

Bijlage 1 Ziekteverzuimprotocol

5.4.1 Inleiding

Dit ziekteverzuimprotocol geeft aan wat je moet doen als je als gevolg van arbeidsongeschiktheid niet kunt werken. Hoewel dit protocol is opgesteld voor zowel leidinggevenden als medewerkers, is ervoor gekozen zoveel als mogelijk het woord te richten tot de medewerker. De overheid gaat bij arbeidsongeschiktheid uit van een grote verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de medewerker en heeft de [Wet verbetering poortwachter](#) (WVP) ingesteld. Deze wet verlangt dat de leidinggevende (in de rol van casemanager) en de medewerker zich samen met de bedrijfsarts inspannen om zo snel mogelijk terug te keren naar werk. Het proces zoals dat is beschreven in de Wet Verbetering Poortwachter is niet vrijblijvend. Daarom is het belangrijk dat leidinggevenden en medewerkers goed geïnformeerd zijn. Dit ziekteverzuimprotocol draagt hieraan bij en als je na het lezen hierover vragen hebt, neem dan contact op met je P&O-adviseur. In dit protocol worden de stappen van de WVP, van kort (korter dan 7 dagen) naar lang verzuim (langer dan zes weken), toegelicht. De stappen zijn gespreid over een periode van 104 weken, dit noemen we de wachttijd.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Het gebeurt ons allemaal wel eens, je voelt je ziek en bent niet in staat om te werken. Je moet je helaas ziekmelden op je werk. Heel vervelend en voor niemand prettig. Met name voor jezelf als medewerker, en daarnaast ook voor collega's die wellicht moeten inspringen en je leidinggevende die vervanging moet regelen. Verzuim kan meerdere oorzaken hebben en een zekere mate van arbeidsverzuim is onvermijdbaar. De oorzaak van het arbeidsverzuim kan ziekte zijn. In dat geval is er sprake van ziekteverzuim en verleent je leidinggevende jou 'ziekterlof' en verwerkt de ziekmelding in het PersoneelAdministratieSysteem (PAS). Een ziekmelding kan ook een andere oorzaak hebben; bijvoorbeeld een werk gerelateerd probleem, onbalans in de belasting tussen werk en privé, of de zorg voor een gezinslid. Mogelijk kunnen er dan afspraken worden gemaakt in het kader van de [Wet Arbeid en Zorg \(WAZO\)](#) of andere afspraken en komt het niet tot een ziekmelding, we spreken dan over kort verlof (of calamiteitenverlof) of over langdurend zorgverlof. Een paar [voorbeelden](#) van kort verlof of calamiteitenverlof zijn: als je je kind van school moet halen dat plotseling ziek is of de verzorging hiervoor hebt en een ander dat niet kan doen, je partner moet bevallen, een familielid in de 1e of 2e graad overlijdt, of een doktersbezoek dat echt alleen onder werktijd kan. Het gaat dus om bijzondere persoonlijke situaties en situaties van overmacht.

Ook is er 'regelruimte' om met je leidinggevende (en in afstemming met collega's) afspraken te maken om bijvoorbeeld tijdelijk in de luwte te werken of andere werkzaamheden te verrichten, zonder dat dat meteen tot een ziekmelding hoeft te leiden. Bij verzuim als gevolg van bijvoorbeeld disfunctioneren of een arbeidsconflict worden aparte trajecten ingezet.

5.4.2. Stappen WVP en re-integratie

5.4.2.1. Ziekmelding

Je meldt je op de eerste werkdag (ook als je op die dag thuis zou werken), uiterlijk 9.00 uur, telefonisch ziek bij je leidinggevende of, als deze niet bereikbaar is, bij zijn/haar plaatsvervanger.

Als je jezelf ziek meldt, gaat je leidinggevende een (verzuim)gesprek met je aan en heeft een aantal vragen:

- op welk (mail)adres en telefoonnummer ben je bereikbaar?
- waarom kun je niet werken?
- zijn er misschien taken die je nog wel kunt doen?
- wanneer verwacht je weer te komen werken?
- moet er werk worden overgedragen of heb je een belangrijke afspraak die verzet moet worden?
- wanneer hebben we weer contact?

Je hoeft niet te vertellen wat de oorzaak is van je ziekte en je hoeft geen medische gegevens te delen. Je leidinggevende mag hier ook niet naar vragen en – als deze het al weet – ook geen medische gegevens delen met de bedrijfsarts.

Tijdens het verzuimgesprek wordt misschien duidelijk dat je reden om je ziek te melden niet of slechts ten dele met ziekte te maken heeft. Mogelijk kunnen er dan afspraken worden gemaakt in het kader van de [Wet Arbeid en Zorg](#) (WAZO) of andere afspraken en komt het niet tot een ziekmelding.

