

## Regeling ziekteverzuimbegeleiding griffie Raalte

De raad van de Gemeente Raalte;  
Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018  
Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:  
Vast te stellen de Regeling ziekteverzuimbegeleiding griffie Raalte

### Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, onder a van de CAR;
- ziekteverzuimbegeleiding: het onderhouden van contact met de zieke medewerker, het nemen van maatregelen die het herstel kunnen bespoedigen en het bevorderen van re-integratie tijdens en na herstel;
- eerste ziektedag: eerste dag tijdens de ziekte, waarop de medewerker recht heeft op bezoldiging (=werkdag). Hiertoe behoort ook een verlofdag (vakantiedag of compensatiedag);
- passende arbeid: alle arbeid die, de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen zoals bepaald in het Sociaal Statuut gemeente Raalte 2010;
- werkzaamheden in het kader van de re-integratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 7:9, derde lid van de CAR;
- casemanager: de casemanager is degene die het ziekteverzuimproces begeleid, veelal de direct leidinggevende.

### Artikel 2 Ziekmeldingsprocedure

- De medewerker vraagt op de eerste ziektedag voor 9.00 uur (of één uur voor aanvang diensttijd) ziekteverlof aan bij de leidinggevende.
- Bij afwezigheid van de leidinggevende wordt de aanvraag ziekteverlof doorgegeven aan zijn vervanger / secretariaat.
- Als de medewerker niet op zijn woonadres verblijft, geeft hij het verpleegadres door aan de leidinggevende.
- Als het mogelijk is, wordt de medewerker, wanneer de leidinggevende door afwezigheid nog geen contact heeft gehad met de medewerker, nog op de dag van de aanvraag ziekteverlof door zijn eigen leidinggevende teruggebeld.
- Na het contact met de medewerker informeert de leidinggevende voor 10.00 uur de personeels- en salarisadministratie (PSA). Dit kan telefonisch en via email 'ziekmeldingen'.
- De PSA verwerkt de melding in het personeelsinformatiesysteem.
- De aanvraag ziekteverlof van medewerkers die recht hebben op een ziektewetuitkering (bij zwangerschap/bevalling, ziekte als gevolg van zwangerschap, adoptie, pleegzorg, orgaandonatie, arbeidshandicap) wordt door de PSA uiterlijk op de vierde ziektedag doorgegeven aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).
- Wanneer de aanvraag ziekteverlof een arbeidsongeval betreft, dan vult de leidinggevende samen met de medewerker het meldingsformulier in. Dit formulier is op Intranet geplaatst. De leidinggevende geeft melding door aan de arbocoördinator. Deze verzorgt de interne registratie en zo nodig de melding aan de Arbeidsinspectie.
- Medewerkers die (nog) niet ziek zijn, maar wel gezondheidsklachten ervaren, kunnen preventief gebruik maken van het arbeidsomstandighedensprekuur van de bedrijfsarts. Dit kan zonder de leidinggevende of de personeelsadviseur hiervan in kennis te stellen.
- Op verzoek van de leidinggevende kan de zieke medewerker met spoed worden uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts.
- Op verzoek van de leidinggevende kan een huisbezoek worden afgelegd bij de zieke medewerker door een verzuimcontroleur. De leidinggevende regelt dit vóór 10.00 uur via de personeelsadviseur om het huisbezoek diezelfde dag uit te kunnen laten voeren.

### Artikel 3 Ziekteverzuimbegeleiding eerste ziektedagen

- De leidinggevende onderhoudt wekelijks contact met de zieke medewerker.
- Bij wijzigingen in de ziektesituatie neemt de medewerker zelf contact op met de leidinggevende.
- Vanaf de eerste ziektedag legt de leidinggevende alle feitelijke gegevens, documenten, (gespreks)verslagen en correspondentie met betrekking tot een ziektegeval vast in een verzuimdossier / personeelsdossier. Hiervoor zijn formats beschikbaar.

