

Verzuimbeleid

Inleiding

Dit verzuimbeleid geldt voor leidinggevend en medewerkers van Lelie zorggroep. Daarnaast is het verzuimbeleid voor medewerkers die na beëindiging van de overeenkomst binnen 28 dagen ziek worden.

Doelstellingen

De doelstellingen van dit (preventief) verzuimprotocol zijn:

1. voorkomen van ziekteverzuim;
2. het zo kort mogelijk laten duren van ziekteverzuim;
3. duidelijkheid in gevraagde acties/rollen.

Arbodienst

Lelie zorggroep werkt samen met Doctors at Work B.V. (ArboMakelaars). Zij zetten gecertificeerde bedrijfsartsen en gediplomeerde praktijkondersteuners in voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid op medische gronden en doen de sociaal medische begeleiding. Ook adviseren zij in te kiezen interventies gericht op herstel en re-integratie.

Missie

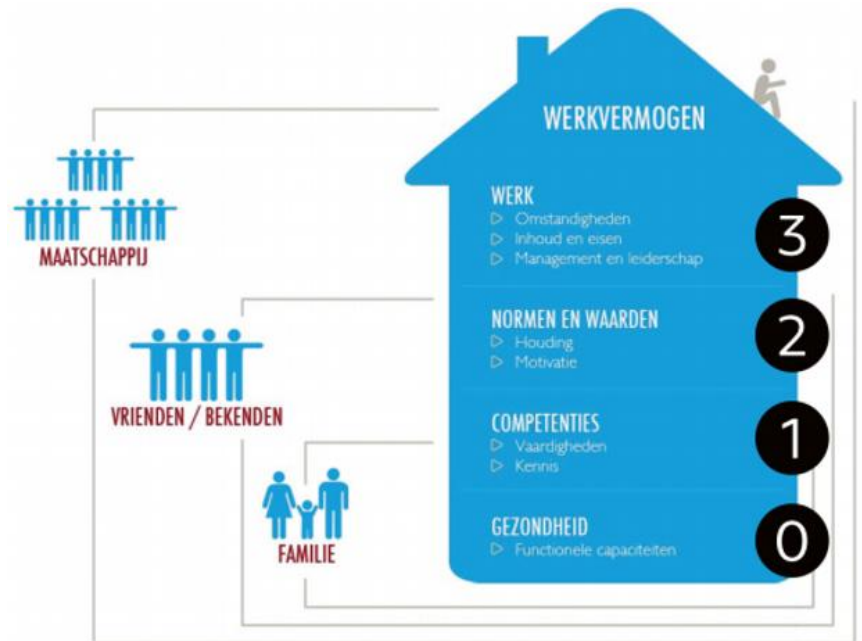
Een maximaal werkvermogen voor elke medewerker! Het is belangrijk hier samen met je leidinggevende over in gesprek te zijn. Wij geloven dat passende keuzes je ziekteverzuim kunnen voorkomen; ook al hebben wij geen controle over ziekte en gezondheid. Werken aan je 'werkvermogen' kan je immers altijd.

Regelgeving die van toepassing is op dit verzuimbeleid

- CAO VVT
- Het Burgerlijk Wetboek (BW 7: 629, 658a en 660a)
- Arbeidsomstandighedenwet (artikel 3, 4 en 14)
- Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar
- Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter
- De Ziektewet (ZW)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens: 'de zieke werknemer'
- Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG)

Visie op verzuim

Binnen Lelie zorggroep gebruiken wij het Huis van werkvermogen om je uitval te voorkomen en in de begeleiding naar terugkeer in werk. Het huis geeft per verdieping aan waar mogelijk een verminderd werkvermogen aanwezig is. Als het op alle verdiepingen goed met je gaat, dan lijkt je werkvermogen maximaal: fit, gemotiveerd en zonder problemen kan je je werk doen. Zodra er gezondheidsklachten optreden kan dat veranderen. Per verdieping kunnen spanning, zorgen en/of stress een verminderd werkvermogen opleveren. Het is belangrijk dat je dit bespreekt met je leidinggevende om verzuim te voorkomen en in regie te zijn/komen.



Voorkomen van ziekteverzuim

Natuurlijk valt ziekte niet altijd te voorkomen. Door op tijd te signaleren kunnen verdergaande lichamelijke en/of psychische klachten voorkomen worden. Vooral als die verband houden met het werk of met de balans tussen werk en privé.

- a. Bespreek klachten of zaken die je dwars liggen met je leidinggevende of door een preventief consult aan te vragen via leliezorggroep@arbomakelaars.nl.
- b. Wees alert op collega's, motiveer collega's om in gesprek te gaan met je leidinggevende of de arbodienst.
- c. Beperk risico's door de protocollen rondom ARBO toe te passen.
- d. Maak de klachten/moeilijkheden bespreekbaar in het team.

Betrokkenen en verantwoordelijkheden

Je leidinggevende is verantwoordelijk voor de begeleiding vanaf je eerste ziektedag tot meestal de 9^e maand. Daarna draagt je leidinggevende deze begeleiding over aan een casemanager verzuim. Met hen voer je gesprekken en maak je afspraken. De bedoeling is dat zij en jij bespreken waar de knelpunten liggen in het Huis van werkvermogen. Gaat het om je gezondheid of bestaan daarover twijfels dan stelt je leidinggevende of casemanager consultvragen aan de Arbodienst. Gaat het over andere knelpunten in het Huis van werkvermogen dan zetten jullie je samen in om tot oplossingen te komen, zodat er geen ziekteverzuim ontstaat en je je werk kunt hervatten of blijven doen. Je kunt dan mogelijk wel arbeidsongeschikt zijn, maar niet op medische gronden. Er is dan geen sprake van ziekteverzuim. Je leidinggevende/ casemanager en jij moeten tevens de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter uitvoeren. HR-adviseurs ondersteunen en adviseren hierbij. De bedrijfsarts beoordeelt de mate van arbeidsongeschiktheid en adviseert over de re-integratiemogelijkheden. De praktijkondersteuner doet voorbereidend werk voor de bedrijfsarts en volgt je herstel en re-integratie op basis van je belastbaarheid die de bedrijfsarts heeft bepaald. De bedrijfsarts is altijd verantwoordelijk voor de adviezen van de praktijkondersteuner. Rondom de 9^e maand wordt beoordeeld of terugkeer naar eigen werk uiterlijk rond de start van het tweede ziektejaar mogelijk is. Soms is er reden om dit eerder te beoordelen. Is dit de verwachting, dan werkt je leidinggevende samen met jou naar volledige

terugkeer in het eigen werk. Is dit niet de verwachting dan neemt de casemanager verzuim de verzuimbegeleiding van je leidinggevende over.

