

<b>Naam regeling / protocol / beleid</b>	<b>Verzuimprotocol Lentis</b>
<b>Opsteller</b>	<b>HR</b>
<b>Datum</b>	<b>April 2021</b>
<b>Evaluatie</b>	<b>April 2024</b>
<b>Instemming COR</b>	<b>9 september 2021 (kenmerk OO/mb/21.059)</b>

Wij streven ernaar een organisatie te zijn waar medewerkers graag werken. Wij willen het beste in mensen naar boven brengen. Daarnaast willen we graag goed voor onze cliënten zorgen en daarvoor hebben we vitale medewerkers nodig. Hierbij hebben we een voorbeeldfunctie. Voor onze cliënten, maar dus ook voor onszelf.

Uitgangspunten:

- We stellen ons proactief en deskundig op en denken mee;
- We voorkomen verzuim, lossen het gezamenlijk op en we zijn persoonlijk en betrokken;
- We voeren daarom nadrukkelijk en gezamenlijk de regie op ons eigen verzuim.

Dit brengt verantwoordelijkheden met zich mee voor ons als werkgever, maar ook voor iedere medewerker van Lentis. Dit beschrijven we in ons vernieuwde verzuimprotocol. De Centrale Ondernemingsraad heeft met dit protocol ingestemd. Er is naar aanleiding hiervan een informatief boekje gemaakt voor onze medewerkers.

Bij de aanpak van verzuim gaan we ervan uit dat de ziekte of klacht daadwerkelijk aanwezig is.

Deze staat dus niet ter discussie. Lentis geeft aandacht aan het voorkomen van verzuim en het bespreekbaar maken van de keuze om te verzuimen. Dit betekent dat je samen met je leidinggevende de mogelijkheden benut om aan het werk te blijven of weer aan het werk te gaan.

Dit is in je eigen belang; hoe langer je niet werkt, hoe moeilijker het wordt om weer succesvol te hervatten. De drempel om terug te keren naar het werk wordt steeds hoger naarmate je langer niet hebt gewerkt. Dit heeft invloed op de arbeidswaardering. Om die reden schrijft de wet (Wet verbetering poortwachter) voor dat de re-integratie al op de eerste dag van het verzuim begint en dat de mogelijkheden om bij het werk betrokken te worden zo snel mogelijk worden onderzocht en besproken. Verzuim kan op deze manier worden beperkt en/of voorkomen.

Dit verzuimprotocol geeft informatie, regels en procedures weer, waar werkgever en medewerker zich in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid aan moeten houden. Ook worden de verschillende stappen behandeld, waar je bij arbeidsongeschiktheid mee te maken krijgt. Het protocol biedt een uitgebreide leidraad van hoe te handelen bij ziekte en herstel.

Bij de begeleiding van ziekte zijn de volgende disciplines van belang:

- *Leidinggevende*: verantwoordelijk voor verzuimbegeleiding. Uitvoeren van taken en procedures binnen het Arbo- en verzuimbeleid en bieden van begeleiding bij re-integratie. De direct leidinggevende is casemanager in het geval van langdurige ziekte (zie punt 5).
- *Bedrijfsarts*: deskundig op het gebied van medische mogelijkheden en beperkingen van de zieke werknemer. Begeleidt bij ziekte en adviseert over de mate van arbeids(on)geschiktheid.
- *Bedrijfsmaatschappelijk werk*: aanbieden en verlenen van hulp op verzoek en naar aanleiding van signalen. Advisering en zo nodig doorverwijzing in het geval van problemen die samenhangen met het werk of daarop van invloed zijn.
- *HR-adviseur*: levert vakinhoudelijke bijdrage/expertise. Draagt zorg voor informatie, ondersteuning en voorlichting op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie.

De regels van Lentis bij ziekte en herstel worden geschetst door achtereenvolgens in te gaan op preventie van ziekte, de ziekmelding, regels tijdens ziekte, het verrichten van werkzaamheden, (langdurige) arbeidsongeschiktheid en frequent verzuim.

