

ARBOinformatie *thema*:
Verzuimbeleid en re-integratie

Uitgave van: Werkgroep Arbeid & Gezondheid Grafimedia, versie 1

Auteur: Peter Tegel, Dienstencentrum



Gezondheid = Continuïteit

Colofon

Auteur Peter Tegel (Dienstencentrum / Amstelveen)

Productie Dienstencentrum B.V. / Amstelveen

Oorspronkelijke teksten dhr. ing. P.A. Tegel

Bewerking Technische Werkgroep Arbocatalogus Grafimedia en de Gebruikersgroep Grafimedia

Eindredactie Peter Tegel (Dienstencentrum / Amstelveen)

Vormgeving Dienstencentrum / Amstelveen

Dit ARBOinformatiethema is een gezamenlijke uitgave van de paritaire Werkgroep Arbeid & Gezondheid Grafimedia (WAGG), een initiatief van de sociale partners binnen de grafimediabranche:



De uitgave is tot stand gekomen dankzij de financiële ondersteuning van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB), in het kader van de ontwikkeling van het Arbobeleid 'Gezond Ondernemen in de Grafimedia 2009 – 2012.

3. praktisch arbobeleid in de grafimedia verzuimbeleid en re-integratie (versie 1)



Gezondheid = Continuïteit

PRAKTISCH ARBOBELEID IN DE GRAFIMEDIA

ARBOinformatie *thema*:
Verzuimbeleid en re-integratie



Auteur: Peter Tegel, Dienstencentrum
Datum: Amstelveen, juli 2012 (versie 1)

4. praktisch arbobeleid in de grafimedia verzuimbeleid en re-integratie (versie 1)



Gezondheid = Continuïteit

Inhoudsopgave

1. Inleiding	7
2. Wettelijke bepalingen	9
2.1. Wet verbetering Poortwachter	9
2.2. Arbeidsongeschiktheidsregelingen	10
2.3. Loondoorbetaling bij ziekte	11
2.4. Medezeggenschap en overleg	12
3. Verzuimbeleid	13
3.1. Onderdelen verzuimbeleid	14
3.2. Controle door de Arbeidsinspectie	16
4. Re-integratie	17
4.1. Verplichtingen van de werkgevers	17
4.2. Verplichtingen van de werknemers	18
3.3. Interne re-integratie	18
4.4 Externe re-integratie	19
4.5 Stappenplan en activiteiten voor de verzuimbegeleiding	20
4.6 Deskundigenoordeel	23
5. Subsidie- en premiereregelingen	24

6. praktisch arbobeleid in de grafimedia verzuimbeleid en re-integratie (versie 1)



Gezondheid = Continuïteit

1. Inleiding

Voor veel mensen is werk een belangrijk deel van hun leven. Ze kunnen er hun talenten in kwijt, ontlenen er hun inkomen aan en vinden er voldoening in voor hun ambities. Natuurlijk is het niet altijd koek en ei. Maar wie een goede betrekking heeft wil die niet graag missen.

Werk betekent ook 'actief een bijdrage leveren aan het realiseren van de ondernemingsdoelstelling'. Een substantieel deel van de dag wordt er samengewerkt met collega's om producten te maken. In ieder geval levert de werknemer op z'n minst een bijdrage aan het proces dat dat mogelijk maakt. Werk heeft dus ook alles te maken met het sociale leven van mensen.

Met elkaar realiseer je iets en iedereen wordt daar naar gelang de zwaarte van zijn taken en verantwoordelijkheden voor beloond. Iedereen is in zijn werk tot op zekere hoogte afhankelijk van een ander. Als iemand uitvalt, betekent dat veelal een verzwaring van het werk voor zijn of haar collega's. Maar de man of vrouw die uitvalt, is er zelf (hopelijk) ook niet 'happy' mee.



Het ligt dus eigenlijk heel erg voor de hand dat we er moeite voor doen om **onze mensen gezond te houden** en, **als ze iets overkomt**, we er alles aan doen om hem of haar weer terug in de onderneming te krijgen. Dat noemen we '**re-integratie**'.

Een gedegen arbobeleid draagt bij tot een terugdringen van langdurige ziektegevallen of arbeidsongevallen met (ernstig) letsel door slechte arbeidsomstandigheden. Onderdeel van het arbobeleid is het verzuimbeleid. Als een werknemer toch ziek wordt voor langere periode, is het belangrijk dat er ziektebegeleiding plaatsvindt, zodat de werknemer op termijn zijn of haar werk kan hervatten. Dit ARBOinformatieboekje gaat dieper in op de verplichting om een verzuimbeleid te voeren en de mogelijkheden om complexe ziektegevallen in het arbeidsproces terug te krijgen, de zogenaamde 're-integratie'.

Re-integratie van langdurige zieken gaat meestal gepaard met de nodige begeleiding en eventuele aangepaste werkomstandigheden. Begeleiding van zieke werknemers is een proces waarbij zowel de werkgever, de werknemer, de Arbodienst als de uitvoeringsinstelling (het UWV) betrokken zijn. Maar onthoud: de eindverantwoordelijkheid voor een juiste invulling van de re-integratie blijft te allen tijde bij de werkgever liggen.

De puntjes op de .