Na het opgestelde belastbaarheidsprofiel voor jou door de bedrijfsarts, vindt tussen de 9^e – 12^e maand een arbeidsdeskundig onderzoek plaats, uitgevoerd door een arbeidsdeskundige. Hierin wordt duidelijk wat je wel/niet kunt doen in je eigen werk en in andere functies. In de deze periode start een loopbaanadviseur van Lelie zorggroep met de spoor 1b begeleiding. De loopbaanadviseur beoordeelt wat een eventuele andere passende functie voor jou is binnen Lelie zorggroep. Verder start zo nodig rondom het eerste ziektejaar de spoor-2-begeleiding met een externe tweede spoorcoach. Die helpt je bij het zoeken naar een passende functie bij een andere werkgever. Voor verdere toelichting op deze rollen en functies zie bijlage 2. Ook kun je bijlage 3 raadplegen voor de belangrijke stappen vanaf de ziekmelding en de toelichting die daarop volgt. En in bijlage 1 de flowchart met beslismomenten vanaf je ziekmelding, zodat je precies weet wie, wat, hoe en wanneer staat te doen.

Procedure ziek- en herstelmelden

- Medewerker meldt zich op de eerste ziektedag telefonisch ziek bij leidinggevende, voor zijn/haar dienst start. Binnen onderdelen van Lelie zorggroep kunnen uiteenlopende deadlines gelden voor ziekmelden op een dag. De leidinggevende gebruikt de flowchart vanaf de ziekmelding in bijlage 1. De medewerker noemt zo mogelijk vanaf de ziekmelding werkzaamheden en uren die hij/zij verwacht te kunnen doen. Daarbij maakt hij/zij gebruik van het [taak-uren-schema](#).
 - Leidinggevende vraagt verblijfplaats en telefoonnummer tijdens ziekte.
 - Komt de ziekmelding door een arbeidsongeval?
 - Komt de ziekmelding door een verkeersongeval?
 - Welke werkafspraken/diensten staan er open?
 - Vermoedelijke duur van verzuim?
- Je leidinggevende informeert en registreert of je in aanmerking komt voor een Ziektewetuitkering (bijvoorbeeld: vanwege zwangerschap, of doordat er in het verleden beperkingen zijn vastgesteld voor je werkinzet)
 - In de tweede week, maar uiterlijk in de derde week voert je leidinggevende met de medewerker een verzuimgesprek (bij voorkeur op kantoor) met als doelstelling om te concluderen dat het verzuim vermoedelijk korter of langer dan zes weken gaat duren.
 - Tijdens dit gesprek worden op basis van het door jou uit eigen initiatief en vrijwillig genoemde inzetmogelijkheden, werkafspraken gemaakt. Je noemt zo mogelijk wat je mogelijkheden zijn voor het doen van eigen of passend werk. Hierbij maak je zo mogelijk gebruik van het taak-urenschema en het template Huis van Werkvermogen, zoals deze te vinden is op het [werkplein vitaliteit en verzuim](#).
 - Je leidinggevende registreert de gemaakte afspraken in het verzuimmeldingsgesprek in het digitaal verzuimdossier.
 - Als in dit verzuimmeldingsgesprek de conclusie is dat je herstel vermoedelijk langer dan zes weken sinds je ziekmelding gaat duren, dan vraagt je leidinggevende een eerste consult bij de bedrijfsarts. Daarbij voegt die de vragen waarop hij antwoord wil krijgen. Ook voegt die zo mogelijk het ingevulde taak-urenschema en het ingevulde format Huis van werkvermogen. De aanvraag eerste consult met bijlagen zend je leidinggevende naar arbosecretariaat@leliezorggroep.nl Dit eerste consult vindt plaats tussen de 4^e en 6^e week sinds ziekmelding.
 - De bedrijfsarts stelt uiterlijk in de 6^e week een probleemanalyse op en beoordeelt of er sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden of dat er andere redenen zijn voor het verzuim en benoemt dat in termen van de verdiepingen van het Huis van Werkvermogen. De bedrijfsarts plant zelf zo nodig een vervolgsconsult. Voor elk vervolgsconsult wordt een vraagstellingen verwacht, die de leidinggevende mailt naar

leliezorggroep@arbomakelaars.nl Van alle consulten stelt de bedrijfsarts of praktijkondersteuner een consultrapportage op en stelt dat beschikbaar aan jou en via het Arbosecretariaat aan je leidinggevende in het verzuimsysteem (RVM).

Frequent verzuim

Indien er sprake is van meer dan 3 ziekteverzuimperioodes in 12 maanden, dan spreken we over frequent verzuim. Je leidinggevende voert in dit geval een gesprek met je om te vragen op welke wijze je verzuim of verzuimmeldingen af kunnen nemen en maakt hierover concrete afspraken met je.

Recht op loon en reiskosten

Je hebt recht op loondoorbetaling als je arbeidsongeschikt bent voor de duur van maximaal 104 weken. Tijdens het eerste ziektejaar ontvang je 100% van je loon, daarna 70%. Mocht je re-integrerend werken dan krijg je over die uren in het tweede ziektejaar wel 100% uitbetaald, in plaats van 70%.

Indien je leidinggevende (of de casemanager verzuim) informatie mist, omdat niet duidelijk is of je arbeidsongeschikt bent, dan kan je leidinggevende (of de casemanager verzuim) je recht op loondoorbetaling opschorten. Indien jij je niet houdt aan je wettelijke verplichtingen dan kan je leidinggevende (of de casemanager verzuim) je recht op loondoorbetaling definitief stoppen voor de duur dat je je niet houdt aan je (wettelijke) verplichtingen. Indien dit het geval is dan zal je hier vooraf schriftelijk over gewaarschuwd worden. Ook over de start van uitvoering van de sanctiemaatregel bij loonopschorting en de loonstop krijg je schriftelijk bericht.

Als je niet werkt vanwege arbeidsongeschiktheid stopt je aanspraak op reiskosten woon-werkverkeer. Als je gedeeltelijk werkt, worden deze reiskosten op de dagen dat je werkt vergoed. De volgende reiskosten kun je declareren via Youforce: vanwege een gesprek met je leidinggevende of casemanager verzuim, een afspraak met een interne deskundige zoals een coach of een loopbaanadviseur of een externe deskundige zoals een bedrijfsarts of een GGZ-psycholoog.

Vakantieverlof tijdens arbeidsongeschiktheid

De opbouw van vakantieverlof gaat door tijdens de periode van je arbeidsongeschiktheid. Tijdens je arbeidsongeschiktheid neem je in de regel wel vakantieverlof op, net zoals je dat doet als je niet arbeidsongeschikt bent. Bij opgenomen vakantieverlof tijdens je arbeidsongeschiktheidsperiode heb je geen re-integratieplicht. Je vakantieverlof wordt tegen 100% loonwaarde uitbetaald in het eerste en in het tweede ziektejaar. Je vraagt vooraf toestemming van je leidinggevende (of de casemanager verzuim), omdat het je herstel en re-integratie kan belemmeren.