De volgende afkortingen worden gebruikt:

- SMO: Sociaal Medisch Overleg (idem: SMT)
- WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
- UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen

## 1. Preventie

Bij ziekteverzuim geldt: 'voorkomen is beter dan genezen'. Het nemen van preventieve maatregelen is voor jou van belang om zo veilig, gezond en prettig mogelijk te kunnen werken. Vanuit de Arbowetgeving rust op jou als medewerker de verplichting om gevaren en ongezonde werkomstandigheden te signaleren en te melden. Mocht je klachten hebben die tot verzuim kunnen leiden is het van belang om deze vroegtijdig bespreekbaar te maken. Je kunt deze natuurlijk altijd melden bij je leidinggevende of de HR-adviseur, maar je kunt ook denken aan:

### Open spreekuur bedrijfsarts

Als je uitval ziet aankomen of jouw werkomstandigheden wilt bespreken met de bedrijfsarts kun je zelf een afspraak bij de bedrijfsarts maken, voor een zogenaamd open spreekuur. Je kunt deze afspraak maken via het verzuim secretariaat: 050-4097786. Je leidinggevende wordt hierover niet geïnformeerd.

### Afspraak met bedrijfsmaatschappelijk werk

Je kunt zelf een beroep doen op het bedrijfsmaatschappelijk werk. Deze kan jou adviseren en je zo nodig doorverwijzen naar andere instanties. Je kunt rechtstreeks een afspraak maken met het bedrijfsmaatschappelijk werk via Alyanne Geertsema: [loket@proteam-arbo.nl](mailto:loket@proteam-arbo.nl) /06 57 80 60 67.

## 2. Ziekmelding

Wanneer je je door ziekte niet in staat voelt om te werken, dan dien je je persoonlijk, ruimschoots voor aanvang van de werktijd, ziek te melden bij je leidinggevende.

De leidinggevende stelt een aantal vragen betreffende:

- wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- welke werkzaamheden nog wel uitgevoerd kunnen worden;
- wat de werkgever kan doen om te helpen;
- het eventueel verzetten van afspraken;
- op welk (verpleeg) adres en telefoonnummer je te bereiken bent;
- vervolgspraken met betrekking tot contact met leidinggevende.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een zwangerschap of een ongeval veroorzaakt door een derde dan vermeld je dit bij je ziekmelding.

Wanneer je ziek wordt tijdens werktijd geldt bovenstaande procedure ook.

Wanneer je niet in staat bent (volledig) te werken omdat je tijdelijk verminderd inzetbaar bent, bijvoorbeeld door problemen in de werk- of thuissituatie, bent je feitelijk niet ziek. In dat geval is het van belang om met je leidinggevende goede afspraken te maken en te zoeken naar oplossingen. Want gezond blijven of worden; daar moeten we werk van maken.

## 3. Tijdens ziekte

Als je je ziek hebt gemeld kun je een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts verwachten. Bij Lentis is het zo geregeld dat de leidinggevende primair verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding van zijn/haar medewerkers. In de praktijk is het lang niet altijd nodig om de bedrijfsarts in te schakelen bij verzuim korter dan 6 weken. Het gaat erom verzuim bespreekbaar te maken en samen met de medewerker goede afspraken te maken richting werkherwinning. Hierbij wordt vooral gekeken naar mogelijkheden in plaats van naar beperkingen. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leidinggevende en medewerker. In die gevallen waar het noodzakelijk en/of wenselijk is kan de leidinggevende of jij als medewerker een afspraak laten inplannen via het verzuim secretariaat. Dit doe je door te bellen of te mailen met het verzuim secretariaat 050-4097786 email [verzuimsecretariaat@lentis.nl](mailto:verzuimsecretariaat@lentis.nl).

Tijdens je ziekte geldt een aantal verplichtingen:

### Bereikbaarheid

Je moet tijdens je ziekte bereikbaar zijn voor je leidinggevende. Dit betekent dat je verblijfadres bekend is. Wijk dit af van je privéadres, bijvoorbeeld bij ziekenhuisopname of herstel op een logeerplaats, dan moet je dit doorgeven aan je direct leidinggevende. Ook dienen wijzigingen van het (verblijf)adres tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid binnen 24 uur aan de leidinggevende doorgegeven te worden. Als je het op prijs stelt kun je met je leidinggevende afspreken dat je hij je op je verblijfadres bezoekt.

### Spreekuur bedrijfsarts

Wanneer je wordt opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts, ben je verplicht om hier te verschijnen. Ben je niet in staat om te komen dan is het van belang dat je dit per omgaande maar uiterlijk 48 uur van tevoren laat weten. Je informeert zowel je leidinggevende als het verzuimsecretariaat hierover. Dit om te voorkomen dat er onnodig kosten voor Lentis worden gemaakt.