5.4.2.2. Aandachtspunten voor het overleg met je leidinggevende

- Bespreek zo duidelijk mogelijk met je leidinggevende wat je beperkingen zijn, maar vooral ook wat je mogelijkheden zijn.
- Denk na over eventuele alternatieven, zoals thuiswerken, aanpassing van werktijden of werkzaamheden, hulpmiddelen om je werk te kunnen doen of vervoer naar het werk.
- Denk ook aan de inzet van het IZA Bedrijfszorgpakket (bedrijfsmaatschappelijk werk, psycholoog of fysiotherapeut).
- Als er sprake is van werk gerelateerde problemen, maak deze dan bespreekbaar.
- Meld aan je leidinggevende als er sprake is van een no risk polis (bijvoorbeeld als je eerder WIA, WAO, Wajong of een WSW-indicatie toegekend hebt gekregen), als er sprake is van een bedrijfsongeval of een ongeval buiten het werk waar een derde partij schuld aan heeft, of als er sprake is van verzuim door orgaandonatie/zwangerschap/bevalling. Formeel hoeft je dit laatste niet te delen, als je dat niet wil. Neem in dat geval dan wel direct contact op met de bedrijfsarts via de contactgegevens van de arbodienst/bedrijfsarts die je vindt op intranet) die de werkgever kan adviseren in verband met aanspraak op een Ziektewetuitkering.

5.4.2.3. Bereikbaarheid

Als je ziek bent, zorg je dat je thuis of op een verpleegadres bereikbaar bent. Wanneer je niet bereikbaar kunt zijn, bijvoorbeeld door ziekenhuisopname, zorg dan voor een contactpersoon en maak deze bekend bij je leidinggevende.

5.4.2.4. Contact met werkgever

Tijdens je ziekte nemen je leidinggevende en jij regelmatig contact met elkaar op. Jullie maken samen afspraken om ervoor te zorgen dat je snel weer kunt werken.

5.4.2.5. Wat kan ik doen tijdens de ziekteperiode?

Als je ziek bent, doe je er alles aan om weer snel beter te worden. Je doet niets dat je herstel belemmert. Je informeert je leidinggevende zo goed mogelijk over je herstel. Ook is het belangrijk om contact te houden, met het werk en de collega's, tenzij dit je herstel belemmert. Als je helemaal niet kunt werken en wel mobiel bent, kun je bijvoorbeeld even koffie komen drinken. Blijf betrokken, als dat kan, bijvoorbeeld door het lezen van verslagen van meetings en werkoverleg of door een overleg digitaal bij te wonen. Zo houd je de drempel om weer aan de slag te gaan zo laag mogelijk.

5.4.2.6. Bedrijfsarts

Je leidinggevende kan zich laten adviseren door de bedrijfsarts. Je kunt daarom opgeroepen worden voor een spreekuur bij deze arts. Je leidinggevende kan voorafgaand aan deze oproep vragen stellen aan de bedrijfsarts, maar mag hierbij geen medische informatie vermelden. De arts stuurt na afloop een verslag van het spreekuur aan jou en aan je leidinggevende. In dit verslag staan geen medische gegevens. Je bent verplicht om op de afspraak bij de bedrijfsarts te komen en om mee te werken aan eventuele (medische) onderzoeken. Deze afspraak kan ook via videobellen plaatsvinden. Als je niet in staat bent om op het spreekuur te verschijnen, geef dit dan tijdig door aan je leidinggevende. Alleen je leidinggevende mag de afspraak afzeggen.

Je kunt de bedrijfsarts ook zelf om advies vragen. Ook als je niet ziek bent, kan dit. Je kunt een afspraak voor een preventief spreekuur maken via de contactgegevens van de arbodienst/bedrijfsarts die je vindt op intranet. Als je zelf een afspraak maakt bij de bedrijfsarts krijgt je leidinggevende hiervan geen bericht. Het gesprek is dan vertrouwelijk tussen jou en de bedrijfsarts.

5.4.2.7. Ziekte/verzuim en vakantie

Als je tijdens je ziekte op vakantie wilt gaan, moet je altijd vooraf toestemming vragen aan je leidinggevende. Je leidinggevende kan advies vragen aan de bedrijfsarts. Toestemming kan geweigerd worden als je leidinggevende meent dat de vakantie de re-integratie vertraagt of belemmert. Als je op vakantie gaat terwijl je ziek gemeld bent, neem je gewoon verlofdagen op zoals je ook zou doen als je niet ziek zou zijn. Je hebt dan recht op volledige doorbetaling van je salaris voor de uren waarop je vakantie geniet. Dit geldt ook wanneer je vakantieverlof opneemt en in verband met langdurige ziekte gekort wordt op je salaris.

5.4.2.8. Ziekte tijdens vakantie

Ook tijdens je verlof kun je ziek worden. Ben je dan op vakantie, dan moet je ook vanaf je vakantieadres dit zo snel mogelijk doorgeven aan je leidinggevende. Je zorgt ervoor dat je bereikbaar bent en kunt vanaf je vakantieadres op een (digitaal) spreekuur worden opgeroepen bij de bedrijfsarts.

