



AURO

Verzuim- en re-integratieprotocol AURO

vastgesteld 15 september 2015

Inhoudsopgave

- [1. Inleiding](#)
- [2. Begrippenlijst](#)
- [3. Rechten en plichten](#)
- [4. Ik ben ziek en nu?](#)
- [5. Rolverdeling](#)
- [6. Procesverloop](#)
- [7. Ziek tijdens vakantie](#)
- [8. Vakantie tijdens ziekte](#)
- [9. Frequent ziekteverlof](#)
- [10. Meningsverschil](#)
- [11. Diversen](#)

1. INLEIDING

Als je door ziekte niet in staat bent om (volledig) je werk te verrichten dan heb je als werknemer en als werkgever de plicht om samen te werken aan re-integratie. In dit protocol is vastgelegd welke rechten en plichten er gelden, welke rol een ieder daarbij vervult en welke stappen moeten worden ondernomen om zo spoedig mogelijk te re-integreren.

Ziekte en verzuim is voor alle betrokkenen vervelend. Uiteraard in de eerste plaats voor de zieke zelf, maar ook voor zijn of haar collega's en de leerlingen. In dit protocol leggen we vast hoe werknemer en werkgever samenwerken aan een spoedig herstel.

2. BEGRIPPENLIJST

- *Arbeidsongeschikt*: niet in staat om de bedongen arbeid te verrichten door ziekte;
- *Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs*: daarin staan de polisvoorwaarden als je arbeidsongeschikt bent;
- *CAO PO*: Collectieve Arbeidsovereenkomst Primair Onderwijs waarin de aanvullende afspraken bij arbeidsongeschiktheid door ziekte staan beschreven.
- *Passend werk*: al het werk dat past bij de klachten en bekwaamheden van de werknemer, tenzij dit om lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem of haar mag worden gevergd.
- *Polisvoorwaarden*: rechten, plichten en sancties die horen bij de loondoorbetaling bij ziekte;
- *Regres*: het verhalen van de schade op de aansprakelijke dader;
- *Re-integratie*: alle activiteiten gericht op terugkeer naar een betaalde werksituatie;
- *UWV*: Uitvoeringsinstelling Werknemersverzekeringen
- *Ziek*: een toestand van niet welbevinden in fysieke, psychische of sociale zin. (o.b.v. definitie Wereldgezondheidsorganisatie (WHO)).

3. RECHTEN EN PLICHTEN

Werkgever:

De werkgever heeft de volgende rechten en plichten in geval van een zieke werknemer:

Rechten:

- Beoordelen van je aanvraag ziekteverlof met loondoorbetaling;
- Aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV;
- Beëindigen dienstbetrekking (ontslag) na 104 weken ziekte.

Plichten:

- De verplichtingen die in dit protocol genoemd staan nakomen;
- Loondoorbetaling als de werknemer daar recht op heeft;
- Passend werk aanbieden 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;
- Al het redelijke doen om reïntegratie te bespoedigen.

Sancties van het UWV:

- Verlenging van de loondoorbetaling;
- Verhogen van gedifferentieerde WGA-premie als de werknemer een WGA-uitkering ontvangt.

Werknemer:

De werknemer heeft de volgende rechten en plichten in geval van ziekte:

Rechten:

- Aanvragen van ziekteverlof met loondoorbetaling;
- Passend werk;
- Aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV;
- Aanvragen van een (vervroegde) WIA beoordeling.

Plichten van de werknemer:

- De verplichting die genoemd staan in dit protocol nakomen;
- Informatie verstrekken;
- Verschijnen op het spreekuur van de verzuimcoördinator of bedrijfsarts ;
- Meewerken aan het opstellen, uitvoeren of bijstellen van het plan van aanpak;
- Meewerken aan redelijke voorschriften voor passend arbeid;
- Alleen met toestemming ander werk uitvoeren;
- Passend werk accepteren en uitvoeren;
- Je genezing niet belemmeren of vertragen;
- Je herstel bevorderen;
- De schade voor de werkgever beperken;
- De ziekte niet met opzet veroorzaken;
- Op tijd de WIA-beoordeling aanvragen.

