de inzet van een zogeheten tweede spoortraject.</p> <p>De P&O adviseur kan je hier meer informatie over geven.</p>
Vanaf maand 13 t/m maand 24		
Salaris	Medewerker P&O	<p><u>Wanneer jouw 1^e (fictieve) ziektedag ligt vóór 31-12-2023 dan geldt de volgende regeling:</u> In de 13^e t/m de 24^e maand wordt 75% van het salaris en de salaristoelagen uitbetaald over de uren die je arbeidsongeschikt bent. Ook wordt een percentage van 5% extra toegekend boven op het percentage loondoorbetaling als je voor tenminste 50% van je arbeidsduur werkzaamheden verricht. Hierbij is een maximum gesteld van 100% van het salaris en de salaristoelagen. Afhankelijk van het aantal gewerkte uren ontvang je als medewerker dus een totaal aan salaris en salaristoelagen van 75% - 100% van je oorspronkelijke salaris.</p> <p><u>Wanneer jouw 1^e (fictieve) ziektedag ligt óp of ná 31-12-2023 dan geldt de volgende regeling:</u> Gedurende de eerste 52 weken van verzuim wordt 100% van het salaris en de salaristoelagen uitbetaald. Na 52 weken wordt 70% van het salaris en de salaristoelagen uitbetaald. Ook wordt een percentage van 5% extra toegekend boven op het percentage loondoorbetaling als je voor tenminste 50% van je arbeidsduur werkzaamheden verricht. Hierbij is een maximum gesteld van</p>

		<p>100% van het salaris en de salaristoelagen.</p> <p>Over de uren die je hersteld bent, werkzaamheden verricht in het kader van je re-integratie of scholing volgt in het kader van je re-integratie, ontvang je 100% van het salaris en de salaristoelagen. Dit geldt ook als de werkzaamheden die je op dat moment verricht normaliter in een lagere salarisschaal vallen. Over deze uren ontvang je, <u>een maand achteraf</u>, 100% van je salaris en de salaristoelagen.</p> <p>Als je verlof opneemt terwijl je vanwege verzuim op je salaris wordt gekort, worden die verlofuren voor 100% van het salaris uitbetaald. Dit geldt voor beide regelingen.</p>
Week 88		
WIA	UWV	Je ontvangt van het UWV informatie over het aanvragen van een WIA-uitkering.
Week 87 tot 91	Verantwoordelijke	Actie
Re-integratieverslag	Medewerker Leidinggevende P&O adviseur	<p>Samen met je leidinggevende en de P&O adviseur stel je het re-integratie verslag samen.</p> <p>Het bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Probleemanalyse en terugkoppelingen van de bedrijfsarts; • Plan van aanpak en eventuele bijstellingen; • Actueel oordeel bedrijfsarts (inclusief IZP); • (Eerstejaars)evaluatie; • Indien aanwezig arbeidsdeskundig rapport en rapportages van het tweede spoortraject; • Eindevaluatie. <p>Dit verslag is nodig voor de WIA-aanvraag.</p>
Uiterlijk 21 ^{ste} maand (week 91)	Verantwoordelijke	Actie
WIA-uitkering aanvragen	Medewerker Leidinggevende P&O adviseur	<p>Je ontvangt informatie over de mogelijke consequenties van de WIA-aanvraag met betrekking tot je dienstverband.</p> <p>Je vraagt een WIA-uitkering aan bij het UWV in samenwerking met je leidinggevende en je P&O adviseur.</p> <p>Je dient zelf het formulier voor de WIA-aanvraag digitaal in te dienen via het UWV en de medische stukken op te sturen naar het UWV (deze ontvang je van de bedrijfsarts). Vanuit de afdeling P&O worden de stukken voor het re-integratieverslag ingediend via het werkgeversportaal van het UWV.</p>
Na 104 weken (24 maanden)		
Claimbeoordeling	UWV	<p>De WIA-aanvraag wordt door het UWV beoordeeld en wordt onderworpen aan de zogenoemde 'Poortwachterstoets'. Het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer zich voldoende voor re-integratie hebben ingespannen. Op basis van de WIA-aanvraag vindt een claimbeoordeling plaats</p> <p>Volledige arbeidsongeschiktheid</p> <p>Is de uitkomst van de WIA-aanvraag volledige arbeidsongeschiktheid, dan volgt na 104 weken aaneengesloten verzuim ontslag. Je leidinggevende bespreekt dit onderwerp samen met jou. De P&O adviseur kan hierin ondersteunen.</p> <p>Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid</p> <p>Is de uitkomst van de WIA-aanvraag gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, dan is het vervolg afhankelijk van de situatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indien mogelijk vindt (gedeeltelijke) herplaatsing in je eigen werk plaats. - Indien mogelijk vindt herplaatsing in een andere passende functie plaats. Dit kan eventueel zijn in een lagere schaal met

dienovereenkomstige aanpassing van het salaris. Zowel werkgever als medewerker dienen zich in te spannen om passende arbeid te realiseren. Eventueel kan een arbeidsdeskundige adviseren over de passendheid van een functie.

- Indien mogelijk vind je passend werk bij een andere werkgever. Dan treed je uit dienst bij de gemeente Tilburg.