Als je inmiddels alle voorgaande delen van de reeks '*praktisch arbobeleid in de grafimedia*' hebt doorgenomen en de nodige actie heeft ondernomen, kunnen we zonder terughoudendheid vaststellen dat er in het bedrijf sprake is van een goed preventief Arbobeleid. Daarmee heb je een actieve bijdrage geleverd aan het terugdringen van langdurige ziektegevallen en arbeidsongevallen met (ernstig) letsel door slechte arbeidsomstandigheden.

Toch kan het nog steeds gebeuren dat een werknemer voor een langere periode uitvalt of ziek wordt. Dán is het belangrijk dat een goede begeleiding plaatsvindt om de uitgevallen werknemer zo snel weer terug te laten keren in het arbeidsproces. Dat is niet alleen goed voor hem of haar (ziek zijn is niet leuk), maar ook nog eens om het voorkomen van onnodige werkdruk bij zijn of haar collega's. Kortom: stabiliteit in het bedrijf.

Dit arboboekje geeft je praktische achtergrondinformatie en tips rond het thema '*verzuimbeleid*' en '*re-integratie*', ten einde de inzetbaarheid van de medewerkers ten volle te kunnen benutten voor het bedrijf en de maatschappij. Een mooie doelstelling binnen het nieuwe thema: 'Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen'. Het is dus niet alleen een wettelijke eis, maar ook nog eens een maatschappelijke must.

2. Wettelijke bepalingen

Op het gebied van gezondheidsmanagement en verzuimbeleid is de laatste jaren veel veranderd. De werkgever heeft, samen met zijn medewerkers, veel meer eigen verantwoordelijkheid gekregen voor veilig en gezond werken, het gezond houden van de medewerkers en het voorkomen en bekorten van verzuim. Als sinds enkele jaren draait de werkgever zelf op voor loondoorbetaling van verzuimende werknemers. En met de in werkingtreding van de Wet Verbetering Poortwachter is de druk op een goed re-integratieproces van zieke werknemers verder verhoogd.



In de wet staat omschreven welke stappen van werkgevers en werknemers verwacht mogen worden om de zieke werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Naarmate het ziekteverzuim namelijk langer duurt, nemen de kansen op werkhervatting af, zo blijkt uit de praktijk. Werknemers zelf hebben ook steeds meer belang bij het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. De keuringen van de WIA, die de WAO in 2006 heeft vervangen, zijn veel strenger geworden en medewerkers hebben minder snel recht op een uitkering bij arbeidsongeschiktheid.

2.1 Wet Verbetering Poortwachter

De Wet Verbetering Poortwachter is ingesteld om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen. Het uitgangspunt is dat snel en effectief ingrijpen het verzuim korter maakt. Ziekteverzuim is minder vrijblijvend geworden en vraagt van werkgever en werknemer meer inspanningen. Werkgever en medewerker doen een beroep op elkaars verantwoordelijkheid en er is een gezamenlijk belang om het verzuim zo kort mogelijk te houden.

De Wet verbetering poortwachter beschrijft een gestructureerde en actieve aanpak van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het is belangrijk om de voorschriften te volgen, omdat anders voor de werkgever verlenging van de loondoorbetaling kan dreigen (loonsanctie van het UWV) en de werknemer mogelijk geen uitkering krijgt. Het stappenplan en de activiteiten voor de verzuimbegeleiding in het kader van Poortwachter kan je vinden in paragraaf 4.5 van dit informatieboekje.

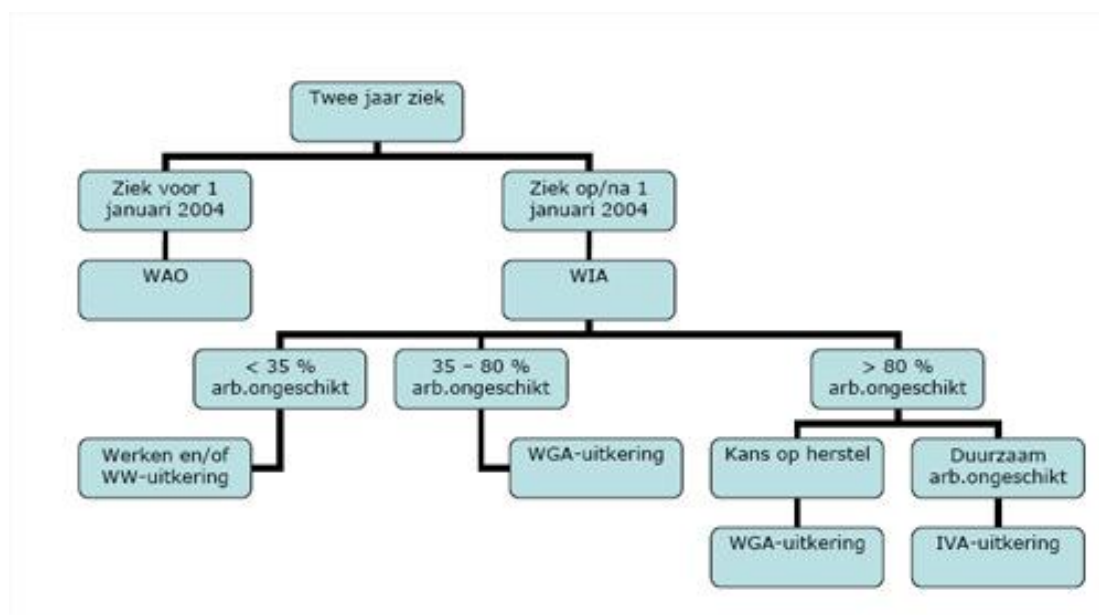
2.2 Arbeidsongeschiktheidsregelingen

WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en is een nieuwe versie van de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering). Het uitgangspunt van de WIA is dat mensen zo veel mogelijk deelnemen aan het arbeidsproces. Het gaat niet om wat je niet meer kan, maar om wat je nog wel kan.

