

Handreiking werkgevers Rechtspraak i.v.m. Corona / COVID-19

Datum: 2 maart 2020

Het is van belang dat werkgevers binnen de Rechtspraak gezamenlijk beleid hanteren ten aanzien van het Corona-virus/COVID-19. De Rechtspraak is niet anders dan andere werkgevers, maar het is wel van belang bewust te zijn van de impact van bepaalde maatregelen of beleidskeuzes op de publieke opinie. In deze handreiking wordt aangesloten bij de richtlijnen die het ministerie van BZK geeft voor de medewerkers..

Dit document geeft handvaten voor als er sprake is van nog maar enkele gevallen van Corona/COVID-19 tot uitgebreide verspreiding van het virus/een pandemie.

Scope

Rechtspraak

Wat kan een werkgever doen om verspreiding van virus te voorkomen?

Informeren van medewerkers

Het RIVM informeert publiek in algemene zin. Het bureau van de Raad voor de rechtspraak informeert medewerkers binnen de Rechtspraak en actualiseert en update dat continue. Welke maatregelen elke afzonderlijke werkgever neemt en wat de actuele stand van zaken is binnen de eigen organisatie kan per werkgever verschillen. Iedere werkgever draagt zorg voor de interne communicatie naar medewerkers.

Medewerkers wijzen op noodzaak voorkomen verspreiding

Het is van belang medewerkers te wijzen op het in acht nemen van goede hygiëne.

De belangrijkste maatregelen die medewerkers kunnen nemen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen zijn heel simpel. Deze maatregelen gelden voor alle virussen die griep en verkoudheid kunnen veroorzaken. Het is dus altijd belangrijk om deze op te volgen. Die zijn:

- Was je handen regelmatig;
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog;
- Gebruik papieren zakdoekjes.

Medewerkers die veel contact hebben met het publiek (bijvoorbeeld medewerkers die mensen aan de balie ontvangen) zullen extra alert moeten zijn op de hygiënemaatregelen. Werkgevers hebben bij deze medewerkers een bijzondere verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat goede hygiëne mogelijk is. Denk hierbij voorbeeld aan het beschikbaar stellen van desinfecterende handgel aan baliemedewerkers.

Werkgevers kunnen medewerkers ook wijzen op hun verantwoordelijkheid om verspreiding te voorkomen. Zo hebben medewerkers de verantwoordelijkheid zelf te beoordelen als zij zich niet goed voelen én uit een risicogebied komen om dan tijdig naar huis te gaan en contact op te nemen met (huis)arts.

Richtlijnen voor dienstreizen

In relatie tot de uitbraak van Corona/COVID-19 worden beslissingen over het al dan niet maken van dienstreizen genomen op basis van de bestemmingslocatie van de reizen. Daarbij dienen de volgende punten te worden nagelopen:

1. Check of de dienstreis nu nodig is. Overweeg of reizen naar [risicogebieden](#) nu echt noodzakelijk zijn. Kan via andere middelen aan de behoefte van een dienstreis worden voldaan, bijvoorbeeld via videoconferentie? Kan de dienstreis worden uitgesteld?

2. Check via het [BZ reisadvies](#) en op de website van het [RIVM](#) of COVID-19 voorkomt in het land van bestemming.
3. Overweeg wat het risico is dat de medewerker in contact komt met een persoon die onlangs naar of van een gebied is gereisd waar COVID-19 is gesignaleerd. En hebben de organisatoren van evenementen/bijeenkomsten op de plaats van bestemming maatregelen getroffen om de overdracht te verminderen?
4. Overleg met de medewerker of er gezondheidsissues spelen¹. Laat de medewerker daarover contact zoeken met de bedrijfsarts.
5. Check of er voldoende beschikbare medische voorzieningen zijn in het land van bestemming. Raadpleeg hiervoor het [BZ reisadvies](#).
6. Check via de website van [International Air Transport Association \(IATA\)](#) en het [BZ reisadvies](#) of de medewerker hinder kan ondervinden van de maatregelen die landen hebben genomen om de uitbraak van COVID-19 tegen te gaan. Bijvoorbeeld sluiting van grensovergangen, controles bij grensovergangen en luchthavens en reisbeperkingen.
7. Check of er kans is dat de medewerker tijdens of na de dienstreis in het land van bestemming of een derde land in quarantaine wordt geplaatst. Bijvoorbeeld vanwege een tussenlanding (transit) in een ander land.

De afwegingen om een dienstreis te maken worden gedaan door de medewerker en de lijnmanager, zo nodig met advies van de bedrijfsarts. De besluitvorming over de dienstreis vindt door de lijnmanager plaats.

Terugkerende collega's uit gebieden waar het coronavirus is

Collega's die terugkeren van vakantie of dienstreis komen mogelijk uit gebieden waar het coronavirus is. Als zij geen gezondheidsklachten hebben, kunnen zij gewoon naar het werk. Dit geldt ook voor hun kinderen op scholen en kindercentra. Als iemand in de eerste twee weken na terugkeer uit een risicogebied echter gezondheidsklachten krijgt (koorts in combinatie met luchtwegklachten zoals hoesten) moet hij/zij telefonisch contact opnemen met de huisarts.

Wat kan werkgever doen indien sprake is van medewerker met COVID-19?

Meldingsprocedure en weren van zieken

Zieke medewerkers zijn een bron van besmetting en kunnen andere medewerkers aansteken. Maatregelen zijn gericht op de meldingsprocedure en op het weren van zieken. Door preventieve maatregelen te nemen kan worden voorkomen dat andere medewerkers ziek worden.

- Stuur de geïnfecteerde medewerker meteen naar huis indien hij/zij nog op de werkplek aanwezig is.
- Vraag de medewerker zijn huisarts (telefonisch) op de hoogte te brengen.
- Noteer van de medewerker relevante gegevens zoals naam, functie, afdeling, telefoonnummer privé, e-mailadres privé, thuiswerkplek, huisarts.
- Noteer de namen van collega's/bezoekers die naast deze medewerker zitten of nauw met hem/haar samenwerken.
- Breng collega's/bezoekers die contact hebben gehad met de geïnfecteerde medewerker op de hoogte en stuur ze naar huis als ze symptomen vertonen.
- Laat de werkplek van de geïnfecteerde medewerker schoonmaken.
- Breng de arbodienst op de hoogte van de ziekmelding. De melding moet worden voorzien met de reden van verzuim als het specifiek over het virus gaat.
- Afhankelijk van de ernst van de crisissituatie worden door het continuïteitsteam met de arbodienst nadere of aanvullende afspraken gemaakt over de uitvoering van het contract (in de meeste gevallen zal de fysieke oproep bij de bedrijfsarts vervallen of vervangen worden door een telefonisch consult).

¹ Denk aan bijvoorbeeld een chronische ademhalings-, hart-, nier-, lever- of neurologische aandoening. Ook zaken als [zwangerschap](#), [morbide obesitas of oudere leeftijd](#), [suikerziekte](#), immuun gecompromitteerd of een niet functionerende milt.

P-Direkt voorziet in de verzuimregistratie van departementen. Er wordt– gezien medisch vertrouwelijkheid – geen registratie bijgehouden van de reden van verzuim. P-Direkt gaat de verzuimregistratie daarop aanpassen; in het verzuimformulier kan dan een reden voor verzuim worden doorgegeven, waarbij alleen een registratie plaatsvindt als het verzuim het gevolg is van Corona/Covid-19. Dit is naar verwachting begin maart ingeregeld.

Bedrijfshulpverlening

Elk bestuur heeft maatregelen getroffen voor het omgaan met noodsituaties. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van medewerkers die zijn aangewezen als bedrijfshulpverlener. De bedrijfshulpverleners maken gebruik van een veiligheidsplan en bij een gevaarlijke situatie kunnen ze desgewenst deskundige hulp inroepen. De bedrijfshulpverleners moeten in de continuïteitsplannen worden opgenomen als medewerkers op kritieke functies.

Bedrijfsmaatschappelijke en/of psychosociale (na)zorg

Wanneer een medewerker wordt geconfronteerd met een schokkende gebeurtenis kan er beroep worden gedaan op Bedrijfsmaatschappelijk werk. De bedrijfsmaatschappelijk werkers bieden 24-uurs opvang voor ondersteuning op emotioneel en praktisch vlak. Dit kan per telefoon en per e-mail.

Wanneer het volgens de professionele inschatting van de hulpverlener wenselijk is dat de medewerker andere hulpverlening nodig heeft, zal worden doorverwezen naar instellingen en organisaties in het reguliere (geestelijke) gezondheids- en welzijnscircuit. Desgewenst schakelt de bedrijfsmaatschappelijke werker externe hulp in.

Welke arbeidsvoorwaardelijke mogelijkheden heeft een werkgever om de kritieke (bedrijfs)processen te borgen?

De rechtspositie van de rijksambtenaar en rechterlijk ambtenaar kent verschillende maatregelen die ingezet kunnen worden bij een eventuele griep pandemie of andere noodsituaties. Deze maatregelen beogen de ambtenaren, het dienstbelang en het belang dat derden hebben bij de uitvoering van de ambtelijke werkzaamheden te beschermen. Het spreekt vanzelf dat in eerste instantie in goed onderling overleg met de desbetreffende ambtenaren wordt gezien welke maatregelen in de gegeven situatie het meest voor de hand liggen. De werkgever heeft daarbij de volgende mogelijkheden:

1. Het tijdelijk belasten van medewerkers met andere werkzaamheden om gaten in cruciale processen op te vangen;
2. Het verplicht ondergaan van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
3. Schorsing;
4. Het wijzigen van het arbeidspatroon;
5. Het verhinderen dat de medewerker met vakantie gaat resp. de vakantie voortzet;
6. Het niet verlenen van verlof;
7. Het toekennen van een reiskostenvergoeding (woon-werkverkeer en dienstreizen);
8. Crisisvergoedingsregeling (voor overwerk en afwijkende werktijden).

