

Aandachtspunten ziekteverzuimbegeleiding voor werkgevers in het MKB

Deze White paper met ‘aandachtspunten ziekteverzuimbegeleiding’ is geschreven door studenten [Stefan van der Horst](#) en [Vincent Karam](#), ter afsluiting van hun afstudeeronderzoek aan de Hogeschool van Amsterdam, opleiding HRM.

De centrale vraagstelling van het afstudeeronderzoek is ‘Welke succes- en faalfactoren beïnvloeden de duurzame werkhervatting van een verzuimende werknemer binnen organisaties in het MKB’

[WinWinWerkt](#) heeft als opdrachtgever de studenten begeleid bij dit afstudeeronderzoek. De aanleiding voor dit onderzoek is dat WinWinWerkt signaleert dat werkgevers in het MKB problemen ondervinden bij het adequaat uitvoeren van ziekteverzuimbegeleiding. De noodzaak is groot om ziekteverzuimbegeleiding zorgvuldig uit te voeren. De overheid maakt werkgevers in hoge mate verantwoordelijk voor de re-integratie van zieke werknemers (Wet Verbetering Poortwachter, 3^e jaar loonsanctie en premiedifferentiatie WGA) en vanwege de hoge kosten en organisatorische problemen die met ziekteverzuim gepaard gaan. Per 1 juli 2014 met de ingang van de Wet BEZAVA gaat deze verantwoordelijkheid behalve voor vaste medewerkers ook voor uw tijdelijke medewerkers gelden. Tijdens het tijdelijke dienstverband bent u verantwoordelijk voor een goede re-integratie en dient u de Wet Verbetering Poortwachter correct uit te voeren. De uitwerking en de praktische uitvoering van de Wet BEZAVA is op dit moment nog lastig te overzien.

Succes- en faalfactoren bij ziekteverzuimbegeleiding

Bij ziekteverzuimbegeleiding zijn een aantal aspecten te definiëren die een positief of negatief effect hebben op de duurzame werkhervatting van een zieke werknemer. Uitgangspunt hierbij is dat het ziekteverzuim zo kort mogelijk duurt, de werknemer duurzaam re-integreert (intern of extern), de Wet Verbetering Poortwachter goed wordt nageleefd en dat wordt voorkomen dat de werknemer na 2 jaar ziekte in de WIA terechtkomt.

Succesfactoren

Succesfactoren hebben een positief en verkortend effect op de duur van het ziekteverzuim. Het verkleint de kans op een loonsanctie 3^e jaar en dat de werknemer in de WIA terecht komt.

- Hoge mate van betrokkenheid door de werkgever en direct leidinggevende bij de zieke werknemer.
- Goede communicatie en regelmatig contact tussen werkgever en zieke werknemer.
- Het inzetten van een uren-opbouwschema bij re-integratie.
- (Tijdelijke) aanpassing werkzaamheden bij re-integratie.
- Adequate begeleiding door de arbo-arts en goede informatievoorziening naar werkgever- en werknemer.

Faalfactoren

Faalfactoren hebben een negatief en verlengend effect op de duur van het ziekteverzuim. Het vergroot de kans op een loonsanctie 3^e jaar en dat de werknemer in de WIA terecht komt. Als werkgever betaalt u 10 jaar lang een hogere gedifferentieerde WGA-premie.

- Gebrekkige informatievoorziening door de arbodienst en onvoldoende samenwerking tussen werkgever en arbodienst. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om de arbodienst te activeren ende

Door Stefan van der Horst en Vincent Karam in samenwerking met Michal van Dantzig (WinWinWerkt)
oktober 2013 * pagina 1/3 * Herzien maart 2014.

Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor de juistheid en volledigheid van de informatie die hier wordt gegeven.
Copyright WinWinWerkt, verspreiding mag uitsluitend door middel van deze PDF uitgegeven door WinWinWerkt.

juiste informatie aangereikt te krijgen aangezien de werkgever de verantwoordelijkheid draagt voor de re-integratie van de werknemer.

- Te weinig inspanningen of het te laat inzetten re-integratie 2e spoor door de werkgever.
- Niet of te laat inhuren van externe specialisten die de zieke medewerker goed begeleiden. Dit verlengt de duur van het ziekteverzuimen vergroot de kans dat de werknemer in de WIA terecht komt.
- Het niet hebben of niet naleven van een ziekteverzuimprotocol.
- Het niet overzichtelijk hebben van het verzuimdossier en/of het ontbreken van documenten.
- Het niet correct en op tijd uitvoeren van de Wet Verbetering Poortwachter.
- Rolonduidelijkheid bij de werkgever over de betrokken externe partijen.

