

# Handvat Verzuimprotocol

Bijlage 4 bij VNG-brief CvA/2002004415

Leeswijzer: vetgedrukte tekst is verplicht voor de sector gemeenten op grond van wetgeving of CAO-afspraken. De overige tekst kan als handvat gebruikt worden voor een nadere lokale uitwerking of bevat toelichting

- **Ziekmelding door de werknemer op de eerste ziektedag bij de direct leidinggevende dan wel zo spoedig mogelijk na de ziekmelding contact tussen leidinggevende en werknemer**

## Ziekmeldingsprocedure

- Tijdstip ziekmelding, bijvoorbeeld vóór 09.00 uur of een uur vóór aanvang bij flexibele werktijden.
- Bij wie wordt ziek gemeld indien leidinggevende niet aanwezig is?
- Wanneer wordt registratie ziekmelding door leidinggevende aan P&O doorgegeven?
- Doorgeven ziekmelding door P&O aan arbodienst binnen een week
- Toelichting eerste ziektedag: de eerste ziektedag is de eerste werkdag tijdens de ziekte. ‘Werkdag’ is een dag waarop men normaal gesproken werkt, en dus recht op bezoldiging heeft. Het weekend telt dus niet mee, evenmin als de vaste vrije dag voor een deeltijder. Op een verlofdag (vakantiedag of compensatiedag) heeft men recht op bezoldiging zodat ziekte op deze dag wel wordt doorgegeven.
- Ten aanzien van werknemers die een Ziektewet-uitkering genieten (bij zwangerschap, orgaandonatie, arbeidshandicap) geldt dat de ziekmelding uiterlijk op de vierde ziektedag wordt doorgegeven aan de UWV.

## Contact tussen zieke werknemer en leidinggevende

- Het voeren van het ziekmeldingsgesprek en het verstrekken en verkrijgen van de noodzakelijke informatie is de verantwoordelijkheid van de leidinggevende.
- De werknemer geeft de oorzaak van zijn verzuim door. Hij zal in ieder geval moeten melden wat de beperkingen zijn om het werk te doen.
- Gesproken dient te worden over de verwachte duur van de ziekte; het overnemen van taken; het afzeggen van afspraken.
- De werknemer moet aangeven waar hij tijdens de ziekte te bereiken is
- Duidelijk moet zijn wat het vervolg op dit gesprek is. (Bijvoorbeeld: men denkt over enkele dagen weer beter te zijn en maakt geen vervolg-afspraken. Of: er is waarschijnlijk sprake van situatieve ziekte en de leidinggevende schakelt een andere casemanager in.

#### Privacyaspecten

- De zieke werknemer dient aan de werkgever te melden welke beperkingen hij ondervindt om aan het werk te gaan. Is dat bij de werkgever niet bekend dan kan immers niet beoordeeld worden of en welke actie nodig is, en dus niet aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuimbegeleiding en werkhervatting worden voldaan. Bijvoorbeeld: in het geval van griep zal zonder meer duidelijk zijn dat iemand niet op het werk kan verschijnen. Maar iemand met een verzwikte enkel zou wellicht computerwerk kunnen doen als er voor een voetenbankje wordt gezorgd.
- De werknemer hoeft, als hij dat niet wil, niet aan zijn werkgever te zeggen wat de precieze klachten zijn.

#### • Vakantie en ziekte

- Een zieke werknemer moet toestemming vragen aan zijn leidinggevende om op vakantie te gaan. De leidinggevende vraagt daartoe het advies van de bedrijfsarts.
- De eerste ziektedag kan tijdens de vakantie van een werknemer vallen. Ziekte van betekenis moet in principe gemeld worden vanaf het vakantieadres.
- De verplichtingen bij ziekte gelden voor zover mogelijk ook tijdens vakantie. Op grond van de CAR-UWO kan de door ziekte niet genoten vakantie alsnog verleend worden

#### • **Contact tussen arbodienst en werknemer moet plaatsvinden indien werkgever, werknemer of arbodienst kennis draagt van feiten en omstandigheden die, ter beperking van de verzuimduur, direct ingrijpen wenselijk of noodzakelijk maken, maar uiterlijk drie weken na ziekmelding**

- Op welke wijze vindt het contact in de regel plaats en op welk moment? Bijvoorbeeld: de arbodienst of werkgever stuurt de zogenaamde eigen verklaring naar de medewerker op de derde ziektedag of de arbodienst neemt na een week altijd telefonisch contact op met de werknemer. In andere situaties zal bezoek aan het spreekuur, huisbezoek of spoedcontrole wenselijk zijn.
- De zieke werknemer geeft alle relevante informatie omtrent zijn klachten aan de arboarts. De arboarts zal deze informatie nodig hebben om te kunnen adviseren aan de werkgever.
- In bepaalde situaties kan de werkgever de werknemer door de arbodienst laten oproepen. Zie hoofdstuk 7 CAR-UWO; geneeskundig onderzoek en medisch onderzoek.
- Welke afspraken maken arboarts en werknemer: behandeladvies; wanneer weer aan het werk; is het nodig werkplek, werktijden of werkinhoud aan te passen?

