

# Verzuimbeleid

Dit beleid is bestemd voor alle medewerkers van:

Fundis Holding B.V.

Fundis Services B.V.

Goudenhart B.V.

In beweging B.V.

Palet Welzijn B.V.

PlusZorg B.V.

Stichting Contribuanten Vierstroom

Transmitt revalidatie B.V.

Veilig Thuis Verpleegkundig Team B.V.

ZorgBrug (Fundis Ontwikkelbedrijven II B.V.)

Zorgpension (WelThuis B.V.)

<b>Auteur(s)</b> T. Mouthaan	<b>Vaststellingsdatum</b> Januari 2019
	<b>Evaluatiedatum</b> Januari 2021
<b>Eigenaar</b> HR Fundis Services B.V.	
	<b>Versie</b> Definitief

## Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
Begrip toelichting .....	5
1. Procedure verzuimmelding .....	6
2. Verzuim door ongeval (regres) .....	7
3. Verzuim tijdens vakantie .....	7
4. (Gedeeltelijke) herstelmelding .....	7
5. Zwangerschap .....	7
6. Preventie (duurzame inzetbaarheid) .....	8
7. Nadere voorschriften bij verzuim .....	8
8. Frequent verzuim .....	9
9. Verzuim en vakantie opnemen .....	10
10. Langer dan zes weken verzuim .....	10
11. Langer dan een jaar verzuim .....	11
12. Eerstejaarsevaluatie verzuim .....	11
13. Acties in het tweede jaar .....	12
14. Sancties bij het niet nakomen van de (wettelijke) verplichtingen bij verzuim .....	13
15. Bezwaarprocedure deskundigenoordeel UWV / second opinion .....	14
16. Medewerkers met gedeeltelijk WAO, WIA, WAZ, WAJONG .....	14
17. Re-integratie na twee jaar .....	15
18. Slotbepaling .....	15

## Ziek! En nu?

Niemand is graag ziek, maar soms overkomt het je. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het verzuim.

## Inleiding

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers en maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Het beleid is gebaseerd op alle wettelijke bepalingen en cao-afspraken<sup>(1)</sup>.

### Waarom een Verzuimbeleid?

Een goed verzuimbeleid is gericht op snelle en optimale benutting van mogelijkheden. Kenmerkend is dat re-integratie niet vrijblijvend is, maar dat alle betrokkenen er samen het maximale aan doen om de best passende mogelijkheden te realiseren. Dit houdt voor de werkgever in dat zij alles in het werk moet stellen om verzuim te voorkomen (preventie) en al het nodige te faciliteren om de zieke medewerker zo snel mogelijk terug te laten keren in het arbeidsproces. Daarnaast is het belangrijk dat bekend is waar je je aan moet houden op het moment dat je gaat verzuimen vanwege ziekte. Wat wordt er van jou verwacht? Welke consequenties zijn er als je je niet houdt aan de regels en verplichtingen? Wat wordt er verstaan onder re-integratie? De Wet Verbetering Poortwachter geeft het wettelijk kader aan waarbinnen werkgever en werknemer moeten acteren om het verzuim zo kort mogelijk te laten duren, het herstel te bevorderen en het verzuim te documenteren.

### Veel tekst

Dit beleid bevat veel tekst. Het nodigt niet meteen uit om te gaan lezen. Toch is het belangrijk dit wel te doen. Er zijn nu eenmaal veel regels en afspraken rondom verzuim en re-integratie.

In hoofdstuk 1 wordt duidelijk uitgelegd wat er van jou wordt verwacht oftewel bij wie, wanneer en hoe je je ziek moet melden (procedure).

Een tip is om het beleid in etappes te lezen. Niet alles in het beleid is immers direct op jou van toepassing. Hoofdstuk 10 gaat bijvoorbeeld over wat er gebeurt als je langer dan 6 weken verzuimt en hoofdstuk 11 t/m 13 gaan over wat er gebeurt als je langer dan een jaar verzuimt. Het overgrote deel van de verzuimende medewerkers zal hier nooit mee te maken krijgen, omdat zij dan al lang weer aan het werk zijn.

### Visie op arbo, verzuim en re-integratie

De werkgever voert actief beleid om verzuim te voorkomen door aandacht te geven aan goede arbeidsomstandigheden, zoals:

- aandacht voor fysieke belasting;
- de balans tussen werk en privé;
- het uit elkaar houden van medische en niet-medische oorzaken van verzuim.

<sup>1</sup> Hiermee wordt bedoeld CAO VVT of CAO Sociaal Werk

Jij als medewerker hebt ook een grote verantwoordelijkheid om verzuim te voorkomen of te beperken. Bijvoorbeeld door gezond te leven en tijdig aan de bel te trekken bij klachten. Voor de medewerker geldt, op individueel niveau, dat verantwoordelijkheidsgevoel en collegialiteit belangrijke factoren zijn voor het doen slagen van het verzuimbeleid.