Als je je aan de regels van dit verzuimprotocol hebt gehouden, worden ziektedagen in aanleg niet afgeboekt van je vakantieverlof. Stem hierover na terugkeer van je vakantie af met je leidinggevende.

5.4.2.9. Ziekte door zwangerschap

Als je ziek wordt door zwangerschap voordat het zwangerschapsverlof is ingegaan, dan heb je aanspraak op een Ziektewetuitkering vanaf de eerste ziektedag tot de dag van herstel of het zwangerschapsverlof. Houd er rekening mee dat je bij ziekte door zwangerschap automatisch zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum met zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat en dus geen keuze meer hebt om ook vier weken voor de uitgerekende bevallingsdatum te stoppen.

Als je aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof nog niet kan werken door ziekte die het gevolg is van de zwangerschap of bevalling, dan heb je eveneens aanspraak op een Ziektewetuitkering. In beide situaties wordt het ziekgeld verrekend met je salaris, zodat je er niets van merkt. De Ziektewetuitkering wordt door de werkgever aangevraagd bij het UWV. Dat hoeft je dus niet zelf te doen. Als

de ziekte niet door de zwangerschap of bevalling wordt veroorzaakt, dan gelden de normale regels en heb je recht op doorbetaling van het salaris door de werkgever.

5.4.2.10. Betermelding

Als je weer (gedeeltelijk) hersteld bent, dan meld je je op die dag (gedeeltelijk) beter via het PersoneelAdministratieSysteem (PAS), ook als dat geen werkdag voor je is. Je leidinggevende ontvangt je herstelmelding en moet deze in PAS accorderen. Als je leidinggevende hier nog vragen over heeft, neemt hij/zij contact met je op. Met je herstelmelding hervat je ook je werkzaamheden.

5.4.2.11. Frequent verzuim

Als je je in een periode van 12 maanden voor de derde maal ziekmeldt, krijgt je leidinggevende hiervan vanuit PAS een taak en zal je uitnodigen voor een frequent verzuim-gesprek. Het komt vaker voor dat frequent verzuim een voorbode blijkt te zijn van lang verzuim en je leidinggevende zal daarom met jou stilstaan bij de mogelijke oorzaken van het frequent verzuim. Je leidinggevende kan ondersteuning aanbieden (denk aan bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker, vertrouwenspersoon) om eventuele problemen op te lossen en toekomstig verzuim te voorkomen. Ook hier geldt dat je niet hoeft te vertellen wat de oorzaak is van je ziekte en je hoeft geen medische gegevens te delen. Je leidinggevende mag hier ook niet naar vragen.

5.4.2.12. Sociaal Medisch Overleg (SMO)

Op verzoek van je leidinggevende kan een deskundigenoverleg bijeen worden geroepen met de bedrijfsarts, de P&O-adviseur en eventueel andere deskundigen (bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk, arbeidsdeskundige, arbeidsrechtjurist) om verzuimbeleid en/of jouw casus in het bijzonder te bespreken. De verschillende disciplines kunnen gezamenlijk je leidinggevende adviseren en ondersteunen bij de uitvoering van verzuimbeleid, en in overleg taken en activiteiten op elkaar afstemmen. De leidinggevende kan overwegen jou hier ook bij uit te nodigen.

5.4.2.13. Het advies van de bedrijfsarts

Mocht je twijfel hebben aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts, dan kun je vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts. De bedrijfsarts moet meewerken aan een verzoek om een second opinion, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te doen. De second opinion kan alleen door jou als medewerker worden aangevraagd bij de eigen bedrijfsarts en alleen een bedrijfsarts kan een second opinion uitvoeren. Het advies vanuit de second opinion bedrijfsarts is niet bindend. De second opinion heeft geen opschortende werking, wat betekent dat als een second opinion is aangevraagd, de lopende afspraken met de eigen bedrijfsarts en werkgever ten aanzien van bijvoorbeeld re-integratie gewoon doorlopen. Indien je van mening bent dat door de eigen bedrijfsarts onvoldoende rekening wordt gehouden met het advies dat is gegeven door de second opinion bedrijfsarts, kun je dit aangeven bij de eigen bedrijfsarts en deze verzoeken de verdere begeleiding over te dragen aan een andere bedrijfsarts. De bedrijfsarts moet dit verzoek overwegen.

5.4.2.14. Conflict

Een conflict met je leidinggevende of een collega is ontzettend vervelend en kan veel emotie teweeg brengen. Vaak heeft een conflict te maken met al dan niet nagekomen wederzijdse verwachtingen. Spreek die uit en probeer het in eerste instantie samen op te lossen. Dit kan voorkomen dat je je gaat ziekmelden en mogelijk onbedoeld en ongewenst in een (langdurig) medisch traject belandt. Mocht je er samen met je leidinggevende niet uitkomen, neem dan contact op met je P&O-adviseur of de leidinggevende van je leidinggevende om te helpen het probleem op te lossen. Daar is uiteindelijk iedereen het meest bij gebaat.