Wanneer je 1^e (fictieve) ziektedag valt vóór 31-12-2023 (derde ziektejaar) :

Als er nog geen herplaatsingsmogelijkheid is, loopt de re-integratie/het tweede spoortraject door in het derde jaar van je verzuim. In het 3e re-integratiejaar wordt, net als in de eerste 24 maanden van je verzuim, door zowel jou als de werkgever gezocht naar passend werk binnen of buiten de gemeente Tilburg. Wordt dit gevonden, dan moet je met dit werk een bepaald percentage van je restverdiencapaciteit (zie paragraaf 3.4 Begrippenlijst) invullen. Voldoe je aan die voorwaarde, dan word je definitief herplaatst in je nieuwe functie. Dit kan eventueel zijn in een lagere schaal met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris. Heb je passend werk gevonden bij een andere werkgever, dan word je ontslagen bij de gemeente Tilburg. Is het na 36 maanden niet gelukt om passend werk te vinden, dan volgt ontslag vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Als er sprake is van een derde re-integratiejaar (bij minder dan 80% arbeidsongeschiktheid en nog geen mogelijkheid voor herplaatsing), dan wordt tot aan het einde van het dienstverband 70% van het salaris en de salaristoelagen uitbetaald. Ook wordt een percentage van 5% extra toegekend boven op het percentage loondoorbetaling als je voor tenminste 50% van je arbeidsduur werkzaamheden verricht. Hierbij is een maximum gesteld van 100% van het salaris en de salaristoelagen. Afhankelijk van het aantal gewerkte uren ontvang je als medewerker dus een totaal aan salaris en salaristoelagen van 70% - 100% van je oorspronkelijke salaris.

Ben je minder dan 35% arbeidsongeschikt en kun je herplaatst worden in je eigen of in passend (ander) werk én vul je met deze werkzaamheden 100% van je restverdiencapaciteit in, dan ontvang je boven op je nieuwe inkomen maximaal 5 jaar een bijzondere uitkering van de gemeente Tilburg. Deze uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen je oude en je nieuwe inkomen.

Wanneer je 1^e (fictieve) ziektedag valt óp of ná 31-12-2023 (geen derde ziektejaar) :

Indien het na 24 maanden niet gelukt is om passend werk te vinden én de verwachting is dat je niet herstelt binnen 26 weken én er kan aangetoond worden dat je het werk waarvoor je bent aangenomen, niet meer kan uitvoeren en er ook geen andere werkzaamheden binnen de gemeente zijn, dan kan ontslag volgen vanwege arbeidsongeschiktheid. Dit kan in overleg of na het ontvangen van een ontslagvergunning van het UWV.

Loondoorbetaling na 104 weken verzuim

De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte stopt na 104 weken aaneengesloten verzuim. Je salaris wordt vanaf dat moment betaald over de daadwerkelijke uren die je nog werkt en op basis van de loonwaarde van die werkzaamheden. Mocht het UWV nog geen beslissing op de WIA-aanvraag genomen hebben, dan kun je eventueel een voorschot op de WIA aanvragen bij het UWV.

3. Bijlagen

3.1 Visie op verzuim en inzetbaarheid

Gezond & gelukkig Tilburg, dat vraagt niet alleen om gezonde en gelukkige burgers, maar ook om gezonde en gelukkige medewerkers. Het voorkomen (en beperken) van verzuim van medewerkers is een van de onderwerpen die hieraan bijdraagt.

In de visie op verzuim binnen de gemeente Tilburg staan een **integrale aanpak** van verzuim en de **gezamenlijke verantwoordelijkheid** centraal. Door te werken vanuit een integrale aanpak, kijken we verder dan alleen het medische aspect van verzuim. Zowel bij het voorkomen als bij het beheersen van verzuim, zijn medewerker en leidinggevende gezamenlijk verantwoordelijk en gaat het met name om het beïnvloeden van de diverse factoren die een effect hebben op de inzetbaarheid van medewerkers.

Een mix van zowel lichamelijke als psychosociale klachten, factoren in de werksfeer en factoren in de privésfeer kunnen het verzuimgedrag beïnvloeden. Dat verklaart ook waarom iedere medewerker anders met verzuim om gaat. Voorbeelden van deze factoren zijn de sociale omgeving, gezonde leefgewoonten, het functioneren, de arbeidswaardering, de relatie met de leidinggevende en de stijl van leiding geven, de arbeidsomstandigheden en de verzuimgelegenheid.

De hierboven genoemde factoren kan de gemeente Tilburg (positief) beïnvloeden. In de continue dialoog kunnen alle zaken die van invloed zijn op het werk besproken worden. Dit maakt vroegtijdig signaleren van bepaalde omstandigheden en situaties die van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid mogelijk. Het tijdig signaleren kan helpen om verzuim te voorkomen.

De leidinggevende is de eerstverantwoordelijke als het gaat om het realiseren van condities, die nodig zijn om verzuim te voorkomen en de re-integratie van medewerkers te bevorderen wanneer er sprake is van verzuim. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun gezondheid, vitaliteit en (duurzame) inzetbaarheid en tonen daarbij **eigenaarschap**. Bij (dreigend) verzuim maakt de medewerker dit bespreekbaar met de leidinggevende.

