

A photograph of two men in a factory or workshop environment. The man on the right, wearing glasses and a dark polo shirt with a 'vidar.' logo, is leaning over and pointing at a small electronic component. The man on the left, also wearing glasses, is looking at the component. They are both smiling. The background shows industrial equipment and a bright, well-lit workspace. The entire image is framed within a large, light-blue diamond shape on a dark blue background.

vidar.

Werk voorop,
kansen voor
iedereen.

Verzuimprotocol

Samen kijken naar mogelijkheden

**Dit protocol maakt onderdeel uit van
het Personeelshandboek
GR Participatiebedrijf Vidar Wsw
(hoofdstuk 4)**

Inhoudsopgave

4.	Verzuim.....	3
4.1.	Inleiding.....	3
4.1.1.	Begrippenlijst	4
4.2.	Verzuimbeleid	5
4.2.1.	De rolverdeling.....	5
4.2.2.	De ziekmelding	8
4.2.3.	Ziekteverzuimbegeleiding 'kort op verzuim'	10
4.2.4.	Eerste contact met het Verzuimteam Arbodienst.....	10
4.2.5.	Niet hervatten op afgesproken tijdstip.....	11
4.2.6.	Medewerker verschijnt niet op afspraak.....	11
4.3.	Bijzondere omstandigheden bij/tijdens verzuim.....	12
4.3.1.	Verlof of vakantie	13
4.4.	Wet verbetering Poortwachter (WvP)	14
4.4.1.	Arbeids(des)kundig oordeel	15
4.4.2.	Werkhervatting en re-integratie	15
4.4.3.	Twijfels over arbeidsongeschiktheid.....	18
4.4.4.	Aanvraag WIA.....	20
4.4.5.	Sancties	20
4.4.6.	Sociaal Medisch Overleg (SMO)	21
4.4.7.	Verzoek tot spreekuur vanuit medewerker	22
4.5.	Verschil van mening: second opinion en deskundigenoordeel	22

Waar "hij" en "hem" staat, kan ook "zij" en "haar" gelezen worden.

4. Verzuim

In dit hoofdstuk zijn de regels opgenomen rondom verzuim.

4.1. Inleiding

Een goed en zorgvuldig ziekteverzuimbeleid in een organisatie is niet alleen noodzakelijk omdat de kosten voor organisatie en maatschappij hoog zijn. Het laat vooral zien dat de werkgever zich richt op goede arbeidsomstandigheden met als doel de gezondheid van de medewerker niet in gevaar te brengen en waar mogelijk zelfs te bevorderen. Daarnaast vinden we ook dat werken bijdraagt aan het welbevinden van mensen. Alle reden dus om veel aandacht te hebben voor verzuim en arbeidsongeschiktheid van medewerkers.

Het is niet altijd gemakkelijk om goed met verzuim om te gaan. Wat is er aan de hand, is er een medische oorzaak, wat speelt er nog meer? Uit cijfers blijkt dat het in 30% van de gevallen over een zuiver medische oorzaak gaat en dat er in 70% van de gevallen meer aan de hand is.

Uit de praktijk blijkt dat 'ziekte' en 'werken' elkaar niet hoeven uit te sluiten. Verzuim gaat in veel gevallen over gedrag. De persoonlijke beleving (motivatie, mentaliteit) heeft grote invloed op de wijze waarop de medewerker met de klachten omgaat. Duidelijk is dat iedereen anders omgaat met ziekte. Sommige medewerkers blijven met klachten doorwerken en anderen maken de keuze om zich ziek te melden. Wij blijven de ernst van een medische klacht en het evenwicht tussen wat mensen aankunnen, hun werkopdracht en de werkomstandigheden goed en professioneel bewaken.

De arbeidsmotivatie is sterk van invloed op het ziekteverzuim. Factoren die de arbeidsmotivatie kunnen beïnvloeden liggen ook op het terrein van de werkgever, waarbij de direct leidinggevende een cruciale rol heeft. Deze kan in veel gevallen verzuim voorkomen of beperken door voldoende en regelmatig aandacht aan de medewerker te besteden en afspraken goed op te volgen.

Vaak grijpt de medewerker een medische klacht aan om kenbaar te maken dat hij het ergens niet mee eens is of om met een bepaalde situatie op het werk om te gaan. Het bespreekbaar maken van een dergelijke situatie vereist goede communicatie en coördinatie. Bovendien vraagt het van de leidinggevenden sociale vaardigheden, zorgvuldigheid en objectiviteit. Ook een goede verslaglegging en het tijdig uitvoeren van de activiteiten uit het verzuimbeleid, is van doorslaggevend belang.

Maar de arbodienst en leidinggevenden kunnen het niet alleen. Ook de medewerker heeft een belangrijk rol in het proces rondom verzuim. Hij heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid; de verantwoordelijkheid om er alles aan te doen om zo snel mogelijk weer te kunnen werken.

Daarom gaan we vanaf 2023 aandacht besteden aan “Positieve Gezondheid”. Positieve Gezondheid is een benadering van verzuim en inzetbaarheid waarbij het accent niet ligt op ziekte, maar op de medewerkers; hun veerkracht en wat hun leven betekenisvol maakt. Positieve Gezondheid is gericht op zoveel mogelijk eigen regie met ondersteuning van de werkgever.

