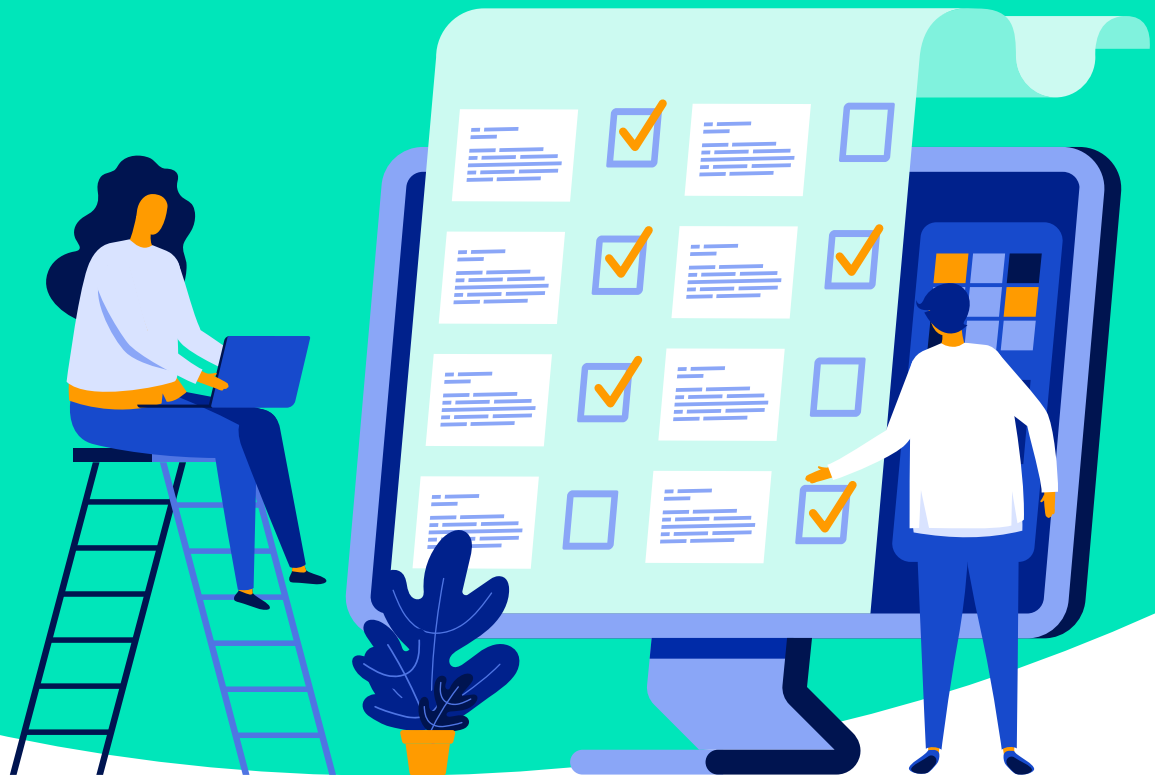


Checklist Arbowet:

voldoe jij als werkgever aan de wettelijke eisen rondom verzuim en vitaliteit?



Een concreet overzicht van jouw
plichten rondom verzuim en vitaliteit

Arboz

Op alle plekken waar gewerkt wordt, is de Arbowet van toepassing. Hierin staan diverse verplichtingen beschreven voor werkgevers om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van medewerkers te bevorderen.

Maar waar moet je als werkgever nu concreet aan voldoen op het gebied van verzuim en vitaliteit? Wat zijn jouw verplichtingen en hoe kun je hier invulling aan geven?

In dit e-book zetten we het voor je op een rij!