De WIA bestaat uit twee regelingen: de IVA-uitkering en de WGA-uitkering. Werknemers krijgen een WIA-uitkering als ze volgens het UWV meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn, door een gebrek of ziekte, structureel van aard. Het recht op WIA uitkering begint 104 weken na de eerste ziektedag.

De IVA

De IVA (Inkomstenvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) is een uitkering voor de werknemer die naar verwachting nauwelijks (minder dan 20% van het oude loon) of geen inkomen kan verdienen vanwege zijn ziekte of gebrek en vrijwel geen kans meer heeft om te herstellen. De werknemer is dan volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en krijgt een IVA-uitkering. De uitkering bedraagt 75% van het laatste (maximum) dagloon, in beginsel tot 65 jaar. Is al in een vroegtijdig stadium duidelijk dat er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (van 80% tot 10% en zonder kans op herstel), dan kunnen werkgever en werknemer bij het UWV een vervroegde keuring voor een IVA-uitkering aanvragen. Dat kan na vanaf 13 weken na aanvang van de ziekte.



De WGA

De WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) vult het inkomen aan als werknemers gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Voor de hoogte van de uitkering wordt onderscheid gemaakt naar werkenden en mensen die niet (voldoende) werken.

Als het UWV beoordeelt dat er te weinig is gedaan aan de re-integratie, dan kan de WIA uitkering worden geweigerd en moet de werkgever het loon maximaal een jaar langer doorbetalen.

2.3 Loondoorbetaling bij ziekte

Het Burgelijk Wetboek bepaalt dat de werkgever verplicht is een zieke werknemer gedurende de eerste twee ziektejaren tenminste 70% van het loon door te betalen. In het eerste jaar moet minimaal het wettelijk minimumloon worden doorbetaald, voor het tweede jaar geldt geen ondergrens.

In de Grafimedia CAO is zelfs bepaald dat de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar tot 100% van het laatstverdiende loon wordt aangevuld. Voor het tweede ziektejaar geldt geen aanvulling en krijgen zieke werknemers in beginsel 70% van hun laatstverdiende loon (hierop zijn wel enkele uitzonderingen). In de Grafimedia CAO staan nog enkele andere aanvullingsverplichtingen.

In bepaalde gevallen kan de de werkgever de loonbetaling weigeren, bijvoorbeeld als de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn of haar re-integratieproces, afspraken rond ziekteverlof niet opvolgt of weigert passend werk te verrichten.

Het UWV kan de periode van loondoorbetaling met maximaal 52 weken verlengen als het vindt dat onvoldoende is gedaan aan de re-integratie. De loondoorbetaling kan ook worden verlengd als de keuring voor de WIA op verzoek van werkgever en werknemer wordt uitgesteld. Na twee jaar stopt in principe de loondoorbetaling. De werknemer krijgt dan een WAO-uitkering indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.



Vangnetregelingen/no risk: Voor bepaalde werknemers geldt geen loondoorbetalingsverplichting en betaalt het UWV de ziektewet uitkering. Dit geldt bijvoorbeeld voor werknemers die ten gevolge van orgaandonatie of zwangerschap/bevalling ziek zijn. Of medewerkers die bij indienstreding (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid waren (voor meer informatie over deze groep zie hoofdstuk vijf).

2.4 Medezeggenschap en overleg

Een verzuimbeleid heeft alleen zin als de werkgever zorgt voor een breed draagvlak voor de aanpak van ziekteverzuim. De direct leidinggevenden zijn vaak sleutelfiguren: als die groep niet werkelijk meewerkt en ook het nut van het beleid niet inziet, is de kans groot dat alle inspanningen tevergeefs zijn. Het is dan ook belangrijk om in goed overleg met elkaar de doelstellingen en de verdeling van taken en verantwoordelijkheden te bespreken.

Los van het belang om voldoende draagvlak te creëren, is het ook wettelijk verplicht om de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) te betrekken bij het ziekteverzuimbeleid. De OR (bij 50 medewerkers of meer) of PVT heeft instemmingsrecht op het gehele terrein van het arbeidsomstandighedenbeleid.

Bij verzuimbeleid gaat het dan om:

1. **De risico-inventarisatie en-evaluatie en het Plan van Aanpak**
2. **Het verzuimbeleid**
3. **Het verzuimprotocol of -reglement**
4. **Controlevoorschriften in het kader van verzekeringen die de werkgever afsluit.**



3. Verzuimbeleid

Naast het feit dat het vanuit de Arbowet een verplichting is om een goed *Verzuimbeleid* te voeren, is dit ook nog eens wenselijk vanuit bedrijfseconomische gronden. Het is voor de werkgever namelijk van belang dat de zieke werknemers weer zo snel mogelijk op het werk terugkeren, om zo stagnaties in de productie te voorkomen.

Werkgevers zijn verplicht om ziekte van werknemers zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken en om werknemers die ziek zijn te begeleiden. De werkgever moet zich bij het verzuimbeleid laten bijstaan door een (gecertificeerde) bedrijfsarts of een arbodienst. De wet noemt de volgende taken:

1. De **ziekteverzuimbegeleiding**
2. Het uitvoeren van het **periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)**
3. Het uitvoeren van een **aanstellingskeuring**.