4.1.1. Begrippenlijst

- WSW: Wet Sociale Werkvoorziening.
- Medewerker: Werknemer in dienst bij Vidar vanuit de WSW.
- Leidinggevende: Teamleider of jobcoach van de medewerker.
- Inlener: Leidinggevende vanuit de externe werkplek.
- Verzuimteam Arbodienst: Bedrijfsarts en casemanager (in taakdelegatie) van de Arbodienst.
- Re-integratiedossier: Een logboek dat alle gegevens, documenten en correspondentie bevat die betrekking hebben op het verloop van het ziekteverzuim, zoals het feitelijk gewerkte uren en de ondernomen

activiteiten gedurende de gehele ziekteperiode. Dit wordt vastgelegd in het verzuimsysteem.

- **Positieve Gezondheid:** Een benadering van verzuim en inzetbaarheid waar het accent niet ligt op ziekte, maar op mensen zelf; hun veerkracht en wat hun leven betekenisvol maakt. Positieve Gezondheid is gericht op zoveel mogelijk eigen regie.
- **Loonwaarde:** De waarde – uitgedrukt in euro's – van de arbeid die iemand nog kan uitvoeren.

4.2. Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid is gebaseerd op de volgende stellingen:

- Ziek zijn betekent niet automatisch arbeidsongeschiktheid;
- Bij verzuim spelen ook andere factoren dan ziekte;
- Deze factoren zijn door zowel medewerker als werkgever te beïnvloeden;
- Bij de aanvang van verzuim is direct aandacht nodig.

Bij arbeidsongeschiktheid streven we naar het herstel van de medewerker en naar een snelle en verantwoorde werkhervatting. Bij de uitvoering van dit beleid zijn verschillende functionarissen betrokken. Het is van belang dat ieder daarin zijn eigen verantwoordelijkheid neemt en dat er een goede onderlinge afstemming is.

4.2.1. De rolverdeling

De medewerker

Bij arbeidsongeschiktheid wordt verwacht dat de medewerker zo goed mogelijk meewerkt aan zijn inzetbaarheid, herstel en behandeling en dat hij contact houdt met zijn leidinggevende. Daarnaast wordt van de medewerker verwacht dat hij zich houdt aan de procedures en afspraken die verkort zijn vastgelegd in de medewerkersfolder: “Je bent ziek. Wat nu? *Samen kijken naar mogelijkheden.*” De medewerker mag zich bij voor hem moeilijke gesprekken laten bijstaan door een vertrouwd persoon.

De leidinggevende

De leidinggevende vertegenwoordigt de werkgever en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de wettelijke verplichtingen die de werkgever heeft rondom ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Hij is dus primair verantwoordelijk voor de inhoud van het plan van aanpak en de bijstellingen conform de Wet Verbetering Poortwachter.

Voor de medewerker is hij de belangrijkste contactpersoon. De leidinggevende maakt afspraken met hem en volgt het verloop gedurende verzuim en herstel, waarbij extra aandacht is voor kort verzuim (door middel van gesprekken op een afgesproken locatie). De leidinggevende legt elk contact en elke afspraak vast in het verzuimsysteem van de arbodienst. Hij heeft regelmatig contact over verzuimdossiers met de verzuimcoach, adviseur P-zaken en / of het Verzuimteam Arbodienst (op eigen initiatief of initiatief van de andere partijen).

De adviseur P-zaken

De adviseur P-zaken is de casemanager zoals bedoeld in de Wet Verbetering Poortwachter. In die rol bewaakt hij het verzuimproces, adviseert en ondersteunt hij de leidinggevenden. De adviseur adviseert in elk geval bij (mogelijke) rechtspositionele maatregelen (schorsing/stopzetting loon, inhouden verlof etc.).

De verzuimcoach

De verzuimcoach is ondersteunend aan de leidinggevende in het begeleidingsproces van de zieke werknemer waarbij de focus ligt op coaching bij kort en middellang verzuim. In langdurige verzuimtrajecten fungeert de verzuimcoach als sparringpartner voor de leidinggevende en adviseurs P-zaken. De verzuimcoach zal bij alle verzuimtrajecten knelpunten en bijzonderheden signaleren.

De regisseur Positieve Gezondheid

Positieve Gezondheid is een bredere kijk op gezondheid. Gezondheid is niet wát je meemaakt, maar hóe je ermee om kunt gaan. Met die bredere benadering draag je

bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

De regisseur Positieve Gezondheid draagt zorg voor inbedding van deze visie en werkwijze binnen de verzuimbegeleiding. Ook brengt de regisseur Positieve Gezondheid het gedachtegoed onder de aandacht bij de andere ondersteunende diensten zoals MEE, bedrijfsmaatschappelijk werk en de vertrouwenspersonen.

Daarnaast signaleert de regisseur Positieve Gezondheid trends m.b.t. verzuim, onder meer op basis van de kwartaalrapportages van Werk-Vitaal. Desgewenst kunnen interventies worden ingezet in lijn met het gedachtegoed Positieve Gezondheid.