Sancties van de werkgever voor de werknemer:

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

- Berisping of schriftelijke waarschuwing;
- Inleveren van de bovenwettelijke vakantiedagen;
- Opschorten van de (boven)wettelijke loondoorbetaling;
- Stopzetten van de (boven)wettelijke loondoorbetaling;
- Ontslag

4. IK BEN ZIEK EN NU?

1. Als je door ziekte niet in staat bent om je eigen werk uit te voeren, dan kun je ziekteverlof aanvragen. Ga eerst voor jezelf na welke (andere) werkzaamheden of taken je nog wel kunt doen.
2. Zo snel als mogelijk, minstens 60 minuten voor het begin van je werktijd neem je zelf contact op met je leidinggevende of diens vervanger. Hierdoor wordt het tijdig regelen van goede vervanging mogelijk. Je eerste verzuimdag is ook de eerste dag van je re-integratie.
3. Je leidinggevende beoordeelt of je recht hebt op (gedeeltelijk) ziekteverlof. Daarvoor heeft hij/zij informatie van jou nodig over je beperkingen en je mogelijkheden voor aangepast of vervangend werk. Je leidinggevende bepaalt niet of je ziek bent maar moet vaststellen of

en in welke mate je arbeids(on)geschikt bent. Daarom stelt hij/zij jou een aantal vragen om te beoordelen of hij/zij jou (voorlopig) ziekteverlof met recht op loondoorbetaling kan verlenen. Je bent niet verplicht om medische informatie te geven. Denk daarom alvast na over de volgende vragen:

- Wat zijn je beperkingen en waarom kun je hiermee niet werken?
 - Welke mogelijkheden heb je wel, wat is je belastbaarheid, welke werkzaamheden kun je wel verrichten?
 - Wat is je verwachting ten aanzien van herstel?
4. Je leidinggevende is verplicht om vanaf je ziekteverlofaanvraag samen met jou na te gaan welke activiteiten je wel kunt verrichten. Hij zorgt voor aanpassingen in je eigen werk of voor vervangend werk op je school, een andere school of bij een andere werkgever.
 5. Samen maak je duidelijke afspraken over passende arbeidstaken, arbeidstijden, de arbeidsplek en hoe lang je dat passend werk gaat doen.
 6. Als er een medisch advies nodig is raadpleegt je leidinggevende in overleg met jou de bedrijfsarts of verzuimcoördinator. Je kunt dan op het spreekuur worden opgeroepen. Zeg je hier niet tijdig voor af, of zonder geldige reden, dan kunnen de kosten hier voor op de werknemer worden verhaald.
 7. Minimaal één keer per week informeer je zelf je leidinggevende over je arbeids(on)geschiktheid, de behandeling en het herstel. Als het kan spreek je af op school.

5. ROLVERDELING

In geval van ziekte en het re-integratieproces heeft ieder zijn eigen rol en taak. Hieronder wordt toegelicht wat de rol en taak voor een ieder is en hoe deze dient te worden ingevuld.

Werknemer:

1. Als werknemer kun je ziekteverlof aanvragen bij je leidinggevende als je van mening bent dat je niet of maar gedeeltelijk in staat bent om je werkzaamheden uit te voeren. Voordat je dit doet is het belangrijk dat je bedenkt welke aangepaste of andere werkzaamheden je nog kunt doen.
2. Vraag ziekteverlof aan bij je leidinggevende, zo ruim als mogelijk voor aanvang van je werk.
3. Je leidinggevende beoordeelt je aanvraag voor ziekteverlof en neemt vragen met je door.
4. Je leidinggevende stelt je beschikbaar voor aangepaste of andere werkzaamheden en noteert jullie afspraken.
5. Je werkt zelf actief aan je herstel en je inzetbaarheid. Arbeid is ook vaak een medicijn.
6. Als er een medisch advies nodig is stelt je leidinggevende in overleg met jou een concrete vraag aan de bedrijfsarts.

Leidinggevende:

1. Aanvraag ziekteverlof? Neem de tijd, toon belangstelling en bespreek de situatie met de medewerker.
2. Ga met de medewerker na hoe het werk (taken, tijden, plek) aangepast kan worden.
3. Maak hierover afspraken. Laat de medewerker dit noteren en terugkoppelen.
4. Stimuleer de medewerker actief te werken aan herstel, het liefst op het werk, eventueel op een andere werkplek
5. Raadpleeg personeelszaken en de verzuimcoördinator indien nodig.
6. Maak samen met de medewerker een opdracht voor de bedrijfsarts.
7. Beoordeel de aanvraag ziekteverlof en leg dit vast in het verzuiminformatiesysteem.