#### • Frequent verzuim

- Veelvuldig korter durend verzuim kan reden zijn voor de werkgever om te (laten) onderzoeken wat er aan de hand is. De leidinggevende voert een verzuimgesprek met de werknemer. Indien nodig laat de werkgever de werknemer door de arbodienst oproepen.

- Van frequent verzuim is bijvoorbeeld sprake bij meer dan twee ziekmeldingen in een periode van zes maanden of meer dan drie ziekmeldingen in een jaar.

- **Contact tussen werkgever en arbodienst binnen drie weken**

- Het eerste contact tussen werkgever en arbodienst over een ziektegeval vindt plaats binnen drie weken na de eerste ziektedag. Er kunnen aanvullende afspraken gelden in bijzondere gevallen zoals situatieve ziekte; psychische klachten; niet gelegitimeerd verzuim.
- Wie onderhoudt namens de werkgever contact met de arbodienst?
- Welke vorm heeft het contact tussen werkgever en arbodienst? Bijvoorbeeld: telefonisch tussen leidinggevende en arbodienst. Maar ook: een meer algemene overlegvorm zoals een sociaal medisch team of een bedrijfsgeneeskundig team. In welke gevallen speelt dit team een rol?

#### Privacyaspecten

- De arboarts heeft een geheimhoudingsplicht ten aanzien van de medische gegevens en andere bijzonderheden die de persoonlijke levenssfeer betreffen. Normaal gesproken zijn deze gegevens niet relevant voor een advies aan de werkgever over de mate en de duur van de arbeidsongeschiktheid, noodzakelijke behandelingen en eventuele aanpassingen die kunnen worden getroffen in het kader van werkhervatting.
- Acht de arboarts het wenselijk om deze gegevens aan derden, waaronder de werkgever, te verstrekken, dan is daarvoor toestemming van de werknemer nodig.
- Er zijn uitzonderingsgevallen denkbaar waarin zonder toestemming van betrokkene medische gegevens mogen worden verstrekt. In dergelijke bijzondere gevallen zal de gezondheid, veiligheid en welzijn binnen de organisatie van de werkgever in het geding zijn, zoals bij bepaalde infectieziekten.

- **Herstelmelding**

- Op de eerste dag van (gedeeltelijk) herstel bij leidinggevende en/of P&O
- Registratie herstelmelding door P&O
- Doorgeven herstelmelding aan arbodienst
- Begeleiding (gedeeltelijk) herstelde werknemer door leidinggevende, bijvoorbeeld bij veranderingen in het werk, andere taken of ander werkritme.
- Ten aanzien van werknemers die een Ziektewet-uitkering genieten (bij zwangerschap, orgaandonatie, arbeidshandicap) geldt dat de herstelmelding uiterlijk op de tweede dag wordt doorgegeven aan de UWV.

- **Bijhouden ziekteverloop door werkgever**

- Het bijhouden van het ziekteverloop is in principe verplicht, maar alleen relevant bij dreigend langdurig ziekteverzuim. Ten behoeve van de verantwoording achteraf aan de UWV, is het van belang alles vast te leggen dat betrekking heeft op de gepleegde acties van de werkgever en de werknemer.

- Bijhouden van het ziekteverloop betekent dat de werkgever (leidinggevende of andere casemanager) aantekening maakt van de gebeurtenissen met betrekking tot een ziektegeval. Alle feitelijke gegevens, documenten, gespreksverslagen en correspondentie worden vastgelegd. Deze gegevens worden later gebruikt voor het plan van aanpak en reïntegratieverslag.
- Kopieën van belangrijke stukken, zoals gespreksverslagen, worden aan de werknemer verstrekt

#### Privacyaspecten

- De werkgever (leidinggevende, P&O, andere casemanager) is verantwoordelijk voor het opbergen van individuele ziekteverzuimgegevens. Zijn voldoende maatregelen getroffen ter beveiliging (Wet bescherming persoonsgegevens en privacyreglement)?
- Binnen de organisatie van de werkgever mogen alleen functionarissen over deze gegevens kunnen beschikken voor zover ze deze direct nodig hebben voor de uitvoering van hun taak zoals leidinggevende, P&O, verzuimmanager.
- Medische gegevens worden beheerd door de arbodienst.

