Rendement Boeken

DE ZIEKTE VERZUIM CODE

VERBETERING POORTWACHTER EN ANDERE WETGEVING GOED GEBRUIKT

Ton van Oostrum

Vol checklists en praktische voorbeelden

Inhoud

Voorwoord 9
Hart voor de zaak en de mensen 9
Inleiding 11
Stress over Poortwachter? Procesgang helpt 11
- Wat kost ziekteverzuim? 14
- Waarom de Wet verbetering poortwachter? 16
- Welke regels zijn er nog meer? 18
- Eindverantwoordelijkheid bij de werkgever 19
- Verplichte loondoorbetaling, aan wie? 20
- Hoogwaardig werk maakt sociaal beleid nodig 21

Klassieke inzet tegen verzuim werkt matig 21
- Helpen bonussen tegen verzuim? 21
- Wachtdagen 22
- Helpt verlof tegen verzuim? 22
- Opbouw van dit boek 23
- Tot slot: ECLI-nummers bij voorbeelden 23

FASEHOOFDSTUKKEN 25

Fase 1 Ziekmelding, warme zakelijkheid 27
1.1 Ziekmelding aan de direct leidinggevende 27
1.2 De juiste begrippen en cijfers 35
1.3 Twijfels en controle 39
1.4 Ziekmelding doorgeven, achtste dag 44
1.5 Alledaags contact maakt het verschil 48
Verzuimbeleid: duidelijkheid vooraf 50

Fase 2 Probleemanalyse, plan van aanpak, conflicten 51
2.1 Probleemanalyse 51
2.2 Probleemanalyse in de praktijk 53
2.3 Het plan van aanpak 59
2.4 Uitvoeren van het plan van aanpak 68
2.5 Bijzondere situatie: conflict en mediation 69

Fase 3 **Steeds meer aandringen en evalueren** *79*
3.1 De werknemer actief houden *79*
3.2 Second opinion, deskundigenoordeel *85*
3.3 Loondoorbetaling opschorten of stoppen *91*
3.4 Ontslag moeilijk maar niet onmogelijk *93*
3.5 Eerstejaarsevaluatie *99*
3.6 Inschakeling speciale deskundigheid *101*

Fase 4 **Re-integratie bij een andere werkgever** *105*
4.1 Tweede spoor re-integratie is eigen belang *105*
4.2 Specialistische steun tweede spoor *110*
4.3 In overleg blijven met de werknemer *115*
4.4 Nieuw voor middelgrote en kleine organisaties *117*

Fase 5 **WIA-aanvraag, en dan?** *123*
5.1 De eindevaluatie en de WIA-aanvraag *123*
5.2 Een derde ziektejaar *126*
5.3 De WIA-keuring: een op de drie afgewezen *129*
5.4 De WIA-uitkeringen: geen vetpot *134*
5.5 Eenvoudiger WIA-beoordeling voor 60-plussers *138*
5.6 Aangepast contract of ontslag *141*

THEMAHOOFDSTUKKEN *145*

Thema A **Loondoorbetaling: wie, hoeveel, hoelang?** *147*
A.1 Duur en hoogte betaling begrensd *147*
A.2 De diverse contracten en loondoorbetaling *149*
A.3 Bijzondere situaties van loondoorbetaling *151*

Thema B **Kiezen van een arbodienstverlener** *157*
B.1 Werkgever en dienstverlener op één lijn *157*
B.2 Een arbodienst of bedrijfsarts kiezen *163*
B.3 Arbodienstverlening is werk in uitvoering *172*

THEMA C **Ziekteverzuim verzekeren** *181*
C.1 Wel of niet ziekteverzuim verzekeren *181*
C.2 Allerlei verzekeringen en pakketten *185*
C.3 De MKB verzuim-ontzorg-verzekering *188*

THEMA D Zelf het risico dragen *195*

D.1 Regelingen waarbij eigen risico mogelijk is *195*
D.2 Voor- en nadelen, kostenramingen *197*
D.3 Voorwaarden en uitvoering *200*

Meer lezen *205*
Nawoord *207*

Voorwoord

Hart voor de zaak en de mensen

Mijn ouders hadden een klein bedrijf, een winkel. Twee van mijn broers ook. Een van die winkels werd een flinke supermarkt, met wel veertig personeelsleden. Ik koos voor een studie met nut voor iedereen in het kleine bedrijfsleven: (arbeids)psychologie, met als bijvak arbeidsrecht. Ik werkte jaren op het ministerie van SZW, aan onderwerpen als arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim.

