

Protocol verminderde inzetbaarheid

INFORMATIE VOOR MEDEWERKERS



Protocol

verminderde inzetbaarheid

Ben je door ziekte niet of verminderd inzetbaar? Dan gaan we samen aan het werk om te zorgen voor een goede re-integratie. In deze brochure vind je onze gedragsregels.

Onze visie op inzetbaarheid

Wij geloven in samen zorgen voor kwaliteit van werken en een goede balans tussen leren en presteren, werk en privé.

Tevreden medewerkers die hun talenten in kunnen zetten, zijn optimaal inzetbaar. Balans tussen mens en werk is dé manier om inzetbaarheid en verzuim te beïnvloeden. Naast medische zaken en een balans tussen belasting-belastbaarheid, sturen wij op gedrag. Als deze balans op orde is, zal iemand over het algemeen een hoge arbeidswaardering en een hoge aanwezigheidsmotivatie hebben. Daarom is het belangrijk om de balans op regelmatige basis te bespreken. Dit doen we aan de hand van 6 kernthema's:

- **Werkwaarden:** Wat vind jij belangrijk in je werk? Hoe beter de match is tussen jouw persoonlijke waarden en die van het ziekenhuis, hoe groter de kans op succes.
- **Talenten & inzet:** We zorgen voor inzicht in drijfveren en talenten en een optimale inzet daarvan.
- **Werk-privé balans:** Hoe ziet jouw combinatie werk en privé er uit? Als deze in balans is, blijf je gezond, maar als deze niet in balans is, krijg je stress. Balans

krijg je door de juiste keuzes te maken.

- **Ontwikkeling:** Om met plezier aan het werk te zijn en te blijven, is het belangrijk dat je je blijft ontwikkelen.
- **Gezondheid:** Wanneer je gezond en fit bent, kun je prettiger, productiever en tot op latere leeftijd doorwerken.
- **Leeftijdsbewust werken:** Inzicht in wat kenmerkend is voor jouw generatie, kan je helpen keuzes te maken ten aanzien van je werk.

In gesprek met je leidinggevende

Re-integratie start op de eerste dag van je verzuim. Als je na een week nog niet volledig inzetbaar bent, inventariseer je samen met je leidinggevende de situatie.

Als je ziek bent, wil dit niet zeggen dat je niet inzetbaar bent. We kijken graag samen met jou vanuit de mogelijkheden.

Bespreek regelmatig samen met je leidinggevende de voortgang van je re-integratie. Bij een gezamenlijke vraag en/of langer durend verzuim (uiterlijk in week 6 bij te verwachten verzuim > 3 maanden) kan een afspraak worden gemaakt bij de bedrijfsarts.

Stappenplan

Als je verminderd inzetbaar bent, denk dan na over de volgende vragen;

- Wat zijn de gevolgen voor jou en je werk?
- Welke werkzaamheden kun je (op een andere locatie of thuis) nog oppakken?
- Zijn er werkzaamheden die overgenomen kunnen worden?
- Wanneer verwacht je weer inzetbaar te zijn?
- Welke ondersteuning heb je nodig?, denk daarbij aan;
 - gesprek adviseur inzetbaarheid
 - Gesprek bedrijfsarts
 - Gesprekken met een psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werkende
 - Vervoer of hulpmiddelen
 - Informatie of ondersteuning vanuit Sterk in je Werk

Neem vervolgens ruimschoots voor je dienst contact op met je direct leidinggevende. Bespreek de checklist en maak een vervolgspraak.

Overleg

Wij vinden het belangrijk dat werkgever en werknemer op een open en constructieve wijze met elkaar in gesprek gaan, ook als er sprake is van verminderde inzetbaarheid. Dit betekent dat het belangrijk is dat alle partijen beschikken over dezelfde informatie. Om dit zoveel mogelijk te borgen, vindt er na 26 weken arbeidsongeschiktheid een gesprek plaats tussen de leidinggevende, de medewerker en de adviseur inzetbaarheid. Het doel van dit gesprek is om zoveel mogelijk relevante informatie te geven en vragen die spelen tijdens de re-integratie te

beantwoorden.

Als er met regelmaat sprake is van verminderde inzetbaarheid, dan gaan leidinggevende en medewerker samen in gesprek. In dit gesprek wordt gekeken naar de (mogelijke) oorzaak van deze verminderde inzetbaarheid en wordt gezocht naar passende oplossingen en/of ondersteuning.