- **Probleemanalyse en advies door arbodienst binnen zes weken na de eerste ziektedag, of zoveel eerder als nodig is**

- De werkgever vraagt het advies aan.
- Indien pas na 6 weken blijkt dat het ziekteverzuim aanhoudt, dient de arbodienst alsnog onverwijld een oordeel over het ziektegeval te geven.
- Een probleemanalyse en advies zijn eerder nodig zodra verzuim langer dreigt te gaan duren (bijvoorbeeld bij situatieve ziekte of psychische klachten) of zodra werkhervatting onder aangepaste omstandigheden mogelijk lijkt.
- Het advies gaat in op de beperkingen en de medisch verantwoorde mogelijkheden om te werken.
- De probleemanalyse kan medische of andere privacygevoelige informatie bevatten, zoals een beschrijving van de klachten en een diagnose. De werkgever ontvangt alleen dat gedeelte van de probleemanalyse dat hij nodig heeft om een plan van aanpak voor reïntegratie te kunnen maken. De werknemer kan uiteraard wel beschikken over volledige probleemanalyse

- **Opstellen plan van aanpak bij dreigend langdurig ziekteverzuim door werkgever en werknemer na acht weken, in alle gevallen dat een mogelijkheid bestaat tot terugkeer naar arbeid.**

#### Inhoud plan van aanpak

- **Wie wordt de casemanager**
- **Waarom leidt het plan?** Terugkeer in eigen functie, andere functie bij werkgever of andere werkgever? Tijdelijk, proefperiode of permanent?
- **Acties werkgever om terugkeer te bespoedigen** Bijvoorbeeld: aanpassing werkplek; zoeken naar herplaatsingsmogelijkheden.
- **Acties medewerker om terugkeer te bespoedigen** Bijvoorbeeld uurtje per week op de werkplek zijn; therapeutisch aan de slag; bezoek brengen aan bedrijfsmaatschappelijk werk.
- **Afspraken over contact tussen arbodienst en door werknemer geraadpleegde**

behandelaars, zoals huisarts.

- **Bij herplaatsing elders: afspraken over reïntegratiebedrijf**  
Wordt reïntegratie bij een andere werkgever beoogd dan is inschakeling van een reïntegratiebedrijf verplicht. Afspraken daarover (welk reïntegratiebedrijf, dan wel aanvragen van een persoonsgebonden reïntegratiebudget) worden in het plan van aanpak opgenomen.
- **Welke termijnen worden voor de acties afgesproken?**
- **Op welke momenten worden de afgesproken acties geëvalueerd?**

#### Procedure plan van aanpak

- **Het plan van aanpak wordt opgesteld door de werkgever (leidinggevende of andere casemanager), in samenspraak met de werknemer.**
- Werkgever en werknemer ondertekenen het plan.
- **De werkgever verstrekt een exemplaar van het plan van aanpak aan de werknemer en aan de arbodienst.**

#### Toelichting plan van aanpak

- Acht-weken-termijn: het plan van aanpak is gereed binnen twee weken na het oordeel van de arbodienst. Dat zal in de regel binnen acht weken na de eerste ziektedag zijn.
- Het plan van aanpak vindt zijn basis in de probleemanalyse en het advies van de arbodienst.
- Voldoet de werkgever niet aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van het plan van aanpak, dan bepaalt de UWV dat de werknemer recht heeft op doorbetaling bezoldiging en wordt geen WAO toegekend. Voldoet de werknemer niet aan zijn plicht tot medewerking dan gelden de sancties uit hoofdstuk 7 van de CAR-UWO.
- Een plan van aanpak is niet nodig, indien voor alle betrokkenen duidelijk is dat terugkeer in de eigen organisatie of bij een andere werkgever niet aan de orde zal komen.

#### Toelichting casemanager

- De casemanager neemt het initiatief tot (vervolg)gesprekken en acties.
- Het ligt voor de hand dat de leidinggevende als casemanager optreedt, gezien zijn verantwoordelijkheid voor de medewerker. In geval van arbeidsconflict tussen werknemer en leidinggevende zal een andere casemanager worden aangewezen. Mogelijkheden zijn: een andere leidinggevende, de verzuimcoördinator of een medewerker van P&O, de arbodienst of het reïntegratiebedrijf.
- Er kan gekozen worden voor een gespecialiseerde casemanager, die beschikt over de vereiste kennis en vaardigheden die een leidinggevende doorgaans niet heeft. Deze kan als vaste casemanager ingezet worden op alle langdurige ziektegevallen.
- Een casemanager kan van binnen of van buiten de organisatie komen. Bij de keuze van een casemanager is het van belang na te denken over de positie die deze functionaris inneemt in de hiërarchie van de organisatie.
- De werkgever is verantwoordelijk voor het reïntegratieproces, en daarmee voor het functioneren van de casemanager.