Hoe zijn regels in de praktijk op de werkvloer toe te passen? Is voor de werkgever duidelijk dat aandacht voor verzuim voordelig is? Daar ben ik veel mee bezig geweest. Ik heb ook in mijn jaren als zzp'er steeds scherper gekregen: een goede omgang met ziekteverzuim helpt de bedrijfsvoering verbeteren. Ik dank Rendement Uitgeverij voor de kans dat in een handzaam boek te beschrijven: voor mensen met hart voor de záák en voor de ménsen die er werken.

Ton van Oostrum, september 2023

Inleiding

Stress over Poortwachter? Procesgang helpt

Ziek zijn en daardoor niet kunnen werken? Het is naar. Voor een werknemer en zijn naasten, voor zijn collega's en de werkgever. Het is extra lastig bij personeelstekort.
Een werknemer moet zonder zorgen kunnen herstellen. De werkgever heeft er belang bij dat mogelijk te maken mét oog voor de continuïteit van zijn organisatie. De werknemer heeft er belang bij daar zelf ook aan te werken.

Het kost extra geld als verzuim slecht beheerst wordt. In ons land weten veel bedrijven en instellingen het verzuim redelijk tot goed te managen. Dat doen ze met goed werkgeverschap, deskundige hulp en kaders vanuit de overheid.
De deskundige hulp komt van een arbodienst of bedrijfsarts. Gezondheidskwesties kan geen werkgever alleen af.

Wet verbetering poortwachter

Het belangrijkste wettelijk kader is de Wet verbetering poortwachter (Wvp). Daarin staat een aantal stappen die helpen zo veel mogelijk voorkomen dat ziekteverzuim uitloopt op blijvende arbeidsongeschiktheid. Dat wordt gewoonlijk aangeduid als de Procesgang poortwachter.
Dit boek legt de wetgeving uit en het helpt de regels te gebruiken.
Veel werkgevers en personeels- of HR-mensen krijgen stress bij het horen van de term Poortwachter. Dat is begrijpelijk, fouten of vergissingen geven veel narigheid. Zoals misère voor de werknemer, mogelijke kosten voor de werkgever, hoofdbrekens voor de adviseurs over verbeteractie.

Stress over ziekteverzuim is onnodig. Met dit boek hebben werkgever, leidinggevende en HR- of PZ-medewerker een uitstekende basis: wat moet er in ieder geval gebeuren en wat is er het meest nuttig om te doen?

Procesgang poortwachter in het kort

Het onderstaande wordt ook wel Protocol poortwachter genoemd. De termijnen zijn vooral vuistregels. Met een goede reden kunnen ze langer of korter zijn. Het gaat hier om een hulpmiddel voor duidelijkheid over de logische signalen en stappen voor actie.

Ziekmelding, eerste dag

De werknemer meldt zich ziek. De werkgever is bevoegd voor te schrijven bij wie en hoe. Het beste kan de melding telefonisch gedaan worden aan de direct leidinggevende. Die kan onder meer vragen hoe lang de werknemer denkt afwezig te zijn en wat aan werk overgenomen moet worden. De werkgever moet de werknemer bij ziekteverzuim wettelijk twee jaar 70 procent van het laatste loon doorbetalen; in het eerste ziektejaar is dat ten minste het minimumloon. De meeste cao's verplichten tot hogere loondoorbetaling.

Ziekmelding doorgeven, achtste dag

De werkgever moet de ziekmelding tijdig doorgeven aan zijn arbodienstverlener. Aangenomen wordt dat dat is binnen een week na het ontstaan van de ziekte. In de praktijk is dat de bedrijfsarts. Die kan reden zien de ziek gemelde op te roepen voor het spreekuur.

Ernstig ziek, vroege uitkering

Het komt helaas ook voor: de werknemer is ernstig ziek en heeft geen vooruitzicht op hervatting van het werk binnen twee jaar na de ziekmelding. Er is dan een uitkering aan te vragen, vanaf de vierde week.

Probleemanalyse, uiterlijk zesde week

Denkt de bedrijfsarts of de werkgever dat het ziekteverzuim lang gaat duren? Of de werknemer? Dan is een probleemanalyse door de bedrijfsarts verplicht. Bij (bijna) zes weken ziekteverzuim moet de werkgever daar sowieso om vragen. In de probleemanalyse meldt de bedrijfsarts:

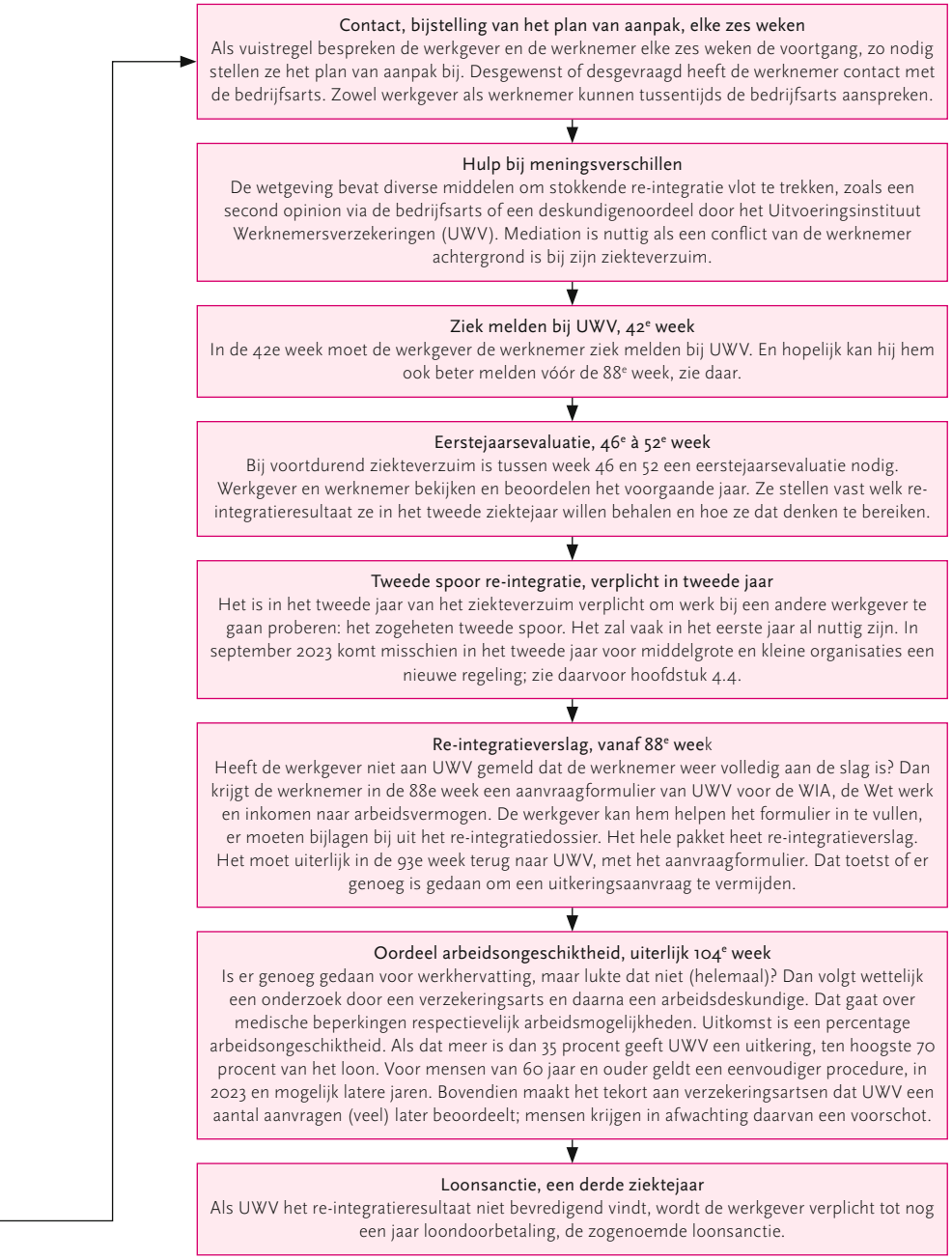
- in hoofdlijnen waarom de werknemer niet meer kan werken,
- wat zijn mogelijkheden voor werk zijn,
- wanneer en hoe hij het werk weer zou kunnen hervatten.

Plan van aanpak, uiterlijk achtste week

Binnen acht weken na de ziekmelding of uiterlijk twee weken na de probleemanalyse is er een schriftelijk plan van aanpak (PvA) verplicht, gebaseerd op de probleemanalyse. De werkgever stelt dit op in overleg met de werknemer. Het beschrijft wat ze gaan doen om de werknemer weer aan het werk te helpen. Een belangrijk punt is of terugkeer naar het eigen werk kan, met bijvoorbeeld een opleiding voor de werknemer en/of aanpassing in het werk. Als iemand niet in de eigen functie kan terugkeren, moet gekeken worden naar ander werk. Zo nodig ergens anders. Vanaf dit moment is het belangrijk om het dossier over het verzuimgeval goed bij te houden: over het verloop van het ziekteverzuim en alle acties van allebei voor terugkeer naar werk. Dit heet het re-integratiedossier: het dossier over alle handelingen voor werkhervatting van de ziek gemelde medewerker.

Casemanager, vanaf achtste week

Coördinatie is belangrijk, de wetgeving verlangt aanwijzing van een persoon voor begeleiding en contacten. Vaak kan de direct leidinggevende die rol vervullen. Bij complex of lang ziekteverzuim kan dat anders liggen. Dan is af te spreken dat in plaats van de leidinggevende iemand van de personeelsafdeling of een externe persoon zorgt voor begeleiding, bewaking van termijnen en verzorgen van contacten; het zogeheten casemanagement.