Als je tijdens je vakantie ziek wordt, dan worden de resterende vakantiedagen omgezet naar ziektedagen. Vereist is daarbij dat je je op de gebruikelijke wijze ziekmeldt bij je leidinggevende. Daarnaast zorg je zoveel mogelijk voor documenten van een arts (in het buitenland), zoals je dat hebt afgesproken met je leidinggevende.

Ziekte en zwangerschap

Binnen wettelijke grenzen kan je kiezen wanneer je zwangerschapsverlof start: tussen de 4^e en 6^e week voor de vermoedelijke bevallingsdatum (bij een meerling tussen de 8^e en 10^e week). Mocht je ziek zijn voor de 6^e week (bij een meerling 10^e week) dan heb je hierin geen keuze. Bij een ziekmelding is het belangrijk om te weten of je ziek bent ten gevolge van je zwangerschap of bevalling (in verband met het verkrijgen van een Ziektewetuitkering). Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvang je een WAZO-uitkering. Lees over de arbeidsomstandigheden rondom je zwangerschap meer in [dit document](#).

Niet eens met consult of een besluit

Als je het niet eens bent met een advies van de bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige of met een mening of een besluit van je leidinggevende (of de casemanager verzuim) en je hier met elkaar niet uit komt dan kun je het volgende doen:

- Je vraagt een deskundigenoordeel aan bij het UWV. De bedoeling hiervan is dat het jou en je leidinggevende of casemanager verzuim kan helpen om de re-integratie voort te zetten. De inzet van een deskundigenoordeel heeft geen opschortende werkingen en kost je € 100,00. Het geeft je formeel geen recht om het advies of besluit van je leidinggevende (of de casemanager verzuim) niet op te volgen.
- Je vraagt om een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Dat doe je via je “eigen” bedrijfsarts die je dat advies gaf waar je het niet met eens bent. Je bezwaar in deze procedure moet gaan over medische- en gezondheidszaken. De second opinion onafhankelijke bedrijfsarts adviseert je eigen bedrijfsarts, jouw eigen bedrijfsarts is niet gebonden aan het advies.

Ziek en mijn contract eindigt

Als je contract eindigt en je nog ziek bent, dan zorgt je leidinggevende (of de casemanager verzuim) voor een actuele beoordeling van de bedrijfsarts waarin staat of je wel of niet ziek uit dienst gaat. Lelie zorggroep draagt je verzuim- en re-integratiedossier over aan Acture B.V. , zij beoordelen of je in aanmerking komt voor een Ziektewetuitkering (je kunt hier maximaal 104 weken aanspraak op maken vanaf start van je arbeidsongeschiktheid). Een casemanager verzuim van Acture B.V. bespreekt met jou ook de inzet voor werk en maakt afspraken over de voortgang tot (zo mogelijk) volledig herstel. In dit geval is het ook mogelijk dat je terugkomt bij je werkgever Lelie zorggroep om werkervaring op te doen of om opnieuw in dienst te komen.

Rol van leidinggevende

Als leidinggevende maak je gebruik van Raet Verzuimmanager om alles rondom de arbeidsongeschiktheid van de medewerker te registreren. In bijlage 4 lees je als leidinggevende wat er in het kader van Wet Verbetering Poortwachter en Lelie zorggroep van je wordt verwacht.

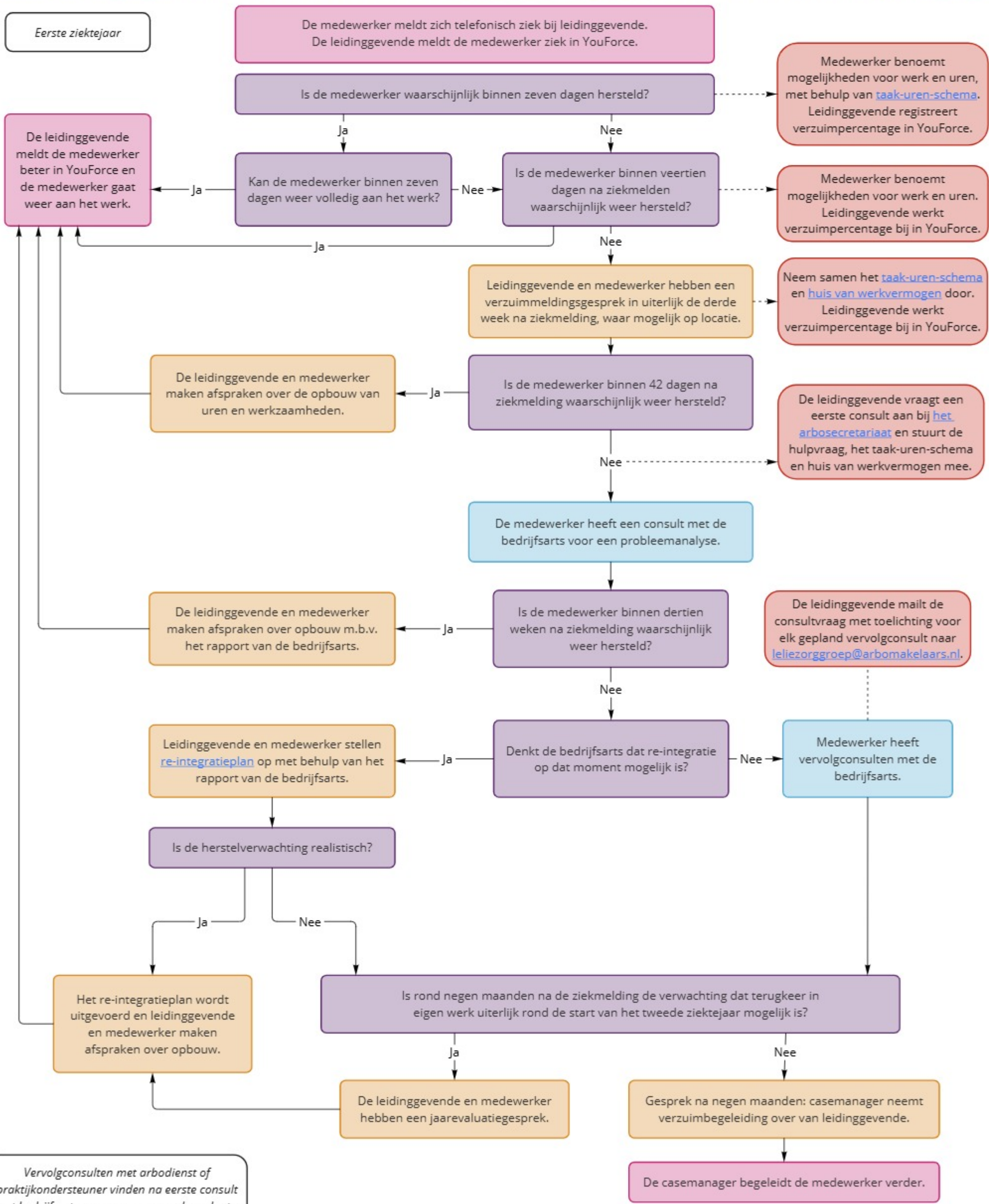
Bijlage 1:

Wat gebeurt er als een medewerker ziek is?