Inhoud

1. Het basiscontract	4
2. Wet Verbetering Poortwachter	6
3. Q&A Wet Verbetering Poortwachter	7
4. Inspanningsverplichting	9
5. Zorgplicht	10
6. Checklist	11
7. Een nieuwe kijk op werk: Arboz	12

Leeswijzer

Wat zijn jouw verplichtingen op het gebied van verzuim en vitaliteit en hoe kun je hier invulling aan geven? In dit e-book bespreken we de belangrijkste zaken waar jij je, als werkgever, aan moet houden. We beginnen met één van de belangrijkste verplichtingen van de Arbowet: het basiscontract. Vervolgens leggen we verschillende componenten van de Wet Verbetering Poortwachter uit. Zo krijg je een duidelijk beeld waar je allemaal aan moet denken. Heb je alles op orde? Dat zie je in één oogopslag in onze checklist!

1. Het basiscontract

In de Arbowet is onder andere vastgelegd dat iedere werkgever – klein of groot – een basiscontract moet hebben met een arbodienst of bedrijfsarts. Dit is verplicht. In het basiscontract leg je alle werkafspraken tussen jou als werkgever en de arbodienst of bedrijfsarts vast. Zo ben je voorbereid op verzuim van medewerkers. Het basiscontract moet aan vier punten voldoen:

1. Taakverdeling

Het belangrijkste in een basiscontract is vastlegging van de taken. Bij welke taken laat jij je ondersteunen door een arbodienstverlener of bedrijfsarts? Je bent wettelijk verplicht om je bij te laten staan voor verzuimbegeleiding, preventieve toegang tot een bedrijfsarts, het toetsen en adviseren in Risico-inventarisatie en –evaluatie, het uitvoeren van een PAGO/PMO, en bij specifieke gevallen een aanstellingskeuring.

2. Bedrijfsarts

In het basiscontract wordt vastgelegd hoe de toegang tot de bedrijfsarts is geregeld, bijvoorbeeld middels een (preventief) spreekuur. Ook staat beschreven hoe de bedrijfsarts jouw bedrijf adviseert over preventie en hoe medewerkers een second opinion aan kunnen vragen.

Een bedrijfsarts is verplicht beroepsziekten te melden. Dit zijn ziekten of blessures die voorkomen uit een (over)belasting van het werk of de werkomstandigheden, zoals RSI, een burn-out of overspannenheid.

3. Klachtenprocedure

Ben jij, of zijn jouw medewerkers ontevreden over de dienstverlening van de arbodienst of bedrijfsarts? Dan moet je een klacht kunnen indienen. Het hebben van een klachtenprocedure is dan ook een verplicht onderdeel van het basiscontract. Hierin staat hoe en waar eventuele klachten ingediend kunnen worden.

4. Preventiemedewerker

In het basiscontract moet staan hoe het overleg van de arbodienst of bedrijfsarts met de [preventiemedewerker](#) en de ondernemingsraad (OR) geregeld is. Een preventiemedewerker is iemand die zich binnen een bedrijf – meestal naast de ‘gewone’ functie – inzet om arbeidsrisico’s te verminderen en verzuim te helpen voorkomen. Een nauwe samenwerking tussen deze in- en externe deskundigen is verplicht.

Het aanstellen van een of meerdere preventiemedewerkers is verplicht. Voor kleine bedrijven van maximaal 25 medewerker geldt dat de directeur/eigenaar ook zelf de rol van preventiemedewerker op zich kan nemen.

Hoe kom je aan een basiscontract?

Als je medewerkers in dienst hebt, ben je verplicht om een basiscontract te hebben. Heb je deze niet, dan komt de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) om de hoek kijken. Voor het opstellen van een basiscontract kun je contact opnemen met een arbodienst. Hier maak je afspraken mee.

Tips | Waar moet je op letten bij het kiezen van een arbodienst of -arts?