Wanneer er sprake is van verzuim zet de medewerker zich optimaal in voor re-integratie. De nadruk ligt bij de verzuimbegeleiding niet alleen op de medische oorzaak, maar op de wijze waarop medewerker en leidinggevende met verzuim omgaan. Het is belangrijk om hierbij een omslag te realiseren in het denken over verzuim in termen van 'afwezigheid' (wat kan niet) naar 'inzetbaarheid' (wat kan wèl). Het met elkaar in gesprek gaan, over de mogelijkheden voor (gedeeltelijke) inzetbaarheid en de diverse factoren die hierop van invloed zijn, staat centraal. Daarbij is een succesvolle re-integratie de uitkomst van een resultaatgerichte en creatieve samenwerking tussen medewerker en leidinggevende.

3.2 Rollen verzuimproces

Medewerker

Het gesprek tussen jou en je leidinggevende staat centraal in de verzuimbegeleiding. Bij (dreigend) verzuim maak je dit tijdig bespreekbaar met je leidinggevende, bijvoorbeeld in de continue dialooggesprekken. Het kan hierbij gaan om medische oorzaken maar ook om andere zaken die van invloed zijn op je inzetbaarheid, zoals omstandigheden in je sociale omgeving, leefgewoonten/leefstijl, onvrede in je werk, arbeidsomstandigheden of de relatie met je leidinggevende en/of collega's. Het is belangrijk om je te realiseren dat er veel verschillende factoren zijn die op termijn kunnen leiden tot verzuim of die belemmerend kunnen werken in je re-integratie. Het (tijdig) bespreekbaar maken van zaken is daarom belangrijk om verzuim te voorkomen en herstel te bevorderen. Mocht er sprake zijn van verzuim dan ben je samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor je re-integratie. Dit betekent dat je regelmatig contact hebt met je leidinggevende gedurende je verzuim en de noodzakelijke informatie deelt over het verloop. Samen met je leidinggevende maak je afspraken over je inzetbaarheid en de re-integratie, eventueel met tussenkomst van de bedrijfsarts en/of P&O adviseur. Je zet je volledig in voor je re-integratie en spant je in om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen in je eigen werk of, als dat niet mogelijk is, in ander werk.

Leidinggevende

Wanneer er sprake is van verzuim, heeft je leidinggevende formeel de rol van casemanager² in de verzuimbegeleiding. Van je leidinggevende wordt **verbindend** en **daadkrachtig** optreden verwacht in het contact met jou als het gaat om verzuimpreventie en -begeleiding. Dit betekent bijvoorbeeld dat je leidinggevende jou tijdens de continue dialoog attendeert op mogelijk in te zetten interventies om verzuim te voorkomen. Bijvoorbeeld door te verwijzen naar de sociale wegwijzer. Gezamenlijk wordt er, ook wanneer het lastig is, gezocht naar een passende aanpak voor beide partijen.

Wanneer er sprake is van verzuim dan ben je samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor je re-integratie. Bij de verzuimmelding wordt gekeken naar mogelijkheden om ervoor te zorgen dat je (gedeeltelijk) inzetbaar blijft. Als er geen arbeidsmogelijkheden zijn, worden er afspraken gemaakt over het vervolcontact en eventuele acties die genomen kunnen worden om je herstel te bevorderen. Daarnaast is je leidinggevende verantwoordelijk om de acties vanuit Verzuimmanager (YouForce) op te pakken en af te ronden. Je leidinggevende probeert zich ook een beeld te vormen of je verzuimmelding met het werk of andere omstandigheden te maken heeft. Tijdens je verzuim heb je frequent contact met je leidinggevende, en stimuleert je leidinggevende het zoeken naar mogelijkheden om (gedeeltelijk) te werken en de re-integratie te bespoedigen. Waar wenselijk of nodig kan ondersteuning ingeschakeld worden van de P&O adviseur, de bedrijfsarts en/of andere verzuimexperts. Je leidinggevende kan de bedrijfsarts vooraf informatie geven over zijn visie op het verzuim en/of gericht advies vragen ten behoeve van de verzuimbegeleiding.

P&O adviseur

De P&O adviseur biedt ondersteuning, geeft advies en goede informatievoorziening aan leidinggevende en medewerker. Dit gebeurt op het gebied van regelgeving zoals de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), verloop van de verzuimcijfers maar ook op ieders rol in het verzuimproces. Daarnaast is de P&O adviseur een coach voor de leidinggevende op het gebied van verzuimgesprekken en complexe casuïstiek én kan hij/zij optreden als verbinder tussen leidinggevende, medewerker en bedrijfsarts. Bij langdurig verzuim kan de P&O adviseur ondersteunen in de processtappen zoals begeleiding bij de eerstejaarsevaluatie en aanvraag WIA.

Bedrijfsarts³

De bedrijfsarts is een medisch specialist en heeft een onafhankelijke en adviserende rol. Uiterlijk in de 5^e week van jouw verzuim word je opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts of als er sprake is van hoog frequent verzuim. Je leidinggevende kan de bedrijfsarts vooraf informatie verstrekken over het

² Casemanager (verplichte rol vanuit de Wet Verbetering Poortwachter): degene die namens de werkgever het contact met de verzuimende medewerker heeft, verantwoordelijk is voor de uitvoering van het begeleidingsproces en de afspraken maakt in het kader van re-integratie.