Het kan voorkomen dat een medewerker ziek is, voor korte of langere tijd. Uiteraard is het goed als de medewerker zijn/haar werk weer hervat vanaf het moment dat dit mogelijk is. De leidinggevende en medewerker zijn hiervoor samen verantwoordelijk. Het is dan ook nodig dat beiden hier een actieve rol in spelen. In dit schema staan de te doorlopen stappen op het moment dat een medewerker zich ziekmeldt. Heb je hulp nodig bij de begeleiding van het verzuim? Neem dan contact op met je HR-adviseur. Meer informatie en de benodigde documenten vind je op [het werkplein Vitaliteit en Verzuim](#) op FLOOR.

- Keuzemoment of vraag
- Actie medewerker/leidinggevende
- Reguliere vervolgactie
- Consult met bedrijfsarts
- Begin en einde begeleiding

Bij deze acties kunnen leidinggevenden hulp inroepen van HR-adviseur of arbodienst.



Volgconsulten met arbodienst of praktijkondersteuner vinden na eerste consult met bedrijfsarts ca. eens per zes weken plaats.

De medewerker is langer dan negen maanden ziek: wat nu?

De casemanager heeft de begeleiding overgenomen. De leidinggevende blijft betrokken voor administratieve zaken, formele besluiten en eventueel een stukje meeleven richting de medewerker.

Keuzemoment of vraag

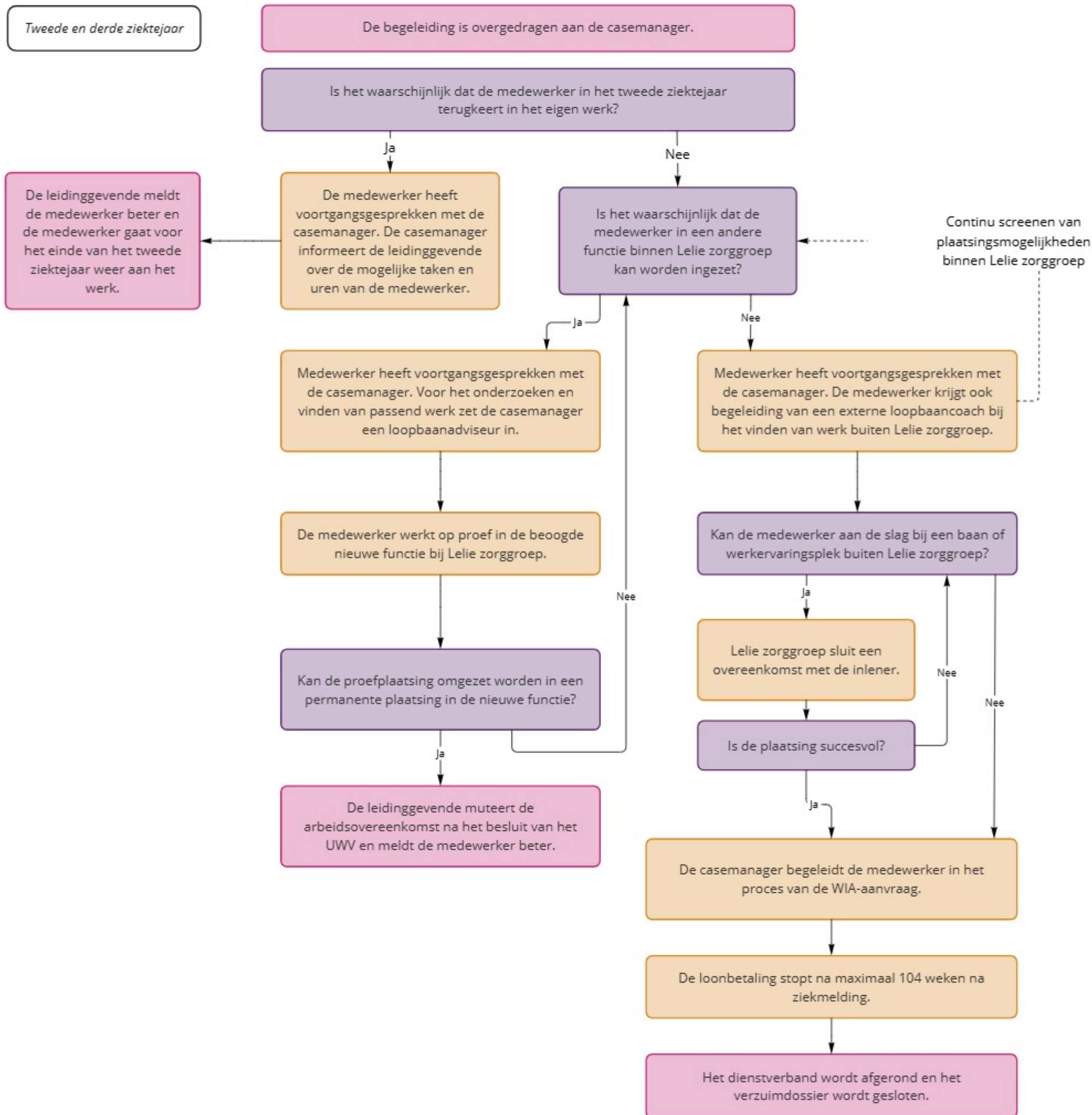
Actie medewerker/leidinggevende

Reguliere vervolgactie

Consult met bedrijfsarts

Begin en einde begeleiding

Bij deze acties kunnen leidinggevend en hulp inroepen van HR-adviseur of arbodienst.



Vervolgconsulten met arbodienst of praktijkondersteuner vinden ca. eens per acht weken plaats.

Bijlage 2:

In deze bijlage lees je de toelichting op de verschillende rollen, functies en definities. Hier lees je precies wat je van welke rol mag verwachten.