- Taakdelegatie: hoe zit het met de taakdelegatie? Mogen casemanagers bijvoorbeeld medische informatie uitvragen bij de medewerker en deze delen met de bedrijfsarts? Als dit het geval is, dan denkt de casemanager (naast de bedrijfsarts) veel met je mee. Dit geeft de verzuimgesprekken meer inhoud.
- Spreekuurlocaties en landelijke dekking: waar bevindt de arbodienst- of arts zich? Afhankelijk van waar jouw bedrijf of werkzaamheden zich bevinden, is het belangrijk hierop te letten.
- Casemanagers: krijg je een eigen casemanager of spreek je steeds een ander persoon? Het voordeel van een eigen casemanager is dat het verzuim beter wordt gevolgd en dat jij je vaker gehoord voelt. Belangrijk om op te letten dus!
- Certificering: is de aanbieder gecertificeerd? Dit is een harde eis, want de ISZW en veel verzekeraars vereisen een ISO 9001 certificering.
- Digitaal systeem: is het systeem waarmee de aanbieder werkt inzichtelijk voor jou als werkgever? Het is bijvoorbeeld handig dat jij ook een seintje krijgt als bepaalde, verplichte stappen genomen moeten worden.



2. Wet Verbetering Poortwachter

Het kan voorkomen dat medewerkers verzuimen of arbeidsongeschikt raken. Het is dan in ieders belang dat de medewerker weer zo snel mogelijk terugkeert in het arbeidsproces. Om dit te stimuleren is de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) in het leven geroepen. De wet verlangt dat werkgever én medewerker zich samen inspannen om de medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. De arbodienst of bedrijfsarts bieden hierin ondersteuning.

Aan de WVP zijn een aantal verplichtingen verbonden. Zo zijn er regels rondom het proces én geldt er voor zowel jou als werkgever als voor de medewerker een inspanningsverplichting. We lopen eerste de verplichtingen in tijd door, daarna gaan we verder in op de inspanningsverplichting.

Verplichtingen in eerste jaar na ziekmelding

- **Week 1:** Ziektegevallen moeten uiterlijk binnen één week na de eerste ziektedag worden gemeld bij de arbodienst of bedrijfsarts;
- **Week 6:** Is de medewerker zes weken ziek? Dan moet of bedrijfsarts een probleemanalyse maken. Hierin staat wat de mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer de medewerker wordt verwacht weer te kunnen werken.
- **Week 8:** Binnen acht weken na de ziekmelding (of uiterlijk twee weken na de probleemanalyse) stel jij in overleg met de medewerker een [Plan van Aanpak](#) (PvA) op. In dit plan staat beschreven wat jullie samen gaan doen om de medewerker weer aan het werk te krijgen. Het PvA is een onderdeel van het re-integratiedossier.
- **Week 42:** Is jouw medewerker 42 weken ziek? Dan moet je de medewerker ziekmelden bij het UWV.
- **Week 46 - 52:** Bij ziektemeldingen die het jaar naderen, moet je tussen week 46 en 52 een eerstejaarsevaluatie opstellen. Samen met de medewerker evalueer je het jaar en stel je vast welk re-integratieresultaat jullie in het tweede ziektejaar willen behalen én hoe jullie dat willen aanpakken.

Verplichtingen in tweede jaar na ziekmelding:

- **Week 80:** Is de medewerker na twintig maanden nog niet volledig aan de slag? Dan stel je, in overleg met de medewerker, een re-integratieverslag op. Hierin staan de afspraken die jullie hebben gemaakt om weer tot werkhervatting te komen. Ook leg je hier de concrete resultaten vast die zijn bereikt in de re-integratie en verzuimbegeleiding vanaf de eerste dag van verzuim.
- **Week 87:** Hebben al jullie inspanningen niet geleid tot terugkeer naar het werk? Dan ontvangt de medewerker in de 87e week na ziekmelding een WIA-aanvraagformulier van het UWV. Dit formulier moet de medewerker binnen drie weken terugsturen aan het UWV. Kort daarop beoordeelt het UWV het re-integratiedossier en -verslag. Is er aan de wettelijke voorwaarden voldaan? Alleen dan voert het UWV de WIA-keuring uit.

