



Uw medewerker is ziek, en nu?

Het kan natuurlijk gebeuren dat een van uw medewerkers de griep oploopt. Dat is vervelend, maar wel te overzien. Lastiger wordt het als dit verandert in ziekteverzuim voor een langere periode. Bijvoorbeeld door een burn-out of een langdurige ziekte. Wat kunt u dan verwachten als werkgever? En, welke stappen moet u zetten? Wij nemen u graag mee in de Arbowet en de recente wijzigingen daarin, de kosten van verzuim en de stappen die u als werkgever bij verzuim doorloopt.

De Arbowet in het kort

Uw medewerkers zijn de drijvende kracht in uw onderneming. Hun gezondheid, welzijn en veiligheid zijn dan ook van belang. Om ervoor te zorgen dat iedereen in Nederland veilig en gezond aan het werk kan, is de Arbeidsomstandighedenwet in het leven geroepen. Ook wel de Arbowet genoemd. Het is een kaderwet, wat betekent dat er weinig echt concrete regels in staan, maar algemene bepalingen over het arbobeleid in bedrijven. Arbowet: gezond en veilig werk.

Arbowet: waar ligt de verantwoordelijkheid?

Werkgevers en hun werknemers moeten samen zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Hoewel de werkgever uiteindelijk verantwoordelijk is, heeft ook de werknemer de verplichting om zijn of haar veiligheid en gezondheid in acht te nemen. Denk bijvoorbeeld aan het op de juiste manier gebruiken van arbeidsmiddelen en beschermingsmiddelen op de werkvloer.

De verschillende niveaus

De wetgeving rondom arbeidsomstandigheden heeft 3 verschillende niveaus. Hieronder staan ze kort beschreven.

- **Arbowet**
De Arbowet is de basis. Hierin vindt u de algemene voorwaarden waar alle werkplekken in Nederland aan moeten voldoen. Deze gelden ook voor verenigingen en stichtingen.
- **Arbobesluit**
In het Arbobesluit is de Arbowet verder uitgewerkt. Hierin vindt u regels waar zowel de werkgever als de werknemer zich aan moet houden. Deze regels zijn verplicht. Ook staan hier de uitzonderingen voor een aantal sectoren en categorieën in beschreven.
- **Arboregeling**
Deze regeling is een verdieping van het Arbobesluit. Concrete voorschriften staan hierin beschreven, zoals de eisen waar arbeidsmiddelen aan moeten voldoen.

Arbowet

Sinds juli 2017 geldt een nieuwe Arbowet. Wat is voor u belangrijk om te weten? En wat voor effect heeft de wet op u en uw medewerkers? We zetten de belangrijkste onderwerpen voor u op een rijtje.

Open spreekuur

Iedere werknemer moet directe toegang hebben tot de bedrijfsarts via een open spreekuur. Tijdens dit spreekuur is de werknemer in staat om vragen te stellen op het gebied van gezondheid. Dit staat los van de bestaande verzuimbegeleiding.

Werkplek

De bedrijfsarts moet iedere werkplek kunnen bezoeken.

Second opinion

Twijfelt uw medewerker aan het besluit van de bedrijfsarts? Dan heeft hij of zij recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts.

Basiscontract

De afspraken over arbodienstverlening worden vastgelegd in een 'basiscontract arbodienstverlening'.

Klachtenprocedure

Elke bedrijfsarts moet een goed werkende klachtenprocedure hebben. De bedrijfsarts is straks ook verplicht:

- om beroepsziekten te melden;
- te adviseren over preventieve maatregelen

Samenwerking arbodienstverleners

Alle arbodienstverleners moeten nauw samenwerken met de preventiemedewerker, de OR en/of de personeelsvertegenwoordiging.

Sanctie bedrijfsarts

Ook de bedrijfsarts kan een boete krijgen. Bijvoorbeeld wanneer hij of zij een second opinion niet mogelijk maakt of wanneer er geen passende klachtenprocedure is.

Ziekteverzuim: wat kost dat?

Vitale medewerkers zijn niet alleen belangrijk voor het optimaal laten functioneren van uw organisatie. Met fit personeel voorkomt u ook verzuimkosten.

Bijna driekwart van de bedrijven in Nederland schat de kosten van verzuim te laag in. Een zieke medewerker kost gemiddeld € 200,- per dag en dat bedrag kan zelfs oplopen tot € 410,-. Onder verzuimkosten vallen directe en indirecte kosten.

Directe kosten

Een werkgever is wettelijk verplicht om minimaal 70 procent van het loon door te betalen. Daarnaast vallen ook de kosten van de arbodienstverlening onder de directe kosten. Gemiddeld komt dat neer op € 200,- per dag.