Bij de afweging 'wel of niet ziekmelden' moet doorslaggevend zijn dat het niet gaat om een klein ongemak, maar dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid.

Verzuim is vervelend voor jou, maar ook voor je collega's en de organisatie. Ziekte of klachten betekenen niet automatisch dat je niet kan werken. Uitgangspunt is de mogelijkheden voor arbeid die je, ondanks je ziekte/klachten, nog hebt.

## Uitgangspunten

De uitgangspunten van de werkgever zijn:

- Je hebt een eigen verantwoordelijkheid als het gaat om het herstelproces, het bereiken van werkhervatting en het (doen) registreren van de benodigde gegevens.
- De begeleiding van de zieke is gericht op snel herstel waardoor de sociale, financiële en organisatorische consequenties zo beperkt mogelijk blijven.
- De regie van de verzuimbegeleiding is in handen van de medewerker en de leidinggevende evt. in overleg met de HR-adviseur.
- Alle betrokkenen zorgen ervoor dat je gegevens van het ziekteverzuim vertrouwelijk worden behandeld.
- Eén van de belangrijkste uitgangspunten van onze verzuimvisie en het verzuimbeleid is openheid. Dit willen we bereiken door met elkaar over verzuim te praten. Dat doe je zelf, op eigen initiatief, maar ook als anderen daarom vragen.
- Pas als voor iedereen vaststaat dat verzuim de beste keuze is, is en blijft verzuim uiteraard een mogelijkheid, echter altijd in overleg.

## Wettelijke bepalingen

Dit verzuimbeleid is een uitwerking van de wetgeving over verzuim en re-integratie, zoals de Wet Verbetering Poortwachter (WvP), de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ), de wet Verlenging Loonbetaling bij Ziekte (VLZ) en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Arbowet. Vanaf 2017 is er een vervanger van de 'werkwijze RIV-toets in de praktijk' gepubliceerd: 'de werkwijze Poortwachter'.

## Begrip toelichting

### CAO - Loondoorbetaling bij ziekte

De cao geeft aan dat een medewerker recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte, wanneer hij door arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte (als bedoeld in art 7:629 BW) verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten. Voor alle regels hieromtrent verwijzen wij naar de cao.

### Wat is Loondoorbetaling bij ziekte?

Je bent verantwoordelijk voor je eigen verzuimmelding. Dat betekent dat je je op dag 1 van je verzuim meldt bij je leidinggevende. Samen bespreek je conform de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens<sup>2</sup> wat de mogelijkheden zijn qua re-integratie.

Al dan niet in overleg met de bedrijfsarts, is het een verzuimmelding vanwege ziekte en kan de loondoorbetaling bij ziekte voortgang krijgen.

### Verzuimbegeleiding

De leidinggevenden zijn belast met de verzuimbegeleiding. Zij zijn bevoegd om alle verzuimtaken die bij de verzuimbegeleiding horen uit te voeren en worden hierbij ondersteund door de HR-adviseur van Fundis Services.

### Verspreiding beleid

Iedere medewerker wordt in de aanstellingsbrief verwezen naar het medewerkersportaal "AFAS InSite" voor dit beleid en wordt geacht van de inhoud op de hoogte te zijn en hiernaar te handelen. De meest recente versie van het verzuimbeleid is altijd terug te vinden in AFAS InSite onder het tabblad 'Informatie'. Met vragen over het verzuimbeleid kan je terecht bij je leidinggevende of de HR-afdeling van Fundis Services.

<sup>2</sup> Deze richtlijnen zijn terug te vinden op [www.authorisateitpersoonsgegevens.nl](http://www.authorisateitpersoonsgegevens.nl)

## Procedure verzuimmelding

Op de eerste dag van het verzuim vraag je om verzuimverlof bij je leidinggevende en meld je dit bij degene die de planning doet en/of de vervanging moet regelen.

Doe dit ruim voor aanvang van je werk, doch uiterlijk om 09.00 uur, zodat tijdig bekeken kan worden of en hoe je geplande werkzaamheden voortgang kunnen hebben.

Zijn er nog mogelijkheden voor arbeid? Overleg dan in hoeverre je eigen werk kan worden aangepast, zodat je toch geheel of gedeeltelijk kan werken. **Let op, deze actie is nog geen ziekmelding!**

Het is belangrijk dat je goed nadenkt over wat je wel en niet meer kunt. Door middel van tijdelijk aangepaste werkzaamheden/taken blijf je betrokken bij je werk, je houdt werkritme vast en je zult minder snel langdurig uitvallen.