- **Evalueren en bijstellen plan van aanpak zo vaak als nodig is**

- Evalueren en bijstellen tenminste na zes weken
- In ieder geval bijstellen als werknemer niet meer in eigen organisatie terug kan keren en een reïntegratiebedrijf ingeschakeld moet worden
- Voor zover van toepassing gelden de regels voor het plan van aanpak ook voor de bijgestelde versies van het plan van aanpak.

- **Contact tussen werkgever en werknemer iedere zes weken**

- Gedurende eerste drie weken wekelijks (bijvoorbeeld telefonisch)
- Vanaf drie weken iedere twee of vier weken contact (bezoek, telefonisch, kaartje)
- Niet alleen de frequentie maar ook de wijze waarop het contact plaats vindt, heeft betekenis voor het proces van reïntegratie. Persoonlijk contact past beter in het uitgangspunt: van controle naar begeleiding. Het kan voor een zieke werknemer stimulerend zijn om uitgenodigd te worden op de werkplek en, afhankelijk van de mogelijkheden en beperkingen, werkgerelateerd bezig te zijn, zoals het bijwonen van een werkoverleg of koffie drinken met collega's. Is de werknemer niet in staat om naar de werkplek te gaan dan kan bezoek aan huis door de leidinggevende of een gesprek op locatie van de arbodienst overwogen worden.

- **Contact tussen arbodienst en werknemer iedere zes weken**

- **Ziekmelding bij UWV door werkgever in de 13<sup>e</sup> week**

- Meldt de werkgever de ziekmelding niet tijdig aan de UWV, dan wordt de wachttijd voor een WAO-uitkering verlengd. Gedurende deze periode draagt de werkgever de volledige lasten.
- De melding kan feitelijk door de arbodienst worden gedaan.

- **Reïntegratieverslag**

**Toelichting reïntegratieverslag**

- Het reïntegratieverslag is een samenvatting van het bijgehouden dossier. Het bestaat uit drie delen: de werkgeversbijdrage, een medisch deel en de werknemersbijdrage. De werkgeversbijdrage bevat het plan van aanpak en gegevens met betrekking tot de uitvoering daarvan. De werknemersbijdrage bevat het oordeel van de medewerker over gehele traject (inspanningen van medewerker, werkgever en arbodienst). De arbodienst levert het medisch deel.
- De werknemer dient het reïntegratieverslag in bij de UWV, tegelijk met de WAO-aanvraag.
- Het reïntegratieverslag komt tot stand in overleg met werknemer. Het dient dus tijdig, bijvoorbeeld twee weken vóór aanvraag WAO, met de werknemer besproken te worden. Bij die gelegenheid kan de bijdrage van de werknemer worden besproken en opgetekend.
- De werknemer mag weigeren zijn bijdrage aan werkgever te laten zien. Dat kan het geval zijn bij een arbeidsconflict of als hij in wil gaan op de medische gegevens.
- De werkgever en de arbodienst verstrekken een afschrift van hun bijdragen aan de werknemer. Het reïntegratieverslag wordt door de werknemer zelf of via de arbodienst naar de UWV gestuurd.
- Het opstellen van het reïntegratieverslag is een verantwoordelijkheid van de werkgever ten opzichte van de UWV en dient als verantwoording achteraf voor verrichte reïntegratie-inspanningen. Voldoet de werkgever niet aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van het reïntegratieverslag, dan bepaalt de UWV dat de werknemer recht heeft op doorbetaling bezoldiging en wordt geen WAO toegekend. Voldoet de werknemer niet aan zijn plicht tot medewerking dan gelden de sancties uit hoofdstuk 7 van de CAR-UWO.

- **Aanvraag WAO**

Aanvraag WAO vindt plaats na 9 maanden ziekteverzuim (inclusief onderbrekingen van minder dan vier weken), ofwel in week 39.

- **Second opinion**

**Toelichting second opinion**

- De UWV heeft onder meer tot taak op verzoek van werkgever of werknemer een deskundigenoordeel te geven als tussen hen een meningsverschil bestaat over:
  - a) de mate van arbeidsongeschiktheid;
  - b) de vraag of er sprake is van passende arbeid in de organisatie;
  - c) de vraag of de werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen heeft gepleegd.
- In eerste instantie adviseert de arbodienst over deze vragen. Kan werkgever of werknemer zich niet vinden in dit advies dan kan de UWV om een second opinion verzocht worden.
- Het oordeel van de UWV is niet bindend.