5.4.2.15. Wat als verzuim langer duurt?

Als je langer dan een week niet kunt werken, spreken we niet meer van kort verzuim, maar van (middel)lang verzuim. Een snelle terugkeer naar het werk is belangrijk, omdat werkhervatting moeilijker wordt naarmate je langer afwezig bent. Het uitgangspunt bij re-integratie is met je leidinggevende te kijken naar wat je beperkingen zijn en vooral ook naar wat je mogelijkheden zijn. Met andere woorden: welke taken kun je wél doen. Je leidinggevende verwacht daarin van jou flexibiliteit en jij mag dat ook van je leidinggevende verwachten. Kijk samen goed naar welke aanpassingen je (tijdelijk) nodig hebt in je werkzaamheden.

5.4.2.16. Verzuimproces stap voor stap

Aan de hand van het tijdsverloop wordt het verzuimproces hieronder stap voor stap uitgelegd. Verder vind je toelichtingen en tips voor terugkeer naar het werk.

Week 1 – 5

Het is belangrijk en ook je plicht dat je er alles aan doet om weer snel aan het werk te gaan. Je maakt met je leidinggevende afspraken over het (al dan niet aangepast) werken. Je kunt bijvoorbeeld ook tijdelijk minder uren werken of andere taken doen. De werkgever heeft als plicht om jouw re-integratie zo goed mogelijk te ondersteunen.

Als je leidinggevende dat nodig vindt, kan hij/zij advies vragen aan de bedrijfsarts. Een afspraak met de bedrijfsarts kan ook op jouw verzoek gemaakt worden. De bedrijfsarts adviseert jou en je leidinggevende. Je leidinggevende kan besluiten om het advies wel of niet over te nemen. Als je een reiskosten- en/of BHV-vergoeding ontvangt, wordt deze na een maand stopgezet.

Week 6 – 7

Als je langer dan zes weken niet kunt werken, spreken we van lang verzuim. Je wordt dan uitgenodigd door de bedrijfsarts voor een spreekuur, die naar aanleiding hiervan een [probleemanalyse](#) opstelt. In deze analyse staat beschreven welke beperkingen er zijn en of er sprake is van werk gerelateerde problemen. Bovendien bevat deze een advies over de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. Jij en je leidinggevende ontvangen beiden via PAS de probleemanalyse.

Week 8

Uiterlijk in de achtste week na je ziekmelding stel je samen met je leidinggevende een [plan van aanpak](#) voor re-integratie op. Je leidinggevende ontvangt hiervoor een taak in PAS. Je maakt samen met je leidinggevende zo gedetailleerd mogelijk plannen voor de terugkeer naar je werk. Daarbij gebruiken jullie de probleemanalyse die de bedrijfsarts heeft opgesteld. Het rapport van de bedrijfsarts is een advies. Het plan van aanpak is een formele afspraak tussen de werkgever en jou als medewerker. Ook als er nog geen of weinig re-integratiemogelijkheden zijn, is het nuttig dat te bevestigen in een plan van aanpak. Jullie accorderen beiden het plan van aanpak. Je leidinggevende is casemanager. Dat wil zeggen dat hij/zij de gemaakte afspraken en de voortgang bewaakt. In PAS wordt een verzuimdossier bijgehouden, waarin je leidinggevende alle documenten zoals de probleemanalyse, het plan van aanpak en alle andere afspraken bewaart. Telkens als jullie nieuwe afspraken maken, passen jullie het plan van aanpak aan en accorderen beiden het nieuwe bijgestelde plan van aanpak. Jullie zijn samen verantwoordelijk voor je re-integratie.

Week 9 – 27

Evalueer regelmatig met je leidinggevende of je terugkeer naar het werk nog volgens plan verloopt. In ieder geval iedere twee weken, onder omstandigheden mogelijk vaker. Jullie passen het plan van aanpak aan als de afspraken over terugkeer naar werk veranderen. Op verzoek van de leidinggevende word je gemiddeld eenmaal per zes weken opgeroepen voor het spreekuur bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts stelt hier een

spreekuurrapportage van op. Hierin staat beschreven wat de ontwikkelingen zijn ten aanzien van je beperkingen en het bevat een advies over je mogelijkheden om te werken. Jij en je leidinggevende ontvangen beiden de spreekuurrapportage via PAS, die jullie kunnen gebruiken om eventueel het plan van aanpak bij te stellen.

Na 5 maanden ontvang je een schriftelijke vooraankondiging van de mogelijke korting op je salaris inclusief eventuele salaristoelagen vanaf de zevende maand van ziekte.