Indien nodig bespreek je met de bedrijfsarts:

- wat je beperkingen zijn voor arbeid en de mogelijkheden die je nog hebt. Hierbij ligt de nadruk op de mogelijkheden i.p.v. de onmogelijkheden; hieruit voortvloeiend wordt in goed gezamenlijk overleg gekeken in hoeverre je eigen werk aangepast kan worden, zodat je nog geheel of gedeeltelijk aan het werk kan;  
Indien je eigen werk niet kan worden aangepast, kijken we wat je nog kunt doen in zogenaamd ziektevervangend werk. Dit zijn tijdelijke taken of klussen die (elders) in de organisatie gedaan kunnen worden.
- wat je eraan doet om zo spoedig mogelijk je eigen werk weer te kunnen hervatten;
- de verwachte hersteldatum.

In sommige situaties blijkt het niet om ziekteverzuim te gaan, maar is er iets anders aan de hand. Dan wordt gekeken naar een andere oplossing.

De leidinggevende kijkt met jou mee naar mogelijkheden voor aangepast eigen werk of als die mogelijkheid er niet is naar ziektevervangend werk. Er wordt door iedereen verwacht dat je je actief opstelt ten aanzien van spoedige werkhervatting dus er wordt ook gekeken naar de door jou ondernomen acties die ervoor zorgen dat je weer kunt re-integreren in je eigen werk. In het telefonisch contact met je leidinggevende wordt meteen een afspraak gepland voor een vervolcontact.

Is er nog geen contact geweest met je leidinggevende of bedrijfsarts, dan kan er geen beoordeling plaatsvinden en is onduidelijk of er sprake is van ziekteverzuim. Er zal dan met terugwerkende kracht gekeken worden of het verzuimverlof alsnog terecht is/was.

Mocht dit niet het geval zijn, dan wordt gekeken naar andere mogelijkheden van verlof, of de aanvraag wordt omgezet in vakantieverlof. Na de verzuimmelding ben je altijd bereikbaar voor je leidinggevende en eventueel voor de HR adviseur en de bedrijfsarts.

Vanzelfsprekend meld je je ook bij je leidinggevende wanneer je ziek wordt tijdens werk.

## 2. Verzuim door ongeval

Als je verzuim veroorzaakt is door een ongeval en er is sprake van een mogelijke aansprakelijke, dan moet je dit bij je leidinggevende duidelijk vermelden, die vervolgens hier melding in AFAS InSite hiervan maakt. De werkgever kan dan gebruik maken van het regresrecht (verhaal halen). De werkgever zorgt dat je zo snel mogelijk door de bedrijfsarts wordt gezien om het oorzakelijk verband tussen het ongeval en het niet kunnen werken, vast te leggen. Wij verwachten dat je meewerkt aan het opmaken van een proces-verbaal en het geven van alle relevante informatie.

## 3. Verzuim tijdens vakantie

Als je ziek wordt tijdens je vakantie dan meld je dit zo spoedig mogelijk (op dag 1) bij je leidinggevende. Je dient je direct onder behandeling te stellen van een arts en om een doktersverklaring te vragen. In de verklaring die in het Nederlands, Engels, Duits of Frans is opgesteld, dient te worden aangetoond dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Daarnaast dient de geraadpleegde arts (of controlerende instelling) tevens de vermoedelijke hersteldatum te vermelden. Het is belangrijk om een herstelmelding tijdens je vakantie juist en tijdig door te geven.

In principe geldt bij verzuim tijdens vakantie dat het vakantieverlof gewoon doorgaat. Bij terugkomst stuur je de originele doktersverklaring in gesloten envelop aan de afdeling HR. De afdeling HR zal de gesloten envelop ter beoordeling doorsturen aan de bedrijfsarts. Indien nodig, zul je bij terugkeer in Nederland direct worden uitgenodigd bij de bedrijfsarts. Op basis van de bevindingen uit voorgaande handelingen (welke strikt vertrouwelijk behandeld worden) zal het verlof worden aangemerkt als ziekteverlof of als vakantieverlof.

## 4. (Gedeeltelijke) herstelmelding

Zodra je geheel of gedeeltelijk hersteld bent, meld je dit direct op de dag dat je beter bent (of eerder indien mogelijk) aan degene die de planning doet. Dat kan dus op een (rooster)vrije dag zijn. Ook meld je je beter bij je leidinggevende.

