

Arbeidsongeschiedt in het umc

Wat nu?



Inhoudsopgave

1	Antwoorden op vragen over arbeidsongeschiktheid	pagina 3
2	Wat wordt er van u verwacht en wie kunnen u ondersteunen?	3
3	Andere functie gevonden?	6
4	Geen werk in het umc	6
5	Als u niet meer kunt werken	6
6	Oneens met uw leidinggevende, bedrijfsarts of arbeidsdeskundige?	6
7	Bij 52 weken ziekte: verplichte evaluatie	7
8	Na 86 weken aanvraag WIA-uitkering	7
9	Na 104 weken; uitkomst WIA-keuring	8
10	Meer vragen?	9
11	*Uitleg begrippen	9
	Colofon	10

1 Antwoorden op vragen over arbeidsongeschiktheid

U bent arbeidsongeschikt en dat is voor u en uw werkgever een vervelende situatie. U heeft te maken met lichamelijke en/of psychische klachten. Daarnaast roept arbeidsongeschiktheid bij veel mensen vragen op als: kan ik weer aan het werk in mijn eigen functie of ga ik elders aan de slag? En wie kan me helpen? Deze brochure geeft antwoord op die vragen. De inhoud is tot stand gekomen in samenwerking tussen de werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn, AC/FBZ, CMHF en CNV Connectief en NFU. NFU is de werkgeversorganisatie van de umc's. Hoewel deze brochure met grote zorgvuldigheid is gemaakt, kunt u aan de inhoud van deze brochure geen rechten ontleen. De umc-brochure 'Uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid' gaat in op de gevolgen die langdurige arbeidsongeschiktheid heeft voor uw inkomen. Woorden met een * erachter, worden toegelicht in paragraaf 11, Uitleg begrippen.

2 Wat wordt er van u verwacht en wie kunnen u ondersteunen?

Bij arbeidsongeschiktheid wordt van u verwacht dat u binnen uw mogelijkheden er alles aan doet om weer aan het werk te gaan. U staat er daarbij niet alleen voor; u doet dit samen met uw leidinggevende, en zo nodig met ondersteuning of advies van de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige en de P&O-adviseur.

Probleemanalyse: wat is er aan de hand?

In de eerste weken van uw arbeidsongeschiktheid hebt u contact met uw leidinggevende om uw situatie in kaart te brengen. Mede aan de hand van deze gesprekken zet de bedrijfsarts uiterlijk zes weken na uw ziekmelding op een rijtje wat de aard van uw ziekte is en wat u wel en niet kunt. Dit heet de probleemanalyse. Deze analyse vormt de basis voor uw re-integratie. In de analyse staat waarom u niet, of minder, kunt werken en of u beperkingen heeft om uw eigen werk te kunnen doen en welke dat dan zijn. Verder adviseert de bedrijfsarts of, hoe en wanneer u weer aan het werk kunt. Bijvoorbeeld door stap voor stap meer uren te gaan werken of door andere werktijden of een aanpassing op de werkplek. Als u uw eigen werk (tijdelijk) niet kunt doen wordt onderzocht of u (tijdelijk) ander werk kunt doen.

Plan van aanpak maken

Verwachten u en uw leidinggevende, eventueel op advies van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige, dat u weer (deels) aan het werk kunt? Dan maakt u met uw leidinggevende afspraken om dit ook zo snel en verantwoord mogelijk te doen. Deze afspraken moeten op papier gezet worden in een zogenoemd plan van aanpak. Uw leidinggevende nodigt u uit voor een gesprek om samen het plan op te stellen. Het plan moet klaar zijn in de achtste week dat u ziek bent. In het plan zetten u en uw leidinggevende op een rijtje wat u beiden gaat doen aan uw re-integratie en wat het einddoel van de re-integratie is, bijvoorbeeld dat u weer volledig aan de slag gaat of dat u ander werk gaat zoeken. Bij het opstellen van het plan gaat u uit van de probleemanalyse van de bedrijfsarts. In het plan van aanpak spreekt

u bijvoorbeeld af welke aanpassingen aan uw werkplek en welke trainingen of therapieën nodig zijn. U kunt afspraken maken over drie soorten activiteiten:

- 1 (tijdelijke) aanpassingen op het werk;
- 2 trainingen en therapieën;
- 3 activiteiten die u begeleiden naar een andere functie.