4. De leidinggevende neemt binnen één week na de eerste ziektedag vervolcontact op met de zieke medewerker over het ziektegeval.
5. Vanaf de eerste ziektedag start de leidinggevende met de begeleiding van de medewerker.
6. Een medewerker die met ziekteverlof is, wordt uiterlijk in de derde ziekteweek uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts maakt een inschatting van de verzuimduur.
7. De werkgever kan de medewerker op grond van artikel 7:2:5 van de CAR/UWO laten oproepen door de arbodienst voor een geneeskundig onderzoek.

#### **Artikel 4 Ziekteverzuimbegeleiding bij langdurig ziekteverzuim: probleemanalyse en plan van aanpak**

1. Als wordt ingeschat dat volledige of gedeeltelijke werkhervatting langer dan 6 weken op zich zal laten wachten, stelt de bedrijfsarts in uiterlijk de 6e ziekteweek een werkhervattingsplan op.
2. Het werkhervattingsplan bestaat uit een probleemanalyse en een re-integratieadvies. In het re-integratieadvies wordt zo concreet mogelijk beschreven welke interventie(s) uitgevoerd moet(en) worden om een snelle werkhervatting te realiseren.
3. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter treedt de leidinggevende op als casemanager. De casemanager adviseert, coördineert en controleert, in samenwerking met de personeelsadviseur, de handhaving van de Wet Verbetering Poortwachter en de voortgang van de gewenste acties.
4. Uiterlijk in de 8e ziekteweek stelt de leidinggevende samen met de zieke medewerker een plan van aanpak op voor re-integratie maken op basis van de probleemanalyse en het re-integratieadvies van de bedrijfsarts.
5. In detoelichting van deze regeling is opgenomen welke zaken in ieder geval in het plan van aanpak opgenomen moeten worden.
6. Wanneer de leidinggevende en de medewerker het na onderling overleg eens zijn over het plan van aanpak, wordt het plan in uiterlijk de 8e ziekteweek ondertekend door de leidinggevende en de medewerker. De personeelsadviseur zorgt ervoor dat de medewerker, de leidinggevende en de bedrijfsarts een kopie van het plan krijgen. Het origineel wordt opgeborgen in het personeelsdossier van de zieke medewerker.
7. De leidinggevende en de zieke medewerker voeren samen het plan van aanpak uit en werken aan de re-integratie van de zieke medewerker. Zij zijn er beiden verantwoordelijk voor om de re-integratie tot een succes te maken.
8. Het uitgangspunt is terugkeer in de eigen functie van de medewerker, zo nodig met aanpassing van het werk of de werkplek.
9. Als in overleg met de bedrijfsarts blijkt dat de re-integratie in de eigen functie niet succesvol zal (kunnen) zijn, moet onderzocht worden of herplaatsing in een andere passende functie binnen de gemeente Raalte mogelijk is.
10. Wanneer een interne herplaatsing ook niet tot de mogelijkheden behoort, moet onderzocht worden of een herplaatsing buiten de gemeente Raalte mogelijk is, zgn. 2e spoor.
11. Bij herplaatsing binnen 24 maanden ziekte kan de aanstelling niet gewijzigd worden. Dit kan pas gewijzigd worden na 24 maanden ziekte.

#### **Artikel 5 Vakantieverlof tijdens ziekte / ziekteverlof tijdens vakantie**

1. De zieke medewerker vraagt vakantieverlof aan bij de leidinggevende.
2. De leidinggevende en/of de zieke medewerker vraagt zo nodig advies van de bedrijfsarts.
3. Als de medewerker tijdens zijn vakantie ziek wordt, moet de aanvraag ziekteverlof zo spoedig mogelijk gebeuren. Is het niet mogelijk dit bij aanvang van de ziekte te doen, dan moet de medewerker achteraf aantonen dat hij ziek was.
4. De medewerker moet, bijvoorbeeld door middel van het overleggen van een doktersverklaring of een rekening van verleende medische zorg, aannemelijk maken dat hij, als hem geen vakantie was verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn betrekking te vervullen.

