



---

ARBOCATALOGUS GRAFIMEDIA

---

BROCHURE

---

# VERZUIMBELEID EN RE-INTEGRATIE

Uitgave van:  
Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia (WAGG)  
Auteur:  
Dienstencentrum

# INLEIDING

---


Werknemers zijn wel eens ziek. Vaak gaat het om een paar dagen. Soms duurt het ziekteverzuim langer en loopt het uiteindelijk uit op arbeidsongeschiktheid. Ziek zijn is voor niemand prettig. Het is voor alle betrokkenen naar en belastend. Het is in het belang van zowel de werkgever als de werknemer om ziekteverzuim zo veel mogelijk te voorkomen of in ieder geval zo kort mogelijk te houden.

Het is dus voor alle betrokkenen van belang om medewerkers gezond te houden en in geval van ziekte er alles aan doen om hem of haar weer aan het werk te krijgen. Dat noemen we 're-integratie'.

Een goed arbobeleid draagt bij tot het terugdringen van het aantal langdurige ziektegevallen of arbeidsongevallen met (ernstig) letsel. Onderdeel van het arbobeleid is het verzuimbeleid. Als een werknemer toch ziek wordt voor een langere periode, is het belangrijk dat er verzuimbegeleiding plaatsvindt, zodat de werknemer op termijn zijn of haar werk kan hervatten. Deze ARBO informatie brochure gaat dieper in op de verplichting om een verzuimbeleid te voeren en de mogelijkheden om zieke medewerkers in het

arbeidsproces terug te laten keren, de zogenaamde 're-integratie'.

Re-integratie van langdurig zieke medewerkers gaat meestal gepaard met begeleiding en eventuele aangepaste werkomstandigheden. Begeleiding van zieke werknemers is een proces waarbij zowel de werkgever, de werknemer, de Arbodienst als de uitvoeringsinstelling (het UWV) betrokken zijn. Maar de eindverantwoordelijkheid voor een juiste invulling van de re-integratie blijft te allen tijde bij de werkgever liggen.

De puntjes op de .

Lezers van alle voorgaande delen van de reeks 'praktisch arbobeleid in de grafimedia' die daarop de nodige acties hebben ondernomen, voeren in het bedrijf waarschijnlijk een goed preventief Arbobeleid. Daarmee is een actieve bijdrage geleverd aan het terugdringen van langdurige ziektegevallen en arbeidsongevallen met (ernstig) letsel door slechte arbeidsomstandigheden. Toch kan het nog steeds gebeuren dat een werknemer voor een langere periode uitvalt of ziek wordt. Dán is

het belangrijk dat een goede begeleiding plaatsvindt om de uitgevallen werknemer zo snel weer terug te laten keren in het arbeidsproces. Dat is niet alleen goed voor hem of haar (ziek zijn is niet leuk), maar ook nog eens om het voorkomen van onnodige werkdruk bij zijn of haar collega's. Kortom: stabiliteit in het bedrijf.

Deze brochure geeft praktische achtergrondinformatie en tips rond het thema 'verzuimbeleid' en 're-integratie', om de inzetbaarheid van de medewerkers ten volle te kunnen benutten.

# INHOUDSOPGAVE

---

<b>INLEIDING</b>	<b>2</b>
<b>1. WETTELIJKE BEPALINGEN</b>	<b>5</b>
1.1 Wet verbetering Poortwachter .....	6
1.2 Participatiewet .....	6
1.3 arbeidsongeschiktheidsregelingen .....	6
1.4 loondoorbetaling bij ziekte.....	7
1.5 medezeggenschap en overleg .....	7
<b>2. VERZUIMBELEID</b>	<b>9</b>
2.1 ONDERDELEN VERZUIMBELEID.....	10
2.2 controle door de arbeidsinspectie .....	11
<b>3. RE-INTEGRATIE</b>	<b>13</b>
3.1 verplichtingen van de werkgever .....	14
3.2 verplichtingen van de werknemers .....	14
3.3 interne re-integratie .....	14
3.4 externe re-integratie .....	14
3.5 stappenplan en activiteiten voor de verzuimbegeleiding .....	15
3.6 deskundigenoordeel .....	16
<b>4. VOORZIENINGEN EN REGULERINGEN</b>	<b>17</b>
<b>MEER INFORMATIE</b>	<b>20</b>





## 1. WETTELIJKE BEPALINGEN

Op het gebied van gezondheidsmanagement en verzuimbeleid is in de loop van de jaren veel veranderd. De werkgever heeft, samen met de medewerkers, veel meer eigen verantwoordelijkheid gekregen voor veilig en gezond werken, het gezond houden van de medewerkers en het voorkomen en bekorten van ziekteverzuim. Al sinds jaren is de werkgever verantwoordelijk voor loondoorbetaling van door ziekte verzuimende werknemers. En met de Wet Verbetering Poortwachter is de druk op een goed re-integratie-proces van zieke werknemers toegenomen.