Het zoeken naar en aanvaarden van een (tijdelijke) andere functie is niet vrijblijvend.

Regelmatig voortgangsgesprekken

In het plan van aanpak spreekt u ook af om de voortgang van het re-integratietraject regelmatig te bespreken met uw leidinggevende. Tenminste eens per zes weken bespreekt u met uw leidinggevende hoe de situatie is. Als er in de tussentijd iets verandert bespreekt u dit natuurlijk ook. Zo nodig wordt dit ook besproken met de bedrijfsarts. De probleem-analyse en het plan van aanpak worden eventueel bijgesteld.

Plan van aanpak uitvoeren

Uw leidinggevende en u zijn verplicht de afspraken die u in het plan van aanpak maakt, na te komen. Gebeurt dit niet, dan kan dat gevolgen hebben voor een eventuele latere WIA-uitkering.

Snel weer aan het werk

De umc's doen er alles aan om arbeidsongeschikte medewerkers zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen. Dat willen de umc's zelf, maar dat zijn ze ook wettelijk verplicht en er zijn daarnaast afspraken over gemaakt met de werknemersorganisaties. Snel weer aan het werk is voor alle betrokkenen van belang.

- Voor uzelf: het is bekend dat naarmate mensen langer verzuimen, het steeds moeilijker wordt om weer aan het werk te gaan. Daarnaast daalt bij langdurige arbeidsongeschiktheid uw inkomen. Bovendien heeft de overheid de wetgeving aangescherpt waardoor u minder snel in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- Voor uw collega's: zij worden bij uw afwezigheid extra belast, wat niet wenselijk is.
- Voor uw werkgever: die moet langer dan voorheen zelf de kosten dragen voor arbeidsongeschikte medewerkers zonder dat er werk wordt verricht.

Regelgeving bij arbeidsongeschiktheid

In 2006 is de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) ingevoerd. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kunt u in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

Bij een inkomensverlies van minder dan 35% ontvangt u geen WIA-uitkering. De werknemersorganisaties en NFU hebben aanvullende (inkomens)regelingen afgesproken. Daardoor kunt u als medewerker van een umc in sommige situaties aanspraak maken op een inkomensaanvulling op basis van de Cao umc en het ABP Pensioenreglement.

Van eerste ziektedag... tot mogelijke start WIA

<i>wanneer</i>	<i>wie</i>	<i>actie</i>
dag 1	medewerker:	ziekmelding bij leidinggevende
	leidinggevende & medewerker:	afspraken maken over re-integratie (rond dag 4)
	umc:	doorbetaling loon 100% eerste 52 weken over de ziekteverlofuren
week 6	bedrijfsarts:	binnen 6 weken probleemanalyse
week 8	leidinggevende & medewerker:	binnen 8 weken plan van aanpak (in re-integratiedossier)
week 50	leidinggevende & medewerker:	eerstejaarsevaluatie
week 53	umc:	doorbetaling loon na 52 weken naar 70% over de ziekteverlofuren of 85% als meer dan 50% wordt gewerkt
week 87	umc:	ontvangt brief dat WIA-aanvraag + re-integratieverslag ingestuurd moeten worden
	medewerker:	ontvangt brief voor aanvraag WIA-keuring
week 87-90	bedrijfsarts:	actueel oordeel in re-integratiedossier
	leidinggevende & medewerker:	eindevaluatie; leidinggevende zorgt dat medewerker alle documenten voor re-integratieverslag krijgt
	medewerker:	WIA-aanvraag digitaal bij UWV re-integratieverslag naar UWV
week 91		deadline aanvraag WIA-uitkering
week 91-98	UWV:	beoordeling re-integratie-inspanningen + WIA-keuring
week 104		- (mogelijk) start WIA - (mogelijk) ontslag medewerker

3 Andere functie gevonden?

Tijdens het re-integratietraject kan blijken dat u hoogstwaarschijnlijk uw eigen functie niet meer kunt vervullen. Mocht er een andere functie zijn die u structureel wel kunt vervullen, dan kunt u daarin re-integreren. Er zijn in dat geval twee situaties te onderscheiden:

1 De andere functie levert minder dan 35% loonverlies op.

U kunt direct (binnen de termijn van 104 weken) formeel worden herplaatst in de nieuwe functie. U staat dan niet langer als ziek geregistreerd, en u hebt recht op een salarisgarantie (zie hierover brochure 'Uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid'). Er wordt geen WIA-keuring aangevraagd, omdat het loonverlies minder dan 35% is. Desgewenst kunt u of uw leidinggevende aan UWV* een deskundigenoordeel vragen over bijvoorbeeld de passendheid van de nieuwe functie.

