



SHARED **EXPERTISE**

Verzuim, Re-integratie en Inzetbaarheid



BROCHURE

EEN ZIEKE WERKNEMER

Werknemer & werkgever samen aan zet bij arbeidsongeschiktheid

EEN ZIEKE WERKNEMER

Elke werkgever heeft er wel eens mee te maken: een zieke werknemer. Zowel voor u als uw werknemer een vervelende situatie. Samen zorgt u ervoor dat het verzuim zo kort mogelijk is. Toch kan het gebeuren dat u te maken krijgt met langdurig verzuim. U wordt dan geconfronteerd met wet- en regelgeving. Om u daarin wegwijs te maken hebben wij voor u deze praktische brochure opgesteld. Uiteraard kunt u ook na het lezen van deze brochure met al uw verzuimvragen bij ons terecht.

LOONDOORBETALINGSVERPLICHTING

Als uw werknemer ziek is gelden een aantal (speciale) rechten en plichten, zowel voor u als uw werknemer.

- Uw werknemer dient er alles aan te doen om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen en mee te werken aan zijn re-integratie.
- Als werkgever bent u verplicht om het loon van uw werknemer gedurende twee jaar (104 weken) door te betalen.
- Wettelijk bent u verplicht om minimaal 70% van het loon door te betalen, waarbij dit gedurende het eerste jaar niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon.
- Vaak gelden er afwijkende percentages vanuit de cao of individuele arbeidsovereenkomsten.
- U mag uw werknemer tijdens ziekte niet ontslaan. Loopt het arbeidscontract van rechtswege af, dan gaat uw werknemer ziek uit dienst. Verderop leest u hier meer over.

WET VERBETERING POORTWACHTER

Om u en uw werknemer te helpen in het verzuimtraject is er de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Deze heeft als doel het verzuim zo kort mogelijk te houden en u richting te geven in de re-integratie van uw werknemer. In **figuur 1 (op pagina 4)** ziet u welke stappen u moet volgen.

RE-INTEGRATIEVERSLAG

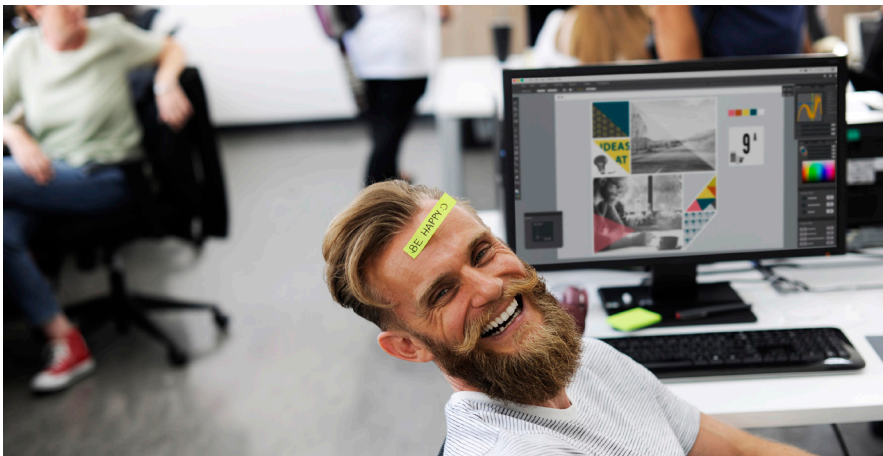
Tijdens het verloop van het verzuim moet u periodiek de voortgang van de re-integratie vastleggen. Uw werknemer dient regelmatig medisch beoordeeld te worden door de bedrijfsarts. Naar aanleiding van deze bezoeken stelt u samen met uw werknemer voortgangsevaluaties en een stappenplan op. Iedereen weet dan precies wat er verwacht wordt. Daarnaast is het belangrijk dat u regelmatig contact onderhoudt met uw werknemer, ook als deze mogelijk niet kan werken. Het re-integratieverslag heeft u nodig bij een mogelijke WIA-aanvraag aan het einde van de 104 weken loondoorbetaling. **Op pagina 4** vindt u een overzicht welke documenten in een re-integratieverslag opgenomen moeten worden.