³ Naast de bedrijfsarts kan de praktijkondersteuner bedrijfsarts ingezet worden. De arbodienst maakt een inschatting welke deskundige het beste ingezet kan worden. De praktijkondersteuner bedrijfsarts werkt in het verlengde van de bedrijfsarts. Dit betekent dat de praktijkondersteuner bedrijfsarts de taken uitvoert namens en in opdracht van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts blijft eindverantwoordelijk voor de advisering en begeleiding.

verzuim en/of gericht advies vragen over de aanpak van de verzuimbegeleiding. De rol van de bedrijfsarts is gericht op het bevorderen van het herstelproces en het geven van inzetbaarheidsadviezen. De bedrijfsarts kan ook advies geven over preventieve interventies zodat je gezond en veilig kan (blijven) werken. Bij verzuim beoordeelt de bedrijfsarts, indien nodig, of jouw klachten een verband hebben met het werk en adviseert je leidinggevende hierover. Met in achtneming van het beroepsgeheim kan de bedrijfsarts een bijdrage leveren aan de re-integratie door adviezen te geven met betrekking tot de verzuimbegeleiding, mogelijke interventies en het samenstellen van een medisch dossier (denk aan probleemanalyse, actueel oordeel etc.). Het is aan je leidinggevende en jou om samen verdere praktische afspraken te maken.

Sociale wegwijzer

De sociale wegwijzer geeft een overzicht van diverse hulplijnen waar je terecht kan als je ergens mee zit en wat effect heeft op je werk. De hulplijnen bestaan uit diverse personen. In de sociale wegwijzer wordt informatie gegeven hoe je contact kan opnemen.

Je leidinggevende is het eerste aanspreekpunt om iets te bespreken (bijvoorbeeld in de continue dialoog).

Verder heeft elke afdeling een P&O adviseur. Jij en je leidinggevende kunnen advies vragen bij je P&O adviseur als het gaat om verzuim, loopbaanadvies of een arbeidsconflict.

Als er iets is wat je (nog) niet met je leidinggevende en/of P&O adviseur wilt bespreken dan kan je een aantal personen op de sociale wegwijzer zelf benaderen. Een aantal personen zijn alleen beschikbaar op doorverwijzing van je leidinggevende. Je vindt de sociale wegwijzer op het kennispunt.

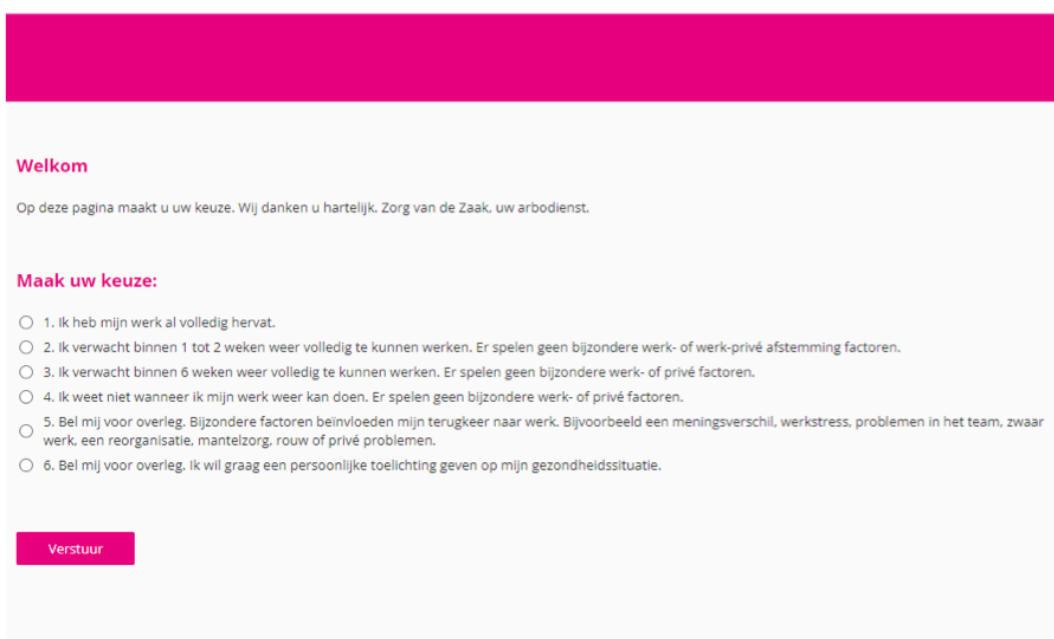
3.3 Online uitvraag

Na een verzuimmelding is het belangrijk om snel helder te krijgen wat er speelt: is iemand enkele dagen afwezig en volgt herstel vanzelf? Of gaat het langer duren en is er extra ondersteuning nodig? Vaak hebben leidinggevende en medewerker zelf al een inschatting over de duur van de re-integratie. Door goed hiernaar te luisteren, komen bijzonderheden op tijd aan het licht. Zo kan de arbodienst de dienstverlening nog beter afstemmen op wat er nodig is.

Drie dagen na ontvangst van de verzuimmelding bij de arbodienst ontvangen medewerker en leidinggevende een mail van de arbodienst met een link naar de online uitvraag op de beveiligde webpagina van de arbodienst met het verzoek om één vraag te beantwoorden.