In de bijlage staat een uitgebreide juridische analyse van deze mogelijkheden.

Bijlage: arbeidsvoorwaardelijke mogelijkheden om capaciteit kritieke (bedrijfs)processen te borgen

Deze bijlage is geschreven vanuit de CAO Rijk. Dit zijn de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de gerechtelijke ambtenaren. Voor de rechterlijke ambtenaren gelden veelal vergelijkbare bepalingen in de regelgeving die op hen van toepassing is. Voor de leesbaarheid is er nu enkel naar de Cao Rijk verwezen.

1. Het tijdelijk belasten van medewerkers met andere werkzaamheden om gaten in cruciale processen op te vangen

Er zijn verschillende regels op grond waarvan een medewerker tijdelijk met andere werkzaamheden kan worden belast.

Aandachtspunten:

Deze maatregel kan gebruikt worden om poolvorming voor kritieke processen te realiseren. Bij een dergelijke poolvorming dient tijdig aan de benodigde kennisoverdracht te worden gedaan.

Als het gaat om cruciale processen is de kans groot dat het daarbij gaat om functies waarvoor een antecedentenonderzoek verplicht is dan wel dat vertrouwensfuncties in het geding zijn. Het is dan zaak tijdig de vereiste onderzoeken te hebben verricht resp. de vereiste verklaringen te hebben. Neem hierbij meer mensen in beschouwing dan waarschijnlijk daadwerkelijk nodig zijn, want ook deelnemers aan de poolvorming kunnen slachtoffer worden van de grieppandemie. Dit geldt ook als voor de functie die tijdelijk wordt opgedragen een medische keuring vereist is. Zie daarvoor onderdeel 2.

Het kan voorkomen dat de tijdelijk andere werkzaamheden op een andere plaats van tewerkstelling moeten worden verricht dan de eigen plaats van tewerkstelling van de desbetreffende. Zie daarvoor onderdeel 7.

Instructierecht werkgever

Een medewerker is verplicht zich te houden aan voorschriften van de werkgever over het verrichten van het werk en aan voorschriften die strekken ter bevordering van de goede orde in de organisatie, mits deze instructies vallen binnen de individuele arbeidsovereenkomst van de medewerker, en de algemeen verbindende voorschriften van de werkgever (zoals de CAO Rijk 2020).²

Het instructierecht kan collectief worden uitgeoefend. Dit betekent dat de werkgever zijn instructiebevoegdheid niet alleen ten opzichte van een individuele medewerker, maar ook collectief kan uitoefenen.

Aandachtspunt:

Ordevoorschriften als zodanig zijn geen arbeidsvoorwaarden en kunnen door de werkgever eenzijdig worden gewijzigd. Wel is de werkgever daarbij gebonden aan beginselen van het goed werkgeverschap (waaronder het gelijkheidsbeginsel). Maken de voorschriften inbreuk op de privacy van de medewerker en/of leiden zij tot indirect onderscheid op grond van godsdienst, dan dienen zij bovendien objectief gerechtvaardigd te zijn, wat wil zeggen dat de voorschriften een legitiem doel moeten dienen en een passend en noodzakelijk middel moeten vormen om dit doel te bereiken.

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

²Artikel 660 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

De werkgever en de medewerker zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.³

Voor de medewerker houdt dit onder meer in dat hij in het algemeen positief moet ingaan op redelijke voorstellen van de werkgever die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk, en mag hij alleen deze voorstellen afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

2. Het verplicht ondergaan van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Als een medewerker door ziekte niet kan werken, dan moet hij zich zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee dagen ziekmelden bij zijn werkgever.⁴

De medewerker kan worden verplicht om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan, onder meer om vast te stellen of de medewerker aanspraken maakt uit de bepalingen uit hoofdstuk 8 van de CAO Rijk 2020, of als de medewerker in contact is of kort geleden in contact is geweest met iemand die een infectieziekte heeft waarvoor een meldingsplicht geldt. Als daaruit blijkt dat de medewerker niet of niet volledig geschikt is voor zijn werk, dan mag hij zijn werk niet of niet meer volledig doen.

Aandachtspunten:

Het verrichten van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek vergt goede afstemming met de bedrijfsarts en de Arbodienst.

De werkgever betaalt de kosten van het medisch onderzoek.

Als de medewerker het niet eens is met het medisch advies, dan kan hij onder voorwaarden een tweede onderzoek aanvragen bij de bedrijfsarts.

Als uit het arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt dat een medewerker zijn werk niet of niet meer volledig kan doen, dan gelden met betrekking tot de doorbetaling van maandinkomen de bepalingen uit hoofdstuk 8 van de CAO Rijk 2020.

Als de medewerker een ziekte heeft waarvoor een nominatieve aangifteplicht geldt, dan wordt aangeraden de toegangspas van de medewerker in te nemen en het personeel belast met de toegangscontrole hiervan op de hoogte te stellen, om te voorkomen dat de medewerker niet met een bezoekerspas toegang zou kunnen verkrijgen.

3. Schorsing

De werkgever kan maatregelen nemen om de orde binnen de organisatie te bewaren.⁵ Zo kan de medewerker de toegang tot een gebouw of terrein worden onttrokken als er onmiddellijk moet worden ingegrepen op de werkplek. Gedurende die periode kan aan de medewerker een redelijke opdracht worden gegeven om zijn eigen of andere werkzaamheden te verrichten op een andere werkplek. Ook kan de medewerker worden geschorst als de werkgever dit in het belang van de organisatie nodig vindt.

Aandachtspunten:

Als de medewerker toegang tot een gebouw of terrein wordt onttrokken, dan kan de medewerker mogelijk (een deel van) zijn werkzaamheden via telewerken of thuiswerken verrichten.

Schorsing betekent dat de medewerker zijn werk niet mag doen. Een schorsing wordt veelal als een negatieve beslissing gezien en ervaren. Schorsing is niet nodig als de medewerker (een deel van) zijn werk via telewerken of thuiswerken kan verrichten. Schorsing is ook niet nodig als het

³ Artikel 611 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

⁴ Paragraaf 8.1 van de CAO Rijk 2020.

⁵ Hoofdstuk 15 van de CAO Rijk 2020.

instrument van ontzegging van toegang tot de werkplek al voldoende effect heeft. Als schorsing noodzakelijk is, dan is het raadzaam dit gepaard te laten gaan met ontzegging van toegang tot de werkplek.

Tijdens de schorsing wordt het maandinkomen van de medewerker doorbetaald.

4. Het wijzigen van het arbeidspatroon

De werkgever kan het arbeidspatroon van een medewerker wijzigen als dit vanwege de bedrijfsvoering onvermijdelijk is.⁶

Aandachtspunt:

Als daardoor sprake is van werktijdverschuiving in de zin van de CAO Rijk 2020, dan heeft de medewerker recht op een toelage voor werktijdverschuiving.⁷

5. Het verhinderen dat de medewerker met vakantie gaat resp. de vakantie voortzet

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld ieder jaar de vakantie op te nemen waarop hij aanspraak heeft. De wettelijke vakantie-uren gelden daarbij als minimum. De werkgever is verplicht naast de wettelijke vakantie, ook de resterende aanspraak op bovenwettelijke vakantie van de medewerker in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.⁸

Een eenmaal vastgestelde vakantie kan door de medewerker op een later moment worden gewijzigd, tenzij de bedrijfsvoering daardoor ernstig wordt verstoord.⁹

De werkgever kan binnen twee weken nadat de medewerker zijn wensen met betrekking tot het opnemen van vakantie-uren kenbaar heeft gemaakt, schriftelijk gewichtige redenen aanvoeren waardoor de wensen van de medewerker niet worden vastgesteld.¹⁰

De werkgever kan, als hij daartoe gewichtige redenen heeft, na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen.¹¹

Aandachtspunten:

Als een vastgestelde vakantie in verband met gewichtige redenen van de werkgever wordt gewijzigd, dan wordt de schade die de medewerker daardoor lijdt door de werkgever vergoed.

In het geval dat de opname van resterende bovenwettelijke vakantie van de ambtenaren niet wordt verleend in verband met gewichtige redenen van de werkgever, dan kan de medewerker toestemming worden verleend meer vakantie over te boeken naar een volgend kalenderjaar dan regulier mogelijk is.

6. Het niet verlenen van verlof

Voor het verzorgen van echtgenoot of partner, ouders, stief-, schoon-, of pleegouders en (aangehuwde) kinderen, stief- of pleegkinderen zijn er calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en

⁶ Paragraaf 3.2 van de CAO Rijk 2020.

⁷ Onder de voorwaarden van paragraaf 7.5 van de CAO Rijk 2020.

⁸ Artikel 638, zesde lid, van Boek 7 van het BW.

⁹ Paragraaf 4.1 van de CAO Rijk 2020.

¹⁰ Artikel 638, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

¹¹ Artikel 638, lid 5, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

langdurig zorgverlof.¹² Bij het verzorgen van andere personen dan hiervoor genoemd, kan de medewerker vakantieverlof opnemen (zie daarvoor onderdeel 5).

Het niet verlenen van calamiteitenverlof

Het calamiteitenverlof kan niet door de werkgever worden geweigerd of beperkt.

Het niet verlenen van kortdurend zorgverlof

Het kortdurend zorgverlof kan worden geweigerd of eerder worden afgebroken, als de werkgever aan de medewerker kenbaar maakt dat hij tegen de opname van het verlof is of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.¹³

Aandachtspunt:

In de praktijk zal deze weigeringsmogelijkheid niet altijd effectief zijn. In geval van zieke gezinsleden zonder opvangmogelijkheden elders zal de medewerker immers geen alternatief hebben.