Mocht je inmiddels je werk hebben hervat, maar word je in overleg met je leidinggevende toch verwacht op het spreekuur van de bedrijfsarts, dan ben je verplicht aan de oproep gehoor te geven.

De spreekuurrapportages zijn in te zien door de leidinggevende en de HR-adviseur. Zelf ontvang je de spreekuurrapportages via de mail mits je je mailadres hebt doorgegeven.

### Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is jouw verantwoordelijkheid om actief mee te werken aan je herstel en terugkeer naar werk. Denk hierbij aan door de werkgever of een deskundige getroffen re-integratie maatregelen en/of aan maatregelen die de bedrijfsarts voorschrijft om het verzuim te bekorten. Voorbeelden hiervan zijn; doorverwijzing naar specialist, interventieprogramma's (psycholoog, fysiotherapie etc.), mediation, bedrijfsmaatschappelijk werk.

Wanneer je je genezing belemmert, c.q. niet meewerkt aan je re-integratie, kunnen sancties worden ingesteld. Deze kunnen luiden:

- de aanvulling tot 100% salaris wordt stopgezet (dat betekent 70% uitbetaling van het salaris) **of**
- de loonbetaling wordt voor een bepaalde termijn **volledig** stopgezet **of**
- als uiterste consequentie: er kan tot ontslag worden overgegaan

Het opgebouwde re-integratiedossier vormt de basis voor bepaling van de zwaarte van de sanctie.

## **4. Verrichten van werkzaamheden**

### Verrichten aangepaste werkzaamheden

Er kan in overleg met jou, je leidinggevende (en zo nodig de bedrijfsarts) vastgesteld worden dat je weliswaar niet (volledig) je eigen werk kunt verrichten, maar wel in staat bent tot alternatieve werkzaamheden of aangepaste tijden. Het niet hieraan meewerken zal worden beschouwd als het niet meewerken aan herstel.

Indien je – om welke reden dan ook - niet kunt re-integreren bij onze eigen instelling, dan zijn wij samen met jou verplicht te zoeken naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Wanneer wij hiertoe – mogelijk in samenwerking met een re-integratiebedrijf - een voorstel doen, bent je verplicht hieraan mee te werken.

### Werken tijdens ziekte

Als je tijdens je ziekte niet voor Lentis, maar op andere wijze werkzaamheden wilt verrichten, dan heb je advies van de bedrijfsarts en toestemming van je leidinggevende nodig. Denk hierbij bijvoorbeeld aan twee werkgevers.

### Werk hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

Zodra je weer tot werken in staat bent hervat je je werkzaamheden. Hiervoor hoeft je geen specifieke opdracht af te wachten. Wel moet je je hersteld melden bij je direct leidinggevende. Bij gedeeltelijk herstel maak je hierover afspraken met je leidinggevende.

Je leidinggevende voert bij terugkeer een gesprek met jou om te informeren naar de huidige situatie.

Hierbij kan het volgende ter sprake komen:

- de mogelijke relatie tussen het verzuim en het werk;
- de noodzaak van aanpassingen in/op het werk;
- eventuele begeleiding in de werksituatie.

Meld je ook beter op een roostervrije of anderszins vrije dag wanneer dit aan de orde is.

### 5. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als jouw ziekte langer duurt (of dreigt te gaan duren), dan hebben jij en jouw leidinggevende vanaf de eerste ziektedag regelmatig contact met elkaar.

De volgende afspraken gelden daarbij:

- jouw direct leidinggevende maakt met jou een afspraak over de manier waarop en wanneer contact wordt gezocht. Om je betrokken te houden bij het werk en de organisatie kun je uitgenodigd worden op de werkplek (voor bijvoorbeeld het bijwonen van een werkoverleg) en word je op de hoogte gehouden van de situatie op de werkplek.
- collega's worden gestimuleerd contact te onderhouden.
- Tussen **week 3 en 5** van jouw ziekte maakt de bedrijfsarts, wanneer hij/zij van mening is dat er sprake is van dreigend langdurig verzuim, een probleemanalyse. Hierbij maakt de bedrijfsarts gebruik van informatie van jouw leidinggevende en informatie van jou zelf, verkregen uit het spreekuurbezoek.