Werknemer: 1 vraag met 6 antwoord mogelijkheden

Zorg van de Zaak *online*



Welkom

Op deze pagina maakt u uw keuze. Wij danken u hartelijk, Zorg van de Zaak, uw arbodienst.

Maak uw keuze:

- 1. Ik heb mijn werk al volledig hervat.
- 2. Ik verwacht binnen 1 tot 2 weken weer volledig te kunnen werken. Er spelen geen bijzondere werk- of werk-privé afstemming factoren.
- 3. Ik verwacht binnen 6 weken weer volledig te kunnen werken. Er spelen geen bijzondere werk- of privé factoren.
- 4. Ik weet niet wanneer ik mijn werk weer kan doen. Er spelen geen bijzondere werk- of privé factoren.
- 5. Bel mij voor overleg. Bijzondere factoren beïnvloeden mijn terugkeer naar werk. Bijvoorbeeld een meningsverschil, werkstress, problemen in het team, zwaar werk, een reorganisatie, mantelzorg, rouw of privé problemen.
- 6. Bel mij voor overleg, ik wil graag een persoonlijke toelichting geven op mijn gezondheidssituatie.

Verstuur

Werkgever: 1 vraag met 6 antwoord mogelijkheden

Zorg van de Zaak *Online*

Welkom

Op deze pagina maakt u uw keuze. Wij danken u hartelijk. Zorg van de Zaak, uw arbodienst.

Maak uw keuze:

- 1. Mijn medewerker heeft het werk volledig hervat. Ik voer dit direct in mijn meldportaal in.
- 2. Mijn medewerker zal niet langer dan 2 weken verzuimen. Mocht dit niet haalbaar blijken dan neem ik contact met u op.
- 3. Mijn medewerker zal niet langer dan 6 weken verzuimen. Er spelen geen bijzondere werk- of privé factoren.
- 4. Ik heb nog geen idee hoe lang het verzuim zal duren. Er spelen geen bijzondere werk- of privé factoren.
- 5. Bel mij voor overleg. Bijzondere factoren beïnvloeden de terugkeer naar werk. Bijvoorbeeld een meningsverschil, werkstress, problemen in het team, zwaar werk, een reorganisatie, mantelzorg, rouw of privé problemen.
- 6. Bel mij voor overleg. Ik wil graag een persoonlijke toelichting geven en acties met u afstemmen.

Verstuur

De arbodienst registreert het antwoord en zorgt voor een juiste vervolgactie. Als de medewerker weer beter is, dan is er geen actie nodig. Als contact gewenst is, omdat er geen zicht is op de termijn van herstel of er bijzondere factoren een rol spelen, dan neemt de arbodienst (Praktijkondersteuner Bedrijfsarts) telefonisch contact op om de situatie te bespreken.

De antwoorden van werkgever en medewerker worden geregistreerd in de eigen dossiers bij de arbodienst maar niet verder gedeeld. De arbodienst gebruikt de antwoorden alleen om de juiste vervolgactie te bepalen.

In de meeste gevallen sluiten de verwachtingen van leidinggevende en medewerker aan op de werkelijkheid. In een enkel geval is dit niet zo. Soms vindt werkhervatting juist sneller plaats. Als de leidinggevende de melding van volledige werkhervatting doorgeeft, komen afspraken gericht op de verzuimbegeleiding automatisch te vervallen. Soms duurt de volledige werkhervatting langer dan verwacht. Als de melding van volledige werkhervatting uitblijft, dan neemt de arbodienst contact op om gezamenlijk een nieuwe aanpak door te nemen.

Als de online aanvraag niet ingevuld wordt, dan stuurt de arbodienst na vier dagen een herinnering. Is er twee dagen na de herinnering nog geen antwoord ontvangen, dan zet de arbodienst de dienstverlening voort en wordt de medewerker gebeld door de praktijkondersteuner bedrijfsarts of opgeroepen voor het spreekuur, zodat de probleemanalyse opgesteld kan worden.

Meer informatie over de online uitvraag vind je hier: www.zorgvandezaak.nl/online-uitvraag

3.4 Begrippenlijst

Arbeid: aangepaste en passende

Aangepaste arbeid

Bij (langdurig) verzuim kijk je samen met je leidinggevende of arbeid op de huidige werkplek nog mogelijk is als er (kleine) aanpassingen plaatsvinden op de werkplek of in de werkomgeving. Het is dus de bedoeling dat je door middel van deze aanpassingen weer (deels) aan de slag kan.

Passende arbeid

Als leidraad geldt dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan je kan worden opgedragen, gelet op onder meer je arbeidsverleden, je opleiding, je gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, je salaris en eventuele salaristoelagen en hetgeen waartoe je nog in staat bent. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van jou worden verlangd dat je concessies doet met betrekking tot de te verrichten werkzaamheden, als re-integratie in de eigen functie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit leidt ertoe dat arbeid die in eerste instantie niet als passend wordt aangemerkt, op een later moment –door wijziging van de omstandigheden– wel als passend is aan te merken.

De vraag welke arbeid passend kan zijn, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever. De werkgever kan de bedrijfsarts raadplegen om te kunnen beoordelen wat van jou mag worden gevraagd. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid wel als passend kan worden aangemerkt, kan daarover een oordeel gevraagd worden aan het UWV, als onafhankelijke deskundige. Als medewerker heb jij deze mogelijkheid ook.