Het niet verlenen van langdurend zorgverlof

Het langdurend zorgverlof kan worden geweigerd, als de werkgever een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.¹⁴

Aandachtspunten:

De beslissing op het verzoek van de medewerker moet schriftelijk aan de medewerker worden medegedeeld. Als de werkgever het verzoek van de medewerker niet of niet geheel inwilligt, dan pleegt hij hierover overleg met de medewerker. In dat geval moet in de schriftelijke mededeling de opgave van redenen worden opgenomen.¹⁵

In de praktijk zal deze weigeringsmogelijkheid niet altijd effectief zijn. In geval van zieke gezinsleden zonder opvangmogelijkheden elders zal de medewerker immers geen alternatief hebben.

7. Het toekennen van een reiskostenvergoeding (woon-werkverkeer en dienstreizen)

Als het advies wordt gegeven om geen gebruik te maken van het OV, dan dienen ambtenaren die gebruik maken van eigen vervoer voor woon-werkverkeer in aanmerking te komen voor de hoge kilometervergoeding van momenteel 0,20 cent per kilometer.¹⁶

Dit geldt ook voor het maken van dienstreizen met eigen vervoer. Daarbij geldt het tarief van 0,37 cent per kilometer.¹⁷

¹² Wet arbeid en zorg en hoofdstuk 5 van de CAO Rijk 2020.

¹³ Artikel 5:4, tweede lid, van de Wet arbeid en zorg.

¹⁴ Artikel 5:11, derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

¹⁵ Artikel 5:11, vijfde lid, van de Wet arbeid en zorg.

¹⁶ Paragraaf 10.1 van de CAO Rijk 2020.

¹⁷ Paragraaf 10.2 van de CAO Rijk 2020.

Aandachtspunt:

Om besmetting te vermijden zal ten tijde van een griep pandemie het maken van dienst reizen over het algemeen niet worden toegestaan (of wordt reeds verleende goedkeuring ingetrokken), of in ieder geval niet naar risicogebieden.

8. Crisisvergoedingsregeling (voor overwerk en afwijkende werktijden)

Voor ambtenaren die tijdens een griep pandemie nodig zijn voor de kritieke processen of direct betrokken zijn bij de bestrijding van de gevolgen daarvan wordt voorgesteld tijdens een griep pandemie een speciaal vergoedingsregiem te volgen, analoog aan de Vergoedingsregeling opschaling bij crises van het ministerie van LNV. De crisisvergoedingsregeling houdt in dat voor de bovengenoemde ambtenaren aanspraak bestaat op de reguliere overwerkvergoeding, consignatietoelage en toelage onregelmatige dienst, ongeacht de schaal en zonder toepassing van de maximering van de vergoeding op het maximum van schaal 7. Uiteraard alleen als sprake is van overwerk, consignatie of onregelmatige dienst.

Aandachtspunt:

Voor een crisisvergoedingsregeling is instemming van de bonden in het Sectoroverleg Rijk resp. Sectoroverleg Rechterlijke Macht nodig.

Ziek uit dienst

Stap 1

Ziekmelding door medewerker

Een medewerker meldt zich op de gebruikelijke manier ziek.

Wie
Medewerker

Datum gereed
Eerste ziektedag

Documenten
-

Stap 2

Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nadert: laatste spreekuur bedrijfsarts kort voor uitdiensttreding

Doel van het spreekuur is om te beoordelen of er nog sprake is van ziekte bij moment van uitdiensttreding. Zo niet, dan kan de medewerker beter gemeld worden. Is er wel sprake van ziekte, dan gaat de medewerker ziek uit dienst.

Er kunnen situaties zijn waarvoor een dergelijk spreekuur niet noodzakelijk is. Bijv. intensieve langdurige behandeling waardoor inschatting voortdurende ziekte al eerder te maken is.

Wie
Regulier

Datum gereed
Ongeveer een week voor uitdiensttreding

Documenten
-

Stap 3

Medewerker wordt geïnformeerd over doorbetaling voormalig maandinkomen wegens ziekte en overdracht naar SSC DJI

Als werkgever heb je een informatieplicht richting de medewerker die ziek uit dienst gaat. De tekst in voorbeeldbrief kan gebruikt worden in de brief naar medewerkers die ziek uit dienst gaan.

Wie
Leidinggevende in samenwerking met P&O

Datum gereed
Er is geen juridische uiterste datum: zo spoedig mogelijk

Documenten
Voorbeeldbrief bij uit diensttreding zieke medewerker en overdracht SSC DJI (met bijlage rechten en plichten) na wnra

Stap 4

Formatieplaats aanvragen?

Er moet een keuze worden gemaakt voor huidige formatieplaats (dan hoeft je deze niet aan te vragen) of nieuwe formatieplaats. Deze keuze is aan het gerecht/landelijke dienst.

Wie
Gebruikelijke wijze: P&O bij Team MI LDCR

Datum gereed
Twee dagen voor einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Documenten
-

Stap 5

Leidinggevende handelt taak VPM in Portal af

Manager: taak en e-mail van P-Direkt afwachten en instructies op het formulier volgen. Door het afhandelen van deze taak wordt geregeld dat een medewerker na de uitdiensttreding op basis van paragraaf 8.3 CAO Rijk zijn voormalige maandinkomen blijft ontvangen. Deze werkwijze is dus hetzelfde als onder het ARAR: in de P-Portal staat de oude werkinstructie voor LG maar P-Direkt heeft aangegeven dat deze ook na 1 januari 2020 van toepassing is.

P-Direkt stuurt ter bevestiging een e-mail naar de manager. In deze mail staat de maximale duur van de doorbetaling en informatie over de werkwijze bij een eventuele hersteldmelding. (Post-actieve medewerkers hebben ogv paragraaf 8.3 CAO Rijk maximaal 18 maanden (te rekenen vanaf de 1e ziekte dag) recht op doorbetaling voormalig maandinkomen. Aansluitend bestaat dan nog recht op 6 maanden ZW, die in het kader van ERD ZW door P-Direkt wordt uitbetaald).

Wie
Leidinggevende

Datum gereed
Laatste werkdag van medewerker

Documenten
-

Stap 6

Melden bij UWV

Op grond van de Ziektewet zijn werkgevers verplicht om bepaalde gevallen van verzuim bij het UWV te melden. Met ingang van 1 april 2017 is dit niet langer vrijblijvend. Vanaf dat moment is de 'Beleidsregel boete werkgevers ZW' van kracht en is het UWV verplicht een boete aan werkgevers op te leggen als de vereiste meldingen te laat worden gedaan.

Wie
P-Direkt

Datum gereed
De 'ziek-uit-dienst-melding' moet uiterlijk binnen zes weken na de laatste werkdag van de medewerker aan UWV worden doorgegeven.

Documenten
-

Stap 7

Dossier op orde?

SSC DJI vraagt na aanmelding documenten (zoals probleemanalyse en Plan van Aanpak) op bij de werkgever. Daarnaast blijft de ex-werkgever verantwoordelijk voor een compleet dossier tot de WIA-aanvraag.

Wie
Leidinggevende in samenwerking met P&O

Datum gereed
Continu

Documenten
-

Stap 8

Casus aanmelden bij SSC DJI

Door deze aanmelding wordt het proces van claimbeoordeling Ziektewet in werking gezet en de begeleiding opgestart.

Het SSC DJI vraagt via de beveiligde omgeving Xpert Suite het Poortwachterdossier op zoals dat tot datum ontslag is opgebouwd. Dit bevat dus o.a. de probleemanalyse, (bijstellingen) Plan van Aanpak, uitdiensttredingbrief.

Stuur met de aanmelding de 'Checklist aanmelding ERD Rechtspraak' mee.

Wie

 @dji.minjus.nl

Datum gereed

Op laatste werkdag van medewerker

Documenten

Powerpoint aanmelden ERD Rechtspraak

Checklist aanmelding ERD Rechtspraak

Let op: In de aanmelding moet in het onderwerp van de mail staan: Aanmelding ERD Rechtspraak. Meer info mag niet, geen naam, geen BSN etc. Precies deze tekst moet worden vermeld.

De checklist aanmelding ERD Rechtspraak is minder uitgebreid dan voorheen. Na aanmelding ontvang je een mail vanuit Xpert Suite waarmee je de aanmelding kunt complementeren door de Poortwachterdocumenten te delen. Zie voor uitgebreidere informatie Powerpoint Aanmelding ERD Rechtspraak.

Stap 9

Beoordeling recht duur en hoogte Ziektewetuitkering

Vanuit SSC DJI komt een conceptbrief toekenning Ziektewet/doorbetaling voormalig maandinkomen en een berekening van P-Direkt van hoogte uitkering.

Voor de ex-medewerker kan het Reisbesluit binnenland van toepassing worden geacht. Dit betekent dat de ex-medewerker de gemaakte reiskosten voor beoordeling en begeleiding door SSC DJI kan declareren bij de oude werkgever.

Wie

SSC DJI & gerecht/landelijke dienst
Volgens de wetgeving mag de werkgever zelf een toekenning ZW opstellen. Betreft het besluit geen toekenning of een later intrekking wegens betermelding, dan dient het UWV hier een besluit over te nemen, zie www.uwv.nl. Daar staat ook het formulier waarmee je deze kunt aanvragen. Conceptbeslissing wordt opgesteld door SSC DJI.

Datum gereed

Na aanmelding ontvangt gerecht/landelijke dienst binnen vier weken een conceptbrief ZW en doorbetaling voormalig maandinkomen van DJI. Het gerecht/landelijke dienst dient deze brief over te zetten naar eigen format en als bevoegd gezag te ondertekenen.

Documenten

-

Stap 10

Ondertekende brief versturen naar ex-medewerker en naar case-manager SSC DJI

De conceptbeslissing die door SSC DJI is opgesteld, moet door het gerecht of landelijke dienst waar betrokkene in dienst is, verwerkt worden tot een eigen brief (briefhoofd, ondertekening e.d.) Na ondertekening door bevoegd gezag wordt de brief door gerecht/landelijke dienst naar de medewerker verstuurd. Ook moet een ondertekende kopie naar het SSC DJI worden gestuurd en dient deze ook opgenomen te worden in het P-dossier.