Verzuimteam Arbodienst

Het Verzuimteam Arbodienst (Werk-Vitaal) bestaat uit casemanager(s) en een bedrijfsarts. Dit team verzorgt spreekuren, volgt medisch/psychisch herstel op en stelt re-integratieadvies en opbouwschema's op. De casemanager(s) werken in taakdelegatie. Dat betekent dat zij een aantal taken van de bedrijfsarts overnemen. Ze hebben een belangrijke rol als procesbegeleider en faciliteren de bedrijfsarts. Onder taakdelegatie zal de casemanager medische gegevens uitvragen, maar zal deze nooit interpreteren of een diagnose stellen.

Wanneer een medewerker contact heeft met het Verzuimteam Arbodienst dan is dit (bijna) altijd met een van de casemanager(s). Een medewerker komt dus ook op spreekuur bij de casemanager. De casemanager zal in de gesprekken vooral de aandacht richten op de arbeidsmogelijkheden, re-integratie en de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker in het verzuim.

De casemanager overlegt indien nodig met de bedrijfsarts en schakelt deze alleen in als dat noodzakelijk is. De casemanager(s) werken onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Daarom kan er gerekend worden op een

vertrouwelijke behandeling van gegevens en een onafhankelijk advies tijdens de verzuimbegeleiding.

Als er sprake is van een risico dossier wordt de bedrijfsarts direct bij de begeleiding betrokken; de casemanager plant dan een afspraak voor de medewerker bij de bedrijfsarts in. Het opstellen van een aantal verplichte onderdelen van de Wet verbetering Poortwachter (WvP), het opstellen van de Functie Mogelijkheden Lijst (FML) en het Actueel Oordeel zal altijd tijdens een spreekuur door de bedrijfsarts worden uitgevoerd.

4.2.2. De ziekmelding

Een ziekmelding gebeurt altijd persoonlijk (mondeling of telefonisch) bij de leidinggevende. De leidinggevende draagt er zorg voor dat op de dag van ziekmelding de verzuimmelding via het verzuimsysteem wordt gedaan. Als een medewerker gedetacheerd is dan moet hij ook de inlener informeren.

De medewerker moet na de ziekmelding steeds telefonisch bereikbaar zijn. Indien de medewerker in een situatie verkeert waardoor hij zich niet zelf ziek kan melden, moet iemand anders (bijv. partner, huisgenoot) dit voor hem doen. In een dergelijke situatie spreekt de leidinggevende af dat de medewerker nog diezelfde dag contact met hem opneemt of in elk geval zo snel mogelijk.

Vanuit de thuissituatie

De medewerker meldt zich ziek bij de direct leidinggevende uiterlijk binnen een half uur na aanvang van zijn werktijd.

Vanaf een ander adres

Het kan voorkomen dat de medewerker op een ander adres ziek wordt. Ook in dit geval blijven de regels van kracht. De medewerker meldt zich persoonlijk ziek bij zijn direct leidinggevende. Belangrijk is dat de organisatie steeds op de hoogte is over het verblijf- of verpleegadres van de zieke medewerker. De leidinggevende

vraagt om die reden naar het verblijfadres en maakt afspraken over hoe het wederzijds contact verder gaat plaatsvinden.

Tijdens het werk

De medewerker meldt zich bij de leidinggevende of bij zijn plaatsvervanger. De leidinggevende probeert een indruk te krijgen van de ernst van de situatie.

Indien hij van mening is dat het gaat om een normale ziekmelding, handelt hij conform een melding vanuit de thuissituatie. In medisch urgente gevallen kan hij besluiten een BHV-er in te schakelen en/of 112 te bellen. Hij bespreekt met de medewerker of deze in staat is om op eigen gelegenheid naar huis te gaan. Indien dit niet het geval is, zoekt hij naar een andere oplossing.

Tijdens een collectieve vrije dag

Op de eerste werkdag na de vrije dag(en) dient de medewerker zijn leidinggevende te bellen om hem te informeren dat hij ziek is. Verder verloopt de procedure zoals bij een verzuimmelding op de dag zelf.

Tijdens verlof/vakantie

Indien een medewerker ziek wordt tijdens verlof of vakantie, belt hij zijn leidinggevende en geeft zijn vakantieadres door. Ook dient hij op het vakantieadres een arts te raadplegen en deze om een (Nederlands- of Engelstalige) verklaring te vragen waarin de diagnose wordt vermeld. Bij terugkeer van vakantie meldt de medewerker direct dat hij terug is. Verder verloopt de procedure voor de leidinggevende zoals bij een ziekmelding op de dag zelf.

De medewerker dient de verklaring van de arts af te geven bij het Verzuimteam Arbodienst. Bij vaststelling van een terechte ziekmelding wordt het vakantieverlof met terugwerkende kracht (gedeeltelijk) omgezet in ziekteverzuim.

4.2.3. Ziekteverzuimbegeleiding 'kort op verzuim'

Wij vinden het belangrijk om direct en gericht aandacht te besteden aan de medewerker die zich ziekmeldt omdat de kans op herstel, en daarmee de kans op inzetbaarheid, in het begin het grootst is. Het maken van duidelijke afspraken in het contact tussen medewerker en leidinggevende is daarom erg belangrijk. De leidinggevende en medewerker stemmen bij de ziekmelding direct een moment af om opnieuw contact te hebben. Dit kan nog diezelfde dag zijn, of uiterlijk de volgende dag. Het gesprek kan plaatsvinden op een werk- of andere afgesproken locatie. De verzuimcoach kan de leidinggevende desgevraagd ondersteunen bij de verzuimbegeleiding. Indien nodig kan de leidinggevende op de eerste dag van de verzuimmelding ook overleg met het Verzuimteam Arbodienst hebben.