Bezwaar en beroep

Er bestaat recht op bezwaar en beroep bij het UWV, in eerste instantie bij de arrondissementsrechtbank en daarna bij de Centrale Raad van Beroep. Neem voor meer informatie contact op met de P&O adviseur.

Claimbeoordeling

De claimbeoordeling is een beoordeling door het UWV naar aanleiding van de WIA-aanvraag over de mate van jouw arbeidsgeschiktheid. Op basis van deze beoordeling kan mogelijk worden overgegaan tot herplaatsing of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Doorlopend verzuimgeval

Als je na een eerdere verzuimmelding binnen vier weken opnieuw arbeidsongeschikt wordt, dan geldt dit als voortzetting van de eerdere verzuimperiode. Bij een verzuimmelding ná vier weken begint de verzuimperiode opnieuw te tellen.

Eerstejaarsevaluatie

Wanneer na bijna een jaar de re-integratie nog niet (geheel) gelukt is, vindt de eerstejaarsevaluatie plaats. Je bespreekt samen met je leidinggevende of de gekozen re-integratieaanpak nog de juiste is en vult eventuele bijstelling in op het formulier (eerstejaars)evaluatie van het UWV. De eerstejaarsevaluatie dient zowel door de medewerker als door de leidinggevende te worden ondertekend. Beiden moeten er dus mee instemmen.

Herstelmelding

Als je weer aan het werk gaat, meld je dit op je eerste werkhervattingsdag bij je leidinggevende. De herstelmelding moet vóór 10.00 uur verwerkt worden in Youforce. Let op: ook wijzigingen in het aantal uren dat je werkt moeten iedere keer worden doorgegeven!

De volgende uren tellen mee als hersteld:

- uren die je werkt in eigen werk;
- uren die je werkt in passende arbeid (kijk voor uitleg van dit begrip bij arbeid);
- uren waarin je werkzaamheden verricht in het kader van de re-integratie (kijk voor uitleg van dit begrip bij werkzaamheden in het kader van re-integratie);
- uren waarin je scholing volgt in het kader van de re-integratie (kijk voor uitleg van dit begrip bij scholing in het kader van re-integratie).

Over de uren die je hersteld bent, heb je recht op 100% van het salaris en de salaristoelagen.

Inzage- en correctierecht

Je hebt het recht betrokken te worden bij de inhoud van bepaalde stukken of moet daar jouw goedkeuring aan geven (bijv. plan van aanpak, re-integratieverslag). Er bestaat een algemeen recht om inzage te krijgen in dossiers die worden aangelegd en betrekking hebben op jou. Als je het met bepaalde onderdelen niet eens bent, mag je in het dossier jouw mening laten opnemen. Dit is het inzage- en correctierecht. Het dossier kan je inzien via Youforce.

Bewaartermijnen

Voor het bewaren van administratieve verzuimgegevens en re-integratiedossiers worden de wettelijk bewaartermijnen aangehouden.

Persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB)

Via een formulier van het UWV kun je een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) aanvragen. Je kunt een PRB aanvragen als er sprake is van structurele functionele beperkingen (voormalig begrip: arbeidsgehandicapte) en er is vastgesteld dat er geen passend werk is binnen de gemeente. Bij de aanvraag moet ook een trajectplan worden bijgevoegd.

Plan van aanpak

Je stelt samen met je leidinggevende een plan van aanpak op. Dit moet uiterlijk in de 8e week na de verzuimmelding gereed zijn. In het plan van aanpak beschrijf je de acties en afspraken die je maakt in het kader van de re-integratie. Binnen de gemeente gebruiken we hiervoor het format "plan van aanpak" van het UWV.

Privacy

Over het hele verzuimverloop wordt door je leidinggevende en de afdeling P&O een verzuimdossier aangelegd waarin o.a. de probleemanalyse en het re-integratieadvies van de bedrijfsarts, het plan van aanpak en de terugkoppelingen van de bedrijfsarts worden opgenomen, maar ook aanvullende afspraken die met jou worden gemaakt in tussentijdse contactmomenten.

Toegang tot het dossier hebben je leidinggevende en de door het afdelingshoofd P&O daartoe -functioneel aangewezen medewerkers. De gegevens mogen niet aan personen buiten de gemeentelijke organisatie verstrekt worden tenzij jij hier toestemming voor geeft of als een wettelijk voorschrift tot verstrekking verplicht. Ook blijft de verstrekking van gegevens achterwege voor zover op grond van een wettelijk voorschrift geheimhouding is geboden.

Probleemanalyse en re-integratieadvies

Als er sprake lijkt te zijn van dreigend langdurig verzuim (langer dan zes weken) stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse met re-integratieadvies op.

Onderdelen hiervan zijn:

- gegevens over de verzuimmelding;
- je functie;
- welke beperkingen er zijn;
- wat de huidige arbeidsmogelijkheden zijn;
- wat het doel van de re-integratie is;
- een advies t.b.v. re-integratieactiviteiten;
- een advies t.b.v. evaluatiemomenten;
- welke informatie er aan jou is verstrekt;
- wat het risico op WIA-instroom is.

Recht op informatie

Je hebt een algemeen recht op informatie. Dit houdt in dat je recht hebt op inzage van je verzuimdossier.