Wie
P&O

Datum gereed
Zo spoedig mogelijk

Documenten
Voorbeeldbrief toekenning ziektewet bij ziek uit dienst na Wnra

Stap 11

Contact casemanager SSC DJI

Gedurende de begeleiding onderhouden SSC DJI en gerecht/landelijke dienst contact over de begeleiding en eventuele in te zetten interventies.

Wie
P&O (i.o.m. leidinggevende)

Datum gereed
Continu

Documenten
-

Stap 12

Eerstejaarsziektewet-beoordeling door UWV

Na één jaar ziekte verricht het UWV een eerstejaarsziektewetbeoordeling. De uitslag (beschikking) van deze beoordeling wordt verstuurd naar de oud-werkgever (niet naar DJI). Het is belangrijk dat P&O van het gerecht/landelijke dienst een kopie van de beschikking naar DJI stuurt. Het is namelijk mogelijk dat de Ziektewet uitkering stopgezet moet worden. DJI maakt hiervoor een conceptbrief en stuurt deze naar het gerecht/landelijke dienst waarna deze ondertekend en verstuurd kan worden (met kopie naar DJI).

Zie ook stap 13: betermelding: stopzetten loondoorbetaling?

Wie
UWV en P&O

Datum gereed
na 52 weken ziekte

Documenten
-

Stap 13

Bij betermelding: stopzetten Ziektewet en/of loondoorbetaling?

Een medewerker kan zichzelf beter melden bij SSC DJI of bij de ex-werkgever. Het SSC DJI kan ook beoordelen dat er geen sprake meer is van ziekte. Daarnaast kan een medewerker bij de eerstejaarsbeoordeling ZW door het UWV geschikt geacht worden meer dan 65% te kunnen verdienen van het loon dat een gezonde persoon met een vergelijkbare opleiding en ervaring verdient. Dit heeft als gevolg dat de Ziektewetuitkering stopt. Een medewerker heeft dan mogelijk nog recht op WW. Het kan echter ook betekenen dat de doorbetaling van het voormalig maandinkomen nog wel doorloopt, bijvoorbeeld nog wel ongeschikt voor werkzaamheden die naar aard en omvang soortgelijk zijn. Dit is afhankelijk van de bevindingen van het UWV. Bestudeer de UWV beschikking goed en bespreek de gevolgen met casemanager.

SSC DJI stelt een conceptbrief op waarmee de ziektewetuitkering ingetrokken wordt. Het gerecht/landelijke dienst maakt op basis hiervan een lokale brief die na ondertekening door bevoegd gezag, verstuurd wordt naar de ex-werknemer en casemanager SSC DJI. Als ook de doorbetaling van het voormalig maandinkomen wordt stopgezet, dient hierover een alinea toegevoegd te worden.

Om de doorbetaling van het voormalig maandinkomen stop te zetten moet P&O naar P-Direkt bellen die een taak in de portal klaarzet voor LG. SSC DJI verzorgt de betermelding naar UWV.

Wie
P&O (i.o.m.
leidinggevende)

Datum gereed
Zo spoedig mogelijk

Documenten
UWV - herstel melding (ex-)werknemer voor
werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet

Stap 14

WGA beschikking na 2 jaar ziekte?

Een oud-medewerker met een Ziektewet uitkering kan na twee jaar ziekte een WGA uitkering toegekend krijgen. De UWV beschikking wordt naar de oud-werkgever gestuurd. Het is belangrijk dat DJI zo spoedig mogelijk een kopie van deze beschikking ontvangt (om de ERD begeleiding voor te kunnen zetten).

Wie
P&O

Datum gereed
Zo spoedig mogelijk

Documenten
-

Ziek binnen 28 dagen na uitdiensttreding

Stap 1

Ziekmelding door medewerker

Indien een ex-medewerker binnen 28 dagen na uitdiensttreding ziek wordt, meldt hij/zij zich bij de oude werkgever binnen één werkdag ziek.

Er is een informatieplicht bij uitdiensttreding (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) om de medewerker te informeren dat hij/zij bij ziekte binnen 28 dagen, zich ziek moet melden bij ex-werkgever en hierdoor mogelijk recht heeft op loondoorbetaling. Deze alinea kan gebruikt worden in de beëindigingsbrief.

Wie

Ex-medewerker

Datum gereed

Eerste ziektedag

Documenten

Voorbeeldtekst medewerker ziek binnen 28-dagen na einde overeenkomst voor bepaalde tijd

Stap 2

Formatieplaats aanvragen

Er moet een nieuwe formatieplaats aangevraagd worden tenzij de oude formatieplaats nog beschikbaar is.

Wie

P&O in samenwerking met Team MI LDCR

Datum gereed

Direct na ziekmelding

Documenten

-

Stap 3

Doorgeven ziekmelding aan P-Direkt via checklist VPM

Je geeft de ziekmelding van de ex-medewerker door aan P-Direkt via de checklist VPM (doorbetaling voormalig maandinkomen na ontslag). Hiermee wordt de doorbetaling van het salaris geregeld.

Let op, de medewerker heeft waarschijnlijk al een WW uitkering. De werkgever heeft als belanghebbende een kopie van het WW-besluit ontvangen. Deze moet verrekend worden met de doorbetaling bezoldiging. Advies is hierover contact op te nemen met P-Direkt.

Wie

Leidinggevende via link in rechterkolom

Datum gereed

Direct na ziekmelding

Documenten

Checklist VPM

Stap 4

Melden bij UWV

Op grond van de Ziektewet zijn werkgevers verplicht om bepaalde gevallen van verzuim bij het UWV te melden. Met ingang van 1 april 2017 is dit niet langer vrijblijvend. Vanaf dat moment is de 'Beleidsregel boete werkgevers ZW' van kracht en is het UWV verplicht een boete aan werkgevers op te leggen als de vereiste meldingen te laat worden gedaan.

Wie
P-Direkt

Datum gereed
De 'ziek-uit-dienst-melding' binnen zes weken na de eerste ziektedag aan UWV worden doorgegeven.

Documenten
-

Stap 5

Casus aanmelden bij SSC DJI

Door deze aanmelding wordt het proces van claimbeoordeling Ziektewet en casemanagement door SSC DJI in werking gezet.

Het SSC DJI vraagt hiervoor het Poortwachterdossier op zoals dat tot datum ontslag is opgebouwd. Dit bevat dus o.a. de probleemanalyse, (bijstellingen) Plan van Aanpak, uitdiensttredingbrief.

Stuur met de aanmelding mee: 'Checklist aanmelding ERD Rechtspraak'.

Vaak blijkt het lastig om, als een medewerker al uit dienst is, alsnog de basisgegevens die op de personeelskaart terug te vinden zijn, te achterhalen. P-Direkt heeft mogelijk nog wel toegang tot deze gegevens. Houd als je P-Direkt belt, het liefst het bsn maar in ieder geval de naam en geboortedatum bij de hand.

Wie
 @dji.minjus.nl

Datum gereed
Zo spoedig mogelijk

Documenten
[Powerpoint aanmelden ERD Rechtspraak](#)
[Checklist aanmelding ERD Rechtspraak](#)

Let op: In de aanmelding moet in het onderwerp van de mail staan: Aanmelding ERD Rechtspraak. Meer info mag niet, geen naam, geen BSN etc. Precies deze tekst moet worden vermeld.

De checklist aanmelding ERD Rechtspraak is minder uitgebreid dan voorheen. Na aanmelding ontvang je een mail vanuit Xpert Suite waarmee je de aanmelding kunt complementeren door de Poortwachterdocumenten te delen. Zie voor uitgebreidere informatie Powerpoint Aanmelding ERD Rechtspraak.

Stap 6

Dossier op orde?

SSC DJI ontvangt documenten (zoals probleemanalyse en Plan van Aanpak) via de ex-werkgever. Daarnaast blijft de ex-werkgever verantwoordelijk voor een compleet dossier tot de WIA aanvraag. SSC DJI zorgt er in het kader van Casemanagement ERD voor dat alle wettelijke documenten worden opgesteld.

Wie
Leidinggevende

Datum gereed
Continu

Documenten
-

Stap 7

Beoordeling recht duur en hoogte Ziektewetuitkering

Vanuit SSC DJI komt een conceptbrief.

Voor de ex-medewerker kan het Reisbesluit binnenland van toepassing worden geacht. Dit betekent dat de ex-medewerker de gemaakte reiskosten voor beoordeling en begeleiding door SSC DJI kan declareren bij de oude werkgever.

Wie
SSC DJI

Datum gereed
Na aanmelding
ontvangt gerecht/
landelijke dienst binnen
vier weken een
conceptbrief van SSC
DJI

Documenten
-

Stap 8

Ondertekende brief versturen naar ex-medewerker en SSC DJI

De conceptbrief die door SSC DJI wordt opgesteld, moet door het gerecht of landelijke dienst waar betrokkene in dienst was, verwerkt worden tot een brief (briefhoofd, ondertekening e.d.) Na ondertekening door bevoegd gezag wordt de brief door gerecht of landelijke dienst naar de medewerker verstuurd. Ook moet een ondertekende kopie naar het SSC DJI worden gestuurd en dient deze opgenomen te worden in P-dossier.

Wie
P&O

Datum gereed
Zo spoedig mogelijk

Documenten
Voorbeeldbrief toekenning ziektewet bij ziek uit dienst na Wnra

Stap 9

Contact casemanager SSC DJI

Gedurende de begeleiding onderhouden SSC DJI en gerecht/landelijke dienst contact over de begeleiding en eventuele in te zetten interventies.