Leidinggevende:

- Geeft uitleg over het Huis van werkvermogen en communiceert met zijn team wat hij van zijn teamleden aan initiatieven verwacht om verzuim te voorkomen en welke initiatieven een teamlid (naar mogelijkheden van zijn gezondheidssituatie)neemt als die zich ziekmeldt bij hem. Bijvoorbeeld bij preventie: zelf gaan vertellen welke risico's er bestaan op uitval bij ongewijzigde omstandigheden en bespreken welke hulp van de leidinggevende nodig is om uitval te voorkomen. Bijvoorbeeld bij een ziekmelding dat de medewerker vrijwillig initiatief neemt in vertellen wat hij aan werkzaamheden en uren zou kunnen doen.
- Communiceert wat zijn teamleden van hem mogen verwachten bij het voorkomen van verzuim en vanaf een ziekmelding van de medewerker.
- Vervult de taak van casemanager verzuim- en re-integratie vanaf de ziekmelding tot en met herstel of tot meestal de 9e maand van het re-integratietraject, waarin die de casemanagerrol delegeert aan een specialist casemanager verzuim. De HR-adviseur ondersteunt en adviseert de leidinggevende in zijn rol en de realisatie van zijn verantwoordelijkheden.
- Zorgt dat er een actuele beoordeling en prognose beschikbaar is van de arbodienst over de mate van arbeidsongeschiktheid en de inzetbaarheid voor werk.
- Zorgt samen met medewerker voor een realistisch en praktisch plan om te komen tot herstel en bespreekt dit wekelijks met medewerker.
- Bewaakt, samen met de medewerker of eventuele behandelingen effectief zijn voor de inzet van werk. Stelt hierover gerichte vragen aan de arbodienst.
- Zorgt voor passend werk of een passende werkplek die aansluit bij de prognose van medewerker.
- Wanneer medewerker re-integratieverplichtingen niet nakomt kan de loondoorbetaling opgeschort of stopgezet worden. Leidinggevende waarschuwt medewerker hier vooraf schriftelijk over.
- De werkgever betaalt alle kosten voor de preventieve en curatieve behandelingen, zover die niet door de ziektekostenverzekeraar worden betaald.
- De werkgever registreert en betaalt je re-integratie uren; waaronder ook bezoek bedrijfsarts en contacten met andere deskundigen en activiteiten tijdens het 2^e ziektejaar tegen 100% loonwaarde voor zover deze activiteiten onderdeel uitmaken van het plan van aanpak re-integratie dat je met je leidinggevende overeen kwam, of uit de strekking van dit plan blijkt..

Medewerker:

- Vraagt aan zijn leidinggevende uitleg over het Huis van Werkvermogen en wat te doen om zoveel als kan ziekteverzuim te voorkomen en wat de te doen bij een ziekmelding en de route naar herstel en/of re-integratie.
- Informeert zijn leidinggevende (of de casemanager verzuim) over zijn actuele verblijfsadres en telefoonnummer.
- Doet wat mogelijk is om herstel te bevorderen en geeft vrijwillig en uit eigen initiatief duidelijk aan wat de inzetmogelijkheden zijn. Denk aan: werkhervatting eigen werk, (tijdelijk) aangepast werk, ander werk bij een andere werkgever.
- Voert de werkzaamheden zoveel mogelijk op de werkvloer uit naar het aantal contracturen.

- Denkt mee en doet voorstellen voor het werk tot en met (zo mogelijk) volledig herstel.
- Geeft gehoor aan de uitnodigingen van de leidinggevende (of de casemanager verzuim) of namens deze en komt afspraken na.
- Uitnodigingen voor een gesprek met de arbodienst worden opgevolgd, ook als deze buiten je normale werktijd valt. Annuleren kan slechts na toestemming van je leidinggevende (of de casemanager verzuim). Zonder toestemming en een geldige reden kan je leidinggevende besluiten tot loonopschorting of stopzetten van je loon. Hierover word je vooraf schriftelijk gewaarschuwd. Ook over de start van uitvoering van de loonsanctiemaatregel wordt je schriftelijk geïnformeerd.
- Volgt mondeling geadviseerde behandel-/begeleidingsadviezen zo spoedig mogelijk op.
- Machtigt de bedrijfsarts, op diens verzoek, voor het opvragen van medische informatie bij de behandelaren.
- Maakt, op basis van het advies van de arbodienst, concrete afspraken met leidinggevende (of de casemanager verzuim) om te komen tot volledig herstel.

Casemanager verzuim:

- Draagt op basis van delegatie door de leidinggevende, meestal vanaf de 9e maand van het verzuim van medewerkers, zorg voor een gezamenlijk actueel verzuim- en re-integratieplan en stuurt op de uitvoering daarvan.
- Legt en onderhoudt contact met de bedrijfsarts, praktijkondersteuner bedrijfsarts, loopbaanadviseur, arbeidsdeskundige, 2e spoorconsulent en externe werkgevers.
- Stuurt op het actief zoeken en vinden van passend werk (spoor 1a, 1b, 1c, en 2), waarbij de betreffende HR-adviseur en loopbaanadviseur Lelie zorggroep worden ingezet.
- Draagt zorg voor de inzet van deskundigen uit de arboproviderboog, namens de leidinggevende, inclusief een eventuele offerte met vermelding van kostenplaatsnummer en personeelsnummer. In de arboproviderboog staan alle externe partners die helpen bij het begeleiden en voorkomen van verzuim. De leidinggevende fiatteert de factuur met behulp van het daarop vermelde kostenplaatsnummer en personeelsnummer. Zie voor de keuze uit de arboproviders: [werkplein ARBO](#)
- Informeert de leidinggevende van de medewerker over te nemen acties met betrekking tot inzet in werk, andere re-integratie bevorderende activiteiten en gevolgen voor de loonbetaling en de arbeidsovereenkomst.
- Informeert medewerkers over rechten en plichten en procedures op het gebied van ziekteverzuim en re-integratie.
- Geeft uitvoering aan relevante publieke regelingen zoals de Wet Verbetering Poortwachter en het interne verzuim- en re-integratiebeleid.
- Neemt deel aan de sociaal medische overleggen.
- Geeft in het tweede ziektejaar de re-integratie-uren door aan de leidinggevende voor aanvulling salaris tot 100%.
- Zorgt bij een aanvraag van een Ziektewetuitkering (ZW) of een WIA-uitkering voor een volledig re-integratiedossier.

Bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts:

- De bedrijfsarts geeft adviezen in een preventief consult. Er wordt geen consultrapportage aan de leidinggevende verstrekt. De medewerker bespreekt dit zelf met de leidinggevende (vrijblijvend).
- De bedrijfsarts en de praktijkondersteuner, namens de bedrijfsarts, geeft arbeidsgeneeskundige begeleiding. Hij beoordeelt de mate van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, adviseert in doeltreffende zorg- en hulpverlening en in (de opbouw van) inzetmogelijkheden voor werk.

- Tevens attenderen zij over knelpunten die niet over medische zaken gaan maar over andere verdiepingen van het Huis van Werkvermogen, zoals je werksituatie of je werk-privébalans.
- Bouwt een medisch dossier op dat nodig is voor een eventuele WIA-uitkering.

Arbeidsdeskundige:

- Doet op basis van het Inzetbaarheidsprofiel (IZP) van de bedrijfsarts een onderzoek naar de mogelijkheden voor eigen werk of ander werk binnen Lelie zorggroep.
- Rondt dit onderzoek af met een rapport voor medewerker en casemanager verzuim, het arbeidsdeskundig onderzoek.

Loopbaanadviseur (spoor 1b):

- Bespreekt op basis van het arbeidsdeskundig onderzoek welke mogelijkheden er voor medewerker zijn binnen Lelie zorggroep.
- Zoekt actief naar (aanstaande) vacatures en bemiddelt naar een nieuwe functie, dat meestal vooraf gaat aan een proefplaatsing..
- Als de medewerker ook een tweede spoor traject volgt dan zorgt de loopbaanadviseur voor afstemming met de tweede spoorcoach.