In de wet staat omschreven welke stappen van werkgevers en werknemers verwacht mogen worden om de zieke werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Naarmate het arbeidsverzuim namelijk langer duurt, nemen de kansen op werkhervatting af, zo blijkt uit de praktijk. Werknemers zelf hebben ook steeds meer belang bij het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Uitkeringsinstantie UWV hanteert strenge voorwaarden bij de toetsing of er recht bestaat op een uitkering bij arbeidsongeschiktheid.

### 1.1 WET VERBETERING POORTWACHTER

De Wet Verbetering Poortwachter is ingesteld om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen. Het uitgangspunt is dat snel en effectief ingrijpen het verzuim korter maakt. Arbeidsverzuim is minder vrijblijvend geworden. Er is een gezamenlijk belang om het verzuim zo kort mogelijk te houden. Werkgever en werknemer moeten zich samen met de arbodienst of bedrijfsarts inspannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

De Wet Verbetering Poortwachter beschrijft een gestructureerde en actieve aanpak van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het is belangrijk om de voorschriften te volgen, omdat anders voor de werkgever verlenging van de loondoorbetaling kan dreigen (loonsanctie van het UWV) en de werknemer mogelijk geen uitkering krijgt. Het stappenplan en de activiteiten voor de verzuimbegeleiding in het kader van Poortwachter is te vinden in hoofdstuk 3 van deze brochure.

### 1.2 PARTICIPATIEWET

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt onder de Participatie-wet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de voormalige Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

#### De Participatiewet heeft gevolgen voor:

① **Bijstandsgerechtigden:** Mensen die niet genoeg inkomen of vermogen hebben om in hun levensonderhoud te voorzien en ook niet in aanmerking komen voor een andere voorziening of uitkering, hebben recht op bijstand. Hieraan zijn voorwaarden verbonden. Onder andere de verplichting al het mogelijke te doen om werk te krijgen en zien te behouden. Gemeenten moeten de bijstandsuitkering verlagen van personen die niet voldoen aan deze arbeidsverplichtingen.

#### ② **Wajongers:**

Wajong is voor mensen die voor hun 18e of daarna voor hun 30e tijdens een studie een ziekte of handicap hebben (gekregen). Door deze ziekte of handicap kunnen zij nooit meer werken. Zij hebben recht op een Wajong uitkering als ze aan de voorwaarden voldoen.

#### ③ **Wsw'ers:**

Alleen mensen die op 31 december 2014 een vast contract hadden, hebben hun arbeids-plaats in de sociale werkvoorziening behouden. Er komen geen nieuwe plaatsen bij. De gemeente begeleidt zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking naar werk bij een 'gewone' werkgever.



### 1.3 ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSREGELINGEN

WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Het uitgangspunt van de WIA is dat mensen zo veel mogelijk deelnemen aan het arbeidsproces. Het gaat niet om wat je niet meer kunt, maar om wat je nog wel kunt.

De WIA bestaat uit twee regelingen: de IVA-uitkering en de WGA-uitkering. Werknemers krijgen een WIA-uitkering als ze volgens het UWV minimaal 35% arbeidsongeschikt zijn, door een gebrek of ziekte, structureel van aard. Het recht op een WIA uitkering begint 104 weken na de eerste ziektedag.

De IVA:

De IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) is een uitkering voor de werknemer die naar verwachting nauwelijks (minder dan 20% van het oude loon) of geen inkomen kan verdienen vanwege zijn ziekte of gebrek en vrijwel geen kans meer heeft om te herstellen. De werknemer is dan volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en krijgt een IVA-uitkering. De uitkering bedraagt 75% van het laatste (maximum) dagloon, in beginsel tot de AOW-leeftijd. Is al in een vroegtijdig stadium duidelijk dat er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (van 80% tot 100% en zonder kans op herstel), dan kunnen werkgever en werknemer bij het UWV een vervroegde keuring voor een IVA-uitkering aanvragen. Dat kan als de werknemer minimaal 3 weken en nog geen 68 weken ziek is.

De WGA:

De WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) is een uitkering voor werknemers die langer dan twee jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.

Als het UWV oordeelt dat er te weinig is gedaan aan de re-integratie tijdens de eerste twee ziektejaren, dan kan de WGA uitkering worden geweigerd en moet de werkgever het loon maximaal een jaar langer doorbetalen.

#### 1.4 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

Het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat de werkgever verplicht is een zieke werknemer gedurende de eerste twee ziektejaren tenminste 70% van het loon door te betalen. In het eerste jaar moet minimaal het wettelijk minimumloon worden doorbetaald, voor het tweede jaar geldt geen ondergrens.