Bedrijfsarts

Als er sprake is van dreigend langdurig verzuim (langer dan 13 weken) of als jij of je leidinggevende het noodzakelijk vinden, wordt er een afspraak gemaakt met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts is een (medisch) adviseur. Hij/zij adviseert over je arbeids(on)geschiktheid, je beperkingen en over de mogelijkheden tot een verbetering van je inzetbaarheid. Het is belangrijk om samen met je leidinggevende een adviesvraag aan de bedrijfsarts te formuleren. Uiterlijk in de 8e week maak je samen met je leidinggevende een plan van aanpak. Denk zelf alvast na over je eigen re-integratie en wat voor jou daarin ondersteunend kan zijn. Dit doe je aan de hand van de probleemanalyse die door de bedrijfsarts is opgesteld. Je leidinggevende zal je als casemanager ondersteunen tijdens de re-integratie. De bedrijfsarts en de adviseur inzetbaarheid kunnen jullie hierbij ondersteunen. Je kunt altijd zelf een afspraak maken met de bedrijfsarts als je advies wilt om inzetbaar te blijven.

Vragenlijst arbeid- en re-integratie

Bij de eerste afspraak die wordt gemaakt met de bedrijfsarts ontvang je een vragenlijst arbeid- en re-integratie. Deze

vragenlijst dient ter voorbereiding op het spreekuur met de bedrijfsarts. Het is dus van belang dat deze vragenlijst zo spoedig mogelijk retour wordt gezonden. Als je ondersteuning nodig hebt bij het invullen van de vragenlijst dan kun je contact opnemen met de adviseur inzetbaarheid verbonden aan je eenheid.

Verhindert voor het spreekuur?

Kun je niet op het spreekuur van de bedrijfsarts komen? Neem dan in eerste instantie contact op met je leidinggevende. Bespreek wat de reden is dat je niet kunt en kijk of dit samen opgelost kan worden. Zo niet, dan kun je contact opnemen met de doktersassistente van HR Gezondheid tel; 088 - 320 86 60 of een email sturen aan hrd@antoniusziekenhuis.nl

Eigen risico

Het ziekenhuis draagt als werkgever eigen risico in het kader van de

- Ziektewet en
- De WGA

Ziektewet

Dit betekent dat wij als werkgever verantwoordelijk zijn voor de re-integratie en de betaling van de ziektewet uitkering als er sprake is van een tijdelijk dienstverband in combinatie met arbeidsongeschiktheid. De begeleiding tijdens de arbeidsongeschiktheid is overgedragen aan een externe partij, te weten Robidus.

WIA-beoordeling en WGA-uitkering

Nadat de verplichting van loondoorbetaling is beëindigd, vindt er een WIA beoordeling plaats. Indien er sprake is van >35%

arbeidsongeschiktheid welke niet duurzaam is, ontvangt de medewerker een WGA uitkering. Deze wordt door het UWV aan de medewerker uitgekeerd en aan de organisatie doorbelast. De werkgever blijft gedurende 10 jaar na instroom in de WGA verantwoordelijk voor de re-integratie begeleiding van de medewerker. De begeleiding tijdens deze arbeidsongeschiktheid heeft het ziekenhuis overgedragen aan een externe partij, dit is eveneens Robidus.

Rechten en plichten werkgever

De werkgever heeft bepaalde rechten zoals;

- Laten beoordelen van je aanvraag verzuim verlof
- Aanvragen van een deskundigen oordeel bij het UWV
- Mogelijk beëindigen dienstbetrekking (ontslag) na 104 weken verzuim

Daarnaast heeft de werkgever ook plichten zoals:

- De verplichtingen die genoemd staan in dit protocol nakomen
- Loon doorbetalen als de werknemer daar recht op heeft
- Aanbieden van passend werk binnen de eigen organisatie of bij een andere werkgever
- Opstellen, uitvoeren en bijstellen van het plan van aanpak
- Het geven van redelijke voorschriften of maatregelen voor re-integratie
- Zorgen voor goede arbeidsomstandigheden
- Maken van een risico inventarisatie met een plan van aanpak

Sancties van het UWV

Indien de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht, kan het UWV een loondoorbetalingsverplichting opleggen voor maximaal 52 weken. Tijdens deze periode geldt er dan ook een opzegverbod voor werkgever. De sanctie kan worden opgeheven als aangetoond is dat de tekortkomingen door werkgever zijn hersteld.

