

# Omgaan met een (langdurig) zieke werknemer

*Hand in hand met de Wet Verbetering Poortwachter*

Misschien herkent u zich in de volgende situatie. U krijgt de opdracht binnen waar u al geruime tijd op zit te wachten. U heeft weliswaar al een goed gevulde orderportefeuille, maar van de opbrengst van deze opdracht kunt u eindelijk de lang gewenste investering plegen. Vergt wel even extra inspanning om met zijn allen de schouders er onder te zetten, maar dat moet toch lukken.

**E**n dan komt dat vervelende telefoontje van één van uw medewerkers: "Sorry baas, ik kan vandaag niet komen, ik ben ziek." Wat nu? U hoort weleens verhalen over langdurige zieke medewerkers, maar het fijne weet u daar ook niet van. Met dit artikel willen wij een bijdrage leveren en u op dit terrein bijspijkeren. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter zijn als uitgangspunt genomen.

## Dag 1 (ziekmelding aan werkgever)

De werknemer meldt zich ziek aan het begin van de dag bij de werkgever. Vaak wordt dan door een werkgever een inschatting gemaakt of het ziekteverzuim zal vallen binnen het eigenrisico periode. Als dit het geval is, wordt de ziekmelding meestal niet doorgegeven aan de verzuimverzekeraar. Of dit verstandig is, is nog maar de vraag. Regelmatig kortstondig verzuim kan ook een teken aan de wand zijn.

## Week 1 tot en met 5

Het oorspronkelijk lichte griep bleek de voorbode van een burnout te zijn of de spit een hernia. Langdurig verzuim dreigt. En u heeft die belangrijke opdracht, weet u nog? Toch gaat het nu belangrijk worden dat u regelmatig contact heeft met uw zieke medewerker en deze contacten ook schriftelijk vastlegt.

## Uiterlijk Week 6

U krijgt van de bedrijfsarts de bevestiging dat het verzuim langdurig gaat worden. De bedrijfsarts zal dan een probleem-

analyse opstellen. In de probleemanalyse wordt ingegaan op de volgende vragen: Wat zijn de mogelijkheden van de werknemer? Kan de werknemer weer bij u aan het werk? De analyse zal vergezeld gaan met een re-integratieadvies. Hierin kan bijvoorbeeld staan via welk stappenplan de werknemer weer bij u aan de slag kan. Als de bedrijfsarts denkt dat de werknemer definitief niet meer aan de slag kan wordt er geen re-integratieadvies opgesteld. In die situatie kan de werknemer al meteen een WIA uitkering aanvragen.

## Uiterlijk Week 8

Op basis van het re-integratieadvies van de bedrijfsarts dient u samen met de werknemer een plan van aanpak op te stellen. In dit plan van aanpak staat beschreven wat er ondernomen wordt om de zieke werknemer weer aan het werk te krijgen. Belangrijk is dit plan te bewaken en zo nodig bij te stellen. Deze bespreking wordt re-integratiebespreking genoemd. Dergelijke besprekingen dienen minimaal eens per zes weken plaats te vinden. In het plan van aanpak kunnen afspraken gemaakt worden over drie soorten activiteiten: noodzakelijke aanpassingen op het werk; eventueel te volgen trainingen en therapieën en tot slot komt het ook wel eens voor dat er een plan gemaakt moet worden om iemand uit te laten stromen. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich aan de afspraken houdt, wordt er een casemanager aangewezen. Dat kan iemand van de arbodienst, maar dat kan ook de direct leidinggevende zijn.

## Week 8 t/m 104 (uitvoeren plan van aanpak)

Vanaf week 8 tot en met het einde van de wettelijke ontslagbescherming in week 104 voert u samen met de zieke werknemer het plan van aanpak uit. De afspraken, die in het plan van aanpak staan, bent u verplicht om na te komen. Mocht u er samen in de loop van het traject niet uitkomen, dan kunnen beiden een

deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Als blijkt dat de medewerker niet meewerkt aan zijn re-integratie mag u zijn loon inhouden. Dit moet u wel melden aan het UWV.

Onderzoeken hebben uitgewezen dat hoe langer iemand ziek is, hoe moeilijker het wordt dat hij of zij weer aan het werk komt. Om de drempel zo laag mogelijk te houden is het dan ook van belang in deze periode regelmatig contact te onderhouden met de zieke werknemer. Dit moet minimaal eens per zes weken.

## Week 46-52 (eerstejaarsevaluatie)

Tussen de 46e en 52e week worden de re-integratie-inspanningen en de aanpak geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Het moment kan samenvallen met de periodieke 6-wekelijkse evaluatie tussen werkgever en werknemer.

Doel hiervan is dat werkgever en werknemer zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in gaan. De kernvraag bij de evaluatie is: wat stond u aanvankelijk voor ogen, is dat bereikt of is er iets misgegaan? En als er iets is misgegaan, wat moet er veranderen om in de toekomst wel succesvol te zijn? Ook hier kunnen de partijen als ze er samen niet uitkomen een deskundigenoordeel bij het UWV vragen.

De werkgever legt de eerstejaarsevaluatie schriftelijk in een rapportage vast. De regels rond langdurig ziekteverzuim zijn niet vrijblijvend. Als u en uw werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht, leidt dit tot sancties. De werkgever kan verplicht worden tot loondoorbetaling in het derde ziektejaar en de werknemer kan te maken krijgen met loonstopzetting of een lagere WIA uitkering.

Veel taken zoals die van casemanager, opstellen probleemanalyse en plan van aanpak kunt u uitbesteden aan deskundigen. Ook bij de zojuist aanvaarde opdracht zult u mogelijk een deel van het werk uitbesteden. In beide situaties blijft u echter wel eindverantwoordelijke. Kortom, bewaak ook de planning rond het herstel van uw zieke werknemer en leg de bevindingen schriftelijk vast. Wij begrijpen dat het in de praktijk niet altijd volgens de verwachte planning loopt, toch adviseren wij u de hierboven beschreven procedure zo nauwkeurig mogelijk te volgen. Veel succes met de uitvoering van uw opdracht. ■

*Bron: brochure UWV 'Ik heb een zieke werknemer, wat nu?'*