Week 28 – 44

In de 42e week van je ziekteverzuim wordt dit officieel gemeld bij het UWV. Evalueer regelmatig met je leidinggevende (in ieder geval elke twee weken) of je terugkeer naar het werk nog volgens plan verloopt. Vanaf de zevende ziektemaand wordt je salaris over de uren die je verzuimt, gekort naar 90%. De uren die je werkt of waarin je scholing volgt in het kader van de re-integratie, worden volledig betaald. Wanneer je bij Loyalis een AOV-verzekering hebt afgesloten, dan moet je tussen de zesde en de twaalfde maand aan Loyalis melden dat je arbeidsongeschikt bent. Via PAS krijg je hier een signaal over. De AOV-verzekering is een aanvulling op je arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Week 45 – 51

Je leidinggevende en jij vullen samen de [eerstejaarsevaluatie](#) in. Dat is bedoeld als officieel evaluatiemoment. Je bespreekt met je leidinggevende hoe het afgelopen jaar is verlopen. En of het plan van aanpak is gevolgd. Is dit niet het geval, geef dan aan waarom niet. Jullie maken bovendien plannen voor het volgende jaar: wat ga je doen om weer zoveel mogelijk te werken of aan het werk te blijven? Bekijk goed of alle mogelijkheden worden benut. Leg dit vast, want dit is een belangrijk onderdeel van je verzuimdossier. Tenslotte passen jullie eventueel het plan van aanpak aan en accorderen jullie beiden het formulier. Bij het ingaan van het tweede ziektejaar verwacht het UWV dat ook mogelijkheden worden onderzocht om naast re-integratie bij de gemeente Zeist (het zogenaamde 1e spoor bij je eigen werkgever) te kijken of re-integratie mogelijk is bij een andere werkgever (het zogenaamde 2e spoor). Je leidinggevende kan hiervoor andere deskundigen inschakelen, zoals een re-integratieadviseur of een arbeidsdeskundige. Voordat een arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld, zal je leidinggevende aan de bedrijfsarts vragen om een zogenaamd inzetbaarheidsprofiel (IZP) op te stellen. Onderverdeeld in verschillende rubrieken, zoals persoonlijk functioneren, sociaal functioneren, fysieke beperkingen en werktijden, zal de bedrijfsarts een inschatting maken van je beperkingen en mogelijkheden. De arbeidsdeskundige beoordeelt mede aan de hand van het IZP of het eigen werk nog passend is of passend te maken is, of er mogelijk andere passende functies bij de eigen werkgever beschikbaar zijn of dat er eventueel buiten de organisatie naar ander werk moet worden gezocht. Hij/zij geeft ook re-integratieadvies. Als er een re-integratieadviseur 2e spoor wordt ingeschakeld, kan deze met jou inventariseren welk werk geschikt en beschikbaar is en je helpen bij het benaderen van de arbeidsmarkt.

Eventueel kan je leidinggevende een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV om te toetsen of er tot dan toe voldoende inspanningen van jullie beiden tot re-integratie zijn geweest. Ook jij, als medewerker, kan een dergelijk oordeel bij het UWV aanvragen.

Week 52 – 86

Re-integratie is een voortdurend proces met als doel een geslaagde werkhervatting. Dit kan in je eigen functie zijn, maar ook in een andere functie binnen of buiten de gemeente Zeist. Jij en je leidinggevende blijven er alles aan doen om jou te re-integreren. Jullie overleggen regelmatig, bij voorkeur minimaal om de twee weken. Jullie passen bij veranderende omstandigheden het plan van aanpak aan en accorderen beiden het formulier in PAS.

Vanaf de dertiende ziektemaand wordt je salaris over de uren die je verzuimt gekort naar 75%. De uren die je werkt of waarin je scholing volgt in het kader van de re-integratie, worden volledig betaald. Als je 50% of meer van je formele arbeidsduur werkt of scholing in het kader van de re-integratie volgt, heb je recht op een bonus van 5%.

Week 87 – 90

In de 88e ziekteweek ontvang je van het UWV een informatiebrief over het aanvragen van de WIA-uitkering. Voor het aanvragen ervan heb je een DigiD nodig. Je leidinggevende ontvangt via PAS een taak om je te begeleiden bij het verzamelen van de juiste documenten, zoals de Probleemanalyse (en eventuele bijstelling), het Plan van aanpak (en eventuele bijstelling), de (eerstejaars)evaluatie, de Eindevaluatie en eventuele bijlagen (bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige rapportage of rapport 2e spoor). Van de bedrijfsarts ontvang je het [Actueel oordeel](#), waarin het verloop en de stand van zaken van de re-integratie is beschreven en eventueel aanvullende medische informatie wordt gegeven.