## 5. Zwangerschap

Zwangerschap is geen ziekte. Toch geeft het verzuimbeleid hierover enkele richtlijnen:

- lever zo spoedig mogelijk een zwangerschapsverklaring in bij je leidinggevende, ingevuld door een verloskundige of arts;
- ben je voor of na je zwangerschapsverlof ziek en heeft dit te maken met de zwangerschap, meld dit dan bij je ziekmelding aan je leidinggevende.
- bespreek met je leidinggevende de begin- en einddatum van je zwangerschapsverlof. De afdeling HR meldt dit vervolgens bij het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen);
- bespreek eventueel benodigde aanpassingen op het werk;



- een preventief consult bij de bedrijfsarts is mogelijk. Het doel van dit consult is eventuele risico's in je functie bespreken. Dit om een goede balans tijdens de zwangerschap te creëren en eventuele uitval te voorkomen.

## 6. Preventie (duurzame inzetbaarheid)

De werkgever hecht er veel waarde aan om samen met de medewerkers aandacht te besteden aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Als werkgever scheppen we graag de voorwaarden waaronder medewerkers deze verantwoordelijkheid op zich kunnen nemen en fit en vitaal kunnen blijven werken. Het heeft onze continue aandacht.

Heel belangrijk bij verzuim is het voorkomen ervan. Daarin speel je zelf een belangrijke rol. Verzuim heeft veel met gedrag te maken en is dus vaak beïnvloedbaar. Van de werkgever wordt verwacht dat hij zorgt voor goede arbeidsomstandigheden.

Van jou wordt verwacht dat jij je 'gezondheid bevorderend' gedraagt.

Bijvoorbeeld door:

- een goede houding aan te nemen bij tillen/transfers;
- hulpmiddelen en/of werkmateriaal goed gebruiken;
- tijdig een pauze nemen en voldoende vakantiedagen opnemen;
- signaleren en melden van risico's en het serieus nemen van je eigen klachten.

Heb je lichamelijke klachten? Blijf daar niet mee rond lopen. Neem contact op met je leidinggevende. Is dit niet voldoende, maak dan een (preventieve) afspraak met de bedrijfsarts op het arbeidsomstandighedenspreekuur, natuurlijk bij voorkeur in overleg met je leidinggevende. Bel hiervoor naar de HR afdeling, telefoon 088-0234762 of stuur een email naar: [personeelszaken@fundisservices.nl](mailto:personeelszaken@fundisservices.nl). Dit kan zonder opgave van reden. Een medewerker van de HR afdeling maakt voor jou een afspraak. Is er een speciale reden waarom je dit niet via de HR afdeling wilt doen, dan kun je ook zelf rechtstreeks mailen naar de bedrijfsarts: [administratie@blijwerkt.nl](mailto:administratie@blijwerkt.nl). Vermeld daarbij de werkgeversnaam.

## 7. Nadere voorschriften bij verzuim

- 7.1 Je bent samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor de terugkeer naar werk (re-integratie). Regelmatig bespreek je met je leidinggevende de (on)mogelijkheden die er zijn om je werk weer te hervatten. Je maakt hierover met elkaar afspraken. De bedrijfsarts komt in de zesde week van je verzuim in beeld, maar kan eerder om advies worden gevraagd als daar aanleiding voor is (bijvoorbeeld als er geen mogelijkheden besproken kunnen worden, omdat anders de privacy van de medewerker in het geding komt).
- 7.2 Stel je binnen een redelijke termijn onder behandeling van de huisarts of specialist. Eventuele voorschriften van de behandelaar(s) kom je na.



- 7.3 Je benut de mogelijkheden die er zijn om ziektevervangend werk te verrichten, of om aanwezig te zijn op het werk. Bespreek dit samen met je leidinggevende. Tijdens de verzuimperiode woon je het werkoverleg zoveel mogelijk bij.
- 7.4 Je verricht tijdens het verzuim geen arbeid bij een andere werkgever, tenzij deze werkzaamheden door je leidinggevende zijn aangeboden in het kader van re-integratie.
- 7.5 Je geeft gehoor aan de oproep van de bedrijfsarts om te verschijnen op het spreekuur. Als je een geldige reden tot verhindering hebt (bijvoorbeeld bedlegerigheid of onderzoek in het ziekenhuis), meld je dan tijdig af bij de bedrijfsarts. Geef dit ook door aan je leidinggevende. Als je zonder tijdige melding niet op het spreekuur komt, worden de kosten voor dit spreekuur aan jou ten laste gelegd. De verplichting om te verschijnen op het spreekuur, komt niet te vervallen als je van plan bent weer te gaan werken op een dag na de dag waarop je op het spreekuur moet komen.  
Ga je weer aan het werk voor of op de oproepdatum van het spreekuur dan vervalt deze verplichting wel. Je moet dan wel het spreekuur afbellen. Het kan zijn dat je leidinggevende je verzoekt toch naar het spreekuur te gaan.
- 7.6 Het is een wettelijke verplichting dat je alle inlichtingen die te maken hebben met je verzuimmelding, klachten en voorgeschiedenis, aan de bedrijfsarts geeft. Met inachtneming van het medische beroepsgeheim is de bedrijfsarts bevoegd relevante informatie te verstrekken aan je leidinggevende en de HR adviseur.
- 7.7 Als medewerker werk je mee om de bedrijfsarts te machtigen relevante informatie op te vragen over de reden van verzuimmelding, de gezondheidstoestand en de behandeling (bij huisarts, specialist of anderszins). Bij de werkgerelateerde medische begeleiding zijn de adviezen van de bedrijfsarts bepalend maar goed overleg met de curatieve sector (iedere behandelaar) kan de bedrijfsarts helpen bij de oordeelvorming.
- 7.8 Je maakt een huisbezoek door de bedrijfsarts of je leidinggevende mogelijk en bent bereikbaar voor alle partijen.
- 7.9 Verblijf je tijdens de verzuimperiode niet op je eigen adres, geef dat dan binnen 24 uur door aan je leidinggevende en de HR afdeling.
- 7.10 Alle verslaggeving over je verzuim wordt, conform de privacywetgeving, bewaard in AFAS met uitzondering van medische gegevens; deze blijven bij de bedrijfsarts.