ARBO organisatie :

Soms heeft je leidinggevende onvoldoende informatie over je ziekte, je beperkingen of je belastbaarheid. Dan kan hij de Arbodienst een duidelijke opdracht geven voor onderzoek om te beoordelen of ziekte de verklaring is voor jouw afwezigheid. Je leidinggevende doet dit in overleg met jou, zodat jij ook weet waarom je door de bedrijfsarts of verzuimcoördinator wordt opgeroepen. De bedrijfsarts en verzuimcoördinator zijn onze deskundige adviseurs. Zij adviseren over je arbeids(on)geschiktheid, je beperkingen en over de mogelijkheden tot snelle verbetering van je belastbaarheid. Je leidinggevende neemt aan de hand van dit (zwaarwegende) advies zijn beslissing over je recht op ziekteverlof. Hierbij geldt: Je leidinggevende is geen dokter en de dokter is niet de baas.

Kun je niet op consult bij de ARBO organisatie?

Kun je niet op het spreekuur komen, dan bespreek je dat uiterlijk een dag eerder met je leidinggevende. Als je dit zonder geldige reden niet doet kunnen de kosten van het spreekuur op je salaris in mindering worden gebracht.

Bedrijfsongeval of beroepsziekte?

Er wordt door de bedrijfsarts ook onderzocht of er sprake is van een beroepsziekte. Hij beoordeelt of er verwijzingen naar een speciaal ziekenhuis moet komen en of er melding gedaan moet worden bij het Centrum voor Beroepsziekten. In geval van een bedrijfsongeval zal door de werkgever melding worden gedaan bij de arbeidsinspectie.

Arbeidsgezondheidskundig spreekuur

Nadat je met je leidinggevende hebt gesproken over mogelijk ontoereikende arbeidsomstandigheden, kun je de ARBO organisatie nog om advies vragen. Het telefoonnummer is 0204687453.

6. PROCESVERLOOP

Gedurende de eerste twee ziektejaren is er een aantal belangrijke processtappen die moeten worden nagekomen. Naast deze processtappen geldt dat je minimaal één keer per maand overleg hebt met je leidinggevende en eventueel de verzuimcoördinator of bedrijfsarts over de voortgang van het plan van aanpak.

Hieronder de processtappen die in ieder geval gedurende de eerste twee ziektejaren moet worden doorlopen.

Week 1 t/m 4:	<ul style="list-style-type: none">• Je hebt ziekteverlof en gaat met je leidinggevende op zoek naar passend werk.• Er vindt eventueel een gesprek plaats samen met de verzuimcoördinator om afspraken te maken over passend werk.
Week 4:	<ul style="list-style-type: none">• Je maakt met je leidinggevende een probleemanalyse. Je maakt ook een plan van aanpak voor je re-integratie.
Week 6:	<ul style="list-style-type: none">• De bedrijfsarts heeft jouw probleemanalyse aangevuld.
Week 8:	<ul style="list-style-type: none">• Je plan van aanpak is definitief, uitgezonderd (medische) nieuwe ontwikkelingen. Je bespreekt minstens eenmaal per maand met je leidinggevende de voortgang.
Week 42:	<ul style="list-style-type: none">• Je werkgever meldt je arbeidsongeschikt bij het UWV in verband met de WIA-uitkering.