4.2.4. Eerste contact met het Verzuimteam Arbodienst

De casemanager neemt uiterlijk op de 4^e dag van de ziekmelding (telefonisch) contact op met de medewerker. De casemanager heeft dan al (via het verzuimsysteem) informatie ontvangen van de leidinggevende over de medewerker. In deze intake worden met name de beperkingen die de medewerker in het uitvoeren van zijn werkzaamheden ervaart beoordeeld. Bekeken wordt wat de mogelijkheden van de medewerker zijn om zijn werkzaamheden uit te voeren.

De casemanager registreert de conclusie in een algemene terugkoppeling en de ontvangen informatie in het medisch dossier. De medewerker, de leidinggevende, verzuimcoach en adviseur P-zaken worden geïnformeerd.

Het spreekuur

Indien de casemanager beoordeelt dat er een spreekuur nodig is dan zal dit ingepland worden. De medewerker mag zich tijdens het spreekuur altijd bij laten staan door een vertrouwd persoon. Het is voor een goede verzuimbegeleiding belangrijk dat de leidinggevende, voorafgaand aan het spreekuur, een notitie in het verzuimsysteem maakt voor de casemanager. Deze notitie dient informatie te bevatten over wat is besproken met de medewerker. Het heeft de voorkeur dat

leidinggevende een gedeelte van het spreekuur bijwoont, eventueel in het bijzijn van de verzuimcoach. In het bijzijn van de leidinggevende en de verzuimcoach worden er geen medische gegevens besproken.

Als een medewerker op spreekuur van het Verzuimteam Arbodienst om dringende reden niet aanwezig kan zijn moet hij zelf (of een vertrouwd persoon) contact opnemen met de backoffice van de arbodienst. De leidinggevende mag de medewerker hierbij ondersteunen.

Naar aanleiding van dit spreekuur wordt een spreekuurverslag en een eventueel opbouwschema opgesteld. Beide documenten zijn handvatten voor de leidinggevende. De medewerker krijgt het spreekuurverslag via de post toegezonden.

4.2.5. Niet hervatten op afgesproken tijdstip

Als een medewerker zijn werkzaamheden (nog) niet kan hervatten op het tijdstip dat is afgesproken met het Verzuimteam Arbodienst of met zijn leidinggevende, dient de medewerker dit meteen door te geven aan zijn leidinggevende. Als dit voor de dag van hervatting bij de medewerker al duidelijk is moet dit ook eerder doorgegeven worden.

Er volgt een gesprek op de werk- of ander afgesproken locatie met de leidinggevende. Er kan dan samen gekeken worden naar de mogelijkheden die er op dat moment wel zijn. Indien er geen duidelijke vervolgafspraken over hervatten gemaakt kunnen worden zal de leidinggevende, in overleg met de verzuimcoach, een afspraak bij het Verzuimteam Arbodienst inplannen.

4.2.6. Medewerker verschijnt niet op afspraak

Indien een medewerker zonder bericht niet verschijnt op een afspraak bij de leidinggevende, de verzuimcoach of bij het Verzuimteam Arbodienst, wordt er een waarschuwingsbrief gestuurd aan de medewerker. De medewerker werkt dan namelijk niet mee aan zijn of haar re-integratie.

Deze brief bevat in ieder geval de volgende informatie:

- De medewerker dient zelf contact op te nemen met zijn leidinggevende of jobcoach;
- Voor welke datum dit contact gelegd moet zijn;
- Welke sanctie volgt indien er geen contact is gelegd.

Zie paragraaf 4.4.5 voor de sancties die genomen kunnen worden.

4.3. Bijzondere omstandigheden bij/tijdens verzuim

Zwangerschap en ziekte

Bij een zwangerschap is het belangrijk na te gaan of er aanpassing in het werk of de werkomstandigheden nodig zijn.

In ieder geval informeert de medewerker uiterlijk drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum de leidinggevende en de adviseur P-zaken in verband met de te volgen procedures. Zij neemt de zwangerschapsverklaring mee. Aan de hand van de vermoedelijke bevallingsdatum wordt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof bepaald (tenminste 16 weken). Als iemand ziek wordt ten gevolge van de zwangerschap voordat het verlof is ingegaan, heeft zij recht op een Ziektewetuitkering vanaf de eerste ziektedag tot de dag van herstel of de ingangsdatum van het recht op verlof, dit is opgenomen in de Wet Arbo en Zorg (WAZO).

Als iemand aansluitend op het verlof nog niet kan werken door ziekte als gevolg van de zwangerschap of de bevalling heeft zij recht op een Ziektewetuitkering. Een ziekmelding vóór of na het zwangerschapsverlof loopt via de normale procedure.

Bedrijfsongeval of regres

Als er bij het verzuim sprake is van een bedrijfsongeval of een ander ongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is, dient de leidinggevende:

- de ziekmelding op de gebruikelijke wijze door te geven onder vermelding van 'bedrijfsongeval' of 'regres' in de opmerking;
- zijn eigen leidinggevende en de adviseur P-zaken te informeren;
- bij bedrijfsongeval ook KAM te informeren conform de procedure 'Ongevallen en incidenten melding' (zie MMS). Dit is een verplichte melding.