In de Grafimedia CAO is bepaald dat het loon in het eerste ziektejaar tot 100% van het laatstverdiende loon wordt aangevuld. Voor het tweede ziektejaar geldt geen aanvulling en krijgen zieke werknemers in beginsel 70% van hun laatstverdiende loon (hierop zijn wel enkele uitzonderingen). In de Grafimedia CAO staan nog enkele andere aanvullings-verplichtingen.

In bepaalde gevallen kan de werkgever de loonbetaling weigeren, bijvoorbeeld als de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn of haar re-integratieproces, afspraken rond ziekteverlof niet opvolgt of weigert passend werk te verrichten.

Het UWV kan de periode van loondoorbetaling met maximaal 52 weken verlengen als het vindt dat onvoldoende is gedaan aan de re-integratie. De loondoorbetaling kan ook worden verlengd als de keuring voor de WIA op verzoek van werkgever en werknemer wordt uitgesteld. Na twee jaar stopt in principe de loondoorbetaling. De werknemer krijgt dan een WIA-uitkering indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.

Vangnetregelingen/no risk:

Voor bepaalde werknemers geldt geen loondoorbetalingsverplichting en betaalt het UWV een ziekewetuitkering. Dit geldt bijvoorbeeld voor werknemers die ten gevolge van orgaandonatie of

zwangerschap/bevalling ziek zijn. Of medewerkers die bij indiensttreding (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid waren.

#### 1.5 MEDEZEGGENSCHAP EN OVERLEG

Een verzuimbeleid heeft alleen zin als de werkgever zorgt voor een breed draagvlak voor de aanpak van arbeidsverzuim. De direct leidinggevenden zijn vaak sleutelfiguren. Als die groep niet daadwerkelijk meewerkt en ook het nut van het beleid niet inziet (geen draagvlak), is de kans groot dat alle inspanningen tevergeefs zijn. Het is dan ook belangrijk om in goed overleg met elkaar de doelstellingen en de verdeling van taken en verantwoordelijkheden te bespreken.

Los van het belang om voldoende draagvlak te creëren, is het ook wettelijk verplicht om de Ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) te betrekken bij het arbeidsverzuimbeleid. De OR (bij 50 medewerkers of meer) of PVT heeft instemmingsrecht op het gehele terrein van het arbeidsomstandighedenbeleid.

Bij verzuimbeleid gaat het dan om:

1. **de risico-inventarisatie en-evaluatie** en het **Plan van Aanpak**;
2. het **verzuimbeleid**;
3. het **verzuimprotocol** of -reglement;
4. **controlevoorschriften** in het kader van verzekeringen die de werkgever afsluit.







## 2. VERZUIMBELEID

Naast het feit dat het vanuit de Arbwet een verplichting is om een goed verzuimbeleid te voeren, is dit ook wenselijk om bedrijfseconomische redenen. Niet alleen omdat de werkgever verplicht is het loon van zieke werknemers door te betalen, maar ook omdat een snelle terugkeer van zieke werknemers stagnatie in de productie voorkomt.

Werkgevers zijn verplicht om ziekte van werknemers zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken en om werknemers die ziek zijn te begeleiden. De werkgever moet zich bij het verzuimbeleid laten bijstaan door een (gecertificeerde) bedrijfsarts of een arbodienst. De wet noemt de volgende taken:

- 1 De arbeidsverzuimbegeleiding;
- 2 Het uitvoeren van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- 3 Het uitvoeren van een aanstellingskeuring.

Meer informatie over het inrichten of regelen van deze deskundige bijstand vindt u in het hoofdstuk over deskundige ondersteuning in het ARBO informatie brochure Arbobeleid

Om bedrijven binnen de grafmediabranche zo goed mogelijk te ondersteunen bij de verzuimbegeleiding is het Verzuimsteunpunt Grafimedia opgezet. Het Verzuimsteunpunt Grafimedia is hét aanspreekpunt bij verzuimbegeleiding en werkt samen met onder andere Zorg voor de zaak en Centraal Beheer.

## 2.1 ONDERDELEN VERZUIMBELEID

De begeleiding van zieke werknemers is een verantwoordelijkheid van de werkgever, waarbij deze zich laat bijstaan door een Arbodienst. Bij een aantal dezelfde ziektegevallen is het van belang om na te

gaan of er een verband bestaat tussen het verzuim en omstandigheden op het werk. Als dat het geval is, is het van belang direct maatregelen te nemen om herhaling te voorkomen.