Rechten en plichten werknemer



Als werknemer heb je recht op:

- Aanvragen van verzuimverlof met loondoorbetaling
- Passend werk
- Aanvragen van een deskundigen oordeel bij het UWV
- Vrije toegang tot het spreekuur van de bedrijfsarts
- Aanvragen van een (vervroegde) WIA beoordeling

Plichten van de werknemer

Behalve rechten heb je ook een aantal wettelijke plichten, zoals

- De verplichtingen die genoemd staan in dit protocol nakomen
- Verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts
- Meewerken aan het opstellen, uitvoeren of bijstellen van het plan van aanpak
- Meewerken aan redelijke voorschriften of maatregelen voor passende arbeid
- Passend werk accepteren en uitvoeren
- Je genezing niet belemmeren of vertragen
- Je herstel bevorderen
- De schade voor de werkgever beperken
- Je ziekte niet met opzet veroorzaken
- Je houden aan veiligheidsrichtlijnen die gelden binnen de organisatie
- Op tijd de Wia-beoordeling aanvragen

Sancties vanuit de werkgever

Als je zonder goede reden je plichten niet nakomt, dan kan de werkgever je een sanctie geven die in verhouding staat tot de overtreding.

Wet verbetering poortwachter Herplaatsing

Soms moeten we constateren dat er geen evenwicht meer bestaat tussen de belastbaarheid in de functie en de belastbaarheid van de medewerker. Soms wordt dit veroorzaakt door fysieke beperkingen maar soms is er ook geen sprake meer van een goede match. Aan de hand van het advies van de bedrijfsarts kijkt een arbeidsdeskundige naar de mogelijkheden zowel binnen als buiten de organisatie.

Op het moment dat er twijfel bestaat ten aanzien van mogelijke terugkeer naar het eigen werk, melden we de medewerker aan als herplaatsingskandidaat. In eerste instantie moeten de herplaatsingsopties binnen de eigen organisatie (spoor 1) onderzocht worden. Daarnaast kan op basis van het arbeidsdeskundig rapport spoor 2. Gedurende de periode van herplaatsing blijft het salaris ongewijzigd, tot het moment dat er een duurzame nieuwe situatie is bereikt.

Mate van arbeidsongeschiktheid

De bedrijfsarts stelt de mate van belastbaarheid vast. Aan de hand van dit advies wordt de loonwaarde vastgesteld aan de hand van de volgende formule:

| Mate van arbeidsongeschiktheid | | |
|--|---|--|
| Mogelijk te werken uren Contracturen | X | Loonwaarde van het mogelijk passende werk Contractloon |
| | | = percentage arbeidsongeschiktheid |

Let op: de mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt niet de hoogte van de loondoorbetaling waar je recht op hebt.

Voorbeeld

Marieke werkt normaal 8 uur per dag met een loonwaarde van 100 euro. Zij is gedeeltelijk arbeidsongeschikt en kan 4 uur werken. Ook mag zij tijdelijk ook alleen de lichte werkzaamheden doen. De leidinggevende stelt dat dit werk voor de werkgever een loonwaarde heeft van 75 euro. Dit betekent dat de mate van arbeidsgeschiktheid vastgesteld wordt op 37,5%. Resteert een percentage van arbeidsongeschiktheid van 72,5%.

Ziek tijdens vakantie

Je kunt ziek worden tijdens je vakantie en je vakantiedagen willen terugvorderen. Neem

dan direct telefonisch contact op met je leidinggevende. Zorg voor een medische verklaring van een erkende medische instantie in het Engels, Duits, Frans of Nederlands. De medische verklaring bevat de datum, de diagnose en je behandeling. Je leidinggevende kan je opdracht geven deze arts contact te laten opnemen met de bedrijfsarts in Nederland. Zodra je daar toe in staat bent moet je je melden bij de leidinggevende en je beschikbaar stellen voor re-integratie. Op basis van de verstrekte informatie kan je leidinggevende de dagen waarop je tijdens je vakantie ziek bent geweest, terugboeken als vakantiedagen.

Vakantie tijdens ziekte

Ben je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt? Dan bouw je normaal vakantierechten op en moet je ook vakantiedagen opnemen, er is geen onderscheid tussen verzuimende en nietverzuimende medewerkers. Het opnemen van vakantiedagen doe je met toestemming van je leidinggevende conform het vakantiereglement.

Weer inzetbaar?

Meld dit ruim voor aanvang van je werk bij je direct leidinggevende. Bespreek samen met je leidinggevende welke werkzaamheden je kunt uitvoeren en of er nog voorwaarden/ondersteuning nodig is.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?