PRIVACY

Middels uw arbeidsovereenkomst heeft u een grondslag voor het delen en verwerken van gegevens van uw werknemer met en door derde partijen, zoals de bedrijfsarts, arbodienstverlener, verzekeraar en ook Shared Expertise.

Ons privacystatement kunt u bekijken op onze site:
www.sharedexpertise.nl/privacystatement

ROLLEN & **TAKEN**



CASEMANAGER/PROCESREGISSEUR ARBODIENSTVERLENER

U heeft een contract afgesloten met een Arbodienstverlener, deze zal u ondersteunen bij het volgen van de stappen in de Wet Verbetering Poortwachter. Hij zal met u en uw werknemer regelmatig contact hebben. Eventueel realiseert hij de verslaglegging voor u en maakt de vertaalslag van de bedrijfsarts naar re-integratie.

CASEMANAGER SHARED EXPERTISE

De casemanagers van Shared Expertise zijn voor u een vraagbaak bij stagnatie, onduidelijkheden en andere vragen omtrent verzuimvraagstukken. Zij zullen u ondersteunen door mee te kijken in de werkwijze van de arbodienstverlener (doet deze wel wat u verwacht). Zij kunnen u ondersteunen in HR- en juridische verzuimkwesaties. Met een helicopterview zullen zij het gehele dossier evalueren en u adviseren.

BEDRIJFSARTS

De bedrijfsarts beoordeelt of er medisch objectiveerbaar* sprake is van ziekte of gebrek. Hij is de enige die in het gehele traject de medische informatie mag en kan inzien.

WERKGEVER

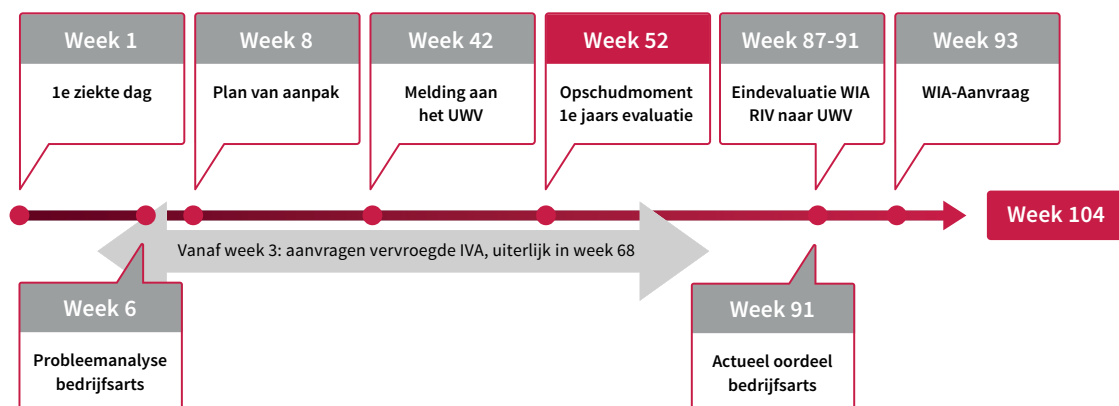
U bent als werkgever zelf verantwoordelijk voor het verloop van de processen tijdens het verzuim. Het is van belang dat u zelf goed op de hoogte bent van alles wat er tijdens de re-integratie wordt verwacht: van u, uw werknemer, de bedrijfsarts, de arbodienstverlener en eventuele ingezette interventionisten.

WERKNEMER

Uw werknemer is verplicht alles te doen om zijn herstel te bespoedigen en verplicht volledig mee te werken aan zijn re-integratie. Dat betekent dat hij door de bedrijfsarts geadviseerde adviezen dient op te volgen. Uiteraard is het van belang dat u periodiek contact heeft met uw verzuimende werknemer.

** medisch objectiveerbaar: er ligt een zuiver medische aandoening/beperking ten grondslag.*

Elke zes weken een periodieke evaluatie



FIGUUR 1

WELKE DOCUMENTEN GAAN IN HET VERZUIMDOSSIER?

► **Probleemanalyse (PA)**

De bedrijfsarts brengt de situatie in kaart en koppelt aan u terug. Deze niet-medische terugkoppeling is de start van het re-integratietraject en bevat informatie over welke beperkingen de werknemer heeft en wat dit betekent voor zijn mogelijkheden tot werken. Hiermee kunt u beoordelen of u het loon moet doorbetalen. Tot slot staat er een advies in dat moet worden opgenomen in het plan van aanpak.