Overige verplichtingen

- Je moet de voortgang **iedere zes weken** met de medewerker bespreken. Leg deze gesprekken en afspraken schriftelijk vast in periodieke evaluaties.
- Je kiest samen met de medewerker een interne casemanager. Deze persoon, een collega binnen de organisatie, begeleidt en controleert de uitvoering van het PvA. In veel gevallen is dit een HR-medewerker. Is intern niemand beschikbaar? Dan kan de arbodienst dit voor je faciliteren.
- In het **re-integratiedossier** houd je het verloop van het re-integratieproces bij. Hierin staat de totale verslaglegging gedurende het verzuim, zoals de probleemanalyse, het Plan van Aanpak en tussentijdse analyses. Dit dossier wordt, na twee jaar ziekmelden, getoetst door het UWV.

3. Q&A Wet Verbetering Poortwachter

In de Arbowet is onder andere vastgelegd dat iedere werkgever – klein of groot – een basiscontract moet hebben met een arbodienst of bedrijfsarts. Dit is verplicht. In het basiscontract leg je alle werkafspraken tussen jou als werkgever en de arbodienst of bedrijfsarts vast. Zo ben je voorbereid op verzuim van medewerkers. Het basiscontract moet aan vier punten voldoen:

Moet jij de medewerker doorbetalen?

Ja. Volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek moeten werkgevers hun medewerkers bij arbeidsongeschiktheid twee jaar lang 70% van het laatste loon doorbetalen. Daarnaast vallen veel organisaties en medewerkers onder een CAO. In het geval van een CAO moet de werkgever altijd deze regels opvolgen. Als spelregel geldt dus dat de werkgever altijd minimaal 70% van het loon moet doorbetalen, tenzij de toepasbare CAO anders voorschrijft.

Let op: Komt het loon met 70% onder het minimumloon? Dan ben je het eerste ziektejaar verplicht minimaal het minimumloon te betalen. Vanaf het tweede ziektejaar gaat dit over op 70% van het laatste loon. In sommige gevallen, als bijvoorbeeld wordt aangetoond dat jij je onvoldoende hebt ingespannen om de medewerker te laten re-integreren, kan jij ook verplicht worden om het derde jaar loon door te betalen.

Moet mijn medewerker terugkeren in de oude functie?

Nee. Als het niet lukt om jouw medewerker terug te laten keren in zijn of haar oude functie, dan moet jij ander, passend werk binnen het bedrijf aanbieden. Dit kan bijvoorbeeld gaan om deeltijd werkzaamheden of om een aangepast takenpakket.

Je bent als werkgever verplicht alle passende mogelijkheden binnen je eigen bedrijf te onderzoeken. Lukt dit niet? Dan is het mogelijk om buiten jouw werkplek te zoeken naar passende mogelijkheden. Weigert jouw medewerker dit werk te aanvaarden? Dan kan dit een reden zijn om richting jouw medewerker disciplinaire maatregelen te treffen, zoals opschorten of stopzetting van het loon.

Ik mag mijn medewerker niet vragen naar de reden van ziekmelden. Hoe kan ik dan tóch de situatie beoordelen?

Als werkgever mag jij inderdaad niet vragen naar de aard van de ziekmelding, maar je mag wél vragen wanneer de medewerker weer verwacht te kunnen werken. Ook is de medewerker verplicht om, als de ziekmelding van lange aard lijkt te zijn, mee te werken aan het verzuimbegeleidingsgesprek met de casemanager van de arbodienst of om een bezoek te brengen aan de bedrijfsarts. Deze beoordeelt vervolgens in welke mate de medewerker arbeidsongeschikt is en of de medewerker in staat is aangepast werk te doen en hoelang het verzuim kan gaan duren. Ook kan arbodienst, in de vorm van een spoedcontrole, een bezoek aan de medewerker brengen.

Mijn medewerker is lange tijd uit de running geweest. Hoe bouw ik het werk vervolgens weer op?