Indien je langer dan 13 weken arbeidsongeschikt bent en de bedrijfsarts en behandelend specialist zien geen mogelijkheden voor herstel in de komende 21 maanden, dan kun je een vervroegde WIA-keuring

aanvragen. Als het UWV oordeelt dat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan kunnen je leidinggevende en jij stoppen met re-integratie inspanningen. Je behoudt je recht op loondoorbetaling en in het tweede verzuimjaar vullen we je salaris aan naar 100%. De adviseur inzetbaarheid kan je ondersteunen bij de aanvraag.

Financieel

Als je arbeidsongeschikt bent door ziekte, dan heb je wettelijk recht op loondoorbetaling. Na 2 wachtdagen is je werkgever verplicht om 70% over je gemaximeerde salaris uit te betalen.

Cao-aanvulling

Op grond van de cao vult de werkgever dit bedrag als volgt aan;

- **Eerste 52 weken 100% salaris**
Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid krijg je je inkomen volledig doorbetaald.
- **Tweede 52 weken, minimaal 70%, meer werken loont!**
In de periode tussen 52 en 104 weken heb je recht op 70% betaling van je loon. Als je aanwezig bent, ontvang je over deze uren 100% van je salaris, waarmee werken loont.

Meningsverschil

Het kan zijn dat het niet lukt om samen met je leidinggevende afspraken te maken om weer inzetbaar te zijn. In deze situatie kun je (samen met je leidinggevende) een afspraak maken met de adviseur inzetbaarheid (indien het niet medisch is) of met de bedrijfsarts (als er sprake is van een medische oorzaak). Het kan ook voorkomen dat

je leidinggevende, de bedrijfsarts en jij van mening verschillen over de arbeidsongeschiktheid of over het passende werk. Dan kun jij of je leidinggevende een deskundigen oordeel aanvragen bij het UWV. De kosten hiervan zijn voor rekening van de aanvrager, in overleg kan hiervan worden afgeweken. Het oordeel van het UWV is niet bindend, maar juridisch wel nodig.

Je kunt het UWV vragen een oordeel te geven over:

- Je arbeids(on)geschiktheid
- Jouw re-integratie inspanningen
- Of het aangeboden werk passend is
- De re-integratie inspanningen van de werkgever

Het deskundigen oordeel heb je ook nodig als het meningsverschil door de kantonrechter wordt beoordeeld.

Twijfel je of een advies of oordeel van de bedrijfsarts juist is, dan kun je overwegen om te vragen om een second opinion. Dit houdt in dat de bedrijfsarts jouw situatie voorlegt aan een andere bedrijfsarts. Deze andere bedrijfsarts is altijd werkzaam bij een andere organisatie.

Procedure second opinion

Arbo Active faciliteert het recht van de medewerker op een second opinion bij twijfel over de juistheid van het gegeven advies. Hierbij geldt:

- [1] De bedrijfsarts honoreert, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, een verzoek van de medewerker om in verband met een door hem gegeven advies betreffende ziekteverzuimbegeleiding, het arbeids-

gezondheidskundig onderzoek of de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken gerelateerd aan de arbeid.

- [2] De andere te raadplegen bedrijfsarts is niet werkzaam voor Arbo Active of de opdrachtgever. Arbo Active beschikt over een onafhankelijke pool bedrijfsartsen ten behoeve van het uitvoeren van een second opinion.
- [3] Indien de medewerker kiest voor een bedrijfsarts uit voorgenoemde onafhankelijke pool betaalt opdrachtgever in zijn hoedanigheid als werkgever de kosten. Indien de medewerker kiest voor een andere bedrijfsarts dan via voornoemde pool van Arbo Active, dan zijn de kosten voor de medewerker.
- [4] Arbo Active beschikt over een procedure volgens welke na schriftelijke vastlegging van een verzoek tot second opinion door de medewerker een andere bedrijfsarts kan worden toegewezen. De wisseling van bedrijfsarts wordt met opdrachtgever afgestemd en vastgelegd.
- [5] Een second opinion mag niet gaan over zaken en onderdelen waarover het deskundigenoordeel UWV betrekking heeft. Voor verschil van mening over deze onderwerpen zal de medewerker zich moeten wenden tot het UWV.



St. Antonius Ziekenhuis

T 088 - 320 30 00

E patienteninformatie@antoniusziekenhuis.nl

www.antoniusziekenhuis.nl

Human Resources (HR)

088 - 320 86 00

Infectiepreventie

088 - 320 74 50

Notities:

Meer weten?

Ga naar www.antoniusziekenhuis.nl

Dit is een uitgave
van Human Resources



Pen0 033/12-'19