Wie
P&O (i.o.m.
leidinggevende)

Datum gereed
Continu

Documenten
-

Stap 10

Eerstejaarsziektewet-beoordeling door UWV

Na een jaar ziekte verricht het UWV een eerstejaarsziektewetbeoordeling. De uitslag (beschikking) van deze beoordeling wordt verstuurd naar de oud-werkgever (niet naar DJI). Het is belangrijk dat P&O van het gerecht/landelijke dienst een kopie van de beschikking naar DJI stuurt. Het is namelijk mogelijk dat de Ziektewet uitkering stopgezet moet worden. DJI maakt hiervoor een conceptbrief en stuurt deze naar het gerecht/landelijke dienst waarna deze ondertekend en verstuurd kan worden (met cc naar DJI)

Zie ook stap 11: betermelding: stopzetten loondoorbetaling?

Wie
UWV / P&O

Datum gereed
na 52 weken ziekte

Documenten
-

Stap 11

Bij betermelding: stopzetten Ziektewet en/of loondoorbetaling?

Een medewerker kan zichzelf beter melden bij SSC DJI of de ex-werkgever. Het SSC DJI kan ook beoordelen dat er geen sprake meer is van ziekte. Daarnaast kan een medewerker bij de eerstejaarsbeoordeling ZW door het UWV geschikt geacht worden meer dan 65% te kunnen verdienen van het loon dat een gezonde persoon met een vergelijkbare opleiding en ervaring verdient. Dit heeft als gevolg dat de Ziektewetuitkering stopt. Een medewerker heeft dan mogelijk nog recht op WW. Het kan echter ook betekenen dat de loondoorbetaling nog wel doorloopt, bijv. nog wel ongeschikt voor werkzaamheden die naar aard en omvang soortgelijk zijn. Dit is afhankelijk van de bevindingen van het UWV. Het is aan te raden de UWV beschikking goed te bestuderen en gevolgen te bespreken met casemanager.

SSC DJI stelt een conceptbrief op waarmee de ziektewetuitkering ingetrokken wordt. Het gerecht/landelijk maakt op basis hiervan een lokale brief die na ondertekening door bevoegd gezag verstuurd wordt naar de ex-werknemer en casemanager SSC DJI. Als ook de loondoorbetaling wordt stopgezet, dient hierover een alinea toegevoegd te worden.

Om de loondoorbetaling stop te zetten moet P&O naar P-Direkt bellen die een taak in de portal klaar zet voor de leidinggevende. SSC DJI verzorgt de betermelding naar het UWV.

Wie
P&O

Datum gereed
Zo spoedig mogelijk

Documenten
UWV – herstel melding (ex-)werknemer voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet

Stap 12

WGA beschikking na 2 jaar ziekte?

Een oud-medewerker met een Ziektewetuitkering kan na 2 jaar ziekte een WGA uitkering toegekend krijgen. De UWV beschikking wordt naar de oud-werkgever gestuurd. Het is belangrijk dat DJI zo spoedig mogelijk een kopie van deze beschikking ontvangt (om de ERD begeleiding voor te kunnen zetten).

Wie
P&O

Datum gereed
Zo spoedig mogelijk

Documenten

-

Ontslag wegens langdurige ziekte en WGA

Stap 1

WIA aanvraag indienen	Wie Medewerker	Datum gereed Uiterlijk 93 ^e ziekteweek	Documenten -
------------------------------	--------------------------	---	------------------------



Stap 2

WIA beoordeling vindt plaats	Wie UWV	Datum gereed Uiterlijk 104 ^e ziekteweek	Documenten -
-------------------------------------	-------------------	--	------------------------



Stap 3

Ontvangst WIA beoordeling van UWV De werkgever ontvangt als ERD belanghebbende het UWV besluit. Ook de werkgever kan hier tegen in bezwaar gaan. Het is goed om te beoordelen of er een goede reden is in bezwaar te gaan. Daarnaast moet een besluit genomen worden of er overgegaan wordt tot ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of herplaatsing. De Rechtspraak is via J&V zelfbetalend eigen risicodragers. Dit betekent dat het UWV recht en hoogte vaststelt maar geen betaling doet. Dat doet de ERD-er zelf. Omdat er vaak nog sprake is van doorbetaling van het maandinkomen, moet aan P-Direkt de opdracht gegeven worden te berekenen of de uitkering hoger is dan de loondoorbetaling. Indien dit zo is, moet P-Direkt dit meerdere deel uitbetalen: zie Procesbeschrijving WGA zelfbetalend ERD Mocht er toch sprake van een WGA uitbetaling door het UWV (bv omdat het ophoging van een eerdere WGA uitkering is), let er op dat als een medewerker nog niet wordt ontslagen de uitkering gekort wordt op de doorbetaling salaris! Je kunt P-Direkt hiertoe een opdracht geven.	Wie Leidinggevende i.s.m. P&O	Datum gereed Uiterlijk 104 ^e ziekteweek	Documenten -
---	---	--	------------------------

Stap 4

Ontslag of herplaatsing?

De arbeidsongeschikte medewerker wordt ontslagen of herplaatst. Dit gebeurt op de gebruikelijke manier. Het kan ook voorkomen dat een medewerker nog niet ontslagen wordt maar wel recht heeft op een WGA uitkering. Ook dan dient een medewerker aangemeld te worden bij SSC DJI voor herbeoordeling belastbaarheid in kader van de WGA uitkering.

In de brief waarmee de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd moet een alinea over de overdracht naar SSC DJI worden opgenomen. Daarnaast moet de rechten en plichtenbrief ERD WGA met ontslagbesluit worden meegestuurd (zie documenten). Hiermee is de medewerker op de hoogte van zijn rechten en plichten wat betreft de WGA uitkering en de begeleiding door SSC DJI.

Wie

Leidinggevende i.s.m.
P&O

Datum gereed

Niet eerder dan twee
jaar ziekte

Documenten

Voorbeeld alinea ontslag wegens langdurige
arbeidsongeschiktheid na wnra

Stap 5

WGA uitkering? Dan overdragen aan SSC DJI

Als er sprake is van een WGA uitkering dan is het gerecht of de landelijke dienst eigen risicodragers en wordt voor het casemanagement de medewerker aangemeld bij SSC DJI. Ook medewerkers die nog niet ontslagen worden of herplaatst worden, moeten aangemeld worden. Ze hebben een WGA uitkering en de ERD-er moet de belastbaarheid en de uitkering regelmatig evalueren/beoordelen. Deze medewerkers moeten geïnformeerd worden en de rechten en plichtenbijlage ontvangen.

Wie

 @dji.minius.nl

Datum gereed

Direct na ontvangen
WGA toekenning

Documenten

Powerpoint aanmelden ERD Rechtspraak
ERD Checklist

Let op: In de aanmelding moet in het onderwerp van de mail staan: Aanmelding ERD Rechtspraak. Meer info mag niet, geen naam, geen BSN etc. Precies deze tekst moet worden vermeld.

De checklist aanmelding ERD Rechtspraak is minder uitgebreid dan voorheen. Na aanmelding ontvang je een mail vanuit Xpert Suite waarmee je de aanmelding kunt complementeren door de Poortwachterdocumenten te delen. Zie voor uitgebreidere informatie Powerpoint Aanmelding ERD Rechtspraak.

Stap 6

Contact casemanager SSC DJI

Gedurende de begeleiding onderhouden CM SSC DJI en gerecht/landelijke dienst contact over de begeleiding en eventuele in te zetten interventies. De frequentie van dit contact is afhankelijk van de casus.

Wie

P&O (i.o.m.
leidinggevende)

Datum gereed

Continu

Documenten

-

Hulpmiddel WIA beoordeling en hoe verder?

Versie april 2025

Na 104 weken ziekte wordt door het UWV de arbeidsongeschiktheid van de langdurige zieke medewerker beoordeeld en ontvangt de medewerker een WIA beschikking. Deze beschikking kan variëren van een afwijzing van de WIA uitkering tot het toekennen van een IVA-uitkering (duurzaam volledig ongeschikt¹). Vervolgens kunnen er verschillende scenario's ontstaan waarvoor zowel P&O als leidinggevende een aantal stappen moet zetten. Denk hierbij aan het aanpassen van de arbeidsovereenkomst als een medewerker minder gaat werken of het opstarten van een ontslagprocedure bij het UWV. Met dit hulpmiddel (gebaseerd op de werkprocessen zoals in gebruik bij Rechtbank Noord-Nederland) heb je zicht op de te zetten stappen en het geeft inzicht in wat er bij komt kijken om gevolg te geven aan een WIA beschikking. Je kunt dit hulpmiddel ook gebruiken als werkproces en lokaal aanpassingen doen.

Er zijn drie meest voorkomende scenario's beschreven:

1. Herplaatsing in eigen functie (voor minder uren) of herplaatsing in ander werk na het vaststellen van arbeidsongeschiktheid door het UWV binnen dezelfde rechtbank (p 2)
2. Ontslag met vaststellingsovereenkomst (VSO) als gevolg van arbeidsongeschiktheid na toekenning van een WIA uitkering (p. 6)
3. Ontslag via UWV (aanvraag ontslagvergunning) als gevolg van arbeidsongeschiktheid na toekenning van een WGA of IVA uitkering (p. 10)

De dagelijkse praktijk kan er toe leiden dat er wijzigingen in dit stuk worden aangebracht. Gebruik daarom altijd de actuele versie op de HRM teamsite Arbeidsjuridisch. Let op, dit hulpmiddel is enkel van toepassing op de gerechtsambtenaren.

Doe er je voordeel mee!

Heb je vragen of opmerkingen, neem gerust contact met ons op.

Astrid Wehmeijer-Ehrnreich (Verzuimcoach Rechtbank Noord-Nederland) en Lisette Meijerink (adviseur Verzuim en inzetbaarheid LDCR)

1. Herplaatsing in eigen functie(voor minder uren) of herplaatsing in ander werk na het vaststellen van arbeidsongeschiktheid door het UWV binnen dezelfde rechtbank.