Medewerkers die zijn uitgevallen starten met het oppakken van taken die passen bij hun belastbaarheid op dat moment. De bedrijfsarts adviseert over de invulling van de re-integratie en de opbouw daarvan, daarna gaan werkgever en werknemer samen aan de slag met het advies. Tijdens een gesprek geef je samen vorm aan welke werkzaamheden passen binnen het advies. Deze afspraken leg je vast in een Plan van Aanpak. De voortgang van het plan evalueren werkgever en werknemer op regelmatige basis.

Verplicht | Verzuimreglement

Welke stappen moeten medewerkers nemen als zij verzuimen? Moeten zij zich bijvoorbeeld vóór 9 uur ziekmelden, of kan het gedurende de hele dag? Antwoord op dergelijke vragen leg je vast in het verzuimreglement. Hierin lezen medewerkers welke stappen zij moeten doorlopen – en wat jij doet als zij verzuimen. Dit is niet alleen verplicht om te hebben, maar ook heel handig. Zo weet iedereen waar ze aan toe zijn.

Mijn medewerker en ik verschillen van mening over de re-integratie. Wat kan ik hieraan doen?

Als jij en jouw medewerker van mening verschillen over de re-integratie, dan kunnen zowel jij als jouw medewerker – na overleg met de arbodienst of de bedrijfsarts – een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook kan de medewerker bij een andere bedrijfsarts een second opinion aanvragen.

Ik heb weinig ervaring met HR. Hoe kan ik mijn medewerker het beste begeleiden?

HR is vergelijkbaar met accountancy: je kunt het zelf doen, maar met het inkopen van expertise bespaar je tijd (en geld). Het voeren van gesprekstechnieken en het begeleiden van iemand terug naar werk vergt kennis en ervaring. Hier kan een arbodienst je in adviseren. Ook hebben zij de expertise in huis om het samen met jou de begeleiding uit te voeren.

Ook voor begeleiding naar ander werk bij een andere werkgever kun je gebruik maken van de diensten van je arbodienst. Zij werken samen met re-integratie coaches en kunnen je helpen om de juiste coach te vinden voor de medewerker.

Tip | Begeleiding

Neem je zelf de begeleiding van jouw medewerkers op je, maar heb je geen HR-ervaring? Volg dan ten minste een verzuimtraining en training gesprekstechnieken. Dit geeft inzicht in wat je op verzuimgebied te wachten staat en tools om ermee om te gaan.

Tip | Begeleiding

- Maak concrete afspraken in het Plan van Aanpak. Heeft een medewerker zich ziekgemeld? Maak dan concrete afspraken. Wat gaat de medewerker doen om weer zo snel als mogelijk aan het werk te gaan? Waar kan jij de medewerker bij ondersteunen? Concrete afspraken maken inzichtelijk wat jullie van elkaar verwachten en zijn, in het geval dat jouw medewerker langer dan twee jaar ziek is, nodig voor afstemming met het UWV.
- Neem samen regelmatig het Plan van Aanpak door. Het plan geeft handvatten voor gesprek en inzicht in de status van de medewerker.
- Leg nieuwe afspraken vast. Verandert de situatie van de medewerker? Zorg er dan voor dat er snel nieuwe afspraken worden gemaakt. Dit geeft houvast en overzicht.

Meer informatie? Bekijk [deze pagina](#) op de site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

4. Inspanningsverplichting

Een belangrijk onderdeel van de Wet Verbetering Poortwachter is de inspanningsverplichting. Deze verplichting geldt zowel voor jou als voor jouw medewerker: jullie moeten je allebei inspannen om het gestelde re-integratiedoel te bereiken. Het eerste doel? Dat jouw arbeidsongeschikte medewerker terug kan keren in zijn eigen óf aangepaste functie binnen het bedrijf. Dit start eigenlijk al op dag 1 van verzuim.

Wat verstaat de wet onder inspanningsverplichting?