De volgende onderwerpen komen daarbij aan de orde:

- beschrijving van het probleem, oorzaken van het verzuim en beperkingen bij het uitvoeren van werk. Wat zijn de mogelijkheden om nu of in de toekomst weer aan het werk te gaan.
- Hoe kun je weer aan het werk? Eigen functie of andere functie bij je eigen werkgever. Zijn hier geen mogelijkheden, dan kun je eventueel bij een andere werkgever aan de slag.

Onderdeel van de probleemanalyse is een re-integratieadvies. Dat advies is gericht op jouw herstel en werkhervatting, bij voorkeur in de eigen functie.

- Uiterlijk in **week 8** van jouw verzuim bespreekt jouw leidinggevende de probleemanalyse en het bijbehorende re-integratie advies met je en stel je samen een plan van aanpak op voor terugkeer naar werk en herstel.  
Inhoud plan van aanpak:
  - wat is het uiteindelijke doel van de re-integratie
  - in welke stappen wordt dat doel bereikt
  - welke activiteiten worden ondernomen en door wie (jouzelf, je leidinggevende, bedrijfsarts etc.)
  - de planning van activiteiten
  - evaluatiemomenten werkgever, medewerker en bedrijfsarts
- Dit plan van aanpak evalueer je met je leidinggevende minimaal één keer **per zes weken**. Jouw casemanager, veelal jouw leidinggevende, ziet erop toe dat jouw re-integratie juist verloopt, houdt je dossier bij en onderhoudt contacten met alle betrokken partijen. In het dossier worden alle documenten, afspraken en correspondentie over jouw ziekteverzuim bijgehouden. Dit dossier is voor jouw aanwezig en beschikbaar bij de casemanager. Het is aan te raden om zelf ook een logboek bij te houden van alle afspraken en alle stappen die je zet om je herstel te bevorderen. Mocht het uiteindelijk komen tot een WIA-beoordeling dan moet ook je kunnen aantonen dat je al het mogelijke hebt gedaan om te re-integreren
- Verschillen jij en je leidinggevende van mening over jouw re-integratie of vind je dat jouw werkgever niet voldoende doet? Dan kun je bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen (zie punt 12). Overigens kan jouw werkgever dit andersom ook doen.
- Verzuim je langer dan **42 weken**, dan meldt Lentis jouw arbeidsongeschiktheid bij het UWV.

- Tussen de **46<sup>ste</sup>** en de **52<sup>ste</sup>** ziekte week moeten de leidinggevende en de medewerker met elkaar de tot dan toe geleverde re-integratie-inspanningen in het eerste ziektejaar evalueren. In dit evaluatiegesprek (eerste jaarevaluatie genoemd) komt de voortgang van de re-integratie aan orde en kan eventueel het plan van aanpak worden bijgesteld. Deze evaluatie moet schriftelijk worden vastgelegd in het verzuimdossier en is niet vrijblijvend.
- Wanneer je na **87 weken** nog (gedeeltelijk) ziek bent, ontvang je WIA-aanvraagformulieren van het UWV waarmee je zelf de WIA-beoordeling moet aanvragen. Dat doe je door bij de aanvraag het re-integratie verslag van respectievelijk jouw leidinggevende en de bedrijfsarts te verzamelen. Daarin geef je zelf je visie op het re-integratietraject tot dusver en de inspanningen van je leidinggevende en bedrijfsarts.
- In **week 91** dien je de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag in bij het UWV. De HR-adviseur kan jou hierbij desgewenst behulpzaam zijn. De medische stukken worden door de bedrijfsarts rechtstreeks aan jou toegestuurd. Het UWV beoordeelt vervolgens of de re-integratie-activiteiten van jou en je werkgever voldoende zijn geweest. Mocht dit niet het geval zijn dan kan dit tot sancties leiden.
- Als je arbeidsongeschikt wordt verklaard en recht krijgt op een WIA-uitkering, dan gaat na **week 104** het eerste WIA-jaar van start.

In bepaalde gevallen (bijvoorbeeld wanneer je niet meer bij Lentis werkt, wordt het WIA-dossier overgedragen naar een externe partij die de begeleiding op zich neemt. Wanneer dit aan de orde is word je hierover geïnformeerd.

### **5.1 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

Zie hiervoor Hoofdstuk 8 Cao VVT en Hoofdstuk 6 Cao GGZ.