## 8. Frequent verzuim

Als je in een periode van 12 maanden drie keer of meer verzuimt, roept dit zorgen op. Bezorgdheid over je gezondheid. Maar ook bezorgdheid over je inzetbaarheid, want je collega's en de werkgever ondervinden nadelige gevolgen van je frequente afwezigheid. Drie maal per jaar verzuimen is het driedubbele van wat een gemiddelde medewerker verzuimt.

Bovengemiddeld verzuim krijgt ook bovengemiddelde aandacht. Daarom volgt bij je derde verzuimmelding een 'frequent verzuimgesprek'. Het doel hiervan is om samen met je leidinggevende de mogelijkheden te verkennen om je verzuimfrequentie te laten dalen en daar duidelijk (vervolg)afspraken over te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd in je personeelsdossier. Je leidinggevende nodigt je uit voor een frequent verzuimgesprek.

## 9. Verzuim en vakantie opnemen

- 9.1 Als je met vakantie wilt tijdens je verzuim, heb je vooraf toestemming nodig van je leidinggevende. Indien nodig zal hiervoor advies worden ingewonnen bij de bedrijfsarts met de vraag of de vakantie wel of niet genezingbelemmerend lijkt te zijn. Ook zal de HR adviseur nagaan of de aanvraag conform de cao wordt gedaan.
- 9.2 Vanaf 1 januari 2012 bouwt een medewerker die verzuimt hetzelfde aantal verlofuren op als een medewerker die niet verzuimt. Dat houdt in dat je dus ook tijdens je ziekteverzuim gewoon je vakantiedagen moet inplannen en opnemen over de volledige omvang van de arbeidsduur. Doe je dit niet, dan komen de niet opgenomen vakantie-uren bij de CAO Sociaal Werk binnen de daarvoor wettelijk vastgestelde termijnen te vervallen. Conform CAO VVT geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. Op de dagen dat je vakantie opneemt, ben je vrijgesteld van de re-integratieverplichting om passend (ziektevervangend) werk uit te voeren. Je bent dan vrij van arbeid, net als een niet-verzuimende collega. Je verlof vraag je aan via de daarvoor geldende procedure.

## 10. Langer dan zes weken verzuim

- 10.1 Verzuim je langer dan zes weken, dan ontvang je een oproep van de bedrijfsarts voor het opstellen van een zogenaamde probleemanalyse. De bedrijfsarts ontvangt (aan het eind van de vierde verzuimweek) informatie over je verzuimmelding, het verloop van het herstel en de gemaakte re-integratie afspraken. De bedrijfsarts geeft in zijn probleemanalyse advies aan jou en je leidinggevende. In de probleemanalyse geeft hij aan wat de functionele beperkingen en mogelijkheden (FML) zijn en wat de herstelprognose is. De bedrijfsarts adviseert over het doel van de re-integratie en de weg daarnaartoe. Omdat het gaat om langdurig verzuim word je door de bedrijfsarts nader geïnformeerd over de te volgen procedures volgens de Wet Verbetering Poortwachter.
- 10.2 Na het bezoek aan de bedrijfsarts neem je hierover binnen 24 uur contact op met je leidinggevende.
- 10.3 Uiterlijk in de achtste week van het verzuim maakt je leidinggevende samen met jou een plan van aanpak ter bevordering van het herstel/de re-integratie. Dit kan ook eerder ingezet worden; waarom wachten tot de achtste week als je al eerder weet wat er moet gebeuren? Elke dag is winst in het re-integratieproces. In het plan van aanpak worden afspraken gemaakt hoe de re-integratie vorm krijgt richting het einddoel. Is de re-integratie al vroeg ingezet, dan kan - indien nodig - de bedrijfsarts toetsen of deze afspraken passen bij de huidige of toekomstige functionele mogelijkheden van de medewerker. Dit plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd en ondertekend door jou en je leidinggevende. Vervolgens wordt deze toegevoegd aan het digitale personeelsdossier.
- 10.4 Je leidinggevende en jij zijn samen verantwoordelijk voor het opstellen van het plan van aanpak en de daaruit voortkomende afspraken en acties. Als zich omstandigheden voordoen die naar je oordeel aanleiding geven het plan van aanpak bij te stellen, dan neem je zo snel mogelijk contact op met je leidinggevende.