Registratie van het verzuim

Je leidinggevende is verantwoordelijk voor een correcte registratie van het verzuimgeval. Dit omvat de verzuimmelding, herstelmelding, melding van een secundair verzuimgeval of een secundaire herstelmelding.

Re-integratie bij een andere werkgever (tijdelijk of definitief)

Als instrument voor het bevorderen van herstel kan re-integratie bij een andere werkgever een tijdelijke situatie zijn. Je wordt in feite gedetacheerd bij een andere werkgever, tot je weer zo ver hersteld bent dat je

weer het eigen werk kan doen. Ook het 'definitief' onderbrengen bij een andere werkgever behoort tot de taken van de werkgever. Dan gaat het dus in feite om het verbreken van de arbeidsrelatie en het aangaan van een nieuwe.

Re-integratieverslag

Het re-integratieverslag bestaat uit het formulier "eindevaluatie" van het UWV in combinatie met de stukken uit je verzuimdossier en moet bij een WIA-aanvraag door jou aan het UWV worden verstrekt. Het wordt door jou, samen met je leidinggevende en de P&O adviseur, opgesteld en samengesteld op basis van stukken uit je verzuimdossier. Het verslag moet tussen de 87e en de 91e week van verzuim zijn opgesteld. Je ondertekent samen met je leidinggevende het formulier "eindevaluatie". Vanuit P&O worden alle gevraagde bijlagen (stukken uit je verzuimdossier) digitaal aangeleverd bij het UWV. Alleen de medische gegevens stuur je als medewerker zelf op. Je ontvangt deze van de bedrijfsarts. Uit het re-integratieverslag moet blijken welke acties zijn ondernomen om te komen tot terugkeer in werk. Ook moet het verslag een aantal administratieve en inhoudelijke gegevens bevatten over de werkgever, over jou en over je verzuim. Aan de hand van dit verslag beoordeelt het UWV (aan het eind van het tweede verzuimjaar) of zowel jij als je de werkgever er alles aan hebben gedaan om te voorkomen dat je in de WIA terechtkomt.

Restverdiencapaciteit

Het door UWV vast te stellen inkomen dat je met je vaardigheden en bekwaamheden, gelet op je beperkingen, nog kunt verdienen.

Sancties (voor werkgever en medewerker)

De regels rond langdurig verzuim zijn niet vrijblijvend. Werkgever en medewerker dienen deze regels te volgen, anders krijgen zij te maken met sancties.

Het UWV bepaalt of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om terugkeer van jou naar het werk te bevorderen. Het UWV kan de werkgever een sanctie opleggen voor onvoldoende medewerking bij re-integratie. Het UWV kan de doorbetalingstermijn van het loon verlengen met (maximaal) één jaar.

Het UWV bepaalt ook of jij voldoende hebt gedaan om terug te keren naar het werk c.q. te re-integreren. Bij onvoldoende inspanning kan gestopt worden met de doorbetaling van het loon, kan de toekenning van de WIA-uitkering worden verlaet of zelfs helemaal niet worden toegekend. Ook kan, in het uiterste geval, ontslag wegens het weigeren van medewerking aan wettelijke regelingen volgen.

Scholing in het kader van re-integratie

Hieronder wordt het volgende verstaan:

- scholing die het mogelijk maakt dat je op een andere wijze je eigen functie weer volledig kan verrichten;
- scholing die je in staat stelt een passende functie uit te oefenen.

Deze opsomming is niet limitatief.

Als aan één van deze voorwaarden is voldaan, heb je recht op 100% van je salaris en de salaristoelagen over de uren dat je deze scholing volgt.

Second opinion (voor werkgever en medewerker)

Zowel de werkgever als jijzelf kan bij het UWV een second opinion vragen als er verschil van mening bestaat over re-integratie-inspanningen.

Een second opinion levert geen bindend advies van het UWV op. Er wordt vanuit gegaan dat een second opinion eraan bijdraagt een vastgelopen re-integratieproces los te trekken. Er zijn een drietal situaties te onderscheiden waarin om een second opinion kan worden gevraagd:

- als er een geschil is tussen jou en je werkgever over de mate van ongeschiktheid tot werken;
- over de vraag of je in staat bent aanwezige passende arbeid te verrichten;
- over de vraag of er voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Zowel jij als je werkgever kunnen zich op elk gewenst moment tot het UWV wenden met het verzoek om een second opinion. Aangezien het oordeel van het UWV geen rechtsgevolgen heeft, blijft de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker in stand.

De uitkomsten van een second opinion dienen altijd in het re-integratieverslag te worden vermeld. Bij toetsing door het UWV zal daar rekening mee kunnen worden gehouden.

Secundair verzuimgeval

Een medewerker is 50% arbeidsongeschikt door bijv. rugklachten en is dus 50% hersteld gemeld en valt vervolgens volledig uit door bijv. de griep, dan geldt de griep als een secundair verzuimgeval. Wanneer de medewerker hersteld is van de griep, wordt de medewerker door de leidinggevende weer voor het oorspronkelijke percentage hersteld gemeld. De oorspronkelijke verzuimmelding (rugklachten) -weliswaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt- blijft dan open staan.