	Actie	Wie
WIA beschikking ontvangen en besproken	WIA beschikking wordt ontvangen door medewerker en P&O	P&O
	P&O stuurt de beschikking naar de leidinggevende	P&O
	In het kader van zelf betalend ERD WGA betaalt het UWV geen uitkering uit maar moet de eigenrisicodrager (ERD) dit doen. Zie 241111 Procesbeschrijving WIA zelfbetalend ERD WGA.docx . P&O dient een opdracht in bij P-Direkt om het loon aan te passen naar het niveau van het uitkeringsrecht.	P&O
	Leidinggevende en medewerker bespreken de UWV beschikking met ondersteuning van P&O. Over het AAOP (ABP arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt het volgende besproken: Het ABP ontvangt informatie van het UWV m.b.t. de WIA beoordeling en stuurt binnen 3 maanden na het ontvangen van deze informatie een brief aan de medewerker over een eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije opbouw van het pensioen. Cf paragraaf 8.2 CAO Rijk wordt de toegekende AAOP, zolang de medewerker niet is herplaatst of ontslagen, in mindering gebracht op de doorbetaling van het maandinkomen. Via het contactformulier kan P-direkt opdracht gegeven worden de AAOP in mindering te brengen. Stuur hiervoor de toekenningsbrief mee. Voor meer achtergrondinformatie: Werkgevers opgelet: WIA = AAOP en AAOP = verrekenen of machtigen! Weblogs O&P Rijk.	Leidinggevende en medewerker Ondersteuning P&O
Besluit minder uren werken in eigen functie of herplaatsen in andere functie.	De medewerker en leidinggevende besluiten dat in lijn met de UWV beschikking en eerder advies van de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts dat de medewerker voor minder uren in eigen werk herplaatst zal worden of in ander passend werk met minder loon binnen de Rechtbank. De ingangsdatum, hoogte en duur van aanvulling worden besproken, tussentijdse toets momenten en de verschillende scenario's die plaats kunnen	medewerker

	vinden als de beperkingen in de toekomst toe- of afnemen. Ook kan informatie gegeven worden over opbouw pensioen, IKB e.d.	
	Afgesproken wordt dat de medewerker een addendum op de arbeidsovereenkomst zal ontvangen..	Leidinggevende en P&O
Bestuur vooraf informeren	De leidinggevende informeert de portefeuillehouder over de procedure die ingezet wordt voor herplaatsen in een andere functie of in eigen werk voor minder uur vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan met ondersteuning van P&O.	Leidinggevende
Addendum maken	P&O maakt een voorzet voor de addendum op de arbeidsovereenkomst. Het format wijziging AOVK na langdurige ziekte op de teamsite van de arbeidsjuristen en de verzuimspecialist van het LDCR kan worden gebruikt. Hierbij: - Worden de basis gegevens uit P-direkt gebruikt - De transitievergoeding wordt berekend. Zie voor meer informatie: Memo transitievergoeding - Dit is alleen van toepassing als er een reductie van 20% of meer is in uren.	P&O
Indien minder dan 35% arbeidsongeschikt en herplaatsing	Conform paragraaf 8.4 CAO Rijk heeft een medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en herplaatst wordt in een passende functie, recht op een aanvullende uitkering voor maximaal 5 jaar. Als voorbeeld kan gebruikt worden: Wijzigen arbovk met toekenning compensatie par 8.4 CAO	P&O
Addendum voorleggen aan leidinggevende	Het concept addendum wordt naar de leidinggevende (en in geval er een arbeidsjuridische vraag is via topdesk naar het LDCR) verstuurd voor feedback. Reactie graag binnen 1 week. Wijzigingen worden doorgevoerd en het bestuur wordt gevraagd dit te ondertekenen.	P&O
Addendum versturen	Het addendum wordt naar de medewerker verstuurd met het verzoek het binnen twee weken te ondertekenen. Indien er een verzoek is om wijzigingen worden deze in overleg met leidinggevende wel of niet doorgevoerd door P&O. De communicatie over wijzigingen loopt tussen leidinggevende en medewerker.	Leidinggevende
Getekend addendum terug ontvangen en verdere verwerking hiervan	Wanneer het getekende addendum is ontvangen wordt deze naar de leidinggevende en P&O adviseur verstuurd die zorgt voor opname in het personeelsdossier.	P&O

	P&O of leidinggevende stuurt een verzoek naar P-direkt met de UWV beschikking en het addendum om per datum X de nieuwe arbeidsduur en het werkrooster (hoeveel uren op welke dagen) in te laten gaan en indien van toepassing over te gaan tot uitbetaling van de transitievergoeding. Indien van toepassing wordt ook de brief met de toekenning van de aanvullende uitkering obv paragraaf 8.4 CAO Rijk meegestuurd met de opdracht tot betaling over te gaan.	P&O/Leidinggevende
	P&O noteert de laatste ziekte dag en doet volledige hersteld melding (ingangsdatum wijziging arbeidsovereenkomst).	P&O
	P-Direkt maakt een opdrachtformulier voor de manager met daarin de nieuwe arbeidsduur en werkrooster en indien van toepassing de uitbetaling van transitievergoeding. Zodra de manager dit formulier heeft goedgekeurd, wordt de arbeidsduur en werkrooster automatisch verwerkt.	P-direkt
Registratie No risk	Indien in de beschikking van het UWV staat dat de no risk polis van toepassing is, dient dit in P-direkt geregistreerd te worden. Bij toekomstige uitval zal dan een Ziektewetuitkering aangevraagd worden. In principe doet P-direkt dit nav het verwerken van het addendum wijzigen Arbeidsovereenkomst. Het is aan te raden te controleren of dit ook is gebeurd door de beschikking naar 5.1(2)i@p-direkt.minbzk.nl te mailen met verzoek vinkje no riks aan te zetten.	P&O
	De P&O adviseur doet een verzoek bij het UWV om per de ingangsdatum van het ontslag of de betaalrichting UWV te wijzigen in 'betaling aan de individuele medewerker'. Gebruik hiervoor het formulier op de UWV site: Wijzigen betaalrichting WGA-uitkering UWV Werkgevers	P&O Adviseur
Communicatie en afscheid	De leidinggevende en medewerker maken afspraken wat er aan collega's gecommuniceerd zal worden.	Leidinggevende en medewerker
	De leidinggevende en medewerker maken afspraken over een mogelijk afscheid indien van toepassing omdat de medewerker naar een andere afdeling gaat	Leidinggevende en medewerker
Afsluiting begeleiding bedrijfsarts en afsluiten dossier bij arbodienst	Bespreek met de medewerker of een afsluitend gesprek met de bedrijfsarts wenselijk is en geef door aan de arbodienst dat het dossier en de begeleiding van de arbodienst afgesloten kan worden.	P&O adviseur
Toetsen belastbaarheid	Elk jaar (in de periode van 5 jaar) vindt er een afspraak tussen medewerker en bedrijfsarts plaats waarin de belastbaarheid getoetst wordt. Bij toename in belastbaarheid kan overwogen worden weer meer uur te gaan werken met toestemming van leidinggevend. Bij afname van belastbaarheid kan een melding van verslechterde	Medewerker en bedrijfsarts

	gezondheid gedaan worden door medewerker bij het UWV en kan bij toegenomen arbeidsongeschiktheid een medewerker mogelijk in aanmerking komen voor een (hogere) WIA uitkering.	
Compensatie transitievergoeding	De P&O adviseur zet de procedure compensatie transitievergoeding in indien van toepassing. Zie hiervoor Aanvragen compensatie transitievergoeding via DP&O	P&O

Extra informatie:

Pensioenopbouw: De medewerker wordt geïnformeerd dat de pensioenopbouw na herplaatsing zal veranderen. Mocht de medewerker hier vragen over hebben dan is er informatie te vinden op www.abp.nl en hebben zij een speciaal telefoonnummer voor vragen over arbeidsongeschiktheid 045 579 69 75.

Over de aanvullende uitkering (par 8.4 CAO Rijk) wordt pensioen opgebouwd.

2. Ontslag met vaststellingsovereenkomst (VSO) als gevolg van arbeidsongeschiktheid na toekenning van een WIA uitkering

	Actie	Wie
WIA beschikking ontvangen- en besproken	WIA beschikking wordt ontvangen door medewerker en P&O	P&O
	P&O stuurt de beschikking naar de leidinggevende	P&O
	In het kader van zelf betalend ERD WGA betaalt het UWV geen uitkering uit maar moet de eigenrisicodrager (ERD) dit doen. Zie 241111 Procesbeschrijving WIA zelfbetalend ERD WGA.docx . P&O dient een opdracht in bij P-Direkt om het loon aan te passen naar het niveau van het uitkeringsrecht ² .	P&O
	Leidinggevende en medewerker bespreken de UWV beschikking met ondersteuning van P&O. In dit gesprek wordt de medewerker ook geïnformeerd over de verdere procedure om tot ontslag te komen (VSO of ontslagvergunning UWV), mogelijke pensioenopbouw, uitbetaling verlofuren en een transitievergoeding. Er wordt gekeken of het nodig is om invulling te geven aan het nieuwe leven (bedrijfsmaatschappelijk werk. Coach e.d.) De medewerker adviseren om juridisch advies in te winnen en dit vergoeden conform de richtlijnen van de rechtbank. Over het AAOP (ABP arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt het volgende besproken: Het ABP ontvangt informatie van het UWV m.b.t. de WIA beoordeling en stuurt binnen 3 maanden na het ontvangen van deze informatie een brief aan de medewerker over een eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije opbouw van het pensioen. Cf paragraaf 8.2 CAO Rijk wordt de toegekende AAOP, zolang de medewerker niet is herplaatst of ontslagen, in mindering gebracht op de doorbetaling van het maandinkomen. Via het contactformulier kan P-direkt opdracht gegeven worden de AAOP in mindering te brengen. Stuur hiervoor de toekenningsbrief mee.	Leidinggevende en medewerker Ondersteuning P&O

² Indien zich de situatie voordoet dat er een vervroegde IVA is toegekend vóór afloop van de 104 weken, kan het zijn dat de IVA uitkering naar de medewerker wordt overgemaakt. P-direkt dient dan opdracht te krijgen om de loondoorbetaling te verrekenen met de uitkering. Is de IVA toegekend voor de 52^e week, dan moet P-direkt ook bij één jaar ziekte opdracht krijgen een verrekening te doen obv de dan geldende 70% loondoorbetaling.

