

Tips over verzuimbegeleiding

Een goede verzuimbegeleiding. Dat vinden sociale partners samen zeer belangrijk. De commissie ziekteverzuim heeft re-integratiedossiers beoordeeld en hierdoor een goed beeld gekregen van de verzuimbegeleiding in de branche. CAO partijen hebben de commissie gevraagd om vanuit hun bevindingen adviezen te geven aan werkgevers om de verzuimbegeleiding te verbeteren. Daarom is een aantal tips verzameld. Die kunt u hieronder lezen. Er is ook een [whiteboard animatie](#) gemaakt van de tips. Werkgevers die vragen hebben over verzuimbegeleiding kunnen contact opnemen met de OSB [verzuimdesk](#).

1. Regie en sturing	2. Duidelijke afspraken over passende arbeid	3. Goed samenspel
<ul style="list-style-type: none"> • Maak duidelijke afspraken in het plan van aanpak • Pas het plan van aanpak aan als de situatie verandert • Zorg dat de re-integratie niet vastloopt, stem regelmatig met elkaar af • Voer op tijd een arbeidsdeskundig onderzoek uit • Zet op tijd een spoor 2 traject in 	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor duidelijkheid over mogelijkheden voor werkhervatting en acteer hier actief op • Vertaal adviezen van de bedrijfsarts door naar passende taken in de praktijk 	<ul style="list-style-type: none"> • Werk vanuit een gezamenlijk beeld over de (on)mogelijkheden voor re-integratie, waak voor onvervulde verwachtingen, of het niet nakomen van afspraken door werkgever en/of werknemer • Stem in geval van meerdere werkgevers met elkaar af hoe de re-integratie verloopt

Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om medewerkers te begeleiden tijdens ziekteverzuim en re-integratie. Dat is niet altijd eenvoudig. Vaak spelen meerdere factoren een rol.

De commissie ziekteverzuim van de RAS beoordeelt re-integratiedossiers van werknemers die bezwaar maken tegen de verlaging van het loon in het 2^e ziektejaar. Uit deze dossiers is een drietal overkoepelende tips verzameld voor een goede begeleiding bij ziekteverzuim en re-integratie door werkgevers.

1. Voer regie op het re-integratie traject en houd een goed verzuimdossier bij
2. Draag zorg voor een goed samenspel tussen de diverse betrokkenen
3. Maak duidelijke afspraken over passende arbeid en leg die afspraken vast

1. Voer regie op het re-integratie traject en houd een goed verzuimdossier bij

Het is van belang dat de werkgever regie voert op het traject. Het onderhouden van een goed verzuimdossier helpt daarbij. Dat doe je zo:

- *Zorg ervoor dat de re-integratie tijdig wordt opgestart*

Is de werknemer bijna 6 weken ziek? Laat de bedrijfsarts een uiterlijk in de 6^e week advies geven over de re-integratie en een probleemanalyse opstellen.

Hierin staat wat de werknemer nog wel kan en wat niet.

- *Leg de re-integratie-afspraken goed vast*

De werkgever en werknemer maken op basis van de probleemanalyse afspraken over de re-integratie. De werkgever legt deze afspraken vast in een plan van aanpak. Ga na of de werknemer begrijpt welke afspraken zijn gemaakt. Het plan van aanpak wordt uiterlijk in week 8 opgesteld. Het plan van aanpak wordt opgenomen in het re-integratiedossier. Geef de werknemer een kopie. Het plan van aanpak wordt telkens bijgesteld als de situatie daarom vraagt.

Als onderdeel van de re-integratie kan een werknemer op Arbeidstherapeutische (AT) basis werken. De werknemer werkt dan boventallig, zonder loonwaarde. Dat kan worden ingezet als er onvoldoende duidelijkheid is over de belastbaarheid. Deze situatie mag maximaal 4 tot 6 weken duren. Na 6 weken moet er ofwel loonwaarde worden toegekend aan de werkzaamheden, ofwel moeten de re-integratie plannen worden bijgesteld.

- *Stel de re-integratieafspraken elke keer bij als er veranderingen zijn opgetreden*

Als er veranderingen zijn in wat de werknemer wel of niet kan, worden er opnieuw afspraken gemaakt over de re-integratie. Het plan van aanpak wordt dan bijgesteld.