Als werkgever heeft u grote vrijheid als het gaat om het inrichten of regelen van deze deskundige bijstand. Meer informatie hierover vindt u in hoofdstuk vier (deskundige ondersteuning) van het boekje nummer 9 over arbobeleid. Dit boekje is te vinden op het arbo-platform www.arbografimedia.nl.

Om bedrijven binnen de grafimedia branche zo goed mogelijk te ondersteunen tijdens hun beslissingen, is het Verzuimsteunpunt Grafimedia (t.b.v. terugkeer bij de eigen werkgever) en het Servicepunt Grafimedia (t.b.v. re-integratie bij een andere werkgever) opgezet.

Het verzuimsteunpunt Grafimedia is hét aanspreekpunt bij verzuimbegeleiding en werkt samen met 365/ArboNed, Achmea Vitale, Arbo Unie, Maetis en Centraal Beheer.

3.1 Onderdelen verzuimbeleid

De begeleiding van zieke werknemers is een verantwoordelijkheid van de werkgever, waarbij deze zich laat bijstaan door een Arbodienst. Begeleiding is alles wat gedaan kan worden om de verzuimduur te beperken. Daarnaast is het bij een aantal dezelfde ziektegevallen van belang om na te gaan of er een verband bestaat tussen het verzuim en omstandigheden op het werk en op grond daarvan maatregelen te nemen om herhaling te voorkomen.

Om het verzuimbeleid in goede banen te kunnen leiden is het van belang om bijvoorbeeld over een goede verzuimprocedure (ook wel ziekmeldingsprocedure genoemd) te beschikken. Hoewel er geen wettelijke verplichting bestaat tot het opstellen van een *schriftelijke* verzuimprocedure, is het aan te raden dit wel te doen. Het is altijd verstandiger om afspraken schriftelijk te hebben vastgelegd om zo later bij juridische aangelegenheden aan te kunnen tonen dat er in het bedrijf afspraken zijn gemaakt over ziekteverzuim. Maar het hebben van een schriftelijke procedure is natuurlijk niet het enige aspect van het verzuimbeleid van de organisatie. Voor een effectief verzuimbeleid zijn een aantal onderdelen van belang:

1. **Preventie**
2. **Verzuimprotocol**
3. **Verhoging van de verzuimdrempel**
4. **Verzuimregistratie/analyse**
5. **Begeleiding bij re-integratie**
6. **Training**



Preventie:

Voorkomen is nog altijd beter dan genezen. Een effectief verzuimbeleid begint door aandacht te besteden aan veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en een prettig werkklimaat. Een belangrijk onderdeel van preventie is het opstellen van een goede risico-inventarisatie (RI&E) zodat er inzicht komt in de arborisico's en deze planmatig kunnen worden aangepakt. Werkgevers en werknemers in de Grafimedia hebben veel hulpmiddelen tot hun beschikking. De sociale partners hebben een arbocatalogus ontwikkeld. Een arbocatalogus is een soort oplossingenboek voor de belangrijkste arborisico's in de bedrijfstak. De arbocatalogus en de RI&E zijn te vinden op het arboplatform www.arbo-grafimedia.nl.



Verzuimprotocol:

Het is belangrijk binnen het bedrijf goede afspraken vast te leggen over verzuim. Dat kan in het bedrijfsreglement of in een verzuimprotocol. Door de processen en hun inhoud schriftelijk vast te leggen hebben alle betrokkenen duidelijkheid over hun rechten en plichten. Het is belangrijk om de inhoud van het protocol af te stemmen met de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) of belanghebbende werknemers. Een voorbeeld voor een verzuimprotocol is te vinden op het arboplatform www.arbografimedia.nl.

Verhoging van de verzuimdrempel:

Iedere werknemer kan natuurlijk een keer ziek worden. Soms wordt echter het wel of niet ziekmelden ook beïnvloed door de persoonlijke mentaliteit, de betrokkenheid bij het werk of de heersende cultuur in de organisatie. Ziekmelden is in ieder geval een persoonlijk proces. Waarom meldt de ene werknemer zich al ziek met een lichte hoofdpijn (lage verzuimdrempel) terwijl een andere collega met forse rugklachten toch naar het werk gaat? (hoge verzuimdrempel). De verzuimdrempel kan worden verhoogd door een goede ziekmeldingsprocedure te hanteren. Een goed voorbeeld daarvan is het ziekmelden bij de leidinggevende in plaats van het ziekmelden bij de receptie. Ook kan het verstandig zijn om frequent verzuimgesprekken te gaan voeren als medewerkers zich bijvoorbeeld drie keer in een jaar hebben ziekgemeld.



Verzuimregistratie/analyse:

Om de effectiviteit van het verzuimbeleid te evalueren zijn (vaak in wat grotere) bedrijven cijfers en analyses noodzakelijk. Door periodiek de verzuimcijfers en verzuimoorzaken (geanonimiseerd door de bedrijfsarts) te analyseren worden verzuimpatronen vaak duidelijker en kan het beleid worden bijgesteld.

Begeleiding bij re-integratie:

Om te voorkomen dat werknemers (onnodig) lang ziek blijven is bewaking van het ziekte-verzuimproces van belang. Een casemanager kan daar een belangrijke bijdrage in leveren. Ook is het van belang om iedereen in het bedrijf te houden aan de afspraken die zijn gemaakt in het verzuimprotocol en actie te ondernemen waar dat nodig is. Tenslotte is het van belang om als werkgever de bedrijfsarts goed op de hoogte te houden en indien nodig in het kader van de re-integratie – gerichte vragen te stellen aan de bedrijfsarts.