Bij verzuimbeleid is het van belang om over een goede verzuimprocedure (ook wel ziekmeldingsprocedure genoemd) te beschikken. Hoewel er geen wettelijke verplichting bestaat tot het opstellen van een schriftelijke verzuimprocedure, is het aan te raden dit wel te doen. Dat biedt duidelijkheid. Bovendien kan bij juridische kwesties worden aangetoond dat er in het bedrijf afspraken zijn gemaakt over arbeidsverzuim. Maar het hebben van een schriftelijke procedure is natuurlijk niet het enige aspect van het verzuimbeleid van de organisatie. Voor een effectief verzuimbeleid is een aantal onderdelen van belang:

- preventie;
- verzuimprotocol;
- verhoging van de verzuimdrempel;
- verzuimregistratie/analyse;
- begeleiding bij re-integratie;
- training.

### Preventie:

Voorkomen is nog altijd beter dan genezen. Een effectief verzuimbeleid begint door aandacht te besteden aan veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en een prettig werkklimaat. Een belangrijk onderdeel van preventie is het opstellen van een goede risico-inventarisatie (RI&E) zodat er inzicht komt in de arborisico's en deze planmatig kunnen worden aangepakt. Hiervoor zijn veel hulpmiddelen beschikbaar. De sociale partners hebben een arbocatalogus ontwikkeld. De arbocatalogus is een oplossingenboek voor werknemers en werkgevers voor de belangrijkste arborisico's in de bedrijfstak. De arbocatalogus en de

RI&E zijn te vinden op het arboplatform [www.arbografimedia.nl](http://www.arbografimedia.nl).

### Verzuimprotocol:

Het is belangrijk binnen het bedrijf goede afspraken vast te leggen over verzuim. Dat kan in het bedrijfsreglement of in een verzuimprotocol. Door de regels en procedures schriftelijk vast te leggen hebben alle betrokkenen duidelijkheid over hun rechten en plichten. Het is belangrijk om de inhoud van het verzuimprotocol af te stemmen met de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) of belanghebbende werknemers. Een voorbeeld voor een verzuimprotocol is te vinden op het arboplatform [www.arbografimedia.nl](http://www.arbografimedia.nl).

### Verhoging van de verzuimdrempel:

Iedere werknemer kan natuurlijk een keer ziek worden. Soms wordt het wel of niet ziekmelden ook beïnvloed door de persoonlijke mentaliteit, de betrokkenheid bij het werk of de heersende cultuur in de organisatie. Ziekmelden is in ieder geval een persoonlijk proces.

Waarom meldt de ene werknemer zich al ziek met een lichte hoofdpijn (lage verzuimdrempel) terwijl een andere collega met forse rugklachten toch naar het werk gaat (hoge verzuimdrempel)? De verzuimdrempel kan worden verhoogd door een goede ziekmeldingsprocedure te hanteren. Een goed voorbeeld daarvan is het ziekmelden bij de leidinggevende in plaats van het ziekmelden bij de receptie. Het is dan de taak van de leidinggevende om de juiste vragen te stellen over wat de ziekmelder nog wél kan in plaats van wat deze persoon niet meer kan. Wellicht kan deze persoon zijn eigen werkzaamheden niet uitvoeren, maar alternatieve werkzaamheden wel.

Dit betekent dus een andere kijk op het ziekmelden. Hier ligt een taak en kans voor de leidinggevenden. Het is dus ook zaak dat leidinggevenden hiervoor worden opgeleid. Tevens kan het verstandig zijn om verzuimgesprekken te voeren als medewerkers zich bijvoorbeeld drie keer in een jaar hebben ziekgemeld.

#### **Verzuimregistratie/analyse:**

Om de effectiviteit van het verzuimbeleid te evalueren zijn - vooral in wat grotere bedrijven - cijfers en analyses noodzakelijk. Door periodiek de verzuimcijfers en verzuimoorzaken (geanonimiseerd door de bedrijfsarts) te analyseren, worden verzuimpatronen vaak duidelijker en kan het beleid worden bijgesteld.

#### **Begeleiding bij re-integratie:**

Om te voorkomen dat werknemers (onnodig) lang ziek blijven, is bewaking van het ziekte-verzuimproces van belang. Een casemanager kan daar een belangrijke bijdrage in leveren. Ook is het van belang om iedereen in het bedrijf te houden aan de afspraken die zijn gemaakt in het verzuimprotocol en actie te ondernemen waar dat nodig is. Tenslotte is het van belang om als werkgever de bedrijfsarts goed op de hoogte te houden en - indien nodig in het kader van de re-integratie – gerichte vragen te stellen aan de bedrijfsarts.