Week 48 t/m 52:	<ul style="list-style-type: none"> • Er vindt mogelijk een onderzoek plaats door een arbeidsdeskundige om te bepalen welke reïntegratieactiviteiten het meest effectief zijn voor het tweede ziektejaar. • Je beoordeelt met je leidinggevende de voortgang en de richting van je plan van aanpak. Eventueel stel je het plan bij.
Week 53	<ul style="list-style-type: none"> • Over het gedeelte waarvoor je ziek geregistreerd staat ontvang je vanaf dit moment nog maar 70% van je salaris. Je wordt hier per brief over geïnformeerd door de werkgever.
Week 87:	<ul style="list-style-type: none"> • Je ontvangt formulieren van het UWV voor het aanvragen van een WIA-beoordeling.
Week 89:	<ul style="list-style-type: none"> • Je ontvangt een re-integratieverslag van je werkgever. De bedrijfsarts stuurt het medische deel. • De werkgever vraagt een functie(on)geschiktheidsadvies aan bij het UWV door middel van het Deskundigenoordeel Overheid & Onderwijs.
Week 91:	<ul style="list-style-type: none"> • Je aanvraag tot WIA-beoordeling moet ontvangen zijn bij het UWV.
Week 91 t/m 104:	<ul style="list-style-type: none"> • Het UWV beoordeelt of je recht hebt op een WIA-uitkering. Dit kan duren tot week 104. • Het UWV geeft het functie(on)geschiktheidsadvies af.
Week 104:	<ul style="list-style-type: none"> • Loondoorbetaling bij ziekte stopt. Arbeidscontract wordt aangepast of er wordt ontslag uitgevoerd.

7. ZIEK TIJDENS VAKANTIE

Als je tijdens vakantie ziek wordt en je wilt deze dagen niet als vakantiedagen aanmerken, dan kun je ziekteverlof aanvragen. Er is in de vakantieverlofregeling van de CAO opgenomen hoe wordt omgegaan met het vakantieverlof als door ziekte het wettelijk minimum van 20 vakantiedagen in een schooljaar niet is genoten.

8. VAKANTIE TIJDENS ZIEKTE

Als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent en je wilt met vakantie dan is dat alleen mogelijk met toestemming van je leidinggevende. Je leidinggevende kan de bedrijfsarts de opdracht geven voor een onderzoek en een advies.

9. FREQUENT ZIEKTEVERLOF

Als jij vaak een aanvraag om ziekteverlof bij je leidinggevende doet, dan maakt de leidinggevende samen met jou een probleemanalyse. Eventueel wordt de verzuimcoördinator of bedrijfsarts ingeschakeld om voor een onderzoek naar de oorzaak van het frequente verzuim en een advies. Frequent ziekteverlof is vaker ziek dan 2 keer per 12 maanden.

10. MENINGSVERSCHIL

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

Je kunt het UWV verzoeken een deskundigenoordeel te geven over:

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

Soms vind jij of je leidinggevende dat er sprake is van een arbeidsconflict waardoor je je werk wél kan uitoefenen, maar niet in de normale werkomgeving of teamsamenstelling, als daar het conflict speelt. Je kunt in dat geval verlof krijgen in verband met het arbeidsconflict, met doorbetaling van je salaris, onder voorwaarde dat je actief en positief meewerkt aan het spoedig oplossen van het conflict en bereid bent om in de tussentijd passend werk te doen. Als je van mening bent dat er sprake is van een arbeidsconflict dien je contact op te nemen met de externe vertrouwenspersoon, mevrouw Karin van den Heuvel, via 06 53477168.

11. DIVERSEN

Geen goedkeuring door je leidinggevende

Je leidinggevende kan je ziekteverlofaanvraag niet goedkeuren als hij/zij, eventueel na advies van de bedrijfsarts, vaststelt dat één van de volgende punten op jou van toepassing is:

- Je bent op basis van je beperkingen niet ongeschikt om je eigen arbeid uit te voeren;
- Ziekte is niet de oorzaak van je afwezigheid; Soms heb je dan recht op een ander soort verlof zoals zorgverlof of calamiteitenverlof;

Weer (wat) beter?

Als jij van mening bent dat je je werk weer gedeeltelijk of geheel kunt hervatten dan ben je verplicht dat direct aan te geven bij je leidinggevende. Je hoeft niet te wachten op toestemming van of een ander bericht van de bedrijfsarts. Het kan dat je leidinggevende van mening is dat er nog sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Indien je volledig arbeidsongeschikt bent en de bedrijfsarts en behandelend specialist zien geen mogelijkheden voor herstel in de komende vijf jaar, dan kun jij een vervroegde WIA-beoordeling aanvragen bij het UWV. 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 ontvangt vervroegd een IVA-uitkering van het UWV.