Week 91 - 104

Uiterlijk in de 93e ziekteweek vraag je de WIA-uitkering aan door alle documenten op te sturen naar het UWV. Je kunt ook je leidinggevende of je P&O-adviseur vragen de documenten (via de UWV-portal) aan het UWV te versturen. Stem samen met je leidinggevende en je P&O-adviseur af op welke wijze de documenten aangeleverd gaan worden bij het UWV en benoem dat in de eindevaluatie. Wanneer de WIA-uitkering te laat wordt aangevraagd, kan het salaris over de vertraagde periode worden stopgezet. Aan de hand van het re-integratieverslag toetst het UWV of er voldoende is gedaan aan de re-integratie. Als het UWV vindt dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan, kan het UWV een sanctie opleggen aan de werkgever. Uiterlijk in week 104 ontvang je van het UWV het besluit over de mate van arbeidsongeschiktheid en je eventuele recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

5.4.3. Algemene informatie

Hieronder worden een aantal begrippen nader uitgelegd. Als je hierover vragen hebt, neem dan contact op met je P&O-adviseur.

5.4.3.1. Wat is re-integratie?

Re-integratie kun je omschrijven als alle activiteiten die vanaf de eerste ziektedag worden verricht om terug te keren naar werk. Bij de re-integratie kijk je vooral naar de mogelijkheden en niet naar de onmogelijkheden van jou als zieke medewerker. De re-integratie kan op allerlei manieren ondersteund worden. Denk bijvoorbeeld aan aanpassing van werkzaamheden, werkplek of werktijd, medische behandeling, psychologische begeleiding, (extern) re-integratieadvies, arbeidsdeskundig onderzoek, opleiding en training. Ook worden alle interne vacatures beoordeeld op de vraag of deze passend zijn voor een zieke collega, die mogelijk niet meer naar het eigen werk kan terugkeren.

5.4.3.2. Re-integratie naar ander werk

In eerste instantie wordt er vanuit gegaan dat je als medewerker terugkeert naar je eigen werk. Maar soms lukt dat niet en ga je samen met je leidinggevende op zoek naar ander werk. Als er binnen de gemeente Zeist geen passend werk is, wordt er buiten de gemeente gezocht naar ander passend werk. Hierbij worden verschillende stappen doorlopen en deskundigen betrokken, zoals de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige en een re-integratiebureau. Bij de beoordeling door het UWV van een mogelijke latere aanvraag van een WIA-uitkering wordt o.a. gekeken of de re-integratie naar werk buiten de gemeente Zeist voldoende tijdig is ingezet. Als het zoeken naar werk buiten de gemeente eerst pas gedurende het tweede ziektejaar is gestart, zal het UWV mogelijk oordelen dat binnen de wachttijd van 2 jaar onvoldoende tijd resteerde om dit een goede kans te geven. Als voor de re-integratie een opleiding nodig is om kennis en kunde aan te vullen, gaat het UWV er vanuit dat de looptijd van deze opleiding niet langer is dan de totale duur van de wachttijd van twee jaar.

5.4.3.3. Wat zijn jouw verplichtingen als medewerker?

Op basis van de wetgeving ben je als medewerker verplicht om actief mee te werken aan je re-integratie. Je mag dus geen afwachtende houding aannemen en moet pro-actief zijn om terug te keren naar het werk. Dat betekent o.a. dat je:

- bereikbaar bent en je aan afspraken houdt
- reageert op telefonische en schriftelijke verzoeken
- actief meewerkt aan het opstellen en uitvoeren van een (bijgewerkt) plan van aanpak
- zelf ideeën en suggesties aandraagt
- informatie verstrekt die nodig is voor je re-integratie
- werkt aan je herstel
- niets doet dat re-integratie of herstel belemmert.

Je bent verplicht om passend werk te aanvaarden. Dat kan ook tijdelijk werk zijn of werk bij een andere werkgever. Niet voldoende meewerken aan je re-integratie kan betekenen dat de werkgever je loon tijdelijk opschort of zelfs stopt.

5.4.3.4. Wat kun je van je werkgever verwachten?

Bij de re-integratie word je ondersteund door je leidinggevende. Hij/zij is jouw casemanager. Jullie maken samen plannen voor terugkeer naar werk en jullie evalueren regelmatig de voortgang. Je leidinggevende kan de hulp inroepen van deskundigen om de re-integratie te ondersteunen. Ook voor de werkgever geldt dat deze er alles aan moet doen om er voor te zorgen dat jij weer aan het werk kan. Als het UWV vindt dat de werkgever hiervoor te weinig heeft gedaan, kan het UWV de gemeente een sanctie opleggen.