De wet vraagt dat jullie je allebei inspannen om het re-integratiedoel te bereiken. Hierbij wordt geen optimaal, maar een bevredigend resultaat verwacht. Hiervan is sprake wanneer jouw medewerker het werk (gedeeltelijk) weer kan hervatten, op een niveau dat past bij zijn of haar resterende functionele mogelijkheden. Bij het hervatten van het werk moet het aannemelijk zijn dat jouw medewerker voor langere tijd in staat is om de arbeid te verrichten. Bij een bevredigend resultaat moet jouw medewerker ook ná afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode de arbeid kunnen verrichten. Uiteraard moet deze arbeid wel passen binnen de gestelde functiekaders die binnen jouw organisatie gelden.

Is de medewerker bijna één jaar ziek? Dan zal de bedrijfsarts adviseren om een arbeidsdeskundige in te schakelen om de arbeidsmogelijkheden te beoordelen. Er wordt dan beoordeeld of de medewerker op dat moment geschikt geacht wordt voor het eigen werk, of dat er aanpassingen gedaan kunnen worden om het werk passend te maken. Wanneer dit niet het geval is wordt er gekeken naar welke functies binnen het bedrijf wél passen. Als ook dat niet mogelijk is, kan geadviseerd worden om onder begeleiding van een re-integratie coach een passende functie bij een andere werkgever te vinden.

Let op: Is de medewerker hersteld in het tweede ziektejaar? Dan mag hij of zij altijd terugkeren in de eigen functie.

Mijn medewerker is na twee jaar niet hersteld.

Wat moet ik doen?

Als jouw medewerker na twee jaar nog niet hersteld is, dan wordt de zaak ter beoordeling voorgelegd aan het UWV. In deze beoordeling kijkt het UWV naar of de inspanningen die jij en jouw medewerker overeengekomen zijn, redelijk waren. In andere woorden: waren de gestelde doelen realistisch en zijn alle kansen op re-integratie benut?

Wanneer het UWV de conclusie trekt dat het resultaat van alle re-integratie inspanningen niet bevredigend is, dan zul je de re-integratieinspanningen moeten voortzetten. Dit betekent dat je maximaal nog één jaar het salaris moet doorbetalen. Extra belangrijk dus, om je plannen en afspraken duidelijk vast te leggen.

Wie is verantwoordelijk voor het re-integratieproces?

Jij bent als werkgever altijd verantwoordelijk voor het verloop, het monitoren en begeleiden van het re-integratieproces. Daarnaast is ook de medewerker verantwoordelijk voor het leveren van inspanning voor het re-integratieproces. Doet hij of zij dit niet, dan kunnen er sancties volgen.

5. Zorgplicht

Als werkgever heb je een zorgplicht. Wat dit inhoudt? Dat jij verantwoordelijk bent voor alles wat er gebeurt tijdens werktijd. En dat jij verplicht bent om de veiligheid en gezondheid van jouw medewerkers te beschermen. Zo moet je maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat jouw medewerker tijdens de uitvoering van het werk geen (gezondheids)schade lijdt. Verzaak je hierin? Dan kan jij aansprakelijk worden gesteld.

Aan welke regels moet ik mij houden?

Jij bent verplicht te inventariseren welke risico's er verbonden zijn aan de werkzaamheden en hoe jij deze risico's klein mogelijk maakt (maatregelen). Dit doe je met de zogenaamde Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De uitkomsten van de RI&E moet je vervolgens helder communiceren naar jouw medewerkers. Zij moeten niet alleen weten welke maatregelen er binnen jouw bedrijf genomen zijn, ze moeten zich er ook aan houden. De veiligheid en gezondheid van jouw medewerkers staat voorop.

Ook zijn er concrete regels waar de medewerkers zich aan moeten houden. Hierbij kun je denken aan:

- Veiligheidsinstructie voor de werkzaamheden
- Gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen
- Bedrijfs hulpverlening
- Kledingvoorschriften

Praktijkvoorbeeld | Zorgplicht

Bij een slagerij is de werkgever verplicht om zijn medewerkers te voorzien van de best mogelijke veiligheidshandschoenen. Ook is de werkgever verplicht om te monitoren of deze gebruikt worden. Dragen de medewerkers geen handschoenen? Dan kan de werkgever de medewerker naar huis sturen. Er kan niet aan de zorgplicht voldaan worden.