Enkele voorbeelden van veranderingen wanneer er een bijstelling nodig is:

- De werknemer geeft aan de opbouw niet aan te kunnen.
- Er is nieuwe medische informatie die van invloed is op de belastbaarheid.
- Je hebt onvoldoende informatie of er ontbreekt actuele informatie van de bedrijfsarts om een goed Plan van Aanpak op te stellen of een duidelijk doel te kunnen bepalen. Vraag altijd om duidelijkheid als een advies/terugkoppeling van de bedrijfsarts niet helder of te vaag is.
- De werknemer is niet stabiel in de re-integratie. Met andere woorden: de werknemer valt regelmatig geheel of gedeeltelijk terug;
- Er is stagnatie in de medische behandeling;
- De werknemer kan niet binnen 4 tot 6 weken op arbeidstherapeutische basis omschakelen naar gedeeltelijke loonwaarde;
- Het lukt niet om de hervatting verder op te bouwen;
- De werknemer herstelt sneller dan vooraf gedacht.

- *Voorkom stagnatie*

Overleg regelmatig met de werknemer over de re-integratie. Vraag de arbodienst of bedrijfsarts om advies. Bijvoorbeeld door te vragen of de werkgever een interventie kan inzetten. Denk bijvoorbeeld aan bedrijfsmaatschappelijk werk, een psychische of fysieke interventie. Als de re-integratie vastloopt en werkgever en werknemer komen er samen niet uit, dan kan een deskundigenoordeel (DO) van het UWV helpen. Het UWV doet dan een onafhankelijke uitspraak over de re-integratie. Een DO kan een patstelling doorbreken. Zowel werkgever als werknemer kunnen een DO aanvragen.

- *Zet zo nodig een arbeidsdeskundig onderzoek in*

Met het arbeidsdeskundig onderzoek wordt de werkgever geadviseerd over de re-integratiemogelijkheden van de werknemer. De vier vragen die in dit onderzoek worden beantwoord zijn:

1. Kan de werknemer terug naar het eigen werk?
2. Als dat niet kan, zijn er aanpassingen mogelijk in het eigen werk zodat de werknemer alsnog terug kan?
3. Als dat niet het geval is, wordt er gekeken naar ander werk bij de eigen werkgever.
4. En mocht daar ook geen geschikt werk zijn, moet er gezocht worden naar werk buiten de eigen werkgever (het zogenaamde 2e spoor).

Het arbeidsdeskundig onderzoek wordt meestal tussen de 42^e en 52^e week van arbeidsongeschiktheid uitgevoerd. Bij ingang van het tweede ziektejaar moet volgens de Wet Verbetering Poortwachter de voortgang in de re-integratie beoordeeld worden.

Soms is het verstandig om het arbeidsdeskundig onderzoek eerder in te zetten, bijvoorbeeld als het snel duidelijk is dat de werknemer niet terug kan naar het eigen werk.

Het arbeidsdeskundig onderzoek kan ook uitgesteld worden, bijvoorbeeld als de bedrijfsarts aangeeft dat het geen toegevoegde waarde heeft, omdat de werknemer bijna volledig hersteld is na het eerste jaar. Leg dat dan vast in het dossier.

De arbeidsdeskundige werkt samen met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts geeft vooraf informatie over de functionele mogelijkheden (FML) of maakt een inzetbaarheidsprofiel (IZP).

De arbeidsdeskundige heeft contact met de werknemer en de werkgever. Als het nodig is, wordt de werkplek bezocht. Werknemer en werkgever krijgen een verslag van het arbeidsdeskundig onderzoek.

- *Zet een spoor 2 traject in als duidelijk is dat re-integratie bij de eigen werkgever niet meer gaat lukken*

Als duidelijk wordt dat een werknemer niet meer bij de huidige werkgever kan werken, moet een spoor 2 traject worden opgestart. Dit wordt duidelijk uit het arbeidskundig onderzoek.

Het spoor 2 traject hoeft niet ingezet te worden als er binnen 3 maanden zicht is op volledige, structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie. Dit kan in eigen, aangepast of ander passend werk zijn, waarbij het belangrijk is dat het goed aansluit bij de functionele mogelijkheden van de werknemer.

2. Draag zorg voor een goed samenspel tussen de diverse betrokkenen

- *Wat zijn de verplichtingen van de werkgever bij de re-integratie?*

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van de werknemer. Werk, verlof en/of verzuim zijn primair kwesties tussen werkgever en werknemer. Maar als het gaat om ziekteverzuim komen er ook anderen bij kijken.