► **Plan van Aanpak (PVA)**

Op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts stelt u samen met de werknemer een plan van aanpak op. In het plan van aanpak staat wat u en uw werknemer gaan doen om hem zo snel en verantwoord mogelijk weer aan het werk te laten gaan.

► **Bijstellingen probleemanalyse**

In de loop van de tijd kan de (medische) situatie van de werknemer veranderen. Dan kan het nodig zijn dat de bedrijfsarts of arbodienstverlener de probleemanalyse aanpast/bijstelt. Uw bedrijfsarts geeft een kopie van de ingevulde bijstelling aan u en de werknemer.

► **Evaluatie plan van aanpak**

U bespreekt minstens elke zes weken met uw werknemer hoe het gaat met de re-integratie. Deze gesprekken legt u vast in de periodieke evaluatie.

► **Arbeidsdeskundige rapport**

Tijdens het verzuim kan het nodig zijn om door een arbeidsdeskundige een rapport op te laten stellen. Daarmee kunt u nagaan of succesvolle re-integratie binnen uw bedrijf mogelijk is, of dat er gekeken moet worden naar (passende) functies bij een andere werkgever (2^e spoor).

► **Eerstejaarsevaluatie**

Is uw werknemer een jaar ziek dan dient u samen het jaar te evalueren en een plan voor het tweede jaar op te stellen.

► **2^e spoor traject**

Soms kan het voorkomen dat uw werknemer niet meer terug kan keren in zijn eigen werk of is er voor uw werknemer geen andere arbeidsmogelijkheid binnen uw bedrijf. In dat geval zult u een 2^e spoor traject moeten inzetten. Het voortgangsrapport dient u op te nemen in uw verzuimdossier.

► **Eindevaluatie**

Na het actueel oordeel van de bedrijfsarts omstreeks week 91, stelt u samen met uw werknemer de eindevaluatie op. De eindevaluatie maakt deel uit van het totale re-integratieverslag waarop UWV toetst.

TERUGKEER NAAR ARBEID

Doel van de re-integratie is altijd terugkeer naar arbeid. Daarin maakt de wetgeving verschil in soorten arbeid:

EIGEN WERK

Dit is de eigen bedongen arbeid, het werk dat uw werknemer deed voordat hij voor het eerst verzuimde. Terugkeer kan echter alleen als de beperkingen dit toelaten. Dit wordt meestal aan de hand van een opbouwschema gerealiseerd.

AANGEPAST WERK

Werk waarin uw werknemer re-integreert als hij zijn eigen werkzaamheden nog niet kan oppakken, omdat dit bijvoorbeeld fysiek te zwaar is. Vaak wordt hierbij een opbouwschema gebruikt.

SPOOR 2

Kan uw werknemer binnen uw eigen organisatie niet re-integreren, omdat dit met zijn beperkingen niet meer mogelijk is? Dan dient u samen met uw werknemer en eventueel een re-integratiebureau op zoek te gaan naar een werkplek buiten uw organisatie.

AT-BASIS, DEELHERSTEL EN LOONWAARDE

Als uw werknemer weer start met werkzaamheden, al dan niet in eigen arbeid, kan dit stukje bij beetje plaatsvinden. Daarin wordt verschil gemaakt in arbeidstherapeutisch, deelherstel en loonwaarde.

Arbeidstherapeutisch is opbouw in werk zonder dat daar loonwaarde tegenover staat, oftewel uw werknemer werkt naar vermogen zonder dat er druk of output aan ten grondslag ligt. Het “kijken of het lukt” principe. Gaat dit goed dan kan er loonwaarde worden gekoppeld aan het werken. Deze uren worden structureel ingezet en dient de werknemer daadwerkelijk zijn werk uit te voeren. Gaat dit goed dan is er sprake zijn van **deelherstel**. Uw werknemer is dan niet meer volledig ziek. Het bepalen van **loonwaarde** is belangrijk voor UWV. Zij toetsen of er voldoende opbouw heeft plaatsgevonden en of de re-integratie inspanningen voldoende zijn geweest. Bij het bepalen van loonwaarde wordt gekeken naar:

- Wat is het niveau van de functie?
- Hoeveel uren werkt de werknemer?
- Wat zijn de taken van de werknemer?
- In hoeverre wijkt dit af van zijn normale productiviteit?