SV-advies (sociale verzekeringsaspecten)

Gedurende de gehele periode van verzuim kunnen zowel je leidinggevende als jijzelf terecht bij de P&O adviseur met vragen over sociale verzekeringsaspecten die verbonden zijn aan het verzuim. Ook kan men bij het UWV terecht voor advies.

Vakantie/verlof:

Verlof tijdens verzuim

Als je wegens verzuim slechts gedeeltelijk werkt, bijvoorbeeld voor halve dagen of een paar uur, en in deze periode verlof wilt opnemen, dan gelden deze dagen als volle verlofdagen. Je dient dan verlof aan te vragen voor hetzelfde aantal uren dat je normaliter volgens je rooster zou werken, alsof je volledig aan het werk bent.

Toestemming bedrijfsarts om op vakantie te gaan:

Als je op vakantie wilt tijdens je verzuimperiode is vooraf toestemming nodig van je leidinggevende. De bedrijfsarts kan ingeschakeld worden om te beoordelen of de geplande vakantie al dan niet - en medisch gezien - een belemmering vormt voor een spoedig herstel.

Vervroegde aanvraag WIA

Als het vanaf het begin van het verzuimtraject al duidelijk is dat je duurzaam en volledig arbeidsongeschikt bent, dan kan je in overleg met de werkgever een vervroegde IVA-uitkering aanvragen. Dit kan eenmalig vanaf de 13e tot de 68ste verzuimweek op grond van een verklaring van de bedrijfsarts en medisch specialist. Als er vervroegd een IVA-uitkering wordt toegekend, dan kan de werkgever die in mindering brengen op de verplichte loondoorbetaling van 104 weken.

Verzuimdossier

Vanaf het moment dat je verzuimt en er sprake lijkt te zijn van dreigend langdurig verzuim, start je leidinggevende en de medewerker P&O met het aanleggen van een verzuimdossier. In dit dossier worden alle afspraken en de schriftelijke stukken die betrekking hebben op jouw verzuim opgenomen. Ook het plan van aanpak en de eventuele bijstellingen daarop komen in het dossier. Niet alle onderdelen van het dossier zullen in het geheel bij de werkgever beschikbaar zijn. Zo blijven medische gegevens bijvoorbeeld bij de arbodienst. In het verzuimdossier worden de volgende gegevens vastgelegd:

- het verloop van het verzuim;
- de activiteiten die ondernomen zijn om het herstel te bevorderen;
- alle documenten en correspondentie die betrekking hebben op de ondernomen activiteiten.

Je ontvangt afschriften van alle belangrijke stukken die in het dossier worden opgenomen.

Verzuimgesprek

Als je binnen 12 maanden drie keer verzuimt, voert je leidinggevende een verzuimgesprek met je waarin wordt besproken wat de eventueel achterliggende oorzaken van het frequente verzuim zijn. Indien gewenst kan je leidinggevende het verzuim bespreken in het SMT, dit is een periodiek overleg dat plaatsvindt tussen je leidinggevende, de bedrijfsarts en de P&O adviseur.

Werkzaamheden in het kader van re-integratie

Voor deze werkzaamheden moeten afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak.

Voorbeelden zijn:

- afspraken over het aantal uren dat op bepaalde dagen gewerkt wordt;
- afspraken over de aanvangs- en eindtijden;
- afspraken over welke taken uitgevoerd gaan worden;
- afspraken over wie de werkzaamheden aanstuurt en evalueert.

Deze opsomming is niet limitatief. Naast het opnemen van werkzaamheden in het plan van aanpak moet er sprake zijn van loonvormende werkzaamheden. Als aan deze voorwaarden is voldaan, heb je recht op 100%

van je salaris en de salaristoelagen over de uren dat je deze werkzaamheden uitvoert. Wordt aan één van deze twee voorwaarden (opnemen in plan van aanpak en loonvormend) niet voldaan, dan worden de werkzaamheden niet beschouwd als werkzaamheden i.h.k.v. re-integratie en wordt over deze uren geen 100% van het salaris en de salaristoelagen betaald.

WIA (Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen)

De WIA bestaat uit een aantal onderdelen:

- Wanneer je minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt bevonden door het UWV, komt je niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Je moet samen met je werkgever naar een passende oplossing zoeken.
- Wanneer je tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt wordt bevonden door het UWV, val je onder de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Je ontvangt dan een uitkering van 70% van het laatst ontvangen loon (gemaximeerd). De uitkering duurt afhankelijk van je arbeidsverleden tussen 1/2 en 5 jaar. Je hebt een sollicitatieplicht. Daar staat tegenover dat slechts 70% van het loon op de uitkering in mindering wordt gebracht als er werk wordt gevonden. Het is daardoor dus altijd lonend om naar vermogen te werken.
- Wanneer je volledig tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt wordt bevonden door het UWV, maar niet duurzaam⁴ arbeidsongeschikt, val je onder de WGA.
- Wanneer je volledig tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door het UWV, val je onder de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten). Als het voor jou onmogelijk is minstens 20% van het laatst verdiende loon te verdienen en er is weinig of geen zicht op herstel, dan word je als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt beoordeeld. In dat geval geldt een solide, langlopende uitkering van 75% van het laatste loon (gemaximeerd) totdat je 65 wordt. Het UWV ziet dan ook af van re-integratie.

⁴ Duurzaam: binnen vijf jaar zijn er geen werkhervattingsmogelijkheden.