Training:

Indien mogelijk heeft het de voorkeur dat de directe leidinggevende van de zieke werknemer een centrale rol speelt in de verzuimbegeleiding. Het is daarbij wel van belang dat de leidinggevende basiskennis heeft van de wettelijke bepalingen die tegenwoordig gelden en voldoende vaardigheden heeft om gesprekken te voeren met de medewerker. Training kan de werkgever en de leidinggevendenden helpen om hun rol effectiever te vervullen.

3.2 Controle door de arbeidsinspectie

De arbeidsinspectie controleert of de werkgever een verzuimbeleid voert en of hij de deskundige bijstand goed heeft geregeld. Het is niet de bedoeling dat de arbeidsinspectie zich bezighoudt met de inhoud van het verzuimbeleid. Dat is een taak van de OR of PVT. De Arbeidsinspectie controleert alleen of er een verzuimbeleid wordt gevoerd en of daarover is overlegd met de OR.

4. Re-integratie

De meeste werknemers die ziek worden, zijn meestal binnen een paar dagen weer op de been. Het kan voorkomen dat een medewerker langer uit de roulatie is. Als werkgever moet je, in nauw overleg met uw werknemer, alles in het werk stellen om de zieke weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Dat noemen we re-integratie.

4.1 Verplichtingen van de werkgevers

Werkgever en werknemer zijn verplicht bij ziekte samen te werken aan snel herstel en re-integratie. De werkgever zelf heeft een aantal specifieke verplichtingen. De belangrijkste zijn:

1. **Verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte** (zie paragraaf 2.3);
2. Het **voeren van een actief arbobeleid** (inclusief verzuimbeleid);
3. **Deskundige bijstand inhuren voor preventie en verzuimbegeleiding** (zie inleiding hoofdstuk 3);
4. **Bijhouden van een re-integratiedossier** (probleemanalyse, plan van aanpak, gespreksverslagen etc);
5. **Het aanbieden/ creëren van passend werk**, zonodig passend werk zoeken in een ander bedrijf.

Als een werkgever te weinig heeft gedaan aan de re-integratie kan hij door het UWV verplicht worden om het loon nog maximaal een jaar door te betalen.



4.2 Verplichtingen van de werknemers

Zieke werknemers moeten meewerken aan de re-integratie en hebben ook een aantal verplichtingen zoals:

1. **Alles in het werk stellen om herstel te bevorderen** en de genezing niet te bemmeren of vertragen;
2. **Actief meewerken aan het op- en bijstellen en uitvoeren van het Plan van Aanpak;**
3. **Zich aan de gemaakte afspraken houden** met de werkgever en de bedrijfsarts (van de arbodienst);
4. **Zich houden aan de verzuimprocedure en controlevoorschriften** van de werkgever;
5. **Een actieve rol nemen en meedenken met de werkgever en de arbodienst** welk werk passend is;
6. **Passend werk** (eventueel bij een andere werkgever) **accepteren en uitvoeren.**

Het niet nakomen van de verplichtingen en re-integratieinspanningen door de werknemer kan leiden tot geheel of gedeeltelijke weigering van de WIA-uitkering. Ook de werkgever kan sancties opleggen als de zieke werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften. Dat kan bijvoorbeeld gaan om het geven van een waarschuwing, het schorsen of opschorten van de loondoorbetaling (of cao aanvullingen) en in het ergste geval ontslag. Vanzelfsprekend is het van belang om het bedrijfsbeleid en de geldende afspraken op papier te zetten en hierover duidelijk te communiceren.

4.3 Interne re-integratie

In eerste instantie is het de bedoeling dat de werknemer terugkeert bij zijn huidige werkgever, eventueel in een nieuwe of aangepaste functie. Deze interne re-integratie wordt ook wel 're-integratie eerste spoor' genoemd. Is terugkeer in de eigen functie (eventueel met aanpassingen of in deeltijd) niet mogelijk, dan wordt bekeken of er ander of eventueel nieuw gecreëerd passend werk in het bedrijf aanwezig is.

Er bestaat geen nauwkeurige richtlijn voor de bepaling of er sprake is van passende arbeid. Naarmate er minder kans is dat de werknemer op redelijke termijn zijn eigen werk weer kan doen en naarmate de werknemer langer ziek is, wordt van hem verwacht dat hij zich ruimer opstelt:

- **Eerste half jaar:** werk moet aansluiten bij functionele mogelijkheden, opleiding, werkervaring en salaris;
- **Na een half jaar:** ook werk onder het oude opleidingsniveau of dat minder aansluit bij de ervaring;
- **Vanaf een half jaar:** hoe langer de werknemer niet aan het werk is, hoe meer functies als passend worden gezien.



4.4. Externe re-integratie

Als vaststaat dat de werknemer helemaal niet meer binnen het eigen bedrijf kan worden herplaatst, dan moet de werkgever proberen de werknemer elders aan werk te helpen. Dit wordt ook wel 're-integratie tweede spoor' genoemd. Externe re-integratie is overigens niet vrijblijvend. Werkgever en werknemer zijn verplicht om op zoek te gaan naar passend werk in een ander bedrijf als terugkeer bij de eigen werkgever echt niet meer mogelijk is.