DESKUNDIGENOORDEEL

Op ieder moment tijdens het verzuim kan er een situatie ontstaan waarbij u en uw werknemer het niet (geheel) eens zijn over de wijze van re-integratie, of dat u wilt weten of u met de re-integratie op de goede weg bent. Daarvoor biedt UWV u en uw werknemer de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen. Ook als uw werknemer het niet eens is met de bedrijfsarts kan hij een deskundigenoordeel aanvragen. Vraagt u een deskundigenoordeel aan, dan zijn de kosten € 495. Wanneer uw werknemer dit oordeel aanvraagt kost het de werknemer € 100.

LOONSANCTIE

Indien UWV oordeelt dat u niet voldoende heeft gedaan aan de re-integratie van uw zieke werknemer, kan UWV de WIA-aanvraag weigeren. U dient dan maximaal een jaar extra het loon door te betalen van uw werknemer. Het ontslaan van uw werknemer kan niet.

DE WIA, HOE NU VERDER?

Na 104 weken verzuim wordt beoordeeld of uw werknemer in aanmerking komt voor een WIA. De aanvraag wordt uiterlijk in de 93^e week gedaan. Uw werknemer wordt opgeroepen bij de verzekeringsarts van UWV. Eventueel wordt uw werknemer ook gezien door een arbeidsdeskundige van UWV. Na de beoordeling volgt binnen zes tot acht weken een beslissing op de afwijzing of toekenning van de WIA-aanvraag.

Er zijn drie mogelijkheden:

% arbeidsongeschikt	Gevolg
<35%	Uw werknemer ontvangt geen uitkering.
35 - 80%	Uw werknemer gaat een uitkering ontvangen, deze wordt bepaald aan de hand van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
80 - 100%	Uw werknemer ontvangt een uitkering die 70% van zijn laatstverdiende loon is. Let op: er geldt een maximum dagloon.

Na twee jaar loondoorbetaling is uw werknemer niet langer beschermd voor ontslag. U kunt het dienstverband beëindigen. Wij kunnen u op dossierniveau adviseren wat voor u in deze situatie de beste oplossing is, dit vereist maatwerk.

ZIEK UIT DIENST

Mocht de arbeidsovereenkomst tussen u en uw werknemer tijdens ziekte van rechtswege eindigen, dan dient u uw werknemer binnen twee dagen na einde dienstverband ziek uit dienst te melden bij UWV.



WIA

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Geen uitkering op grond van WIA. Eventueel wel op grond van WW.

Tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt

Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA)

1^e fase:

Wel werk, maar > 35% inkomensverlies: werknemer krijgt loonaanvulling (eerst 75%, na 2 maanden 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen).

Geen werk: eerst 75%, na 2 maanden 70% van het laatste loon gedurende 3 maanden tot maximaal 38 maanden (afhankelijk van arbeidsverleden).

2^e fase:

Minstens 50% van restcapaciteit benut: loonaanvulling van 70% van het verschil tussen het oude loon en de resterende verdien capaciteit.

Minder dan 50% van restcapaciteit benut: uitkeringspercentage behorend bij: *arbeidsongeschiktheidsklasse x het minimumloon*.

Meer dan 80% ongeschikt, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt

Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Eerst 75%, na 2 maanden 70% van het laatstverdiende loon waarbij rekening wordt gehouden met het maximum dagloon.

Meer dan 80% arbeidsongeschikt

Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA)

Volledige uitkering: 75% van het laatstverdiende loon tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

VANGNET/NO-RISK: WANNEER KUNT U FINANCIËLE COMPENSATIE KRIJGEN VAN UWV?

Als werkgever heeft u een loondoorbetalingverplichting van 104 weken voor uw arbeidsongeschikte werknemers. In sommige gevallen kunt u voor arbeidsongeschikte werknemers deze financiële verplichting (deels) compenseren vanwege een vangnet indicatie. Er zijn meerdere situaties die vallen onder het 'vangnet' van UWV:

- Zwangerschap- en bevallingsverlof.
- Ziekteverzuim ten gevolge van zwangerschap of bevalling.
- Ziekteverzuim naar aanleiding van een orgaantransplantatie.
- Ziekteverzuim van een werknemer met een no-riskpolis. Dit geldt de eerste vijf jaar nadat iemand in dienst is gekomen. Heeft u werknemers met een no-riskpolis dan wordt u door UWV gecompenseerd in uw loonkosten tijdens verzuim. Daarnaast kunt u korting krijgen op de premie werknemersverzekeringen.