De vermelding van een bedrijfsongeval is van belang gelet op de verplichting om ernstige ongevallen door te geven aan de Arbeidsinspectie. Bij een ziekenhuisopname, blijvend letsel of overlijden ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt altijd de Arbeidsinspectie geïnformeerd. Dit gebeurt door KAM. Verder is deze melding van belang als er sprake is van verzuim langer dan 1 jaar. In dat geval behoudt de medewerker zijn 100% salaris. Is er sprake van een ongeval dat niet op het werk heeft plaatsgevonden, is mogelijk verhaal op de schuldige partij aan de orde. De adviseur P-zaken informeert dan de interne verzekeringsfunctionaris.

4.3.1. Verlof of vakantie

In geval de medewerker verlof wil opnemen tijdens de periode waarin hij ziek is, kan dat alleen met instemming van de leidinggevende. De leidinggevende is namelijk altijd degene die instemming moet geven om vakantiedagen op te nemen. In het geval van een zieke werknemer kan de leidinggevende aan het Verzuimteam Arbodienst vragen of er medisch gezien bezwaren bestaan tegen het opnemen van een vrije dag. Als het Verzuimteam Arbodienst aangeeft dat de vakantie medisch bezwaarlijk is (de werknemer met rugklachten wil bijvoorbeeld op survival in de Ardennen), dan heeft de leidinggevende een reden de gevraagde vakantie te weigeren, met een verwijzing naar het advies van het Verzuimteam Arbodienst.

Leidinggevende en medewerker houden bij de vakantieplanning rekening met de noodzakelijke inspanningen en verplichtingen in het re-integratieproces. De verlofuren worden geregistreerd als 'verlof tijdens ziekte'.

4.4. Wet verbetering Poortwachter (WvP)

Bij ziekte van (naar verwachting) langere duur zijn de bepalingen van de Wet verbetering Poortwachter van toepassing. Na maximaal 6 weken zal het Verzuimteam Arbodienst een probleemanalyse opstellen waarin de bevindingen staan en een advies over eventuele werkhervattingsmogelijkheden. Tevens wordt daarbij aangegeven hoe dit doel zo snel mogelijk bereikt kan worden. Dit kan bijvoorbeeld door geleidelijk meer uren per dag te gaan werken of door het werk (meer) aan te passen. De probleemanalyse vormt de basis voor het re-integratietraject. In een later stadium kan het Verzuimteam Arbodienst de probleemanalyse bijstellen. Dit gebeurt als er veranderingen optreden in de arbeids(on)geschiktheid van de medewerker.

Op basis van de probleemanalyse maakt de leidinggevende vervolgens binnen 8 weken na aanvang van het verzuim samen met de medewerker een plan van aanpak. Het doel daarvan is om - als er werkhervattingsmogelijkheden zijn - zo snel als mogelijk weer aan de slag te gaan met eigen of aangepast werk. Bij verandering in de omstandigheden evalueert de leidinggevende het plan van aanpak met de medewerker en stelt dit bij.

Tijdens de eerstejaars-evaluatie maakt de leidinggevende met de medewerker en de adviseur P-zaken afspraken over zijn situatie en het proces in het tweede jaar van zijn arbeidsongeschiktheid. Waar nodig wordt het Verzuimteam Arbodienst om een actueel advies gevraagd. Naast de evaluatie wordt de medewerker geïnformeerd over het vervolg en de arbeidsvoorwaardelijke consequenties (bijv. 70% loon).

De medewerker krijgt een kopie van alle opgestelde documenten in het kader van de WvP. Op basis van de AVG heeft de medewerker een aantal rechten. Zo is er

het recht om de verzuimgegevens in te zien, te verbeteren en/of te wissen. Indien je gebruik wilt maken van één van deze rechten, dien je contact op te nemen met de verzuimcoach. Het verzoek kan alleen in behandeling worden genomen als de medewerker zich kan identificeren met een geldig identificatiebewijs. De medewerker en verzuimcoach stellen een document op waarin wordt aangegeven wat volgens de medewerker moet gebeuren met de gegevens. De verzuimcoach zal hier vervolgens opvolging aan geven en de medewerker informeren wanneer het is uitgevoerd.

Als de medewerker het medisch deel van zijn verzuimdossier wil inzien moet hij zelf contact opnemen met de backoffice van de arbodienst.

4.4.1. Arbeids(des)kundig oordeel

Gedurende het verzuimtraject gaat het voortdurend om de vraag of de medewerker zijn eigen of ander werk kan hervatten. In een vroeg stadium kan al advies worden ingewonnen over arbeid in relatie tot de functie (bijvoorbeeld bij het Verzuimteam Arbodienst of een functie-analist). In een later stadium kan - afhankelijk van de beperkingen en mogelijkheden - een formele arbeidsdeskundige om advies worden gevraagd. Ook het Verzuimteam Arbodienst kan adviseren om een arbeidsdeskundige in te schakelen.