Mijn medewerker zegt schade te hebben geleden, maar ik twijfel of dit klopt. Wat te doen?

In deze gevallen is de bodemregel als volgt: als jouw medewerker zegt schade te hebben geleden, dan moet jij, als werkgever, aantonen dat deze schade niet heeft plaatsgevonden tijdens het uitoefenen van de werkzaamheden. Zo wordt duidelijk of dat de schade verwijtbaar is, of dat er bewuste opzet of roekeloosheid in het spel is.

Geldt er ook een zorgplicht buiten de directe werksfeer?

Ja. Ook buiten de directe werksfeer kan jij aansprakelijk zijn, bijvoorbeeld tijdens een bedrijfsuitje. Ook hier moet jij de veiligheid van de medewerkers waarborgen. Hetzelfde geldt voor thuiswerkende medewerkers: ook hier heb jij nog een zorgplicht.

Ik heb een ZZP'er die werkzaamheden uitvoert. Hoe zit het dan met de zorgplicht?

Er rust een zorgplicht op de opdrachtgever. Geef jij instructies en bepaal jij hoe het werk gedaan wordt? Dan is er sprake van een gezagsverhouding en ben jij verantwoordelijk. Voert de ZZP'er geheel zelfstandig de werkzaamheden uit? Dan ben jij niet verantwoordelijk.

Hoe kunnen (startende) werkgevers het beste omgaan met de zorgplicht?

Het is aan te raden zodra je een onderneming start een RI&E uit te voeren. Zo weet je hoe je je medewerkers veilig kan laten werken. Deze RI&E kan ook door de arbodienst uitgevoerd worden.

6. Checklist

Heb jij de verplichtingen rondom vitaliteit en verzuim op orde? Loop de checklist na, hierin vind je de belangrijkste punten uit dit document overzichtelijk op een rijtje. Zo weet je zeker dat je niks gemist hebt.

Ik heb een basiscontract met een arbodienst

Hierin staan onder andere:

duidelijke afspraken en de taakverdeling tussen werkgever en de arbodienst of bedrijfsarts wie de rol van preventiemedewerker op zich neemt

Ik heb een verzuimreglement

Ik heb de risico's op mijn werkplek en de werkzaamheden van mijn medewerkers geïnterviewd middels een RI&E

Ik heb de regels omtrent veilig werken duidelijk gecommuniceerd naar mijn medewerkers

Ik heb een preventiemedewerker aangesteld

Ik heb veiligheidsinstructies om veilig en gezond te werken

Ik heb de werkwijze bij een calamiteit op papier gezet

Een nieuwe kijk op werk: Arboz

Bij Arboz zijn we gedreven om de balans tussen mensen en organisatie te vinden én te realiseren. Wij zijn zelf ondernemers en snappen daarom als geen ander het belang van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. We zetten onze uitgebreide kennis en ervaring dan ook graag in om je doelgericht te helpen met het voorkomen en oplossen van verzuimsituaties.

We begeleiden, verbeteren en voorkomen

Als er iets aan de hand is, dan moet er snel een goede oplossing komen. Daarvoor is het noodzakelijk dat een arbodienst geen vertragende factor is, maar juist zorgt voor een doelgerichte aanpak. Die rol nemen we graag in. We houden de lijnen kort door een persoonlijke casemanager, waarmee je altijd direct contact kunt opnemen. Maar liever nog zorgen we ervoor dat een oplossing niet nodig is: we gaan graag aan de slag om verzuim binnen jouw bedrijf te voorkomen.

Contact

Heb je een actuele verzuimsituatie waarbij we je kunnen helpen? Heb je nog geen vaste Arbo-dienstverlener of wil je meer weten over duurzame inzetbaarheid en vitaliteit? Vul dan [dit formulier](#) in en we nemen zo snel mogelijk contact met je op. Of neem [direct contact](#) met ons op, we staan graag voor je klaar!



Arboz