- 10.5 Volgens de Wet Verbetering Poortwachter zal het plan van aanpak regelmatig, minimaal eens in de zes tot acht weken, geëvalueerd worden. Deze evaluatie met eventuele nieuwe afspraken zullen gezamenlijk en indien de medische situatie het toelaat door middel van een fysiek overleg plaatsvinden. Vervolgens worden deze schriftelijk vastgelegd en door jou en je leidinggevende ondertekend. Je ontvangt hiervan een kopie.
- 10.6 Het is belangrijk om eigen correspondentie, documenten en aantekeningen over je verzuim te bewaren. Mocht je ooit zo lang ziek zijn dat je een WIA-aanvraag (vroeger WAO) doet, dan ben jij daar persoonlijk verantwoordelijk voor en moet je bij het UWV aantonen wat je er zelf aan gedaan hebt om weer aan het werk te komen, bij je eigen of een andere werkgever.
- 10.7 Als je langere tijd ziek bent, kun je uitgenodigd worden voor een tussentijds evaluatiegesprek met jou, je leidinggevende en bijvoorbeeld de bedrijfsarts en/of een HR-adviseur. Voor dit overleg krijg je een schriftelijke uitnodiging per email. In deze evaluatie wordt, mede aan de hand van de beoordeling van de bedrijfsarts, beoordeeld of de ingezette activiteiten en het tot dan toe behaalde resultaat op de juiste koers liggen. Zo nodig vindt bijsturing plaats. Als je eigen werk nog niet is hervat, wordt vaak re-integratie naar voor dat moment passend werk binnen of buiten de organisatie in gang gezet. Dit heet het spoor 2 traject en dit kan tegelijk met het spoor 1 traject (re-integratie in eigen werk) ingezet worden.
- 10.8 Kun je vanwege je klachten je eigen werk niet meer uitvoeren (vast te stellen door de bedrijfsarts), dan moet je op zoek naar ander passend werk. Dit kan bij je eigen werkgever zijn. Of als dat niet voorhanden is, bij een andere werkgever. Je wordt hierbij begeleid door een re-integratieadviseur.

## 11. Langer dan een jaar verzuim

- 11.1 In het eerste ziektejaar wordt je loon 100% doorbetaald. In het tweede ziektejaar is dat conform de cao 70%. Loonbetaling tijdens ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is vastgelegd in de wet en de cao.
- 11.2 In de cao staat vermeld dat de uren die worden besteed aan productieve arbeid of directe re-integratieactiviteiten, betaald worden tegen 100% van je loon. Deze activiteiten moeten van tevoren afgesproken zijn met je leidinggevende en vastgelegd zijn in het plan van aanpak. Behandelingen door artsen, fysiotherapeuten enz. zijn geen re-integratieactiviteiten.

## 12. Eerstejaarsevaluatie ziekteverzuim

- 12.1 Vlak voor het einde van je eerste ziektejaar (week 42-44) krijg je bericht van het UWV. Het UWV is de instantie die de WIA-beoordeling doet. Het UWV stuurt je informatie en herinnert je eraan dat er een eerstejaarsevaluatie moet plaatsvinden.
- 12.2 Ook ontvang je rond week 42 een uitnodiging van de bedrijfsarts. Tijdens dit consult beoordeelt de bedrijfsarts opnieuw je arbeids(on)geschiktheid op basis van een actuele FML (functionele mogelijkhedenlijst). Deze beoordeling is een wettelijke verplichting en vindt plaats in het kader van de eerstejaarsevaluatie. Op dit moment kan een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld. Een arbeidsdeskundige is een onafhankelijke gespecialiseerd deskundige op het gebied van

arbeid en verzuim en zal ingeschakeld worden als er onduidelijkheden zijn over de mogelijke werkzaamheden binnen het eerste spoor, of als het eerste spoor afgerond moet worden. Indien het tweede spoor-traject ingezet moet worden, zal een extern re-integratiebureau worden ingeschakeld. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan, indien nodig, ook eerder ingezet worden.