De situatie kan ontstaan dat de medewerker weliswaar nog arbeidsmogelijkheden heeft maar het eigen werk niet meer kan uitvoeren en er voor hem geen passende arbeid intern voorhanden is. In dat geval probeert de leidinggevende in samenspraak met de medewerker en de adviseur P-zaken passend werk te vinden.

4.4.2. Werkhervatting en re-integratie

Werkhervatting

Bij verzuim dat korter dan 6 maanden heeft geduurd, heeft de medewerker geen toestemming van het Verzuimteam Arbodienst nodig om te hervatten of op te bouwen. Hij kan dat op eigen initiatief doen. Geadviseerd wordt om dit altijd in overleg met leidinggevende te doen. De specifieke situatie kan aanleiding zijn om

het Verzuimteam Arbodienst om advies te vragen, bijvoorbeeld als de vrees bestaat dat hervatten tot schade van de gezondheid van de medewerker zou kunnen leiden.

Indien de medewerker na een ziekteperiode van 6 maanden of langer weer volledig wil hervatten, is het belangrijk dat het proces van hervatting goed wordt begeleid. Het doel is immers om te komen tot een duurzaam herstel. In overleg tussen medewerker, leidinggevende en het Verzuimteam Arbodienst wordt gesproken over een opbouwschema, tussentijdse spreekuren en de hervatting van de werkzaamheden.

Hervatten kan:

- in de eigen functie;
- in de eigen functie met andere taken;
- (tijdelijk) in een andere functie;
- (tijdelijk) in een andere functie met andere taken.

Uitgangspunt zijn de beperkingen van dat moment, waarbij de werktijden kunnen worden aangepast en/of bepaalde taken niet of slechts beperkt kunnen worden uitgevoerd. Tijdens re-integratie zijn werkzaamheden waarbij rekening is gehouden met de mogelijkheden van de medewerker passend. Indien werkhervatting - tijdelijk of permanent - moet plaatsvinden in een andere functie of met andere taken, mogelijk zelfs buiten het eigen team, dan meldt de leidinggevende dit bij zijn adviseur P-zaken. Samen dragen zij zorg voor het vinden van een andere werkplek.

Als een medewerker (gedeeltelijk) is hersteld en zou kunnen hervatten, maar er is echt geen passend werk beschikbaar, dient hij (gedeeltelijk) hersteld gemeld te worden.

Het kan zijn dat een medewerker weer alle uren zijn eigen werk heeft hervat, maar nog niet alle taken kan doen zoals voor de ziekmelding. De medewerker wordt dan nog niet volledig hersteld gemeld.

Als een medewerker niet kan hervatten in zijn eigen functie maar wel alle uren werkt in een andere functie, ook dan wordt hij nog niet volledig hersteld gemeld.

Pas als een medewerker weer volledig zijn eigen functie uitvoert in zijn oorspronkelijke uren, dan kan hij volledig hersteld gemeld worden.

Volgens de CAO SW krijgt de medewerker het eerste ziektejaar 100% doorbetaald. In het tweede ziektejaar wordt voor alle uren die hij ziek is 70% en voor alle uren die hij werkt 100% betaald. Werken op therapeutische basis geldt als ziek zijn en wordt in het 2^e jaar voor 70% betaald. Is een medewerker in het 2^e ziektejaar wel al alle uren aan het werk maar voert de medewerker nog niet alle taken uit, dan wordt ook in het tweede ziektejaar 100% loon doorbetaald, ook al is de medewerker nog niet volledig hersteld. Na 2 jaar stopt de loondoorbetaling.

Indien hervat wordt in een andere functie met hetzelfde salarisniveau, dan wordt in overleg met het Verzuimteam Arbodienst, leidinggevende en de adviseur P-zaken besloten of een medewerker al dan niet volledig hersteld wordt gemeld. Bij het doen van een WIA-aanvraag beoordeelt het UWV na 2 jaar of de medewerker nog geschikt is voor zijn oorspronkelijke functie of een aantal van zijn oorspronkelijke taken ('bedongen arbeid').

Hervatting in een functie met een lager salarisniveau

Indien hervat wordt in een andere functie met een lager salarisniveau dan de huidige functie, dan wordt de medewerker niet volledig hersteld gemeld.

Conform Cao SW wordt in het 2^e ziektejaar het aantal productieve uren van de medewerker uitbetaald op 100% van het laatstverdiende loon, voor de niet productieve (ziekte)uren wordt 70% betaald.

Hervatting op therapeutische basis

Werken op therapeutische basis is een re-integratie-instrument om de mogelijkheden tot werkhervatting te onderzoeken. Gedurende maximaal 4 tot 6 aaneengesloten werkweken, kan (voor alle of een deel van de uren) hervatting op therapeutische basis worden afgesproken. Dit gebeurt op advies van het Verzuimteam Arbodienst. Therapeutische werkzaamheden hebben geen loonwaarde. De medewerker blijft voor die uren arbeidsongeschikt. Gebeurt dit in het 2^e ziektejaar, dan is de loondoorbetaling op basis van 70% van toepassing voor de betreffende uren. De afgesproken hervatting op therapeutische basis geeft de leidinggevende aan in een aangepaste verzuimmelding.