Contact, bijstelling van het plan van aanpak, elke zes weken
Als vuistregel bespreken de werkgever en de werknemer elke zes weken de voortgang, zo nodig stellen ze het plan van aanpak bij. Desgewenst of desgevraagd heeft de werknemer contact met de bedrijfsarts. Zowel werkgever als werknemer kunnen tussentijds de bedrijfsarts aanspreken.
Hulp bij meningsverschillen
De wetgeving bevat diverse middelen om stokkende re-integratie vlot te trekken, zoals een second opinion via de bedrijfsarts of een deskundigenoordeel door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Mediation is nuttig als een conflict van de werknemer achtergrond is bij zijn ziekteverzuim.
Ziek melden bij UWV, 42e week
In de 42e week moet de werkgever de werknemer ziek melden bij UWV. En hopelijk kan hij hem ook beter melden vóór de 88e week, zie daar.
Eerstejaarsevaluatie, 46e à 52e week
Bij voortdurend ziekteverzuim is tussen week 46 en 52 een eerstejaarsevaluatie nodig. Werkgever en werknemer bekijken en beoordelen het voorgaande jaar. Ze stellen vast welk re-integratieresultaat ze in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe ze dat denken te bereiken.
Tweede spoor re-integratie, verplicht in tweede jaar
Het is in het tweede jaar van het ziekteverzuim verplicht om werk bij een andere werkgever te gaan proberen: het zogeheten tweede spoor. Het zal vaak in het eerste jaar al nuttig zijn. In september 2023 komt misschien in het tweede jaar voor middelgrote en kleine organisaties een nieuwe regeling; zie daarvoor hoofdstuk 4.4.
Re-integratieverslag, vanaf 88e week
Heeft de werkgever niet aan UWV gemeld dat de werknemer weer volledig aan de slag is? Dan krijgt de werknemer in de 88e week een aanvraagformulier van UWV voor de WIA, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De werkgever kan hem helpen het formulier in te vullen, er moeten bijlagen bij uit het re-integratiedossier. Het hele pakket heet re-integratieverslag. Het moet uiterlijk in de 93e week terug naar UWV, met het aanvraagformulier. Dat toetst of er genoeg is gedaan om een uitkeringsaanvraag te vermijden.
Oordeel arbeidsongeschiktheid, uiterlijk 104e week
Is er genoeg gedaan voor werkhervatting, maar lukte dat niet (helemaal)? Dan volgt wettelijk een onderzoek door een verzekeringsarts en daarna een arbeidsdeskundige. Dat gaat over medische beperkingen respectievelijk arbeidsmogelijkheden. Uitkomst is een percentage arbeidsongeschiktheid. Als dat meer is dan 35 procent geeft UWV een uitkering, ten hoogste 70 procent van het loon. Voor mensen van 60 jaar en ouder geldt een eenvoudiger procedure, in 2023 en mogelijk latere jaren. Bovendien maakt het tekort aan verzekeringsartsen dat UWV een aantal aanvragen (veel) later beoordeelt; mensen krijgen in afwachting daarvan een voorschot.
Loonsanctie, een derde ziektejaar
Als UWV het re-integratieresultaat niet bevredigend vindt, wordt de werkgever verplicht tot nog een jaar loondoorbetaling, de zogenoemde loonsanctie.

Rendement Boeken

DE ZIEKTEVERZUIM CODE

Veel werkgevers en personeels- of HR-mensen krijgen stress bij het horen van de term Poortwachter. Dat is begrijpelijk, fouten of vergissingen geven veel narigheid.

Stress over ziekteverzuim is onnodig. Met dit boek hebben werkgever, leidinggevende en HR- of PZ-medewerker een uitstekende basis: wat moet er in ieder geval gebeuren en wat is het meest nuttig om te doen?

Het belangrijkste wettelijk kader is de Wet verbetering poortwachter (Wvp). Daarin staat een aantal stappen die helpen zo veel mogelijk te voorkomen dat ziekteverzuim uitloopt op blijvende arbeidsongeschiktheid. Dat wordt gewoonlijk aangeduid als de Procesgang poortwachter. De Ziekteverzuim Code legt de wetgeving uit en helpt om de regels goed toe te passen.

Auteur Ton van Oostrum was secretaris van de Stuurgroep Verbetering Poortwachter, de samenwerking van organisaties en instellingen betrokken bij vermijden van arbeids-ongeschiktheid. Hij is onafhankelijk expert en schrijver over de actualiteit van gezond en veilig werk in de praktijk.

Rendement

9 789072 092519