#### **Artikel 6 Herstelmelding**

1. Voor gedeeltelijke werkhervatting neemt de medewerker eerst contact op met de bedrijfsarts.
2. De medewerker meldt zich op de eerste dag van (gedeeltelijk) herstel bij de leidinggevende.
3. De leidinggevende informeert de PSA diezelfde dag voor 10.00 uur over de (gedeeltelijke) herstel-melding.
4. De PSA verwerkt de melding in het personeelsinformatiesysteem.
5. De herstel melding van medewerkers die recht hebben op een ziektewetuitkering wordt door de PSA uiterlijk binnen twee dagen na de herstel melding doorgegeven aan het UWV.
6. De leidinggevende is verantwoordelijk voor begeleiding van de (gedeeltelijk) herstelde medewerker bij terugkeer in de functie.
7. Werkhervatting op arbeidstherapeutische basis is geen herstel melding. Het is een stap in het re-integratieproces.

### **Artikel 7 Frequent verzuimgesprek**

1. De leidinggevende houdt met iedere medewerker die zich voor de 3e keer binnen een periode van 12 maanden ziek meldt een verzuimgesprek. De leidinggevende stimuleert de medewerker het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken, omdat kort frequent verzuim een indicator is voor toekomstig langdurig verzuim. De uitnodiging kan ook door de personeelsadviseur verzorgd worden.
2. Het verzuimgesprek heeft tot doel inzicht te krijgen in de oorzaken van het ziekteverzuim.

### **Artikel 8 Sociaal Medisch Team (SMT)**

1. Aan het SMT wordt deelgenomen door: de bedrijfsarts, de leidinggevende en de personeelsadviseur. Ook kan de medewerker uitgenodigd worden hierbij aanwezig te zijn. Zo nodig kan een externe zorgverlener, bijvoorbeeld vanuit IZA Bedrijfszorg, deelnemen aan het SMT.
2. In het SMT wordt gesproken over individuele casuïstiek, gezondheids- en arbeidsomstandighedenbeleid, ken- en stuurgetallen en eventuele wijzigingen in de organisatie.
3. De leidinggevend ontvangen maandelijks verzuimoverzichten van hun eigen team en organisatiebreed.

### **Artikel 9 Second Opinion**

1. De leidinggevende of de zieke medewerker kan de bedrijfsarts om advies vragen, indien tussen de leidinggevende en de medewerker een verschil van inzicht bestaat over:
  - de mate van arbeidsongeschiktheid;
  - de vraag of sprake is van passende arbeid binnen de gemeente Raalte;
  - of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.
2. Is de leidinggevende of de medewerker het niet eens met het advies van de bedrijfsarts, dan kan de leidinggevende of de medewerker een deskundigenoordeel van het UWV vragen. Het oordeel van het UWV is niet bindend.

### **Artikel 10 Evaluatie**

1. De leidinggevende en de medewerker evalueren regelmatig (iedere twee weken) hoe het gaat, of de afspraken in het plan worden nagekomen en of het plan nog past bij de situatie van de medewerker.
2. Voor een goede begeleiding is tussentijdse evaluatie door de bedrijfsarts, de leidinggevende, de personeelsadviseur en de medewerker noodzakelijk. De medewerker bespreekt dan ook zo vaak als nodig is voor een goede begeleiding, maar in ieder geval eens per zes weken, de voortgang met de bedrijfsarts.
3. Tijdens deze evaluatiemomenten wordt telkens vastgesteld in hoeverre de gemaakte afspraken, zoals vastgelegd in het plan van aanpak, zijn nagekomen. Tevens wordt besproken of het verwachte herstel daadwerkelijk is gerealiseerd.
4. De leidinggevende wordt hierover geïnformeerd door de medewerker en de bedrijfsarts (spreekuurverslag, SMT).
5. Zo nodig wordt het oorspronkelijke plan van aanpak bijgesteld.
6. De bedrijfsarts verstuurt na ieder contactmoment met de medewerker een spreekuurverslag over de voortgang aan de leidinggevende (digitaal via de personeelsadviseur). De medewerker krijgt dit rechtstreeks van de bedrijfsarts. In het spreekuurverslag wordt vermeld welke activiteit is uitgevoerd en wat dit voor gevolgen heeft voor de werkhervatting. Tevens wordt aangegeven welke werkzaamheden de medewerker, in plaats van reguliere taken, eventueel kan uitvoeren.
7. Voor afloop van het eerste ziektejaar evalueren de medewerker en de leidinggevende de stappen die in het eerste jaar zijn gezet om de re-integratie te bevorderen. Er wordt vastgesteld of het verstandig is om het plan van aanpak bij te stellen. De evaluatie wordt onderdeel van het re-integratieverslag.