5.4.3.5. Wat is een plan van aanpak?

Het plan van aanpak is een afsprakenlijst voor het pad naar herstel en werkhervatting. Een goed plan van aanpak bestaat uit concrete acties, waarbij afspraken worden gemaakt over:

- de inhoud van je werk
- de omstandigheden waaronder je je werk verricht
- de relatie met je leidinggevende en collega's
- sociaal medische zaken (op advies van de bedrijfsarts)

Bij elke actie hoort een datum en een verantwoordelijkheid om te checken of de afspraak is nagekomen en wanneer deze wordt geëvalueerd en/of bijgesteld. Het plan staat in PAS en wordt door jou en je leidinggevende samen ingevuld en geaccordeerd.

5.4.3.6. Wat is een deskundigenoordeel ?

Als er een verschil van mening is tussen jou en je leidinggevende over (de aanpak van) de re-integratie kan (tegen betaling) zowel jij als de werkgever bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Een deskundigenoordeel kan gegeven worden over:

- het al dan niet bestaan van arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk
- het nakomen van de re-integratieverplichting door de medewerker
- het aanwezig zijn van passende arbeid bij de werkgever
- het nakomen van de re-integratieverplichting door de werkgever

Het deskundigenoordeel van het UWV is een niet-bindend advies dat niet door de werkgever hoeft te worden overgenomen. Het aanvragen van een deskundigenoordeel heeft geen opschortende werking om te komen werken.

5.4.3.7. Wat is de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)?

Wanneer je na twee jaar ziekte gedeeltelijk of geheel niet kunt werken, kun je in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. De WIA legt de nadruk op werk dat je nog wél kunt doen. De WIA is zo ingericht dat je altijd meer inkomen hebt als je (deels) blijft werken. Tegelijkertijd verzorgt de WIA een inkomen als je echt niet meer aan de slag kunt. Door middel van een keuring bepaalt het UWV hoeveel je door je ziekte minder kunt verdienen, het zogenaamde loonverlies. De WIA is jouw verzekering bij loonverlies.

Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek zijn er 2 mogelijke uitkeringen die je kan ontvangen:

- IVA-uitkering (Inkomensverzekering Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten)
- WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

De IVA-uitkering is bedoeld voor medewerkers die vrijwel volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (80% of meer arbeidsongeschikt). Je hebt dan volgens het UWV geen, of een zeer kleine kans op herstel. De WGA-uitkering is voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn of voor medewerkers die nu niet kunnen werken maar in de toekomst waarschijnlijk wel weer (tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt). Als je volgens het UWV meer dan 65% van je laatstverdiende loon kan verdienen, kom je niet in aanmerking voor een WIA-uitkering.

Afhankelijk van de bevindingen van de WIA-keuring kan het zijn dat je nog (gedeeltelijk) binnen Zeist aan de slag kunt. Dit vergt een aanpassing van de arbeidsovereenkomst. Ook kan het zijn dat je werk hebt gevonden bij een andere werkgever, dat je niet meer zult herstellen of dat er geen mogelijkheden meer zijn binnen de gemeente Zeist. In deze situaties, bij toekenning van een WGA- of IVA-uitkering, zal de gemeente Zeist een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV of wordt een beëindigingsovereenkomst opgesteld. De CAO Gemeenten geeft termijnen aan voor wanneer het ontslag als gevolg van arbeidsongeschiktheid mag ingaan. Bij ontslag als gevolg van arbeidsongeschiktheid is er recht op een transitievergoeding. Een door werkgever en medewerker geaccordeerde beëindigingsovereenkomst is vormvrij ten aanzien van de overeengekomen voorwaarden en het moment van opzegging.

5.4.3.8. Als medewerker zelf een (vervroegde) IVA-uitkering aanvragen?

Als er sprake is van een medisch stabiele of verslechterende situatie waarbij op lange termijn een geringe kans op herstel bestaat (denk hierbij aan een progressief of stabiel ziektebeeld zonder behandelingsmogelijkheden) dan kun je als medewerker ook zelf bij het UWV een (vervroegde) IVA aanvragen. Bij je aanvraag moet je een verklaring van de bedrijfsarts toevoegen. Bij voorkeur is deze verklaring gebaseerd op informatie van een medisch specialist waaruit zowel de medische situatie als de vooruitzichten blijken.

Het aanvragen van een vervroegde IVA-uitkering moet je zelf doen. Je werkgever kan dit niet voor je doen, maar de bedrijfsarts en je P&O-adviseur kunnen je hier wel over adviseren. De uitkering kun je aanvragen als je minimaal 3 weken en maximaal 68 weken ziek bent. Buiten deze periode kun je geen (vervroegde) IVA aanvragen en geldt de normale wachttijd van 104 weken voordat het UWV een uitspraak doet op een eventuele WIA aanvraag.

Bij de aanvraag kan je aangeven of de uitkering aan jou of aan de werkgever uitbetaald wordt. Als een (vervroegde) IVA door het UWV wordt toegekend, heeft dit een aantal gevolgen. Je re-integratieverplichtingen vervallen, je wordt niet meer opgeroepen door de bedrijfsarts, je re-integratiedossier wordt gesloten en er volgt geen WIA-keuring meer. De uitkering bedraagt 75% van het loon dat je verdiende in het jaar voorafgaand aan je ziekte. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever loopt door en de werkgever mag de uitkering verrekenen met de loondoorbetaling, wat gunstig is voor de werkgever. De aanvraag en toekenning van een (vervroegde) IVA uitkering kan rust en (financiële) zekerheid geven.