BIJZONDERE SITUATIES

ARBEIDSCONFLICT

Indien er sprake is van ziekte door een arbeidsconflict, dient hier conform de Stecr-richtlijn* gehandeld te worden. Uiteraard dient de Wet Verbetering Poortwachter te worden gevolgd.

BEDRIJFSONGEVAL

Een bedrijfsongeval dient u ten alle tijden te melden aan de Inspectie SZW. Daarna zal de reguliere re-integratie gevolgd moeten worden.

REGRES

Is uw werknemer ten gevolge van een ongeval met een verantwoordelijke derde partij arbeidsongeschikt, dan kunt u de gemaakte (netto loon & re-integratie) kosten wellicht verhalen op de tegenpartij.

** Bedrijfsartsen hanteren de werkwijzer van Stichting Expertisecentrum Re-integratie (STECR) als richtlijn bij situaties waarin een werknemer zich ziek meldt naar aanleiding van een arbeidsconflict*

INTERVENTIES

Tijdens de re-integratie kunnen diverse interventiepartijen worden ingezet. Denk hierbij aan een arbeidsdeskundige, 2° spoor- of re-integratiebedrijf, maar ook een specialistische interventie geadviseerd door de bedrijfsarts. Wellicht dat er vanuit uw verzekering daarvoor budget beschikbaar is. Deze interventies dienen altijd te worden ingezet, ongeacht of u hiervoor co-financiering ontvangt.

SUBSIDIES

Vanuit de overheid en UWV zijn er diverse subsidies en tegemoetkoming in kosten mogelijk. Daarnaast zijn er vanuit de zorgverzekeraar mogelijkheden om kosten gedeeltelijk vergoed te krijgen die herstel bevorderend werken. Informeer bij onze casemanagers welke vergoeding in uw specifieke situatie van toepassing is.

CHECKLIST

Met de checklist op de volgende pagina kunt u op een handige manier het verzuim monitoren. ►►►

CONTACT

Shared Expertise is uw partner in verzuimbeheersing, heeft u vragen? Bel ons! Wij helpen u graag.

DIENTSTVERLENING SHARED EXPERTISE

Shared Expertise
James Wattstraat 11
1817 DC Alkmaar

072 5 181 999
casemanagement@sharedexpertise.nl
www.sharedexpertise.nl



Checklist attentiepunten bij ziekte

Ziekmelding 's morgens volgens de afspraken binnen uw organisatie.

Melding van ziekte bij arbodienstverlener

- ☐ Zorg dat de werknemer geïnformeerd is/wordt over voorschriften en sancties
 - Medische gegevens hoeven alleen aan de bedrijfsarts gegeven te worden
- ☐ Check de naleving van controlevoorschriften (in verband met loondoorbetaling)
 - Schriftelijke waarschuwing bij niet nakomen van de voorschriften

6 weken

- ☐ Verwacht de bedrijfsarts langdurig verzuim?
Advies na 6 weken of eerder over mogelijkheden tot herstel en werkherleving.

Maken van een plan van aanpak (inclusief casemanagement)

- ☐ Regelmatig evalueren
- ☐ Verslaglegging in re-integratiedossier
- ☐ Evaluatie in de 8^e maand
- ☐ Wijziging plan van aanpak (indien nodig)

42 weken ziek

- ☐ Check verplichte ziekmelding bij UWV (niet eerder, niet later)
Boete bij een latere melding (maximaal € 455).
- ☐ Check of er een WIA-verzekering loopt, de verzekeraar dient ook een 42^e week melding te ontvangen.

93 weken ziek

- ☐ Werknemer moet een re-integratieverslag en de WIA-aanvraag bij UWV inleveren
- ☐ Beoordeling verslag op re-integratieverplichting en -inspanning

Let op:

- Meld zwangerschapsverlof apart aan UWV.
- Informeer de werknemer over zijn/ haar rechten en plichten.