- 12.3 De eerstejaarsevaluatie wordt gezien als een soort “opschudmoment/terugblik” waarop jij en je leidinggevende de geleverde re-integratie inspanningen evalueren, om samen zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in te gaan. Je kijkt gezamenlijk terug op het eerste jaar en blikkt vooruit op het komende jaar.

De kernvraag die beantwoord moet worden, is: ‘Wat stond jullie voor ogen gedurende het eerste jaar en is dat bereikt?’ Zijn de afgesproken doelen behaald? Indien dit niet het geval is, is de huidige aanpak nog wel reëel? De eerstejaarsevaluatie is erop gericht te bewerkstelligen dat je resterende mogelijkheden zo goed mogelijk worden benut. Wanneer er binnen je eigen organisatie geen kansen tot werkherhvatting liggen, zal er gekeken worden of er bij een andere werkgever wel mogelijkheden zijn (tweede spoor re-integratie).

- 12.4 Tussen week 46 en 52 vul je samen met je leidinggevende het UWV-formulier ‘eerstejaarsevaluatie’ in. Dit formulier wordt door jou en je leidinggevende ondertekend en maakt onderdeel uit van je re-integratiedossier, dat nodig is bij de aanvraag van de WIA-uitkering na twee jaar verzuim.

### 13. Acties in het tweede ziektejaar

- 13.1 Het plan van aanpak wordt regelmatig, minimaal eens in de zes tot acht weken, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. De schriftelijke en ondertekende evaluatie maakt onderdeel uit van het re-integratiedossier.
- 13.2 In het tweede ziektejaar wordt je salaris conform de cao naar 70% van je laatstverdiende loon, met uitzondering van de uren waarbinnen je re-integratieactiviteiten uitvoert (zie artikel 10 van dit verzuimbeleid).
- 13.3 Na week 88 informeert je leidinggevende je over de komende WIA-aanvraag en andere relevante zaken.
- 13.4 Tussen week 86-88 van je verzuim ontvang je van het UWV een WIA-aanvraagformulier en maak jij je re-integratiedossier compleet. Je leidinggevende of de HR-adviseur zal je hierbij helpen.
- 13.5 Tussen week 86-88 ontvang je een oproep voor de bedrijfsarts. De bedrijfsarts stelt een ‘actueel oordeel bij de probleemanalyse’ op. Ook dit maakt onderdeel uit van het re-integratiedossier dat het UWV vraagt. De bedrijfsarts is verantwoordelijk voor het medische gedeelte van het re-integratiedossier/re-integratieverslag van de WIA-aanvraag en stuurt dit rechtstreeks naar jou. Je leidinggevende en de afdeling HR hebben geen inzage in dit medische gedeelte.
- 13.6 Uiterlijk in de 93e week van je verzuim dien je een WIA-aanvraag in (met volledig re-integratiedossier/re-integratieverslag) bij het UWV. Je bent zelf wettelijk verantwoordelijk voor het op tijd indienen van de WIA-aanvraag. Het UWV beoordeelt de mate van arbeids(on)geschiktheid en beoordeelt of jij en de werkgever er voldoende aan gedaan hebben om te re-integreren in werk. Als het UWV dit als onvoldoende beoordeelt, kan zij een sanctie opleggen aan zowel de werkgever als de werknemer. Het UWV kan de werkgever voor een bepaalde periode een verplichting opleggen tot doorbetaling van loon. Dat zal gebeuren als de werkgever in de ogen van het UWV te weinig inspanningen geleverd heeft. Het UWV kan ook

oordelen dat je onvoldoende hebt meegewerkt aan terugkeer naar werk. Dit kan je eigen werk zijn maar ook ander werk bij je eigen of een andere werkgever. Het UWV kan besluiten om je WIA-aanvraag niet in behandeling te nemen. Je loopt dan het risico op verminderde of geen inkomsten.

- 13.7 104 weken na je eerste ziektedag geeft de wet aan dat de werkgever jou (bij voldoende re-integratie-inspanning) niet meer hoeft te betalen. Afhankelijk van de UWV-beslissing ontvang je:
- een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) of;
  - een WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).
- 13.8 Heb je geen recht op een WIA-uitkering dan kun je een WW-uitkering aanvragen bij het UWV. Wat op jou van toepassing is, hangt af van je mate van arbeids(on)geschiktheid. Heeft het UWV een uitspraak gedaan en ieders re-integratie-inspanningen als voldoende beoordeeld, dan kan de werkgever met jou ontslag overeenkomen. Dit mag in onderlinge overeenstemming. Wil je dit niet, dan moet de werkgever een ontslagvergunning aanvragen.
- 13.9 In bepaalde gevallen kan na gezamenlijk overleg en in afstemming met de bedrijfsarts besloten worden om de wachttijd voor de WIA te verlengen, dus later aan te vragen. Ook een vervroegde WIA-aanvraag is mogelijk als de bedrijfsarts aangeeft dat je niet kunt werken en er ook geen verwachting is op herstel. Deze aanvraag kan slechts eenmaal gedaan worden en dit is ook iets wat je zelf moet doen (vanzelfsprekend ook met hulp van je leidinggevende of de HR-adviseur). De vervroegde aanvraag kun je tussen 3 en week 68 doen, gerekend vanaf de eerste ziektedag.