Re-integratie

De leidinggevende zorgt ervoor dat de medewerker de eerste dagen goed wordt opgevangen. Extra aandacht is belangrijk. De medewerker wordt op de hoogte gesteld van ontwikkelingen binnen de afdeling en het bedrijf ('terugkomgesprek'). Ook stelt hij de collega's van de medewerker op de hoogte van zijn hervatting en eventuele aanpassingen of beperkingen waarmee rekening moet worden gehouden.

4.4.3. Twijfels over arbeidsongeschiktheid

Wanneer een leidinggevende twijfels heeft aan de arbeidsongeschiktheid van de medewerker dan wordt een spreekuur bij het Verzuimteam Arbodienst ingepland. De leidinggevende mag in eerste instantie niet zelf de ziekmelding weigeren. Indien het Verzuimteam Arbodienst aangeeft dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, maar van een andere reden voor de ziekmelding, besluit de leidinggevende de ziekmelding niet te accepteren. De leidinggevende informeert de medewerker hierover en vraagt hem nogmaals het werk te hervatten.

De medewerker erkent alsnog dat hij niet arbeidsongeschikt is

Indien de medewerker toegeeft dat er een andere reden is voor het verzuim dan zijn eigen arbeidsongeschiktheid, maar toch weigert te komen werken, zijn er - afhankelijk van de situatie - drie mogelijkheden:

- de leidinggevende geeft de medewerker aan dat er naar een andere vorm van verlof moet worden gezocht en bespreekt de mogelijkheden met de adviseur P-zaken;
- de leidinggevende meldt de medewerker dat zijn verlofuren zullen worden afgeschreven en maakt een afspraak tot wanneer het verlof zal duren;
- bij terugkeer van de medewerker bespreekt de leidinggevende de situatie met hem en maakt afspraken hoe hiermee in de toekomst om te gaan; indien verlof nemen niet mogelijk is of de medewerker dit niet wilt, is er sprake van ongeoorloofd verzuim. De niet gewerkte uren zullen niet worden uitbetaald (stopzetting van het loon).

De leidinggevende bespreekt met de adviseur P-zaken de samenhangende acties van de drie mogelijkheden. Van een sanctie volgt altijd een schriftelijk besluit.

De medewerker vindt dat hij wél arbeidsongeschikt is

Indien het Verzuimteam Arbodienst constateert dat de medewerker niet arbeidsongeschikt is en de medewerker is het hier niet mee eens, zal het Verzuimteam Arbodienst hem adviseren om zich te wenden tot het UWV en te verzoeken om een zogenoemd deskundigenoordeel (zie ook paragraaf 4.5).

De medewerker is niet (meer) arbeidsongeschikt

Het Verzuimteam Arbodienst geeft aan vanaf welk moment de medewerker niet (meer) ziek is. Vanaf dit tijdstip tot het tijdstip van daadwerkelijke werkhervatting is er sprake van ongeoorloofd verzuim en zullen die niet gewerkte uren niet worden uitbetaald. Dit geldt ook voor deeltijdhervatting, terwijl de medewerker volledig hersteld is verklaard.

De medewerker is wél arbeidsongeschikt

Indien het Verzuimteam Arbodienst constateert dat de medewerker daadwerkelijk arbeidsongeschikt is dan neemt de leidinggevende contact op met de medewerker. Hij informeert hem dat zijn twijfels onterecht waren. De leidinggevende meldt de medewerker, dat hij — na diens werkhervatting — met hem wil praten over de oorzaak van zijn twijfels en over het verbeteren van de situatie c.q. de werkrelatie. De leidinggevende draagt er zorg voor dat bij dit gesprek de adviseur P-zaken of de verzuimcoach aanwezig is en dat er een gespreksverslag wordt gemaakt.

4.4.4. Aanvraag WIA

Indien de medewerker na 88 weken nog steeds niet (volledig) heeft hervat, ontvangt hij een brief van het UWV waarin staat tot wanneer hij uiterlijk de WIA-uitkering kan aanvragen. De WIA-uitkering dient uiterlijk in de 93e week dat de medewerker ziek is te worden aangevraagd. Dat is als de medewerker ongeveer 1 jaar en 9 maanden ziek is. Het aanvraagformulier dient ingestuurd te worden samen met een re-integratieverslag, waarin samen met de werkgever en het Verzuimteam Arbodienst is vastgelegd wat er gedurende de verzuimperiode is gebeurd aan re-integratieactiviteiten. De adviseur P-zaken ondersteunt de medewerker hierbij.

4.4.5. Sancties

De medewerker is verplicht om aan zijn re-integratie mee te werken en om zich aan de voorschriften te houden. De regels van de Wet verbetering Poortwachter zijn niet vrijblijvend. De medewerker en werkgever dienen deze regels strikt na te volgen, anders kunnen door het UWV sancties worden opgelegd. Als door de medewerker onvoldoende inspanning is verricht om te hervatten, dan kan het UWV een korting op de WIA-uitkering toepassen. Als de werkgever niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan, kan de WIA-uitkering worden uitgesteld en moet de werkgever het loon langer doorbetalen. Ook om die reden is het van belang dat de werkgever en de werknemer tijdig hun re-integratieverplichtingen nakomen.