Verzuimregisseur (spoor 1c):

- Coördineert de mogelijkheden tot re-integratie van een ex-medewerker met een ziektewetuitkering, binnen Lelie zorggroep, in afstemming met de casemanager verzuim van Acture B.V. (uitvoerder namens Lelie zorggroep van Eigen risicodragerschap Ziektewet).

Tweede spoorcoach (spoor 2):

- Helpt bij zoeken naar en beoordeelt passende functies of werkervaringsbanen bij een andere werkgever. Adviseert in het gaan volgen van passende cursussen of coachtrajecten om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- Zorgt voor afstemming met de loopbaanadviseur (spoor 1b).

Bijlage 3:

Ik ben ziek, wat nu?

Als je je ziek meldt, heeft dat gevolgen voor je werk. Je kan je werk tijdelijk niet meer doen, of aangepast. In deze checklist staan de belangrijkste acties voor jou als medewerker als je ziek bent.

Ziekmelden	<input type="checkbox"/> Bel je leidinggevende en meld je ziek. De uiterlijke ziekmeld-tijden vind je op het werkplein Verzuim en vitaliteit op FLOOR.
Mogelijkheden	<input type="checkbox"/> Geef bij je leidinggevende aan hoelang je denkt ziek te zijn. Vertel ook of je de mogelijkheid hebt om eigen werk of aangepast werk te doen. Maak waar mogelijk gebruik van het taak-uren-schema.
Vervolg	<input type="checkbox"/> Bel of mail je leidinggevende minstens één keer per week. Bespreek met hem/haar hoe het gaat en wat je mogelijkheden zijn.
Verzuimgesprek	<input type="checkbox"/> Denk je langer dan twee weken ziek te zijn? Dan heb je in de tweede of derde week van je verzuim een gesprek met je leidinggevende, waar mogelijk op locatie. Jullie bespreken, aan de hand van het taak-uren-schema, het vervolg van het verzuim.
Langer ziek?	<input type="checkbox"/> Denk je langer dan zes weken ziek te zijn? Dan heb je uiterlijk in de derde week een gesprek met de bedrijfsarts. Neem dan het ingevulde taak-uren-schema mee. Na uiterlijk zes weken stel je samen met je leidinggevende een re-integratieplan op.

Week 1: Ziekmelding

Als je door ziekte niet in staat bent te werken, ben je volgens de wet- en regelgeving verplicht je direct bij de leidinggevende te melden. In het verzuimprotocol vind je waar je je aan moet houden, welke regels er gelden op het moment dat je je ziek meldt en niet kunt werken om medische redenen. In het gesprek met je leidinggevende maak je afspraken over werkhervatting. Zodra er geen herstel wordt verwacht binnen 42 dagen, dan word je uitgenodigd voor een eerste consult bij ArboMakelaars. Afhankelijk van de duur van het verzuim worden er acties verwacht (zie de flowchart verzuimproces in bijlage 1)

Week 3 - 6: Probleemanalyse

Tijdens het eerste consult van ArboMakelaars stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. Je beperkingen en mogelijkheden op medische gronden worden vastgesteld en de bedrijfsarts. Die adviseert jou en je leidinggevende over je mogelijkheden om geheel of gedeeltelijk aan het werk te gaan en onder welke voorwaarden. Ook adviseert die zo nodig over in te zetten deskundige hulp en zorg met inachtneming van onze arboproviderboog.

Week 4- 8: Plan van Aanpak

Op basis van de probleemanalyse maak je samen met je leidinggevende zo snel mogelijk een [Plan van Aanpak re-integratie](#). Hierin worden stappen afgesproken en vastgelegd die nodig zijn voor een snelle en verantwoorde werkhervatting. Je dient de aanpassingen, die door je leidinggevende worden aangeboden om terug te keren in je eigen werk of anders voor jou passend werk te accepteren.

Blijf regelmatig met je leidinggevende in gesprek over de voortgang van je re-integratie. Je bespreekt de uitvoering van jullie Plan van Aanpak minimaal eens in de twee weken. Als blijkt dat het opgestelde Plan van Aanpak niet haalbaar of van toepassing is, door bijvoorbeeld veranderingen in je belastbaarheid, dan maak je samen nieuwe afspraken in het formulier: (eerste jaars-)evaluatie

Week 40: 9 maanden verzuimgesprek en eventuele delegatie van verzuimbegeleiding naar casemanager verzuim

Rond de 9e maand van het verzuim vindt er een 9 maandenverzuimgesprek plaats met je leidinggevende en de casemanager verzuim. Als de prognose is dat je voor het eerste ziektejaar niet volledig hersteld bent in eigen werk dan draagt je leidinggevende de verzuimbegeleiding over aan de casemanager verzuim.

Week 42: Verzuimmelding aan UWV

Als je in week 42 nog niet (volledig) hersteld bent, dan wordt je arbeidsongeschiktheid door ons Arbosecretariaat gemeld bij het UWV.

Week 42-52: Arbeidsdeskundig Onderzoek

Als de bedrijfsarts bij aanvang van de 9^e maand van je arbeidsongeschiktheid niet (met zekerheid) kan voorspellen dat je binnen drie maanden volledig hersteld bent van je functionele beperkingen, dan plant de arbodienst een consultgesprek tussen jou en de bedrijfsarts in. Daarin stelt de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel (IZP) op. De mogelijkheden en beperkingen die voor jou gelden komen daar in te staan. Op basis van het opgestelde IZP geeft de casemanager verzuim opdracht tot het doen van een arbeidsdeskundig onderzoek (ADO).

Spoor 1 en 2

- Er kan sprake zijn van een combinatie van spoor 1 of spoor 2 re-integratie. Bij spoor 1 is er sprake van re-integratie bij Lelie zorggroep, dit kan zijn in het eigen werk (spoor 1) of aangepast eigen werk (spoor 1a) of in ander passend werk (spoor 1b). Bij spoor 1c betreft

het medewerkers die ziek uit dienst gingen op basis van een contract voor bepaalde tijd en die een Ziektewetuitkering hebben. Lelie zorggroep is eigen risicodragers voor de Ziektewet. De ex-werkgever heeft een wettelijke plicht om re-integratiemogelijkheden bij Lelie zorggroep te onderzoeken en aan te bieden alsof de ex-medewerker nog in dienst is.

- Bij spoor 2 is er sprake van re-integreren buiten de organisatie. Hierbij wordt een re-integratiebureau ingeschakeld. Zij helpen je in je zoektocht bij het verkrijgen van een andere baan of werkervaringsplaats. Wanneer blijkt dat het eigen werk niet meer passend is, dient spoor 2 zo spoedig mogelijk opgestart te worden.