#### **Training:**

Indien mogelijk heeft het de voorkeur dat de directe leidinggevende van de zieke werknemer een centrale rol speelt in de verzuimbegeleiding. Het is daarbij wel van belang dat de leidinggevende basiskennis heeft van de geldende wettelijke bepalingen en voldoende vaardigheden heeft om gesprekken te voeren met de medewerker. Training kan de werkgever en de leidinggevende helpen om hun rol effectiever te vervullen

## 2.2 CONTROLE DOOR DE ARBEIDSINSPECTIE

De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert of de werkgever een verzuimbeleid voert en of hij de deskundige bijstand goed heeft geregeld. Het is niet de bedoeling dat de arbeidsinspectie zich bezighoudt met de inhoud van het verzuimbeleid. Dat is een taak van de OR of PVT. De Arbeidsinspectie controleert alleen of er een verzuimbeleid wordt gevoerd en of daarover is overlegd met de OR.



verzuimregistratie  
en analyse





### 3. RE-INTEGRATIE

De meeste werknemers die ziek worden, zijn meestal binnen een paar dagen weer op de been. Het kan voorkomen dat een medewerker langer uit de roulatie is. Werkgevers moeten in nauw overleg met de zieke werknemer alles in het werk stellen om de zieke weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Dat noemen we re-integratie.

### 3.1 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

De werkgever en werknemer zijn verplicht bij ziekte samen te werken aan snel herstel en re-integratie. De werkgever heeft een aantal specifieke verplichtingen. De belangrijkste zijn:

- verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte (zie paragraaf 2.3);
- het voeren van een actief arbobeleid (inclusief verzuimbeleid);
- deskundige bijstand inhuren voor preventie en verzuimbegeleiding (zie inleiding hoofdstuk 3);
- bijhouden van een re-integratiedossier (probleemanalyse, plan van aanpak, gespreksverslagen etc.);
- het aanbieden van passend werk, zonodig passend werk zoeken in een ander bedrijf.

Als een werkgever te weinig heeft gedaan aan de re-integratie kan hij door het UWV verplicht worden om het loon nog maximaal één jaar door te betalen.

### 3.2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Zieke werknemers moeten meewerken aan de re-integratie en hebben ook een aantal verplichtingen zoals:

- alles in het werk stellen om herstel te bevorderen en de genezing niet te belemmeren of vertragen;
- actief meewerken aan het op- en bijstellen en uitvoeren van het Plan van Aanpak;
- zich aan de gemaakte afspraken houden met de werkgever en de bedrijfsarts (van de arbodienst);
- zich houden aan de verzuimprocedure en controlevoorschriften van de werkgever;
- een actieve rol nemen en meedenken met de werkgever en de arbo-dienst welk werk passend is;
- passend werk (eventueel bij een andere werkgever) accepteren en uitvoeren.

Het niet nakomen van de verplichtingen en re-integratie-inspanningen door de werknemer kan leiden tot geheel of gedeeltelijke weigering van de WIA-uitkering. Ook de werkgever kan sancties opleggen als de zieke werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften. Dat kan bijvoorbeeld gaan om het geven van een waarschuwing, het staken of opschorten van de loondoorbetaling (of cao aanvullingen) en in het uiterste geval ontslag. Vanzelfsprekend is het van belang om het bedrijfsbeleid en de geldende afspraken op papier te zetten en hierover duidelijk te communiceren.

### 3.3 INTERNE RE-INTEGRATIE

In eerste instantie is het de bedoeling dat de werknemer terugkeert bij zijn huidige werkgever, eventueel in een nieuwe of aangepaste functie. Deze interne re-integratie wordt ook wel 're-integratie eerste spoor'

genoemd. Is terugkeer in de eigen functie (eventueel met aanpassingen of in deeltijd) niet mogelijk, dan wordt bekeken of er ander passend werk in het bedrijf aanwezig is.

In het eerste spoor kan worden gekeken naar:

- aanpassen werkplek;
- aanpassen functie;
- gedeeltelijke werkhervatting;
- andere werktijden

Bovengenoemde punten moeten duidelijk terugkomen in het plan van aanpak en de bijstellingen hiervan. Hierin staat duidelijk wat de mogelijkheden van de werknemer zijn. Zo is voor het UWV duidelijk wat er is gedaan aan de re-integratie.

### 3.4 EXTERNE RE-INTEGRATIE

Als vaststaat dat de werknemer helemaal niet meer binnen het eigen bedrijf kan worden herplaatst, dan moet de werkgever proberen de werknemer elders aan werk te helpen. Dit wordt ook wel '*re-integratie tweede spoor*' genoemd. Externe re-integratie is overigens niet vrijblijvend. Werkgever en werknemer zijn verplicht om op zoek te gaan naar passend werk in een ander bedrijf als terugkeer bij de eigen werkgever echt niet meer mogelijk is.

Ook bij *re-integratie tweede spoor* geldt dat een werknemer alleen werk hoeft te accepteren dat 'passend' is. Mocht er een meningsverschil ontstaan bij de re-integratie dan kunnen zowel de werkgever als de werknemer bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen.