Indirecte kosten

Wanneer een werknemer ziek uitvalt, moet u rekening houden met vervangend personeel en de begeleiding en re-integratie van de medewerker. Daarnaast heeft het impact op uw productie. De indirecte verzuimkosten kunnen daardoor oplopen tot ongeveer € 210,- per dag.

Rekenvoorbeeld

Bij de onderstaande berekening is uitgegaan van een gemiddeld jaarinkomen in Nederland van € 35.000,- (cijfers CPB, 2014) inclusief kostenposten.

Loondoorbetaling	€ 153,00
Kosten vervanging	€ 146,00
Verlies productie/dienst	€ 43,00
Kosten arbodienstverlening	€ 60,00
Verzuimbegeleiding	€ 7,50
<hr/>	
Totaal verzuimkosten	€ 409,50

bron: MKB Servicedesk

De stappen van re-integratie

Een van uw medewerkers meldt zich ziek. U bent als werkgever verplicht om minimaal 70% van het loon door te betalen tot aan week 104 na ziekmelding. Na week 6 gaat uw medewerker het re-integratietraject in. Welke stappen u en uw werknemer doorlopen? Dat leest u hieronder.

Dag 1 - Ziekmelding bij de werkgever

De werknemer meldt zich ziek. Aan u de taak om de werknemer ook ziek te melden bij het UWV als er recht is op ziekgeld of als uw werknemer eerder een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft ontvangen. (Je moet altijd melden volgens de wet!)

Week 6 - Probleemanalyse

Is uw werknemer nog steeds ziek? Zorg dan voor een gesprek tussen de werknemer en de bedrijfsarts.

Week 8 - Plan van aanpak

Samen met uw werknemer maakt u een plan van aanpak om hem of haar zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Dit doet u uiterlijk in de achtste week dat uw werknemer ziek is.

Eens per 6 weken - Voortgangsgesprek

U en uw werknemer brengen niet alleen elkaar, maar ook de bedrijfsarts regelmatig op de hoogte.

Week 42 - 42e weekmelding aan UWV

Is uw werknemer na 42 weken nog niet volledig aan het werk? Meld dit dan bij het UWV. Het UWV krijgt de melding het liefst digitaal via het werkgeversportaal.

Week 52 - eerstejaarsevaluatie

Is uw medewerker bijna 52 weken ziek? Dan vult u met hem of haar de eerstejaarsevaluatie in. Deze vindt u op de site van UWV.

Week 88 - Vooraankondiging WIA

Als uw werknemer ongeveer 88 weken ziek is, krijgt uw werknemer van UWV een brief over het aanvragen van een WIA-uitkering. Hierin staat ook de datum tot wanneer hij of zij deze uitkering uiterlijk kan aanvragen.

Week 91 - Eindevaluatie

Vraagt uw werknemer een WIA-uitkering aan? Dan vult u samen met uw werknemer de eindevaluatie van het plan van aanpak in. Dit doet u uiterlijk 2 weken voordat hij of zij de aanvraag doet.

Week 93 - Uiterste datum WIA-aanvraag

De WIA-uitkering moet uiterlijk in de 93e week dat uw werknemer ziek is, aangevraagd zijn.

Week 104 - Beoordeling

Het UWV beoordeelt de re-integratie aan de hand van het re-integratieverslag (RIV). Als u en uw werknemer voldoende hebben gedaan, gaat het UWV verder met de WIA-aanvraag.



De verschillende uitkeringen op een rij

Heeft uw werknemer alle stappen doorlopen?
Dan zijn er verschillende vervolgsenario's mogelijk.

Geen uitkering

Kan uw werknemer 65% of meer van zijn oude loon verdienen? Dan ontvangt hij of zij geen uitkering.

WGA-uitkering

Kan uw werknemer nu of in de toekomst nog wel werken? Maar blijkt dat hij of zij minder dan 65% van zijn oude loon kan verdienen? Dan krijgt uw werknemer een WGA-uitkering.

IVA-uitkering

Kan uw werknemer 20% of minder van zijn oude loon verdienen? En blijft dat in de toekomst vrijwel zeker zo? Dan krijgt hij een IVA-uitkering.

Het UWV kan u sancties opleggen

Blijkt dat u onvoldoende hebt gedaan om uw werknemer weer aan het werk te krijgen? Dan moet u het loon van uw werknemer na 2 jaar ziekte maximaal nog 1 jaar doorbetalen. Voldoet u alsnog aan de verplichtingen? Dan kan deze periode worden verkort. Het UWV beoordeelt de aanvraag alleen wanneer het re-integratieverslag compleet is.



Let op: Is uw medewerker voor langere tijd ziek? Dan bent u dus verplicht om 2 jaar een deel van het loon door te betalen. Met onze Verzuimverzekering vangt u deze kosten op. Wilt u meer lezen over onze Verzuimverzekering? Kijk dan eens op centraalbeheer.nl/verzuim