Week 52: Eerstejaarsevaluatie

Ben je één jaar ziek? Dan stel je samen met de casemanager verzuim een [eerstejaarsevaluatie](#) op. Je blikt samen terug op de re-integratieactiviteiten van het afgelopen jaar. Is het gestelde doel en de gekozen route (re-integratie in eigen of ander werk) nog de goede weg? Stel zo nodig de re-integratiekoers bij en leg (nieuwe) afspraken vast om het doel voor het tweede ziektejaar te bereiken.

Een arbeidsdeskundige brengt zo nodig in kaart welke mogelijkheden er zijn.

Week 86: 21-maanden gesprek

Het 21 maanden verzuimgesprek wordt geïnitieerd door de casemanager verzuim (medewerker en casemanager verzuim). Doel van het 21 maanden gesprek is met name de voorbereiding voor de WIA-aanvraag en het bespreken van de opties na 24 maanden ziek.

Week 88: Werknemer krijgt een brief van het UWV over aanvragen WIA

In week 88 ontvang je als werknemer een brief van het UWV over het aanvragen van de WIA-uitkering. De casemanager verzuim helpt je hierbij.

Week 91: Eindevaluatie door leidinggevende en werknemer

In week 91 vul je samen met de casemanager verzuim het [eindevaluatie formulier van het UWV](#) in.

Week 93: Re-integratieverslag indienen en WIA aanvragen

Aan het begin van het 8e kwartaal van je arbeidsongeschiktheid doe je de WIA-aanvraag. Je aanvraag bestaat uit drie onderdelen:

- Jouw persoonlijke aanvraag bij UWV via je Digi-D.
- Het re-integratieverslag dat je samen met de casemanager verzuim vaststelt. Dat verslag bestaat uit allerlei documenten uit de afgelopen (bijna) 2 jaren. Die documenten verstuurt de casemanager verzuim digitaal naar het UWV
- Je medisch verslag, dat je van ArboMakelaars gemaild krijgt en dat je als papieren post naar het UWV zendt.

Belangrijk is dat je op tijd je complete aanvraag doet. De loondoorbetaling duurt niet langer dan 104 weken sinds je 1e arbeidsongeschiktheidsdag, ook al start je eventuele WIA-uitkering of WW-uitkering later omdat je complete aanvraag te laat door UWV is ontvangen. Als je nog geen besluit hebt ontvangen op je aanvraag voor einde van 104 weken arbeidsongeschiktheid, dan kan je een voorschot aanvragen bij het UWV. Houd je er dan wel rekening mee dat je betaalde uitkeringen eventueel moet terugbetalen.

Week 101: UWV besluit over de WIA-aanvraag

Op basis van het re-integratieverslag beoordeelt het UWV of je samen met je werkgever alle mogelijkheden hebt benut om weer aan het werk te gaan. Vervolgens wordt door middel van een WIA-keuring gekeken naar je mate van arbeidsongeschiktheid, wat bepalend is voor welke uitkering je ontvangt en de hoogte daarvan.

Binnen 8 weken na je aanvraag weet je of je recht hebt op een WIA-uitkering. Hierover ontvang je een beslissingsbrief van het UWV.

Je kunt van het UWV 1 van de volgende 5 besluiten verwachten:

1. Je aanvraag is niet compleet, er missen documenten. Jij of je werkgever moet meestal binnen 5 werkdagen de nodige informatie alsnog leveren. UWV neemt alleen een complete WIA-aanvraag in behandeling.
2. Je WIA-aanvraag is compleet, maar inhoudelijk hebben jij of je werkgever onvoldoende gedaan om aan (voldoende) betaald werk te komen. UWV neemt je aanvraag niet verder in behandeling. UWV zendt een brief waarin staat wat er alsnog moet gebeuren voordat zij de behandeling doorzetten. Tot die tijd krijg je geen WIA-uitkering. Het kan ook betekenen dat je werkgever langer loon aan je moet doorbetalen.
3. Je krijgt geen WIA-uitkering, omdat je tenminste 65% van je loon kan verdienen dat je verdiende in de 12 maanden voor dat je ziek werd. Je blijft dan vooralsnog in dienst en krijgt loon betaald voor het werk dat je doet. Voor je verlies aan uren en inkomsten kan je mogelijk in aanmerking voor een WW-uitkering (=Werkloosheidswetuitkering). Eventueel krijg je van je werkgever een ander contract aangeboden. Als dat niet lukt, dan zal de casemanager verzuim in overleg met de leidinggevende met je bespreken wanneer en hoe de arbeidsovereenkomst met je beëindigd kan worden. Zolang je in dienst bent en niet volledig bent hersteld, houd je re-integratieverplichtingen.
4. Je krijgt een WGA-uitkering (WGA = Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Dat betekent dat je minder dan 65% van je loon kan verdienen, dan je verdiende in de 12 maanden voor dat je ziek werd. Afhankelijk van je situatie wordt een inschatting gemaakt of je voldoende je eigen werk of ander werk kunt gaan doen bij je werkgever. Als dat lijkt te kunnen, dan zullen wij geen initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst met je te beëindigen. Maar lijkt dat niet te lukken dan zal de casemanager verzuim in overleg met de leidinggevende met je bespreken wanneer en hoe de arbeidsovereenkomst met je beëindigd kan worden. Zolang je in dienst bent en niet volledig bent hersteld, houd je re-integratieverplichtingen.
5. Je krijgt een IVA-uitkering (IVA = Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). Dat betekent dat je volgens het UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent. Je kunt dan structureel minder dan 35% van je loon verdienen, dan je verdiende in de 12 maanden voor dat je ziek werd. De casemanager verzuim zal na overleg met de leidinggevende met je bespreken wanneer en hoe de arbeidsovereenkomst met je beëindigd kan worden. Je hebt geen re-integratieverplichtingen.

Week 104: Beslissing over dienstverband

Aan het einde van 2 jaar ziekte besluit de casemanager verzuim in overleg met de leidinggevende of je wel of niet uit dienst gaat, op basis van de beslissing van het UWV. Hierbij kan worden gekozen voor uitdiensttreding, in dienst blijven met het huidige contract of in dienst blijven met een nieuw contract.

Bijlage 4:

In bijlage 2 is de rol van de leidinggevende in hoofdlijnen beschreven. In deze bijlage wordt extra informatie voor leidinggevendenden uitgewerkt. Je leidinggevende heeft de taak om casemanager verzuim- en re-integratie te zijn vanaf de ziekmelding tot en met herstel of meestal de 9e maand van het re-integratietraject.

Raet Verzuimmanager (RVM)

Raet Verzuimmanager is het registratiesysteem voor alle verzuimcasuïstiek. Alle acties in het kader van Wet Verbetering Poortwachter zijn opgenomen in de actieplanning van Raet Verzuimmanager en vereisen opvolging.