De werkgever is verplicht om zich bij verzuim te laten bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst. Het UWV heeft de taken en plichten van de werkgever omschreven. Dit staat ook in de Werkwijzer Poortwachter. Een bedrijfsarts is verplicht. Vanuit de arbodienst kunnen daarnaast ook anderen betrokken zijn, zoals casemanagers, arboverpleegkundigen of verzuim/re-integratie consultants. Daarnaast kunnen er ook nog andere externen betrokken zijn, zoals:

- Een arbeidsdeskundige
- Behandelaars (fysiotherapeuten, psychologen, bedrijfsmaatschappelijk werkers et cetera)
- UWV

Het is van belang dat al die betrokkenen goed samenwerken, dat ze van elkaar weten wat ze doen en elkaar informeren. Als werkgever is het van belang om daar zicht op te houden en sturing op te geven. Het gaat niet altijd automatisch goed.

- Ook is het mogelijk dat een medewerker meerdere werkgevers heeft.

Als een werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft bij meerdere werkgevers, is ieder van die werkgevers verantwoordelijk voor de re-integratie. Stem de re-integratie tijdig met de andere werkgever af door de eigen bedrijfsarts opdracht te geven om contact op te nemen met de bedrijfsarts van de andere werkgever. Let op. Medisch inhoudelijk overleg kan alleen met toestemming van de werknemer. Stem met de andere werkgever af over de adviezen van de bedrijfsarts(en) en het verrichten van aangepast werk. Ga bij de werknemer na of hij/zij nog andere werkgevers heeft.

De werknemer zelf heeft ook verplichtingen.

De werknemer is verplicht om aan de re-integratie mee te werken. Het UWV heeft de taken en plichten van de werknemer omschreven. Dit staat ook in de Werkwijzer Poortwachter.

- *Wat als de werknemer niet meewerkt aan de re-integratie?*

Als de werknemer niet meewerkt wordt van de werkgever verwacht dat hij maatregelen treft om de werknemer tot medewerking te stimuleren. Ga met de werknemer in gesprek. Vraag de arbodienst of bedrijfsarts om hulp. Loopt de re-integratie vast, dan kan de werkgever het UWV om een deskundigenoordeel vragen. Andere maatregelen zijn bijvoorbeeld: waarschuwen, berispen, opschorten en/of inhouden van het loon.

- *Wat te doen als er sprake is van een arbeidsconflict en re-integratie?*

Ook als er een conflict ontstaat moet er nog steeds gewerkt worden aan de re-integratie. Werkgever en werknemer moeten tot een oplossing komen en werken aan de re-integratieverplichtingen. Van beide partijen wordt verwacht dat zij zich inspannen om de relatie te herstellen. De STECR Werkwijzer Arbeidsconflict is hierbij de leidraad. Zie ook samenloop arbeidsongeschiktheid en arbeidsconflicten. De NVAB bedrijfsartsen richtlijn Conflicten in de werksituatie (1 juli 2019) kan voor de werkgever nuttig zijn om kennis van te nemen. De werkgever kan hierdoor meer zicht krijgen op de achtergrond van het interventieadvies en zo nodig het gesprek met de bedrijfsarts aangaan.

3. Maak duidelijke afspraken over passende arbeid en leg die afspraken vast

Uiteindelijk gaat het erom dat de werknemer weer re-integreert in zijn/haar werk. Vaak zal het niet direct mogelijk zijn om alle taken weer gelijk uit te kunnen voeren.

- *De bedrijfsarts heeft advies gegeven over de re-integratie. Hoe vertaal je dit naar passende taken in de praktijk?*

Als de bedrijfsarts heeft aangegeven dat de werknemer (gedeeltelijk) mogelijkheden heeft voor (aangepast) werk, maak dan afspraken met de werknemer over: de taken, de tijdsduur en tijdstippen. Wat gaat de werknemer doen, hoeveel uur en op welke dagen? Beschrijf de taken zo duidelijk mogelijk. Bijvoorbeeld: de werknemer gaat tafels schoonmaken met de microvezeldoek, stofwissen en niet stofzuigen.

Het is belangrijk dat de taken passen bij de belastbaarheid die de bedrijfsarts aangeeft. Is het advies van de bedrijfsarts niet duidelijk? Vraag de bedrijfsarts om duidelijkheid, zodat de taken bepaald kunnen worden en hier geen discussie over ontstaat. Leg de taken vast in het plan van aanpak of de bijstelling plan van aanpak. Spreek ook af wanneer de taken geëvalueerd worden met de werknemer.