### **Artikel 11 Melden ziekmelding bij UWV**

Uiterlijk in de 42e ziekteweek geeft de PSA de ziekmelding door aan het UWV.

### **Artikel 12 WIA-aanvraag**

1. De medewerker die langdurig ziek is, stuurt tussen week 89 en week 91 samen met de WIA-aanvraag een re-integratieverslag naar het UWV. Hiervoor ontvangt de medewerker van het UWV de benodigde formulieren.
2. Dit re-integratieverslag maakt de medewerker samen met de leidinggevende, zo nodig met ondersteuning van de personeelsadviseur. Hierin leggen de leidinggevende en de medewerker verantwoording af over wat zij tijdens de eerste twee ziektejaren hebben gedaan om terugkeer naar het werk bespoedigen. De medewerker moet in dit verslag ook zijn visie geven op het achterliggende re-integratietraject en de inspanningen van de werkgever. De bedrijfsarts draagt zorg voor het

- medische gedeelte, het zgn. actueel oordeel. De medewerker kan daarnaast het oordeel van een eigen arts vragen en dit meesturen met het re-integratieverslag naar het UWV.
3. De personeelsadviseur biedt ondersteuning bij het indienen van de WIA-aanvraag.
  4. De leidinggevende en de medewerker kunnen samen besluiten de WIA-aanvraag uit te stellen indien de verwachting is gerechtvaardigd dat medewerker binnen afzienbare tijd hersteld zal zijn. Meer informatie over de WIA, zoals het aanvraagformulier, is te vinden op Intranet en [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

#### **Artikel 13 Toetsing UWV**

1. Aan de hand van het re-integratieverslag beoordeelt het UWV of de werkgever en de medewerker voldoende re-integratie-inspanningen hebben geleverd.
2. Als het UWV van oordeel is, dat de werkgever niet heeft voldaan aan de wettelijke re-integratieverplichtingen, kan het UWV bepalen dat de werkgever de bezoldiging van de medewerker moet doorbetalen.
3. Als het UWV van oordeel is, dat de medewerker onvoldoende medewerking aan zijn re-integratie heeft verleend, kan het UWV weigeren de WIA- / WAO-uitkering uit te betalen.

#### **Artikel 14 Sancties medewerker**

Als de werkgever van oordeel is, dat de medewerker onvoldoende medewerking aan zijn re-integratie heeft verleend, kan de werkgever een sanctie op grond van artikel 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 van de CAR/UWO opleggen.

#### **Artikel 15 Doorbetaling bezoldiging tijdens ziekte / arbeidsongeschiktheid**

Een zieke medewerker ontvangt een bezoldiging op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de CAR. Nader informatie hierover is te vinden op Intranet (rechtspositie ambtelijk personeel: RAP).

#### **Artikel 16 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**

1. De medewerker mag na twee jaar c.q. drie jaar ziekte (gedeeltelijk) worden ontslagen op grond van artikel 8:4 c.q. artikel 8:5 van de CAR.
2. Voorwaarde hiervoor is dat er binnen een half jaar geen herstel te verwachten is en dat er bij de gemeente Raalte geen passende arbeid aanwezig is.
3. Komt een medewerker nog in aanmerking voor een WAO-uitkering dan blijft het UWV het functie-ongeschiktheidsadvies uitvoeren zoals dit voorheen gebeurde.

#### **Artikel 17 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de gemeenteraad een bijzondere voorziening treffen.

*Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.*

*Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling ziekteverzuimbegeleiding griffie Raalte.*

*Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.*

*Griffier,*

*Jan Bouke Zijlstra*

*Voorzitter,*

*Martijn Dadema*

### **Bijlage 1 Beoordeling re-integratie-inspanningen einde tweede ziektejaar door de UWV**

Het UWV beoordeelt na het tweede ziektejaar aan de hand van het re-integratieverslag of werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht, die in redelijkheid van hen zouden mogen worden verwacht.