Vraagstelling consult bedrijfsarts/praktijkondersteuner bedrijfsarts

Gedurende het verzuim ben je met je medewerker in gesprek en maak je afspraken over werkhervatting. Je probeert vanaf de ziekmelding van je medewerker duidelijk te krijgen hoelang het ziekteverzuim vermoedelijk gaat duren. Uiterlijk in de 3^e week ga je zo mogelijk de medewerker op kantoor spreken. Daarbij maak je gebruik van het door de medewerker ingevulde taak-urenschema en het ingevulde formulier Huis van Werkvermogen. Deze formulieren staan onder de tegel “Vitaliteit en Verzuim” te vinden op het Werkplein van FLOOR. In dit gesprek kom je tot gezamenlijke conclusie of verzuim wel of niet langer dan 6 weken gaat duren. Normaal zet je bij verwacht langdurig verzuim (> 6 weken) in op de aanvraag van een eerste consult van ArboMakelaars. Dit doe je als je verwacht dat er tenminste sprake is van een medische reden voor de ziekmelding. Daarbij vraag je een eerste consult aan en voeg je je consultvragen toe aan de hand van het gevoerde gesprek met je medewerker. Je stelt je medewerker hiervan op de hoogte. Je mailt je aanvraag voor het eerste consult met bijlagen ingevuld taak-urenschema en Huis van Werkvermogen naar arbosecretariaat@leliezorggroep.nl Voorafgaand aan elk consult mail je je consultvraag waarop je antwoord wilt krijgen van ArboMakelaars. Je consultvragen voor vervolggconsulten mail je naar leliezorggroep@arbomakelaars.nl De consultrapportage is te lezen in de consultrapportage in Raet Verzuimmanager. Met behulp van deze consultrapportage kun je als leidinggevende vervolgafspraken maken voor de verdere re-integratie.

Preventief verzuim

Het voorkomen van verzuim is van groot belang. Als leidinggevende maak je verzuim en preventief verzuim bespreekbaar in je team tijdens team overleggen en ook persoonlijk in de gesprekken met medewerkers. Je kunt hiervoor bijvoorbeeld gebruik maken van het kaartspel Huis van Werkvermogen.

Frequent verzuim

Wanneer de medewerker zich binnen 12 maanden drie keer heeft ziekgemeld krijg je via Raet Verzuimmanager de melding om een frequent verzuimgesprek te voeren. Voer dit gesprek met de medewerker en maak met elkaar afspraken om verzuim in de toekomst te voorkomen. In Raet Verzuimmanager voeg je het verslag van het gesprek toe.

Arboproviderboog

De arboproviderboog geeft inzicht in verschillende instanties/instellingen waar de Arbodienst naar kan verwijzen tijdens de consulten. Daarnaast kun je als leidinggevende de arboproviderboog gebruiken om met de medewerker te bespreken welke mogelijkheden er zijn om verzuim te voorkomen of te beperken. De [arboproviderboog](#) vind je onder de tegel “Arbeidsomstandigheden (Arbo)” op het werkplein van FLOOR..

SMT

Vanuit Lelie zorggroep vindt er regelmatig een SMT (Sociaal medisch team) plaats. Bij een SMT zijn de bedrijfsarts, leidinggevenden, casemanager verzuim en/of HR-adviseur aanwezig. Tijdens dit overleg komt onder andere aan de orde: verzuimcasuïstiek, preventief verzuim, trends en ontwikkelingen en worden vervolgacties uitgezet. Het doel van deze bijeenkomsten is ook om van elkaar te leren en de aanpak gericht op verzuimreductie voor de locatie/regio uit te zetten.

De richtlijn voor de frequentie van SMT's:

- IMZ: eens per 6 weken
- EMZ: eens per kwartaal

Te initiëren door locatie- en regiomanager bij Arbomakelaars.

9 maanden en 21 maanden verzuimgesprek

Vanuit de casemanager verzuim wordt rond de 9^e maand verzuim een driegesprek geïnitieerd (medewerker, leidinggevende en casemanager verzuim). Doel van dit 9 maanden gesprek is de voorbereiding voor het tweede ziektejaar, bespreken re-integratie en het uitzetten van vervolgacties. Wanneer er geen herstel wordt verwacht rond het eerste ziektejaar wordt de verzuimbegeleiding tijdens dit gesprek overgedragen aan de casemanager verzuim. Het 21 maanden verzuimgesprek wordt geïnitieerd door de casemanager verzuim (medewerker en casemanager verzuim). Doel van het 21 maanden gesprek is met name de voorbereiding voor de WIA-aanvraag en het bespreken van de opties na 24 maanden ziek.

Niet nakomen van re-integratieverplichtingen

Als medewerker de re-integratieverplichtingen niet nakomt heeft de werkgever het recht om het loon van de werknemer te *stoppen* als de medewerker zonder goede grond weigert om:

- gehoor te geven aan redelijke instructies van de werkgever of de bedrijfsarts met betrekking tot de re-integratie, of
- zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak, of
- passende arbeid te verrichten.

In bovenstaande gevallen wordt de medewerker eerst schriftelijk gewaarschuwd om alsnog mee te werken aan de re-integratie, in deze waarschuwing geeft de werkgever aan dat het loon zal worden stopgezet als de medewerker niet zal meewerken.

Loon *opschorten* is alleen mogelijk als medewerker de werkgever niet in staat stelt om vast te stellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid, doordat medewerker zich niet bij de bedrijfsarts meldt.

Besprek deze situaties altijd met je HR-adviseur.

Re-integratie uren aanvullen 2e ziektejaar

In het tweede ziektejaar ontvangt de medewerker 70% van het salaris. Medewerker heeft recht op aanvulling tot 100% in de volgende situaties:

- medewerker werkt weer gedeeltelijke de eigen werkzaamheden (voor het aantal uren dat hij/zij re-integreert krijgt medewerker 100%, voor het aantal uren dat hij/zij niet re-integreert krijgt medewerker 70%);
- medewerker verricht re-integratiewerkzaamheden of doet aangepast werk;
- medewerker neemt in het 2e ziektejaar vakantieverlof op.

De casemanager verzuim geeft aan de leidinggevende door hoeveel uren per dag in Youforce aangevuld moeten worden van 70% loonwaarde naar 100% loonwaarde. Dit kan via formulier

145 ; 2^e ziektejaar, loonaanvulling re-integratie. Elke wijziging in opbouw van uren (in 2^e ziektejaar) moet apart worden doorgegeven via Youforce. Bij volledig herstel en bijbehorende melding in Youforce controleert de leidinggevende bij de salarisadministratie of het volledige salaris wordt ontvangen. Neemt een medewerker tijdens het 2^e ziektejaar 1 of meerdere dagen vakantieverlof op dan geldt dat over die vakantieverlofdagen naar 100% loonwaarde wordt betaald. De leidinggevende mailt dit naar hrm@leliezorggroep.nl. Vervolgens zorgt de salarisadministratie voor de registratie in het salarissysteem.