5.4.3.9. Wat is een transitievergoeding?

Bij ontslag als gevolg van arbeidsongeschiktheid is er recht op een transitievergoeding. Ook bij andere redenen voor ontslag is er recht op een transitievergoeding; de wetgever heeft hiervoor een aantal [voorwaarden](#) bepaald. Je kunt de transitievergoeding gebruiken voor bijvoorbeeld scholing om de overstap naar een andere baan makkelijker te maken. Je bent niet verplicht om de vergoeding hiervoor te gebruiken. De [hoogte van de transitievergoeding](#) hangt af van je maandsalaris en de duur van het dienstverband. De vergoeding kent een maximum bedrag dat jaarlijks wordt bijgesteld.

5.4.3.10. Wat is de Ziektewet ?

De Ziektewet regelt dat zieke medewerkers, waarvoor de loondoorbetalingsplicht van de werkgever bij ziekte niet geldt, recht hebben op een uitkering of compensatie van de loonkosten. Hieronder vallen onder andere medewerkers die ziek zijn door bevalling, zwangerschap of orgaandonatie, en ook mensen die onder een no-risk polis vallen.

5.4.4. Rollen en verantwoordelijkheden

Leidinggevende/ Casemanager (proces-eigenaar)	• Medewerkers binnen de afdeling informeren over het ziekteverzuimprotocol. • Doorlopend contact onderhouden met en persoonlijke aandacht geven aan de (zieke) medewerker. Het bespreken van evt. werk gerelateerde factoren die bijdragen aan het verzuim. • Het voeren van (frequent) verzuimgesprekken. • Het consequent en effectief uitvoeren van procedures rond verzuim. Let onder meer op Poortwachter termijnen, plan van aanpak na 8 weken en het opstellen van bijgestelde plannen van aanpak. • Het (toezien op) juist en tijdig registreren van verzuim en herstel. • Informeren van de medewerker over zijn/haar rol en verantwoordelijkheden gedurende het verzuim en in het re-integratieproces. • Zorgdragen voor continuïteit van werkzaamheden (vervanging regelen). • Zich maximaal inspannen om medewerkers te laten terugkeren naar werk/re-integratie, eventueel door technische- of functieaanpassingen. • Onderhouden van contacten met de Arbodienst (bijvoorbeeld via Sociaal Medisch Overleg (SMO)). • Realisatie van interventies die bijdragen aan de re-integratie. • Uitvoering overige taken in het kader van de re-integratieprocedure, waaronder verslaglegging van activiteiten/gesprekken, aanleggen en bijhouden re-integratiedossier.
Medewerker (proces-eigenaar)	• Ziek en hersteld melden in overeenstemming met richtlijnen en afspraken. • Informatie verstrekken aan- en afspraken nakomen met Arbodienst. • Meewerken aan goede overdracht van werkzaamheden. • Leidinggevende informeren en op de hoogte houden over ontwikkeling arbeidsongeschiktheid en verandering in bereikbaarheid. • Bevorderen van herstel en meewerken aan spoedige werkhervatting indien en voor zover de gezondheidssituatie dit toelaat. • Initiatieven en verantwoordelijkheid nemen om belemmeringen voor terugkeer naar het werk weg te nemen of te verkleinen. • Zelf suggesties doen voor terugkeer in werk, ook ten aanzien van andere werkzaamheden of werk op een andere werkplek. • Meewerken aan opstellen en uitvoeren van het plan van aanpak en bijstellingen daarvan.

	• Bereid zijn om (al dan niet tijdelijk) ander werk te accepteren. • Tijdig doen van de WIA-aanvraag.
P&O-Adviseur (proces-regisseur)	• Ondersteunen van en (on)gevraagd adviseren van leidinggevenden. • Procesbewaking, signaleren van problemen en mogelijkheden. • Bijdragen aan de totstandkoming van een UWV-proof verzuimdossier. • Zo nodig inschakelen van en afstemmen met externe deskundigen (bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, bedrijfsmaatschappelijk werk, re-integratie-adviseur). • Vertalen rapportages externe deskundigen (bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, bedrijfsmaatschappelijk werk, re-integratie-adviseur) naar belasting en belastbaarheid i.r.t. functies. • Mede signaleren van re-integratiekansen. • Deelname aan Sociaal Medisch Overleg (SMO) . • Signaleren verhaalsrecht (regres) - en vangnetsituaties. • Adviseren leidinggevende en medewerker bij aanvraag WIA, toezien op kwaliteit re-integratiedossier.