	Voor meer achtergrondinformatie: Werkgevers opgelet: WIA = AAOP en AAOP = verrekenen of machtigen! Weblogs O&P Rijk	
Bestuur vooraf informeren	De leidinggevende informeert de portefeuillehouder over de procedure die ingezet wordt voor ontslag als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan met ondersteuning van de P&O adviseur.	Leidinggevende
Besluit welke route te nemen voor ontslag (VSO of UWV)	De medewerker besluit, bij dit proces, om akkoord te gaan met ontslagroute VSO	Medewerker
	Afgesproken wordt dat de medewerker een concept vaststellingsovereenkomst zal ontvangen. De procedure wordt ook uitgelegd. De medewerker zal eerst ernaar kijken en de “definitieve” versie zal, bij akkoord van medewerker, voorgelegd worden aan het bestuur van de Rechtbank voor akkoord en (indien van toepassing) vervolgens aan de Raad voor advies. Zie Beleidskader adviesaanvraag Raad voor de rechtspraak 2020 - Alle documenten .	Leidinggevende en P&O Adviseur
Communicatie en afscheid	De leidinggevende en medewerker maken afspraken wat er aan collega's gecommuniceerd zal worden.	Leidinggevende en medewerker
	De leidinggevende en medewerker maken afspraken over een mogelijk afscheid.	Leidinggevende en medewerker
Vaststellingsovereenkomst maken	De P&O adviseur maakt een voorzet voor de vaststellingsovereenkomst. Model VSO arbeidsrecht LAOG.docx wordt gebruikt. Hierbij: - Worden de basis gegevens uit P-direkt gebruikt - De transitievergoeding berekent. Voor mee informatie Memo Transitievergoeding - Daarnaast wordt met leidinggevende en medewerker gecontroleerd of de verlofuren goed in het systeem staan en deze worden opgevraagd bij P-direkt. Indien deze niet correct in het systeem staan worden deze aangepast.	P&O Adviseur
Vaststellingsovereenkomst voorleggen aan leidinggevende	Het concept addendum wordt naar de leidinggevende (en in geval er een arbeidsjuridische vraag is via topdesk naar het LDCR) verstuurd voor feedback. Reactie graag binnen 1 week. Wijzigingen worden doorgevoerd.	P&O Adviseur
Vaststellingsovereenkomst voorleggen aan medewerker	De concept vaststellingsovereenkomst wordt naar de medewerker verstuurd en de medewerker krijgt 2 weken om te reageren. Wijzigingen worden in overleg met leidinggevende wel of niet	Leidinggevende

	doorgevoerd door de P&O adviseur. De communicatie over wijzigingen loopt tussen leidinggevende en medewerker.	
Vaststellingsovereenkomst voorleggen aan de Raad	bij akkoord van alle partijen wordt er indien nodig vanuit het Beleidskader adviesaanvraag Raad voor de rechtspraak 2020 - Alle documenten een adviesaanvraag opgesteld richting de Raad. Van belang is dat in de aanvraag altijd een berekening staat van de kosten. De advies aanvraag wordt ondertekend door portefeuillehouder en dan door de P&O-adviseur gemaild naar de Raad.	P&O Adviseur
Ontvangst advies van de Raad	Portefeuillehouder en P&O-adviseur ontvangen het advies van de Raad. De uitkomst van het advies wordt gedeeld door de P&O adviseur met de leidinggevende. Bij een positief advies dan kan er vervolg worden gegeven aan de volgende stappen. Bij een negatief advies zullen aanpassingen gedaan moeten worden.	P&O Adviseur
	De medewerker wordt geïnformeerd over het advies van de Raad en vervolgstappen. Bij positief advies informeert hij de medewerker dat hij/zij op korte termijn een VSO ontvangt. Bij negatief advies wordt aangegeven dat er aanpassingen gemaakt worden en deze met de medewerker besproken worden.	Leidinggevende
Vaststellingsovereenkomst laten tekenen door bestuur	De vaststellingsovereenkomst wordt naar portefeuillehouder gestuurd ter ondertekening.	P&O Adviseur
Vaststellingsovereenkomst laten tekenen door medewerker	De vaststellingsovereenkomst wordt naar de medewerker verstuurd met het verzoek het te ondertekenen en retour te versturen binnen 2 weken.	P&O Adviseur
Bevestigen ontslag	Wanneer de getekende vaststellingsovereenkomst is ontvangen wordt deze naar Leidinggevende en P&O beheer verstuurd die zorgt voor opname in het personeelsdossier.	P&O Adviseur
	De P&O adviseur doet een verzoek bij het UWV om per de ingangsdatum van het ontslag of de betaalrichting UWV te wijzigen in 'betaling aan de individuele medewerker'. Gebruik hiervoor het formulier op de UWV site: Wijzigen betaalrichting WGA-uitkering UWV Werkgevers	P&O Adviseur
	De P&O adviseur geeft aan de leidinggevende door welke emolumenten p-direkt wel moet uitbetalen en welke niet en deze kunnen meegenomen worden in de mutatie die door de leidinggevendenden ingediend wordt.	P&O Adviseur
	Er wordt een bevestiging einde dienstverband gedaan en de mutaties moeten worden ingevoerd. Er wordt o.a. een opdracht gedaan voor de uitbetaling van de transitievergoeding. Dit kan op 2 manieren:	Leidinggevende

	- Leidinggevende voert het in op de mutatie ontslag. Daar is een regel over opgenomen. Hier moet de leidinggevende het bruto bedrag van de transitievergoeding aangegeven worden. - Leidinggevende geeft via de portal via opdracht de mutatie van uitbetaling transitievergoeding aan. Hier moet hij/zij ook de bruto transitievergoeding aangeven	
	De leidinggevende zorgt ervoor dat eigendommen van de Rechtbank ingeleverd worden en dat er afscheid word genomen	Leidinggevende
Aanmelden SSC DJI bij WGA uitkering	In het kader van ERD WGA wordt de procedure gevolgd om de medewerker aan te melden bij Pagina's - Eigenrisicodragerschap	P&O adviseur
Afsluiting begeleiding bedrijfsarts en afsluiten dossier bij arbodienst	Bespreek met de medewerker of een afsluitend gesprek met de bedrijfsarts wenselijk is en geef door aan de arbodienst dat het dossier en de begeleiding van de arbodienst afgesloten kan worden.	P&O adviseur
Compensatie transitievergoeding	De P&O adviseur zet de procedure compensatie transitievergoeding in. Zie hiervoor Aanvragen compensatie via DP&O	P&O adviseur

Extra informatie:

Pensioenopbouw en AAOP (ABP arbeidsongeschiktheidspensioen):

De medewerker wordt geïnformeerd dat de pensioenopbouw na uitdiensttreding zal veranderen. Mocht de medewerker hier vragen over hebben dan is er informatie te vinden op www.abp.nl en hebben zij een speciaal telefoonnummer voor vragen over arbeidsongeschiktheid 045 579 69 75.

3. Ontslag via UWV (aanvraag ontslagvergunning) als gevolg van arbeidsongeschiktheid na toekenning van een WGA of IVA uitkering.

	Actie	Wie
WIA beschikking ontvangen- en besproken	WIA beschikking wordt ontvangen door medewerker en P&O	P&O
	P&O stuurt de beschikking naar de leidinggevende	P&O
	In het kader van het zelfbetalend ERD dient de uitkering aan werkgever betaald te worden. Zie 241111 Procesbeschrijving WIA zelfbetalend ERD WGA.docx . P&O dient een opdracht in bij P-Direkt om het loon aan te passen naar het niveau van het uitkeringsrecht (omzetten WGA-uitkering). Bij een IVA is er geen sprake van Eigen risicodragerschap en zal UWV de uitkering zelf aan de medewerker betalen ³ .	P&O
	Leidinggevende en medewerker bespreken de UWV beschikking met ondersteuning van P&O. In dit gesprek wordt de medewerker ook geïnformeerd over de verdere procedure om tot ontslag te komen (VSO of ontslagvergunning UWV), mogelijke pensioenopbouw, uitbetaling verlofuren en een transitievergoeding. Er wordt gekeken of het nodig is om invulling te geven aan de nieuwe situatie (bedrijfsmaatschappelijk werk, coach e.d.). Over het AAOP (ABP arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt het volgende besproken: Het ABP ontvangt informatie van het UWV m.b.t. de WIA beoordeling en stuurt binnen 3 maanden na het ontvangen van deze informatie een brief aan de medewerker over een eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije opbouw van het pensioen. Cf paragraaf 8.2 CAO Rijk wordt de toegekende AAOP, zolang de medewerker niet is herplaatst of ontslagen, in mindering gebracht op de doorbetaling van het maandinkomen.	Leidinggevende en medewerker Ondersteuning P&O

³ Indien zich de situatie voordoet dat er een vervroegde IVA is toegekend vóór afloop van de 104 weken, kan het zijn dat de IVA uitkering naar de medewerker wordt overgemaakt. P-direkt dient dan opdracht te krijgen om de loondoorbetaling te verrekenen met de uitkering. Is de IVA toegekend voor de 52^e week, dan moet P-direkt ook bij één jaar ziekte opdracht krijgen een verrekening te doen obv de dan geldende 70% loondoorbetaling.