Zich niet houden aan afspraken/regels of onvoldoende meewerken aan re-integratie

Indien de medewerker zich niet houdt aan de afspraken/gedragsregels ziekteverzuim of onvoldoende meewerkt, bijvoorbeeld door de genezing bewust te belemmeren of te vertragen, adviezen niet op te volgen of niet mee te werken aan acties van het Verzuimteam Arbodienst, dan kan de leidinggevende in overleg met de adviseur P-zaken maatregelen treffen. Deze maatregelen zijn een prikkel om de medewerker te stimuleren zich alsnog aan afspraken en regels te houden. De maatregelen kunnen bestaan uit:

- Opschorting van de loonbetaling. Komt de medewerker de afspraken/gedragsregels ziekteverzuim vervolgens alsnog na dan wordt met terugwerkende kracht het ingehouden loon uitbetaald.
- Stopzetten van de loonbetaling. Het stopzetten van loon houdt in dat de medewerker nooit meer aanspraak kan maken op zijn loon over de periode waarin het loon stopgezet is. Ook al voldoet de medewerker later alsnog aan zijn verplichtingen. In overleg met de adviseur P-zaken wordt bepaald om eerst een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen alvorens de loonstopzetting toe te passen. Ook de medewerker kan een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV (zie ook paragraaf 4.5.).

N.B.: Het besluit tot loonopschorting en stopzetting van loon wordt genomen door de directeur. Besluiten tot opschorten van loon of het stopzetten van loon worden altijd schriftelijk aan de medewerker bevestigd en ondertekend door de directeur of door een daartoe bevoegde functionaris namens de directeur. In het besluit wordt de geschillenclausule opgenomen. De adviseur P-zaken stelt deze besluiten op in overleg met het coördinator P-zaken doelgroepen.

4.4.6. Sociaal Medisch Overleg (SMO)

Periodiek vindt een SMO plaats. Daarbij zijn aanwezig: de adviseur P-zaken, verzuimcoach en de casemanager. Het SMO richt zich met name op ingewikkelde casuïstiek en op de voortgang van het proces van de ziekteverzuimbegeleiding.

De leidinggevende bepaalt in overleg met de adviseur P-zaken en verzuimcoach over welke medewerkers het zal gaan in het SMO.

4.4.7. Verzoek tot spreekuur vanuit medewerker

Een al dan niet zieke medewerker mag ook zelf besluiten om de arbodienst te bezoeken. In principe verzoekt de medewerker de leidinggevende om voor hem een spreekuur in te laten plannen. Wanneer de medewerker echter buiten de leidinggevende om een afspraak wil maken, mag dat ook. Hij kan hiervoor contact opnemen met de backoffice van de arbodienst. Terugkoppeling naar werkgever vindt alleen plaats indien de medewerker daarmee akkoord gaat.

4.5. Verschil van mening: second opinion en deskundigenoordeel

Het kan zijn dat de werkgever, de medewerker en/of de arbodienst van mening verschillen over aspecten van de arbeidsongeschiktheid. De wetgever heeft voor deze situatie twee specifieke mogelijkheden gecreëerd voor werkgever en/of werknemer: het deskundigenoordeel en de second opinion. Een deskundigenoordeel wordt aangevraagd bij het UWV, een second opinion bij een onafhankelijke bedrijfsarts. In de wetgeving is omschreven bij welke situatie welk instrument hoort.

Deskundigenoordeel (UWV)

Een deskundigenoordeel is bedoeld om de re-integratie vlot te trekken als deze stagneert (zie ook 4.4.3). Het deskundigenoordeel kan door de werkgever of door de medewerker worden aangevraagd bij het UWV. Voor onze regio is dat bij de vestiging in Heerlen.

Het deskundigenoordeel gaat expliciet over de volgende onderwerpen:

- is de medewerker arbeidsongeschikt?
- is de aangeboden of te verrichten arbeid passend?
- zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende?
- zijn de re-integratie-inspanningen van de medewerker voldoende?

Als het verschil van mening over deze onderwerpen gaat, vereist de wet een deskundigenoordeel van UWV.

De kosten van het deskundigenoordeel worden achteraf door de werkgever vergoed als de medewerker in het gelijk wordt gesteld. Indien de medewerker een deskundigenoordeel heeft aangevraagd en hij niet werkt gedurende de periode dat het deskundigenoordeel nog niet is uitgesproken, wordt zijn salaris opgeschort vanaf het moment dat het Verzuimteam Arbodienst heeft bepaald dat hij niet arbeidsongeschikt is.

Second Opinion

Vanaf juli 2017 bestaat in de Arbeidsomstandighedenwet ook de mogelijkheid om een second opinion bij een onafhankelijke bedrijfsarts aan te vragen. Alleen de *medewerker* kan dit aanvragen en het moet niet gaan over de onderwerpen die voorbehouden zijn aan het UWV. Een medewerker kan een second opinion vragen als hij twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts over gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid. Het aanvragen van een second opinion moet altijd in overleg met de eigen bedrijfsarts plaatsvinden. Tenzij er zwaarwegende argumenten zijn, werkt de eigen bedrijfsarts hier altijd aan mee. De kosten komen voor rekening van de werkgever. De medewerker staat het vrij om zelf een bedrijfsarts te kiezen.

Dit protocol / deze regeling is geactualiseerd met instemming van de Ondernemingsraad.

Sittard, april 2023

J. Kuperus
Directeur Vidar

R. Smit
Ondernemingsraad Vidar