### **5.2 Sociaal Medisch Overleg**

Er bestaat periodiek overleg tussen leidinggevend, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk en HR-adviseur. Doel van dit overleg is met name het bespreken van opvallende verzuimpatronen, afstemmen van re-integratiebeleid en verzuimpreventie. Het gaat hierbij in eerste instantie niet om het bespreken van individuele casussen. Over dit laatste stemmen de betrokken partijen rechtstreeks af.

## **6. Frequent verzuim**

Wanneer je je in de afgelopen twaalf maanden drie keer of vaker ziek hebt gemeld of je laat een ander opmerkelijk verzuimpatroon zien, dan volgt er een verzuimgesprek met jouw leidinggevende. Vanzelfsprekend kan jouw leidinggevende eerder met jou in gesprek gaan. Frequent verzuim kan namelijk een voorbode zijn voor langdurig verzuim of een signaal van verminderd werkplezier. Het doel van dit gesprek is te kijken of er een achterliggende oorzaak is voor jouw niet medisch verzuim, wat je hieraan kunt doen, welke ondersteuning jouw leidinggevende je kan bieden en het maken van concrete afspraken gericht op vermindering van het verzuim.

## **7. Arbeidsongeschiktheid en vakantie**

### **Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie**

Word je arbeidsongeschikt tijdens je vakantie in binnen- of buitenland, dan meld je dit direct aan je leidinggevende. Je geeft daarbij je verpleegadres door en het nummer waarop je te bereiken bent. Bij terugkeer op je huisadres tijdens ziekte, neem je zo snel mogelijk contact op met je leidinggevende. Natuurlijk meld je je ook tijdig hersteld.

### **Arbeidsongeschikt voorafgaand aan geplande vakantie**

Wanneer je op vakantie wilt tijdens arbeidsongeschiktheid, dan heb je toestemming nodig van je leidinggevende eventueel na advies van de bedrijfsarts. De leidinggevende bevestigt de gemaakte afspraak schriftelijk voor het personeelsdossier.

### **Vakantie opnemen tijdens ziekte**

Tegenwoordig gaat de opbouw van de wettelijke vakantie uren bij ziekte gewoon door. De (extra)bovenwettelijke- en LFB-uren worden conform de Cao's opgebouwd over het laatste half jaar van de ziekte. Ben je langer dan een half jaar ziek dan vindt een herberekening plaats.

Met het oog op bovenstaande kun je tijdens (langdurige) ziekte ook vakantie opnemen. Kun je volgens de bedrijfsarts re-integreren, dan wordt je geacht de wettelijke vakantiedagen gewoon te kunnen opnemen. Ook tijdens re-integratie kan het goed zijn om even niet aan de re-integratieverplichtingen te hoeven voldoen, net zoals bij niet-zieke

medewerkers het geval is. Of je in die periode daadwerkelijk op vakantie gaat is niet van belang. De afspraken hierover worden vastgelegd in het plan van aanpak.

Ben je ziek en kun je niet re-integreren, dan is de vervaltermijn van wettelijke vakantie uren van 6 maanden niet van toepassing. In dat geval wordt de termijn van 5 jaren gehandhaafd. Hierover dienen expliciete afspraken met de leidinggevende te zijn gemaakt en deze moeten worden vastgelegd in het personeelsdossier.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat een medewerker bij kortdurende ziekteperiodes vakantie opneemt.

### 8. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden

Wanneer je arbeidsongeschikt wordt en er is sprake van één van onderstaande situaties dan word je verzocht dit aan te geven bij de ziekmelding. In deze situaties zijn namelijk aanvullende acties vereist van de werkgever, bedrijfsarts of jouzelf (bijvoorbeeld Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, UWV, verhaalsrecht werkgever van kosten bij ziekte ten gevolge van een door derden veroorzaakt ongeval). Het betreft:

- arbeidsongeschikt als gevolg van ongeluk veroorzaakt door derden;
- arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte;
- verzuim als gevolg van orgaandonatie;
- arbeidsongeschikt ten gevolge van zwangerschap (reguliere zwangerschapsverlof);
- arbeidsongeschikt door een ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling (buiten het reguliere zwangerschapsverlof);
- arbeidsongeschikt bij einde dienstverband;

Bij zwangerschap stuur je op tijd een zwangerschapsverklaring met vermoedelijke bevallingsdatum aan het verzuimsecretariaat. Hierbij geef je ook door hoeveel weken voor de bevalling je het verlof in wilt laten gaan. Daarnaast informeer je je leidinggevende. Op het moment dat je het zwangerschapsverlof in laat gaan, uiterlijk vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, meld je je ziek op de gangbare manier.