Voor herplaatsing elders kan de werkgever meestal het beste een professioneel re-integratiebedrijf inschakelen.

Met de herplaatsing kan worden gestart zodra hierover een verklaring aanwezig is van de bedrijfsarts of arbodienst. Wanneer er een nieuwe werkgever is gevonden die passende arbeid biedt, stelt de werkgever samen met de werknemer en de nieuwe werkgever een detachingsregeling op.

Als partijen tevreden zijn over het succes van de re-integratie, kan een arbeidsovereenkomst worden getekend met de nieuwe werkgever. Deze nieuwe werkgever heeft recht op alle voorzieningen en subsidieregelingen bij het in dienst nemen van de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer (zie hoofdstuk 4 voor meer informatie over regelingen en voorzieningen).

### 3.5 STAPPENPLAN EN ACTIVITEITEN VOOR DE VERZUIMBEGELEIDING

Zoals eerder aangegeven zijn werkgever en werknemer verplicht bij ziekte samen te werken aan snel herstel en re-integratie. In de Wet Poortwachter staat aangegeven wat en wanneer werkgever en werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren dienen te doen aan re-integratie. Daarbij zijn soms ook andere instanties betrokken, maar de werkgever blijft altijd eindverantwoordelijk. De in het kader van de re-integratie ondernomen activiteiten moeten worden vastgelegd in een re-integratiedossier. Aan het einde van twee jaar ziekte beoordeelt het UWV op basis van dat dossier of de werkgever en werknemer voldoende hebben gedaan aan re-integratie. Indien het UWV vindt dat er onvoldoende inspanningen zijn gedaan, kan het de

werkgever verplichten tot loon doorbetaling. Voor de werknemer kan het leiden tot geheel of gedeeltelijke weigering van de uitkering.

Het tijdschema en de activiteiten zien er als volgt uit:

#### Week 1 tot en met 4

Eerste ziektedag: de werknemer meldt zich ziek. De werkgever meldt de werknemer uiterlijk na zeven dagen ziek bij de arbodienst. De werkgever gaat samen met de medewerker op zoek naar mogelijk passend werk.

#### Week 4

De werkgever bespreekt de situatie met de medewerker ter voorbereiding op de probleemanalyse door de bedrijfsarts.

#### Week 6

De bedrijfsarts maakt de probleemanalyse op grond van de informatie van de werkgever en de werknemer. In de probleemanalyse staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk weer denkt te kunnen hervatten.

#### Week 8

Het plan van aanpak wordt uiterlijk in deze week opgesteld. In het plan van aanpak staat beschreven wat werkgever en werknemer gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het plan van aanpak is een onderdeel van het re-integratiedossier. Het is verplicht om eenmaal per zes weken te evalueren en de voortgang te bespreken met de werknemer.

#### Week 42

De werkgever meldt de arbeidsongeschiktheid bij het UWV.

#### Week 48 tot en met 52

De werkgever beoordeelt met de medewerker de voortgang en de richting van het plan van aanpak (eerstejaarsevaluatie). Eventueel wordt het plan van aanpak bijgesteld. Dit wordt ook wel het 'opschudmoment' genoemd.

#### Week 88

De werknemer ontvangt van het UWV een brief over het aanvragen van een WIA-uitkering. De werkgever krijgt een kopie van deze brief.

#### Week 91

Uiterlijk deze week ontvangt de werknemer een re-integratieverslag van de werkgever. De bedrijfsarts stuurt het medische deel naar de werknemer.

#### Week 93

De aanvraag van de werknemer (en het re-integratieverslag) voor de WIA-beoordeling moet binnen zijn bij het UWV.

#### Week 93 tot en met 104

Het UWV beoordeelt of de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering.

#### Week 104

In principe stopt de loonbetaling bij ziekte. De arbeidsovereenkomst kan eventueel worden aangepast of er kan ontslag worden aangevraagd. De werknemer krijgt een WIA-uitkering indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.

### Voorbeeld van een re-integratie

Zo zou re-integratie er in de praktijk uit kunnen zien:

1 oktober	Uitval wegens rugklachten. Oorzaak: Klachten over werkplek?
7 oktober	Telefonisch contact werkgever en chef hoe het gaat.
14 oktober	Telefonische controle door arbodienst.
Begin november	Operatie ziekenhuis. Bezoek door werkgever, chef en collega's. De medewerkster ontvangt een bloemetje en een fruitmand. Na de operatie gaat de medewerkster tot medio januari in fysiotherapie.
Medio november	De bedrijfsarts stelt een probleem-analyse op.
Begin december	De werkgever stelt een plan van aanpak op.
Begin januari	In overleg met de arbodienst en de werkgever is de medewerkster begonnen met licht thuiswerk.  Ook is door de arbodienst de werkplek bekeken om die eventueel te optimaliseren. Er is een nieuwe stoel aangeschaft, een voetenbankje, de stand van het beeldscherm is veranderd en de werkneemster heeft instructie gekregen ter verbetering van haar houding tijdens haar werk. Ook is haar geadviseerd haar

werk wat anders in te delen zodat zij af en toe de benen kan strekken.