2 De andere functie levert meer dan 35% loonverlies op.

U wordt tijdelijk in de andere functie geplaatst en u wacht de WIA-keuring af. Als uit de WIA-keuring blijkt dat u inderdaad meer dan 35% arbeidsongeschikt bent, wordt u formeel herplaatst en ontvangt u naast uw inkomen een WGA-uitkering* (zie hierover brochure 'Uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid').

4 Geen werk in het umc

Als in de loop van het re-integratietraject blijkt dat u uw eigen functie niet meer kunt doen en er is bij het umc ook geen andere functie voor u, dan wordt gekeken of er bij een andere werkgever wel werk is dat u kunt doen.

5 Als u niet meer kunt werken

Als onverhoopt blijkt dat u helemaal niet meer kunt werken en ook niet meer beter zult worden, hoeft u niet te wachten met de WIA-keuring tot u 104 weken ziek bent. U kunt bij UWV dan eerder een WIA-keuring aanvragen. Als UWV vaststelt dat u inderdaad 'geheel en duurzaam arbeidsongeschikt' bent ontvangt u een IVA-uitkering*. U heeft dan geen re-integratieplicht meer.

6 Oneens met uw leidinggevende, bedrijfsarts of arbeidsdeskundige?

Het kan voorkomen dat u het over uw re-integratie oneens bent met uw leidinggevende, de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige. Bijvoorbeeld over de vraag wat u nog wel kunt en wat niet. Als dat onderling niet is op te lossen kunt u UWV vragen een zogeheten deskundigenoordeel over uw situatie te geven.

7 Bij 52 weken ziekte: verplichte evaluatie

Vóór afloop van de eerste 52 weken ziekte evalueert u samen met uw leidinggevende de stappen die u in deze periode hebt gezet om re-integratie te bevorderen. Samen stelt u vast of het verstandig is om het plan van aanpak bij te stellen. Deze evaluatie wordt onderdeel van het re-integratieverslag.

8 Na 86 weken aanvraag WIA-uitkering

Als u na 86 weken nog arbeidsongeschikt bent, ontvangt u van UWV een brief om u te informeren dat u een WIA-uitkering kunt aanvragen. Bij de aanvraag voegt u het re-integratieverslag. Zijn de re-integratie-inspanningen voldoende, dan nodigt de verzekeringsarts van UWV u uit voor een medisch onderzoek. Als de verzekeringsarts kansen op werk voor u ziet, krijgt u een gesprek met een arbeidsdeskundige van UWV. De arbeidsdeskundige stelt vast welk werk u zou kunnen doen. Het inkomen dat u met dit werk verdient of kunt verdienen, vergelijkt hij met uw oude inkomen en is bepalend voor de hoogte van uw uitkering. Meer hierover kunt u lezen in de brochure 'Uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid'. Is UWV van mening dat u onvoldoende hebt meegewerkt aan re-integratie, dan kan UWV een lagere uitkering toekennen. Ligt de oorzaak van te weinig inspanningen overwegend aan de kant van het umc dan volgt nog geen WIA-keuring en krijgt u uw loon gewoon doorbetaald. De extra re-integratie-inspanningen moeten dan alsnog worden opgepakt.

Wat is de WIA?

De WIA is de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. In de WIA is geregeld wat er gebeurt als een medewerker volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. De WIA moet er toe bijdragen dat meer mensen aan het werk gaan of blijven. De uitgangspunten van de WIA zijn:

- werkgever en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor een gezonde werkomgeving;
- werkgever en medewerker moeten zich, samen inspannen om bij langdurige arbeidsongeschiktheid terugkeer naar werk mogelijk te maken;
- de nadruk ligt op wat mensen kunnen, niet op wat ze niet meer kunnen;
- werken, en dus ook weer of meer werken, leidt tot meer inkomen;
- wie helemaal niet kan werken en waarschijnlijk ook niet beter wordt, krijgt een uitkering van 75% (IVA-uitkering*);
- wie gedeeltelijk arbeidsgeschikt is (minimaal 35%), krijgt een uitkering (WGA-uitkering*). Het verlies aan inkomen door ziekte bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid.