### 9. Arbeidsconflicten

Indien sprake is van een arbeidsconflict meld je je niet ziek. Je kunt namelijk wel werken (je bent niet arbeidsongeschikt) maar misschien niet op de betreffende werkplek. Indien je niet in staat bent om te werken omdat je een conflict op je werk hebt of er een conflict dreigt aan te komen meld je het conflict direct bij óf je leidinggevende, de HR-adviseur, je hogere leidinggevende, de bedrijfsarts of de bedrijfsmaatschappelijk werker. Het gaat erom dat deze persoon je neutraal te woord kan staan om jouw situatie aan te horen. Zie ook het protocol Arbeidsconflict op Lentisnet, Personeelsregelingen. Eventueel kan externe hulp worden ingeroepen. Een arbeidsconflict kán gepaard gaan met ziekte, waarbij het medische oordeel voorbehouden blijft aan de bedrijfsarts.

### 10. Privacy en Registratie

- Bij de ziekmelding worden door of namens de werkgever geen gegevens van medische aard gevraagd. De enige uitzondering daarop is dat de vraag of de ziekte verband houdt met zwangerschap gesteld mag worden.
- Gegevens van medische aard worden uitsluitend gevraagd en geregistreerd door de bedrijfsarts.
- Op grond van zijn medisch beroepsgeheim verstrekt de bedrijfsarts de werkgever geen gegevens van medische aard. Gegevens van arbeidskundige aard, zoals informatie over werkzaamheden waartoe de medewerker nog wel of niet meer geschikt is en over aanpassingen of werkvoorzieningen die in het kader van de werkhervatting/re-integratie mogelijk door de werkgever kunnen worden getroffen, worden verstrekt aan degenen die uit hoofde van hun functie hiervan kennis moeten nemen.
- Het privacyreglement, zoals opgenomen in de personeelsregelingen op Lentisnet, geldt ook bij ziekte.

### 11. Belangrijk: verplichting naleving verzuimprotocol en mogelijke sancties

Je bent als medewerker verplicht je aan dit verzuimprotocol te houden. Houd jij je niet aan dit protocol dan is de werkgever gerechtigd sancties op te leggen. Deze kunnen bestaan uit het gedeeltelijk of geheel opschorten van de loondoorbetaling of het niet vergoeden van onnodig gemaakte kosten. In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, kan tot ontslag worden overgegaan.

### 12. Bezwaren: deskundigenoordeel

In het geval dat je het niet eens bent met acties en voorstellen van de leidinggevende, kun je een deskundigenoordeel bij het UWV vragen. Dit kan in het geval er geen overeenstemming bestaat over:

- de aanwezigheid van "passende arbeid\*";
- of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.

#### Second opinion

Ben je het niet eens met een advies van de bedrijfsarts dan neem je eerst contact op met de bedrijfsarts om dit te bespreken. Mocht je hier niet uitkomen dan kun je contact opnemen met de Bedrijfsartsengroep 088-2332330 of kijk op [www.bedrijfsartsengroep.nl/kwaliteit/](http://www.bedrijfsartsengroep.nl/kwaliteit/). In sommige gevallen mag de bedrijfsarts een second opinion weigeren, dit is aan de orde als er eigenlijk een andersoortige klacht is van de medewerker dan een twijfel over de juistheid van het gezondheidsadvies.

Een deskundigenoordeel en een second opinion schorten de werking van het oorspronkelijke advies niet op. Dat wil zeggen dat dit advies blijft gelden als basis voor de re-integratie, totdat er eventueel door de second opinion of deskundigenoordeel een ander advies is gevormd.

\*Onder passende arbeid wordt verstaan: 'alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.' In de praktijk (wetgeving UWV) kan het begrip passende arbeid zeer ruim uitgelegd worden. Bij de vaststelling wat passende arbeid is spelen de bedrijfsarts en het UWV een belangrijke rol.

### 13. Belangrijke informatie

De HR-adviseur van jouw organisatieonderdeel kan je meer informatie geven.

Voor meer informatie over de wetgeving bij verzuim- en re-integratie kunt je ook terecht bij:

- Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen, website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)