Medio januari	De werkneemster werkt halve dagen op de werkplek. Na twee weken wordt een afspraak gemaakt met de arbodienst.
Begin maart	De werkzaamheden van de medewerkster zijn volgens een opbouw-schema opgevoerd en inmiddels is zij weer 100% inzetbaar. Vervolgens zal in de gaten gehouden worden hoe het gaat.

worden ingediend. Het is niet mogelijk om een tweede deskundigenoordeel aan te vragen. Dat kan alleen als het om een andere situatie gaat. Als werkgever en werknemer er na het deskundigenoordeel nog niet uitkomen, kunnen ze naar de rechter stappen. Daarbij kan het deskundigenoordeel van invloed zijn op de uitspraak van de rechter. Aan het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV zijn kosten verbonden. Voor de werkgever zijn de kosten hoger dan voor de werknemer.

### 3.6 DESKUNDIGENoordeel

De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie naar werk. Als daarbij een meningsverschil ontstaat, kunnen zowel de werkgever als de werknemer bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Een deskundigenoordeel kan worden gezien als een second opinion. Het oordeel kan betrekking hebben op:

- de arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
- de re-integratie-inspanningen van de werkgever of de werknemer;
- passend werk binnen het bedrijf van de werkgever.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel is niet verplicht, maar kan wel helpen om een stroef verlopende re-integratie weer vlot te trekken. Met het aanvragen van een deskundigenoordeel kan de werkgever een eventuele loonsanctie voorkomen. De uitkomst van een deskundigenoordeel is niet bindend en tegen een beslissing kan geen bezwaar





## 4. VOORZIENINGEN EN REGELINGEN

De overheid heeft diverse voorzieningen en regelingen ontwikkeld ten behoeve van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Deze voorzieningen moeten werkgevers stimuleren de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte (weer) in dienst te nemen. Veel werkgevers zijn echter niet bekend met de verschillende regelingen.

Hieronder staat een aantal van deze regelingen en voorzieningen op een rijtje. Check de actuele mogelijkheden en voorwaarden op de site van UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)) of de Rijksoverheid ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)).

### Proefplaatsing

Een werkgever kan twijfels hebben bij het aannemen van een nieuwe werknemer die een uitkering van UWV ontvangt. Kan hij of zij het werk wel aan? Een proefplaatsing biedt de werknemer en werkgever de mogelijkheid om maximaal twee maanden met behoud van uitkering te kijken hoe het gaat. Is twee maanden te kort? In bijzondere situaties kan UWV toestemming geven voor een langere proefplaatsing van ten hoogste zes maanden. De werkgever hoeft tijdens de looptijd geen loon te betalen. Door de proefplaatsing kan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte wennen aan een nieuwe baan en kan de werkgever ervaring opdoen met deze werknemer. Een proefplaatsing is niet geheel vrijblijvend: zowel werknemer als werkgever moeten de intentie hebben met elkaar verder te willen. Voor een proefplaatsing moet vooraf toestemming worden gevraagd aan het UWV. Aan de proefplaatsing zijn voorwaarden verbonden.

### Loonkostenvoordeel

Op 1 januari 2018 is de regeling Loonkostenvoordeel (LKV) ingegaan. Het LKV is een financiële tegemoetkoming gedurende maximaal drie jaar voor werkgevers die een of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat om:

- oudere werknemers (56+) met een uitkering;
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking;
- arbeidsongeschikte werknemers die door hun werkgever zijn herplaatst in een nieuwe of aangepaste functie.

*Een werkgever die aanspraak wil maken op het LKV heeft een doelgroepenverklaring van de werknemer nodig. De werknemer kan de doelgroepenverklaring aanvragen bij UWV of de gemeente.*

### Vergoeding voor voorzieningen

De werkgever die een werknemer in dienst heeft of neemt met een ziekte of een handicap kan onder bepaalde voorwaarden een vergoeding aanvragen voor de extra kosten die dat meebrengt. De vergoeding kan alleen worden aangevraagd als het dienstverband minimaal 6 maanden duurt. De kosten moeten betrekking hebben op:

- een noodzakelijke aanpassing van de werkplek;
- de noodzakelijke aanpassing en inrichting van het bedrijf.