Verplichtingen van de werkgever die worden getoetst

1. Is er tijdig een plan van aanpak gemaakt, gevolgd en geëvalueerd?
2. Is passende arbeid in het bedrijf aangeboden? Wanneer die niet voorhanden is:
3. Is inschakeling in passende arbeid bij een andere werkgever bevorderd?

Verplichtingen van de werknemer die worden getoetst

1. Heeft de werknemer meegewerkt aan het opstellen van het plan van aanpak?
2. Heeft de werknemer meegewerkt aan het uitvoeren van het plan van aanpak?

Verplichtingen van de bedrijfsarts die worden getoetst

1. Is er een deugdelijke probleemanalyse in het re-integratieverslag opgenomen?
2. Is een passend advies gegeven?
3. Zijn eventuele adviezen over wijzigingen tijdens het re-integratietraject beschreven?
4. Bevat het verslag een actueel oordeel?
5. Is voldoende voorlichting gegeven aan de werknemer?

(Bron: [www.UWV.nl](http://www.UWV.nl))

## Bijlage 2 Samenvatting belangrijke tijdstippen

Tijdstip	Actie
Dag 1	Aanvraag ziekteverlof door medewerker
Dag 1	Melding leidinggevende bij de PSA
Dag 1 - 4	Werkgever meldt vangnetgevallen (zwangerschap, adopties, orgaandonaties, enz.) bij UWV
Week 42	Werkgever meldt zieke medewerker bij het UWV
Week 52	Eerstejaarsbeoordeling: evaluatie re-integratieverloop, bepalen vervolgstappen (werkgever + medewerker)
Na 21 maanden	Formulieren voor WIA-aanvraag naar medewerker (UWV) Eventueel voornemen tot ontslag kenbaar maken aan de medewerker (werkgever)
Week 89	Opstellen re-integratieverslag ten behoeve van WIA-aanvraag (medewerker, werkgever, bedrijfsarts)
Week 91	Complete WIA-aanvraag versturen aan UWV (medewerker)
Na 104 weken	3e ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid of Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (bij WAO: na FOA-aanvraag) Of Verlenging wachttijd WIA

(Bron: Wet WIA, Ziektewet, CAR/UWO)

## Algemene en artikelsgewijze toelichting

### Algemeen

De regeling ziekteverzuimbegeleiding bevat de regels rond ziek- en herstelmelding. Het is een hulpmiddel voor de werkgever en de medewerker om de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter op adequate wijze vorm en inhoud te geven. Er wordt uitleg gegeven over de gehele procedure van aanvragen ziekteverlof, verzuimbegeleiding tot en met herstelmelding. Ook onderwerpen als Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Sociaal Medisch Team (SMT), second opinion, deskundigenoordeel, loondoorbetaling bij ziekte, etc. komen aan de orde.

Regeling ziekteverzuimbegeleiding gemeente Raalte Pagina 8 Toelichting 1 Algemeen De regeling ziekteverzuimbegeleiding bevat de regels rond ziek- en herstelmelding. Het is een hulpmiddel voor de werkgever en de medewerker om de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter op adequate wijze vorm en inhoud te geven. Er wordt uitleg gegeven over de gehele procedure van aanvragen ziekteverlof, verzuimbegeleiding tot en met herstelmelding. Ook onderwerpen als Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Sociaal Medisch Team (SMT), second opinion, deskundigenoordeel, loondoorbetaling bij ziekte, etc. komen aan de orde. IZA Bedrijfszorgpakket

Ter voorkoming van verzuim of tijdens het re-integratieproces kan o.a. fysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk, psychologische hulp of zorgbemiddeling vanuit het IZA Bedrijfszorgpakket worden ingezet. Voor info: zie Intranet.