Tips voor werkgevers inzake ziekteverzuimbegeleiding

1. Bij frequent kortdurend verzuim een gesprek aangaan met de werknemer en achterhalen wat de oorzaak is. U kunt dan preventief maatregelen nemen ter voorkoming van langdurig verzuim.
2. Zorg voor een adequaat en up to date ziekteverzuim protocol. Deze overhandigt u bij indiensttreding maar ook bij elke ziekmelding zodat uw zieke medewerker op de hoogte is van zijn rechten en plichten.
3. Na de ziekmelding direct trachten vast te stellen of het langdurend ziekteverzuim dreigt te worden. Indien de ziekte langdurend dreigt te zijn, op zo kort mogelijke termijn de zieke werknemer de bedrijfsarts laten bezoeken en een probleemanalyse (WVP verplicht binnen 6 weken) op te laten stellen.
4. Leg een overzichtelijk dossier aan waarin u alles documenteert en makkelijk kan terugvinden. Het scheelt u veel nazoek werk en het helpt voorkomen dat stukken ontbreken en u een 3^e jaar sanctie krijgt opgelegd door het UWV.
5. Leg de data van handelen Wet Verbetering Poortwachter vast in een signaleringssysteem of agenda en zorg ervoor dat datgene correct wordt uitgevoerd wat het UWV van u als werkgever eist. Wacht niet tot het laatste moment.
6. Houd uw arbodienst scherp. Vraag/eis duidelijke informatie. Neem geen genoegen met vage termen, vraag om tijdpad, prognose eigen/passend werk, uren-opbouw, inzet andere disciplines zoals arbeidsdeskundige of re-integratiespecialisten. Vraag of informatie is opgevraagd bij behandelend medisch specialisten van de zieke werknemer (toestemming medewerker nodig). Bewaak de doorlooptijd van de activiteiten.
7. Maak uw zieke medewerker medeverantwoordelijk voor zijn re-integratie. Eigen initiatief en regie bespoedigt terugkeer. Houd hem actief en betrokken bij de collega's en organisatie. Kijk naar de oplossing niet naar het (medische) probleem. Houd uw werknemer aan zijn re-integratie verplichting, indien nodig met opschorten loon na waarschuwing.
8. Communiceer duidelijk en in goede sfeer met de zieke medewerker. Maak verslaglegging van hetgeen wordt besproken o.a. 6-wekelijks plan van aanpak en bewaar dit in het dossier. Doe zelf wat is afgesproken en houd uw medewerker eraan.
9. Huur externe specialisten in zoals o.a. wachtlijstbemiddeling, psychische of fysieke zorg, loopbaancoach en re-integratie specialisten ter verkorting van de verzuimduur.
10. Indien enigszins verwacht kan worden dat de werknemer zijn eigen werk niet meer volledig zal kunnen doen en er binnen de eigen organisatie geen mogelijkheden zijn voor ander werk direct het 2^e spoor inzetten naast het 1^e spoor en niet wachten tot jaar 1 voorbij is. Laat eerst vaststellen door de arbeidsdeskundige wat de arbeidsmogelijkheden zijn van de werknemer en schakel vervolgens een outplacementbureau in voor een werk-naar-werk traject.

11. Zorg voor een goede samenwerking en informatie uitwisseling met uw bedrijfsarts, interne casemanager of externe casemanager en re-integratiespecialisten en houd zelf de regie zodat alle informatie bij u (in het dossier) terechtkomt.
12. Begeleid de werknemer met de aanvraag WIA (indien van toepassing) uiterlijk in week 87. U bent als werkgever verantwoordelijk dat de aanvraag op tijd en goed wordt gedaan.

Wet Verbetering Poortwachter

Overzicht van de stappen conform Wet Verbetering Poortwachter

wanneer	actie	door wie
1 ^{ste} ziektedag	melding aan arbodienst / bedrijfsarts	werkgever
voor 6 ^{de} week	probleemanalyse + advies werkhervatting + herstel	arbodienst / bedrijfsarts
elke 6 weken	overleg	werkgever + werknemer + arbodienst / bedrijfsarts
voor 8 ^{ste} week	Plan van aanpak: doelen + activiteiten	werkgever + werknemer
vanaf 42 ^{ste} week	melding aan UWV	werkgever
1 jaar	eerstejaarsevaluatie	werkgever + werknemer
continu	uitvoeren Plan van aanpak en bijhouden re-integratiedossier, eventueel bijstellen Plan van aanpak. Logboek bijhouden	werkgever, werknemer, arbodienst / bedrijfsarts
Vanaf 87 ^{ste} tot 91 ^{ste} week (vlak voor 2 ^{de} jaar)	WIA-uitkering aanvragen bij UWV + re-integratieverslag samenstellen. Daarna beoordeling re-integratieverslag door UWV	werknemer + werkgever
2 jaar	WIA-uitkering: aanvang arbeidsongeschiktheid / ontslag	UWV