9 Na 104 weken; uitkomst WIA-keuring

De WIA-keuring kan tot de volgende drie uitkomsten leiden:

1 U bent minder dan 35% arbeidsongeschikt.

U blijft in dienst van het umc en als sprake is van inkomensverlies hebt u recht op salarisgarantie. Zoals in paragraaf 3 al is opgemerkt vindt er geen WIA-keuring plaats als al eerder duidelijk is dat u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en een nieuwe functie hebt gevonden.

2 U bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt, tussen 35% en 80%.

Voor het deel dat u arbeidsongeschikt bent ontvangt u een WGA-uitkering en wordt u ontslagen. Als u en uw leidinggevende ondanks grote moeite geen passende functie kunnen vinden voor het deel dat u arbeidsgeschikt bent, kunt u volledig worden ontslagen. In de brochure 'Uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid' wordt verder ingegaan op de verschillende situaties. In het algemeen geldt dat als u meer werkt of gaat werken uw inkomen stijgt.

3 U bent volledig arbeidsongeschikt.

U ontvangt afhankelijk van de vraag of de arbeidsongeschiktheid naar verwachting 'duurzaam' zal zijn een IVA- of WGA-uitkering. En er volgt ontslag.

Beleid: kijken naar mogelijkheden tot werken

Hierbij geldt dat de regelingen zo zijn opgesteld dat, als u een WIA-uitkering hebt, meer werken, meer inkomen oplevert. Het loont dus om ook bij ontvangst van een uitkering mee te werken aan re-integratie in het eigen werk of in ander werk bij het umc of een andere werkgever. Deze regelingen vormen de basis voor het beleid voor de umc's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Ook hebben de werknemersorganisaties en NFU afgesproken dat medewerkers die vanwege arbeidsongeschiktheid minder kunnen werken, maar niet in aanmerking komen voor een WIA-uitkering (minder dan 35% loonverlies), in dienst blijven van het umc. Daarnaast garandeert het umc het salaris als de medewerker een functie aanvaardt voor minder uren of op een lager salarisniveau. Als een medewerker vóór de WIA-keuring een andere passende functie vindt waarmee minimaal 65% van het laatste salaris kan worden verdiend, behoort het tot de mogelijkheden de medewerker op die functie te herplaatsen en hoeft geen WIA-keuring te worden aangevraagd.

Het voordeel daarvan voor u is dat u daarmee buiten het uitkeringscircuit blijft.

10 Meer vragen?

Uw arbeidsongeschiktheid kent zijn eigen bijzonderheden en vraagt een persoonlijke aanpak. Mocht u na het lezen van deze algemene brochure vragen hebben, dan kunt u uiteraard in eerste instantie terecht bij uw leidinggevende of P&O-adviseur.

11 * Uitleg begrippen

IVA Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Iedereen die volledig arbeidsongeschikt is en waarschijnlijk niet meer zal herstellen, anders gezegd duurzaam volledig arbeidsongeschikt is, krijgt een IVA-uitkering. Deze uitkering maakt deel uit van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen).

UWV Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. UWV voert onder meer de wettelijke werknemersverzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid (WIA) en werkloosheid (WW) uit.

WGA Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Wie gedeeltelijk (meer dan 35%) arbeidsongeschikt is of volledig arbeidsongeschikt maar waarschijnlijk herstelt, krijgt een WGA-uitkering. Deze uitkering maakt deel uit van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen).



Colofon

Uitgave LOAZ
juni 2020

Deze brochure is een uitgave van NFU, de werkgeversorganisatie van de umc's.

De inhoud is tot stand gekomen in samenwerking met de werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn, AC/FBZ, CMHF en CNV Connectief.

Deze uitgave wordt gefinancierd door SoFoKleS.

Redactie
Joop K. de Vries, Haarlem

Vormgeving
Terralemon, Amsterdam

DTP
Drukkerij Badoux, Houten

NFU-nummer
NFU-20.31194