## 14. Sancties bij het niet nakomen van de (wettelijke) verplichtingen bij verzuim

In de wet en de cao zijn verschillende sanctiemogelijkheden beschreven die toegepast kunnen worden wanneer jij je als medewerker niet houdt aan de in dit beleid gemaakte afspraken.

De leidinggevende past een sancties toe als:

- je ziekte door eigen opzet is veroorzaakt, bijvoorbeeld door het niet in acht nemen van de veiligheidsvoorschriften (bijv. gebruik hulpmiddelen), ook niet na herhaaldelijke verzoeken en waarschuwingen van de werkgever;
- je tijdens je sollicitatiegesprek(ken) informatie hebt verzwegen waardoor het duidelijk had kunnen zijn dat je door deze beperking(en) je functie niet of onvoldoende kunt uitvoeren;
- jij je genezing belemmert of vertraagt;
- je, hoewel je daartoe in staat bent, weigert aangeboden passende arbeid te verrichten;
- je, hoewel je daartoe in staat bent, weigert ziekte vervangende werkzaamheden te verrichten;
- je weigert gevolg te geven aan de voorschriften of getroffen maatregelen van de werkgever of een door hem aangewezen deskundige. Het gaat om voorschriften of maatregelen die er op gericht zijn om jou in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
- je weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak of andere verplichte documenten.



Je leidinggevende kan, als je je niet houdt aan de afspraken en regels, sancties toepassen. Voorbeelden van sancties zijn:

- officiële waarschuwing;
- opschorten van de loondoorbetaling gedurende de periode dat je je niet aan de regels houdt;
- stopzetten van de loondoorbetaling;
- laten opnemen van vakantiedagen/meer uren;
- ontslag aanvragen c.q. ontslag op staande voet aanzeggen.

Je leidinggevende stelt je van een sanctie meteen mondeling en vervolgens schriftelijk in kennis.

## 15. Bezwaarprocedure deskundigenoordeel UWV en second opinion

15.1 Je kunt een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen als je van mening verschilt met de bedrijfsarts of je leidinggevende over het volgende:

- Je bent het niet eens met het moment dat je weer aan het werk gaat;
- Je vindt het aangeboden werk niet passend;
- Je vraagt je af of je werkgever wel genoeg doet om je weer aan de slag te helpen.

De kosten van het deskundigenoordeel zijn voor eigen rekening. Je krijgt deze kosten van je werkgever vergoed, als het UWV je in het gelijk stelt.

15.2 De werkgever kan ook een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Dat kan bijvoorbeeld gaan om de vraag of er wel sprake is van ziekte, of het aangeboden werk passend is en of de tot dan toe door de medewerker gedane re-integratie-inspanningen voldoende zijn.

15.3 Wanneer je twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts kun je de bedrijfsarts vragen om je door te verwijzen naar een andere bedrijfsarts. Aan dit verzoek geeft de bedrijfsarts in beginsel gehoor, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dit niet te doen. Te denken valt aan oneigenlijk of herhaaldelijk gebruik van de second opinion door de werknemer. De kosten van een second opinion die langs deze weg plaatsvindt, zijn voor de werkgever. Wanneer je zonder overleg een andere bedrijfsarts consulteert, zul je zelf de kosten moeten dragen.

## 16. Medewerkers met een gedeeltelijke WAO-, WIA-, WAZ- of WAJONG-uitkering

Medewerkers die een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben (arbeidsgehandicapt zijn), zijn verplicht om dit uiterlijk twee maanden na indiensttreding te melden aan de werkgever.

## 17. Re-integratie na twee jaar

Medewerkers die van het UWV een WGA-beschikking hebben gekregen, komen voor hun re-integratie naar ander passend werk terecht bij een verzekeringsmaatschappij of het UWV, afhankelijk of de werkgever eigen risicodragend is en zich hiervoor heeft verzekerd. Hierover kan de afdeling HR meer informatie geven.

## 18. Slotbepaling

- 18.1 We gaan ervan uit dat iedere medewerker kennis heeft genomen of had kunnen nemen van bovenstaande informatie en daar ook naar handelt.
- 18.2 Als het in dit beleid gestelde niet overeenkomt met de dwingende rechtelijke bepalingen van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, dan gelden onverminderd de bepalingen van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.