Ook bij *re-integratie tweede spoor* geldt dat een werknemer alleen werk hoeft te accepteren dat 'passend' is. Mocht er een meningsverschil ontstaan bij de re-integratie dan kunnen zowel de werkgever als de werknemer bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen.

Bij definitieve herplaatsing elders kan de werkgever meestal het beste een professioneel re-integratiebedrijf inschakelen. Werkgevers in de Grafimediabranche kunnen voor ondersteuning bij laatstgenoemde taak een beroep doen op het Servicepunt Grafimedia (zie. www.servicepuntgrafimedia.nl)

Met de herplaatsing kan worden gestart zodra hierover een verklaring aanwezig is van de bedrijfsarts of arbodienst. Wanneer er een nieuwe werkgever is gevonden die passende arbeid biedt, stelt de werkgever samen met de werknemer en de nieuwe werkgever een detachingsregeling op.

Als partijen tevreden zijn over het succes van de re-integratie, kan een arbeidsovereenkomst worden getekend met de nieuwe werkgever. Deze nieuwe werkgever heeft recht op alle voorzieningen en subsidieregelingen bij het in dienst nemen van de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer (zie voor meer informatie over subsidiemogelijkheden).

4.5 Stappenplan en activiteiten voor de verzuimbegeleiding.

Zoals eerder aangegeven zijn werkgever en werknemer verplicht bij ziekte samen te werken aan snel herstel en re-integratie. In de Wet Poortwachter staat precies aangegeven wat en wanneer werkgever en werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren dienen te doen aan re-integratie. Daarbij zijn soms ook andere afdelingen of instanties betrokken, maar de werkgever blijft altijd eindverantwoordelijk. De in het kader van de re-integratie ondernomen activiteiten moeten worden vastgelegd in een re-integratiedossier. Aan het einde van twee jaar ziekte beoordeelt het UWV op basis van dat dossier of werkgever en werknemer voldoende hebben gedaan aan re-integratie. Indien het UWV vindt dat er onvoldoende inspanningen zijn gedaan, kan het de werkgever verplichten om het loon nog maximaal een jaar door te betalen. Voor de werknemer kan het leiden tot geheel of gedeeltelijke weigering van de uitkering.

Het tijdschema en de activiteiten zien er als volgt uit:

Week 1 tot en met 4

Eerste ziektedag: de werknemer meldt zich ziek. De werkgever meldt de werknemer uiterlijk na zeven dagen ziek bij de arbodienst. De leidinggevende gaat samen met de medewerker op zoek naar passend werk.

Week 4

De leidinggevende bespreekt de situatie met de medewerker ter voorbereiding op de probleemanalyse door de bedrijfsarts.

Week 6

De bedrijfsarts maakt de probleemanalyse op grond van de informatie van de werkgever en de werknemer. In de probleemanalyse staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk weer denkt te kunnen hervatten.

Week 8

Het plan van aanpak is definitief. In het plan van aanpak staat beschreven wat werkgever en werknemer beiden gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het plan van aanpak is een onderdeel van het re-integratiedossier. Het is verplicht om eenmaal per zes weken te evalueren en de voortgang te bespreken met de werknemer.

Week 42

De werkgever meldt de arbeidsongeschiktheid bij het UWV in verband met de WIA-verzekering.

Week 48 tot en met 52

De leidinggevende beoordeelt met de medewerker de voortgang en de richting van **het plan van aanpak** (eerstejaarsevaluatie). Eventueel wordt het plan van aanpak bijgesteld. Dit wordt ook wel het 'opschudmoment' genoemd.

Week 87

De werknemer ontvangt van het UWV formulieren voor het **aanvragen van een WIA beoordeling**. Hieronder valt ook een eindevaluatie.

Week 89

De werknemer ontvangt een re-integratieverslag van de werkgever. De bedrijfsarts stuurt het medische deel naar de werknemer.

Week 91

De aanvraag van de werknemer (en het re-integratieverslag) voor de **WIA-beoordeling moet binnen zijn bij het UWV.**

Week 91 tot ten met 104

Het UWV beoordeelt of de werknemer recht heeft **op een WIA-uikering.**

Week 104

In principe stopt de loonbetaling bij ziekte. Het Arbeidscontract kan worden aangepast of er kan ontslag worden aangevraagd. **De werknemer krijgt een WIA-uikering** indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.



22. praktisch arbobeleid in de grafimedia verzuimbeleid en re-integratie (versie 1)

Voorbeeld van een re-integratie

Onderstaand treft u enige voorbeelden aan van re-integratiegevallen, zodat u een beeld krijgt van hoe te handelen indien zich zoiets bij uw bedrijf voordoet:

Vrouw 30 jaar. Functie: werkt op de administratie en de afdeling voorbereiding en zit vaak achter een beeldscherm. Daarnaast doet zij als een “manusje-van-alles” allerhande voorkomende klusjes.

1 oktober	Uitval wegens rugklachten. Oorzaak: Klachten over werkplek?
7 oktober	Telefonisch contact werkgever en chef hoe het gaat.
14 oktober	Telefonische controle door arbodienst.
Begin november	Operatie ziekenhuis. Bezoek door werkgever, chef en collega's. Er worden een bloemetje en een fruitmand toegestuurd. Na de operatie gaat de vrouw in fysiotherapie, dat tot half januari zal duren.