De vergoeding is uitdrukkelijk bedoeld als aanvulling op de inspanningen die de werkgever zelf moet leveren op grond van de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek (goed werkgeverschap). Die inspanningen komen voor rekening van de werkgever. Het moet gaan om aantoonbare extra kosten die de werkgever heeft gemaakt of moet maken voor een optimale re-integratie van de werknemer. Bijvoorbeeld: het toepassen van het bedieningsmechanisme van een machine of het toegankelijk maken van het bedrijf. Voorzieningen die 'mee-neembaar' zijn, worden aan de werknemer zelf verstrekt en moeten door de werknemer zelf worden

aangevraagd.

### Als een werknemer minder presteert: loondispensatie

Presteert een werknemer door zijn ziekte of handicap aantoonbaar minder dan andere werknemers? De werkgever kan dan mogelijk in aanmerking komen voor loondispensatie. Dat betekent dat de werkgever tijdelijk minder loon mag betalen. Dit kan alleen in het geval een werknemer een Wajong-uitkering heeft én minder presteert dan een 'gezonde' collega met hetzelfde werk. De loondispensatie kan worden aangevraagd bij het UWV. Een arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt of er inderdaad sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen. De werknemer ontvangt een aanvullende Wajong-uitkering.

### UWV betaalt de Ziektewetuitkering: no-riskpolis

Werknemers met een ziekte of handicap blijven over het algemeen niet vaker ziek thuis dan andere werknemers. Toch kan dit een risico inhouden. Een groot deel van dit risico dekt UWV af. Dit is geregeld in de zogenoemde no-riskpolis die werkgevers beschermt tegen de directe kosten van loondoorbetaling in het geval van ziekte.

De no-riskpolis geldt als:

- de werknemer bij het begin van het dienstverband een WIA-uitkering had en hij of zij ziek wordt binnen 5 jaar na de start van het dienstverband;
- de werknemer in dienst blijft van zijn of haar werkgever na toekenning van de WIA-uitkering. De no-riskpolis geldt tot 5 jaar na de start van de Wia-uitkering;
- de aanvraag voor een Wia-uitkering is afgewezen. In de afwijzingsbrief staat dat de no-riskpolis geldt in een nieuw dienstverband dat start binnen 5 jaar na de afwijzing van de WIA-aanvraag. De no-riskpolis geldt dan bij ziekte binnen 5 jaar na de start van dit dienstverband.

De werknemer is verplicht om de werkgever, op diens verzoek, te informeren over de mogelijke aanspraak op ziekgeld op grond van de no-riskpolis. De werknemer hoeft alleen aan te geven dát hij recht heeft op de no-riskpolis, over de aard en oorzaak van zijn gedeeltelijke ongeschiktheid hoeft hij geen informatie te verstrekken.

# MEER INFORMATIE

---

Voor meer informatie verwijzen we naar het ARBO-  
platform van de sociale partners:

## Arbografimedia

[info@arbografimedia.nl](mailto:info@arbografimedia.nl)

[arbografimedia.nl](https://arbografimedia.nl)

020 543 56 65

Werknemers kunnen met specifieke vragen  
contact opnemen met:

## FNV

[fnv.nl](https://fnv.nl)

088 368 03 68

## CNV Vakmensen

[cnv.nl](https://cnv.nl)

030 751 10 01

## De Unie

[unie.nl](https://unie.nl)

0345 851 951

Werkgevers kunnen met specifieke vragen contact  
opnemen met:

## KVGO

[info@kvgo.nl](mailto:info@kvgo.nl)

[kvgo.nl](https://kvgo.nl)

020 543 56 78

Bij de samenstelling van deze Arbo informatiebrochure 'Verzuimbeleid en Re-integratie' is de grootste zorgvuldigheid in acht genomen. De samenstellers kunnen evenwel geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die voortvloeit uit het gebruik van deze informatie.

© 2024 Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB) en Dienstencentrum B.V.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, in enige vorm of op enige wijze, zonder schriftelijke toestemming van de makers en eigenaren.



Auteur en ontwikkeling Dienstencentrum  
Uitgiftemaand: Maart 2024, versie 1.0

Vormgeving concept: Studio Ontpopt  
Redactie: Dienstencentrum

Deze publicatie maakt geen deel uit van de ARBO Grafimedia catalogus. De informatiebrochure "Verzuimbeleid en re-integratie" geeft werknemers en werkgevers meer specifieke informatie over dit onderwerp.

Deze ARBO Informatiebrochure is een gezamenlijke uitgave van de paritaire Werkgroep Arbeid & Gezondheid Grafimedia (WAGG), een initiatief van de sociale partners in de grafimedia- en communicatiebranche.

De uitgave is tot stand gekomen dankzij de financiële ondersteuning van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB), in het kader van de ontwikkeling van het Arbobeleid 'Gezond Ondernemen in de Grafimedia.