### Informatie

Nog meer informatie over arbeidsomstandigheden, relevante wetgeving en CAO-bepalingen is te vinden op Intranet en in de nota Gezondheids- en arbobeleid 2010 – 2013 en via [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### Artikel 1

#### c. Eerste ziektedag:

Hiertoe behoort ook een verlofdag (vakantiedag of compensatiedag). Dagen tijdens het weekend of een vaste vrije dag voor een deeltijder tellen niet mee. Een vooraf ingeroosterde werkdag in het weekend telt wel mee.

#### d. Passende arbeid:

Onder persoonlijkheid en omstandigheden kunnen in ieder geval worden verstaan: aard en omvang van de betrekking, zwaarte en niveau van de functie, bezoldiging, interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, scholing en salarispositie. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oorspronkelijke functie, maar kan ook één niveau hoger of maximaal één functieniveau lager zijn dan de oorspronkelijke functie.

#### f. Casemanager:

De casemanager adviseert, coördineert en controleert de uitvoering van de ziekteverzuimbegeleiding. De casemanager is ook het aanspreekpunt voor de zieke medewerker over de verzuimbegeleiding en de re-integratieactiviteiten. De casemanager treedt op als vertegenwoordiger van de werkgever en onderhoudt het contact met de medewerker en de arbodienst. De functie van casemanager kan door verschillende personen worden ingevuld: de bedrijfsarts, de medewerker van een re-integratiebedrijf, de leidinggevende of de personeelsadviseur. Vanuit het gezichtspunt van integraal management is, met de inwerkingtreding van de Wet Verbetering Poortwachter in 2002, binnen de gemeente Raalte afgesproken dat de leidinggevende de casemanager is. Hij wordt in het proces ondersteund door de personeelsadviseur.



Wanneer sprake is van een conflict of een verstoorde verhouding tussen de leidinggevende en de medewerker, kan de medewerker desgewenst bij het vervolgcontact gebruikmaken van een zelf gekozen casemanager (bijv. bedrijfsarts of personeelsadviseur). Het initiatief hiervoor ligt bij de medewerker. Deze persoon kan echter niet de leidinggevende vervangen. Bij een conflict of verstoorde verhouding tussen de medewerker en de leidinggevende kan het verzuimgesprek bijgewoond worden door de personeelsadviseur.

#### Artikel 2

##### Arbeidsongeval

Een arbeidsongeval is een ongeval dat plaatsvindt bij of als gevolg van werkzaamheden. Er is sprake van een meldingsplichtig arbeidsongeval als het slachtoffer aan de gevolgen overlijdt, blijvend letsel oploopt of in een ziekenhuis moet worden opgenomen. Onder ziekenhuisopname wordt verstaan: daadwerkelijke opname in een ziekenhuis. Poliklinische behandeling wordt dus niet als ziekenhuisopname beschouwd. (Verkeers)ongevallen die plaatsvinden op weg naar en van het werk (woon-werkverkeer) worden niet als arbeidsongevallen aangemerkt. Deze zijn dus niet meldingsplichtig.

##### Beroepsziekten

Beroepsziekten worden door de bedrijfsarts gemeld bij het Centrum voor Beroepsziekten te Amsterdam.

#### Artikel 3

##### Contact leidinggevende - medewerker

Het contact met de leidinggevende heeft tot doel om gegevens uit te wisselen over de goede voortgang / afhandeling van lopende werkzaamheden en inzicht te krijgen in de mogelijke duur van het verzuim. De medewerker kan niet worden verplicht tot het verstrekken van medisch inhoudelijke gegevens aan zijn leidinggevende. Medisch inhoudelijke vragen worden dan ook niet door de leidinggevende gesteld. Vragen die in dit verband wel kunnen worden gesteld zijn bijvoorbeeld:

- Wat is er aan de hand?
- Is er een relatie met het werk?
- Wat is de vermoedelijke duur van afwezigheid?
- Wanneer vind (telefonisch) vervolgcontact plaats?

#### Artikel 4

##### Plan van aanpak

a. Zaken die opgenomen dienen te worden in het plan van aanpak

- Afspraken over contact tussen en door medewerker geraadpleegde behandelaren (zoals huisarts).
- Bij herplaatsing elders: afspraken over re-integratiebedrijf. Indien herplaatsing bij andere werkgever wordt nagestreefd is de inschakeling van re-integratiebedrijf verplicht. Afspraken daarover (welk re-integratiebedrijf, aanvragen persoonsgebonden re-integratiebudget) worden vermeldt.