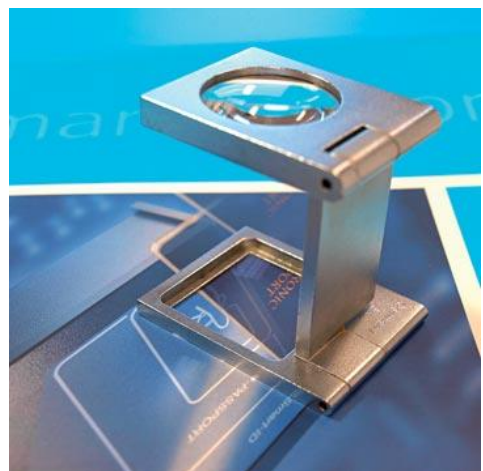
Half november	De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op.
Begin december	De werkgever stelt een plan van aanpak op.
Begin januari	In overleg met de arbodienst en de werkgever is de medewerkster begonnen met licht thuiswerk. Gelijktijdig is door de arbodienst de werkplek bekeken om die eventueel te optimaliseren. Er is een nieuwe stoel aangeschaft, een voetenbankje, de stand van het beeldscherm is veranderd en de werkneemster heeft instructie gekregen ter verbetering van haar houding tijdens haar werk. Ook is haar geadviseerd haar werk wat anders in te delen zodat zij tijdig de benen eens kan strekken.
Half januari	De werkneemster werkt halve dagen op de werkplek. Na twee weken wordt een afspraak gemaakt met de arbodienst. Vervolgens zijn de werkzaamheden opgevoerd en na enkele weken is zij weer 100% inzetbaar. Vervolgens zal er in de gaten gehouden worden hoe het nu gaat.

4.6 Deskundigenoordeel

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie naar werk. Als daarbij een meningsverschil ontstaat, dan kunnen zowel de werkgever als de werknemer bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Een deskundigenoordeel kan worden gezien als een second opinion. Het oordeel kan betrekking hebben op:

- **De arbeidongeschiktheid van de werknemer**
- **De re-integratie-inspanningen van de werkgever of de werknemer**
- **Passend werk binnen het bedrijf van de werkgever**

Het aanvragen van een deskundigenoordeel (bij een meningsverschil) is niet verplicht, maar kan wel helpen om een stroef verlopende re-integratie weer vlot te trekken. Met het aanvragen van een deskundigenoordeel kan de werkgever een eventuele loonsancie voorkomen. De uitkomst van een deskundigenoordeel is niet bindend en tegen een beslissing kan geen bezwaar worden ingediend. Het is niet mogelijk om een tweede deskundigenoordeel aan te vragen. Dat kan alleen als het om een andere situatie gaat. Als werkgever en werknemer er na het deskundigenoordeel nog niet uitkomen, dan kunnen ze naar de rechter stappen. Daarbij kan het deskundigenoordeel van invloed zijn op de uitspraak van de rechter. Het Deskundigenoordeel kan worden aangevraagd bij het UWV en kost € 50. Deze kosten zijn voor degene die het deskundigenoordeel aanvraagt.



5. **Subsidie- en premiereregelingen**

De overheid heeft diverse subsidies en re-integratiemiddelen in het leven geroepen ten behoeve van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Deze re-integratiemiddelen zijn voornamelijk opgenomen in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en zouden werkgevers moeten stimuleren de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten (weer) in dienst te nemen. Veel werkgevers zijn echter nog niet bekend met de verschillende regelingen of zien op tegen de tijd en moeite die met het aanvragen van zo'n subsidie gemoeid zijn.

Wij zetten de belangrijkste subsidiemogelijkheden nog eens op een rijtje.

Proefplaatsing:

Wilt u een nieuwe werknemer aannemen, maar twijfelt u eraan of hij het werk aankan? En krijgt deze werknemer een uitkering van UWV? Een proefplaatsing biedt de werknemer en werkgever de mogelijkheid om maximaal drie maanden met behoud van uitkering te kijken hoe het gaat. U hoeft tijdens de looptijd geen loon te betalen. Door de proefplaatsing kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte wennen aan een nieuwe baan en kan u als werkgever ervaring opdoen met deze werknemer. Gedurende de proefplaatsing is de gedeeltelijk arbeidsgeschikte vrijgesteld van sollicitatieactiviteiten elders. Een proefplaatsing is niet geheel vrijblijvend: zowel werknemer als werkgever dienen de intentie te hebben met elkaar verder te willen. Ook zijn er een aantal voorwaarden zoals: het moet bij de proefplaatsing gaan om passend werk, er moet een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering zijn afgesloten en er moet een reëel uitzicht zijn op een aansluitende dienstbetrekking voor tenminste hetzelfde aantal uren per week en voor de duur van tenminste zes maanden. Voor een proefplaatsing moet vooraf toestemming worden gevraagd aan het UWV.

Loonkostensubsidie:

Neemt u iemand aan met een ziekte of een handicap? Dan kunt u mogelijk loonkostensubsidie krijgen. Uw medewerker moet dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen. De subsidie houdt in dat u een jaar lang maximaal 50% van het wettelijk minimumloon krijgt. De subsidie kan tot drie maanden na indiensttreding door de werkgever bij het UWV worden aangevraagd met het formulier 'Aanvraag loonkostensubsidie'. Als u subsidie krijgt, betaalt de overheid (belastingdienst) de helft hiervan bij het begin van het dienstverband., de andere helft krijgt u na een jaar.

Premiekorting:

Een werkgever die iemand in dienst neemt die een uitkering had en die 50 jaar of ouder is, krijgt geen loonkostensubsidie. In plaats daarvan kan de werkgever premiekorting krijgen voor deze werknemer. Deze korting loopt zolang de werknemer in dienst is, maar maximaal drie jaar. Om premiekorting te krijgen, heeft de werkgever een doelgroepverklaring nodig. De premiekorting wordt niet geregeld met het UWV, maar met de belastingdienst.

Werkgeverssubsidie:

De werkgever kan tenslotte ook subsidie krijgen voor extra kosten die hij maakt in verband met de re-integratie van een werknemer met structurele functionele beperkingen. De subsidie is uitdrukkelijk bedoeld als aanvulling op de inspanningen die de werkgever zelf moet leveren op grond van de Arbowet en het Burgelijk Wetboek (goed werkgeverschap). Die inspanningen zijn algemeen en komen voor rekening van de werkgever. Het moet gaan om aantoonbare extra kosten die de werkgever heeft gemaakt of moet maken voor een optimale re-integratie van de werknemer. Het gaat dan in concreto om aanvullende voorzieningen die door de werkgever ten behoeve van zijn werknemer in het bedrijf zijn aangebracht en die niet “meeneembaar” zijn, in het geval de werknemer in de toekomst een dienst-betrekking met een andere werkgever aangaat. Als voorbeeld kan worden gedacht aan het toepassen van het bedieningsmechanisme van een machine of het toegankelijk maken van het bedrijf. Het kan ook gaan om voorzieningen die specifiek bedoeld zijn voor gehandicapte werknemers (bijvoorbeeld de inrichting van een invalidentoilet), die door de hoge kosten de normale verantwoordelijkheid van de werkgever te boven gaan. De subsidie wordt schriftelijk bij het UWV aangevraagd. Voorzieningen die ‘meeneembaar zijn en niet duurzaam verenigd met het bedrijf worden aan de werknemer zelf verstrekt.



Arbeidsplaatsenvoorzieningen aan werknemers:

Met de WIA is ook een vernieuwd pakket arbeidsplaatsvoorzieningen gecreëerd voor personen met een WIA uitkering of werknemers zonder uitkering maar met een structurele functionele beperking. Het UWV verstrekt voorzieningen waar mogelijk aan de werknemer. Dat bevordert diens onafhankelijke positie en daarmee diens mobiliteit op de arbeidsmarkt. Sommige voorzieningen zijn meer gericht op het bedrijf en/of zijn niet meeneembaar. In die situatie zal de voorziening in de vorm van een subsidie (zie werkgeverssubsidie) aan de werkgever worden versterkt.

Als uw werknemer minder presteert: loondispensatie:

Presteert uw werknemer door zijn ziekte of handicap aantoonbaar minder dan uw andere werknemers? U kunt dan mogelijk in aanmerking komen voor loondispensatie. Dat betekent dat u minder loon mag betalen. Dit kan alleen in het geval een werknemer een Wajong-uitkering heeft of jonger is dan 18 jaar en een ziekte of een handicap heeft én minder presteert dan een 'gezonde' collega met hetzelfde werk. De werkgever is verplicht de werknemer te vertellen dat hij minder loon wil betalen en mag het lagere loon pas betalen als de werkgever en de werknemer het hierover eens zijn geworden. De loondispensatie kan worden aangevraagd bij het UWV. Een arbeidsdeskundige van UWV WERKbedrijf beoordeelt of er inderdaad sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen.



UWV betaalt de Ziektewetuitkering: vangnetregelingen/No risk:

Werknemers met een ziekte of handicap blijven over het algemeen niet vaker ziek thuis dan andere werknemers. Maar het kan natuurlijk altijd gebeuren. Dit kan voor u een risico inhouden. Een groot deel van dit risico dekt UWV voor u af. Dit is geregeld in de zogenoemde no-riskpolis die werkgevers beschermt tegen de directe kosten van loondoorbetaling in het geval van ziekte. Een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt (iemand die meer dan 35% arbeidsongeschikt is) heeft vijf jaar na indiensttreding aanspraak op de no-riskpolis. Deze nieuwe regeling betekent dat de werkgever de werknemer vanaf twee maanden na indiensttreding mag vragen naar zijn mogelijke aanspraak op ziekingeld.

In de praktijk zal de bedrijfsarts of de arbodienst de werknemer dit vragen. De werknemer is verplicht om de werkgever, op diens verzoek, te informeren over de mogelijke aanspraak op ziekingeld op grond van de no-riskpolis. De werknemer hoeft alleen aan te geven dát hij recht heeft op de no-riskpolis, over de aard en oorzaak van zijn gedeeltelijke ongeschiktheid hoeft hij geen informatie te verstrekken.

Sinds 1 januari 2010 is er ook een no riskpolis voor oudere, werkloze en zieke werknemers. Het gaat om werknemers die ouder zijn dan 55 jaar en direct bij indiensttreding tenminste een jaar recht hadden op een WW-uitkering. De werkgever moet in dit geval eerst nog dertien weken het loon doorbetalen, maar daarna heeft de zieke werknemer recht op ziekingeld van het UWV, gedurende de maximale termijn. Dat ziekingeld kan de werkgever in mindering brengen op de loonbetaling tijdens ziekte.

27. praktisch arbobeleid in de grafimedia verzuimbeleid en re-integratie (versie 1)



Gezondheid = Continuïteit