- Afspraken omtrent termijnen voor de acties.

b. Overige zaken waarvan het wenselijk is deze op te nemen

- Wie is de casemanager?
- Doel van het plan: terugkeer in eigen functie, andere functie bij werkgever of andere werkgever voor tijdelijk, proefperiode of permanent?
- Acties werkgever om terugkeer te bespoedigen (bijvoorbeeld aanpassing werkplek).
- Acties medewerker om terugkeer te bespoedigen (bijvoorbeeld werken op arbeidstherapie).
- Moment waarop afgesproken acties worden geëvalueerd.

c. Procedure plan van aanpak

- Ruim voor de 8e ziekte week verstrekt de PSA het formulier Plan van aanpak aan de leidinggevende.
- Het plan van aanpak wordt opgesteld door de leidinggevende in samenwerking met de medewerker.
- De PSA verstrekt een exemplaar van het plan van aanpak aan de medewerker, de leidinggevende en de bedrijfsarts.
- Wenselijk, niet verplicht: de leidinggevende en de medewerker ondertekenen het plan van aanpak. (Bron: Bijlage 4 bij VNG-brief CvA/2002004415)

##### Privacybescherming

De medewerker heeft te allen tijde recht op inzage in de gegevens die over zijn situatie zijn vastgelegd. Met de verzuimgegevens dienen de leidinggevendenden, de personeelsadviseurs en de medewerkers van de PSA dan ook vertrouwelijk om te gaan.

##### Re-integratie-inspanningen

Re-integratie vindt zoveel mogelijk plaats binnen de gemeente Raalte. Als re-integratie in het eigen werk of vervangend werk binnen de gemeente niet mogelijk is, moeten de leidinggevende en de medewerker extern naar oplossingen zoeken. De bedrijfsarts adviseert hierin vanuit de medische en arbeidskundige expertise.

#### Artikel 6

##### Beëindiging ziekteverzuimproces

Het proces is beëindigd:

- vier weken na volledige herstelmelding. Bij nieuw ingetreden ziekte binnen vier weken na herstelmelding loopt de procedure door;
- bij ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, waarbij er geen mogelijkheden tot re-integratie zijn (WIA- / WAO-ontslag);
- na herplaatsing in een andere functie bij de eigen of een andere werkgever.

#### Artikel 12

Wanneer de medewerker bijna 2 jaar ziek is, maar de prognose is dat hij binnenkort weer aan het werk kan, dan kan de leidinggevende er samen met de medewerker voor kiezen de loonbetaling na 2 jaar ziekte door te laten lopen. Hierdoor hebben leidinggevende en medewerker meer tijd voor de re-integratie. De werkgever betaalt het loon dan door en de medewerker vraagt geen WIA-uitkering aan. Met het formulier 'Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA' kan deze verlenging van de loondoorbetaling worden aangevraagd bij het UWV. De minimumperiode voor verlenging is 13 weken. Er is geen maximumperiode. Is de periode waarvoor een verlenging van de loondoorbetaling is aangevraagd voorbij en er is toch meer tijd nodig voor re-integratie, dan kan met het formulier nog een keer een verlenging van de loondoorbetaling worden aangevraagd.

#### Artikel 13

Hiervoor hoeft geen apart functieongeschiktheidsadvies (FOA) meer te worden aangevraagd bij het UWV. Het FOA wordt voortgezet als integraal onderdeel van de WIA-claimbeoordeling. De beschikking van de WIA-beoordeling wordt betrokken bij het oordeel of aan de voorwaarden om ontslag wegens arbeidsongeschiktheid te kunnen verlenen is voldaan. Deze WIA-claimbeoordeling vindt plaats in de 87e week van ziekte. Als de deskundige van het UWV van mening is dat aan de voorwaarde voldaan is, kan de werkgever na twee jaar ziekte tot ontslag overgaan. Indien de medewerker dit wenst kan bij het medisch onderzoek een door hem aangewezen arts aanwezig zijn.