	Via het contactformulier kan P-direkt opdracht gegeven worden de AAOP in mindering te brengen. Stuur hiervoor de toekenningsbrief mee. Voor meer achtergrondinformatie: Werkgevers opgelet: WIA = AAOP en AAOP = verrekenen of machtigen! Weblogs O&P Rijk	
Bestuur vooraf informeren	De leidinggevende informeert de portefeuillehouder over de procedure die ingezet wordt voor ontslag als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan met ondersteuning van de P&O-adviseur.	Leidinggevende
Besluit welke route te nemen voor ontslag (VSO of UWV)	De medewerker werkt niet mee aan VSO en ontslagvergunning zal aangevraagd worden bij UWV.	Leidinggevende en medewerker
Opstarten herplaatsingsonderzoek via O&P Rijk	Memo Wat te doen voordag je een herplaatsingsonderzoek aanvraagt bij UBR⁴ Met de medewerker wordt een herplaatsingsgesprek gevoerd en wordt het zoekprofiel opgesteld. Medewerker wordt aangemeld bij Startpunt Herplaatsing voor een herplaatsingsonderzoek.	Leidinggevende en medewerker P&O Adviseur
Eindrapportage Herplaatsingsonderzoek wordt ontvangen	UBR brengt een eindrapportage uit met daarin de verantwoording waarom herplaatsing, eventueel met scholing, niet mogelijk is ⁵ .	P&O Adviseur
Aanvragen ontslagvergunning bij UWV	Ontslagaanvraag wordt ingevuld en via DP&O naar het UWV gestuurd: UWV aanvragen Werkgeversportaal (via J&V/DP&O) - Alle documenten	P&O adviseur
Ontslagvergunning wordt ontvangen	Als het UWV een ontslagvergunning afgeeft, dan moet binnen maximaal 4 weken de arbeidsovereenkomst opgezegd worden. Bij het opzeggen dient rekening gehouden te worden met de opzegtermijn. De tijd die het UWV nodig heeft gehad om de vergunning af te geven (proceduretijd), mag in mindering gebracht worden van de opzegtermijn.	

⁴ Bij een WGA 80-100% met minimale mogelijkheden is het goed vooraf te overleggen met Startpunt Herplaatsing of een uitgebreid herplaatsingsonderzoek aan de orde is.

⁵ Als uit het herplaatsingsonderzoek blijkt dat er een herplaatsingsmogelijkheid is, moet hiernaar gehandeld worden en zal er geen ontslagvergunning aangevraagd worden.

	De medewerker ontvangt een opzegbrief.	P&O adviseur
Communicatie en afscheid	De leidinggevende en medewerker maken afspraken wat er aan collega's gecommuniceerd zal worden.	Leidinggevende en medewerker
	De leidinggevende en medewerker maken afspraken over een mogelijk afscheid.	Leidinggevende en medewerker
Verwerken ontslag in P-portal	De P&O adviseur geeft aan de leidinggevende door welke emolumenten p-direkt wel moet uitbetalen en welke niet en deze kunnen meegenomen worden in de mutatie die door de leidinggevend en ingediend wordt.	P&O Adviseur
	Er wordt een bevestiging einde dienstverband gedaan en de mutaties moeten worden ingevoerd. Er wordt o.a. een opdracht gedaan voor de uitbetaling van de transitievergoeding. Dit kan op 2 manieren: - Leidinggevende voert het in op de mutatie ontslag. Daar is een regel over opgenomen. Hier moet de leidinggevende het bruto bedrag van de transitievergoeding aangegeven worden. - Leidinggevende geeft via de portal via opdracht de mutatie van uitbetaling transitievergoeding aan. Hier moet hij/zij ook de bruto transitievergoeding aangeven	Leidinggevende
	De leidinggevende zorgt ervoor dat eigendommen van de Rechtbank ingeleverd worden en dat er afscheid word genomen.	Leidinggevende
	De P&O adviseur doet een verzoek bij het UWV om per de ingangsdatum van het ontslag of de betaalrichting UWV te wijzigen in 'betaling aan de individuele medewerker'. Gebruik hiervoor het formulier op de UWV site: Wijzigen betaalrichting WGA-uitkering UWV Werkgevers	P&O Adviseur
Afsluiting begeleiding bedrijfsarts en afsluiten dossier bij arbodienst	Besprek met de medewerker of een afsluitend gesprek met de bedrijfsarts wenselijk is en geef door aan de arbodienst dat het dossier en de begeleiding van de arbodienst afgesloten kan worden.	P&O adviseur
Aanmelden SSC DJI bij WGA uitkering	In het kader van ERD WGA wordt de procedure gevolgd om de medewerker aan te melden bij Pagina's - Eigenrisicodragerschap	P&O adviseur
Compensatie transitievergoeding	De P&O adviseur zet de procedure compensatie transitievergoeding in. Dit loopt voor alsnog via een formulier en via DP&O (zij kunnen de aanvraag in het UWV werkgeversportaal plaatsen: Aanvraag compensatievergoeding	P&O adviseur

	Let op, de aanvraag moet gedaan worden binnen 6 maanden nadat de transitievergoeding is betaald.	
--	--	--

Extra informatie:

Pensioenopbouw en AAOP (ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen):

De medewerker wordt geïnformeerd dat de pensioenopbouw na uitdiensttreding zal veranderen. Mocht de medewerker hier vragen over hebben dan is er informatie te vinden op www.abp.nl en hebben zij een speciaal telefoonnummer voor vragen over arbeidsongeschiktheid 045 579 69 75.

Terugvalpreventie

Evaluatiegesprek na volledige werkhervatting

In deze flyer doorlopen we hoe je een evaluatiegesprek kunt voeren na volledige werkhervatting van een medewerker. Zo krijg je tips en handvaten voor tijdens het gesprek.

Wat is de situatie?

Jouw medewerker is sinds een paar weken weer volledig aan het werk. Als leidinggevende heb je tijdens de ziekteperiode met de medewerker gesprekken gevoerd over terugkeer naar het werk. Tijdens de re-integratie was er aandacht voor het geleidelijk opbouwen van werkuren en taken. Mogelijk is er ook gesproken over de reden van arbeidsongeschiktheid, zeker als deze werkgerelateerd was of zijn er aanpassingen in het werk gedaan (bijvoorbeeld aanpassingen aan de werkplek of het soort werkzaamheden).



Doel gesprek



Vorbereiding gesprek



Gesprek



Vastlegging gesprek
en afspraken



1. Doel gesprek

Het doel van het gesprek is **evalueren hoe de volledige werkhervatting verloopt**. Dit gesprek kan jou als leidinggevende informatie opleveren en toekomstig verzuim (ook op korte termijn) voorkomen. De drempel voor de medewerker om bij dreigend verzuim weer met jou in gesprek te gaan, wordt ook lager. Voer dit gesprek uiterlijk binnen **vier weken** na de volledige werkhervatting.*

* Als uit het gesprek blijkt dat een volledige werkhervatting niet heeft plaatsgevonden of als in het gesprek afgesproken wordt weer uren te verminderen of taken weg te halen, is er sprake van **samengesteld verzuim** (mits er tussen einde van eerste ziekteperiode en de nieuwe ziekteperiode minder dan 28 dagen zit).



2. Voorbereiding gesprek

Wat is jouw indruk van de medewerker sinds de volledige werkhervatting?

- Maakt de medewerker een positieve en betrokken indruk?
- Kost het de medewerker (zichtbaar) moeite om de dag en het werk vol te houden of juist niet?
- Wat is de kwaliteit van het functioneren?
- Hoe is het contact met jou en de collega's?



4. Vastleggen gesprek en afspraken

Maak van het gesprek een kort verslag met de eventueel aanvullend gemaakte afspraken. **Vraag aan de medewerker om dit verslag te bevestigen.**



3. Gesprek

Maak bij de uitnodiging duidelijk wat het doel van het gesprek is: **samen evalueren hoe de volledige werkhervatting gaat en of er nog aandachtspunten zijn die moeten worden opgepakt.**

- Vraag hoe het met de medewerker gaat. Hoe heeft de medewerker de afgelopen weken ervaren?
- Deel eventuele bijzonderheden die je zelf hebt waargenomen en vraag of de medewerker dit herkent.

Vragen die je kunt stellen:

Welke taken geven je energie?

Wat is anders dan voor je ziekteperiode? Waar merk je dat aan in je werk?

Zijn er nog onderdelen van je werk die je lastig vindt en wat kan jou daar nog in helpen?

Hoe zorgen we ervoor dat de klachten niet terugkomen en je inzetbaar blijft? Hoe zorgen we ervoor dat je met energie en plezier blijft werken?

Wat zijn jouw ervaringen met eventueel verstrekte voorzieningen? (bijvoorbeeld een aangepaste stoel of bureau, een andere muis of toetsenbord)

Zijn er nog andere zaken die je wilt bespreken? Denk aan arbeidsverhoudingen, samenwerking, werkplek, tevredenheid over het werk en perspectief)

Hoe heb je de begeleiding door mij gedurende het re-integratietraject ervaren? Heb je tips voor mij?



Inzetbaarheids- protocol

Duurzame inzetbaarheid, verzuim
en weer terug naar werk



2024

01

Duurzame inzetbaarheid



- Wat is duurzame inzetbaarheid?

- Preventie

02

Verzuim en weer terug naar werk



- Ziekmelding
- Na de ziekmelding
- Betermelden en werkhervatting
- Wat verwachten we van elkaar?
- Rollen en verantwoordelijkheden
- Langdurig verzuim en de Wet Verbetering Poortwachter



03

Wat je ook moet weten!



Inhoud

1. Duurzame inzetbaarheid	4
Preventie.....	5
2. Verzuim en weer terug naar werk	7
Ziekmelding.....	7
Na de ziekmelding.....	8
Betermelden en werkhervatting.....	9
Wat verwachten we van elkaar?	10
Rollen en verantwoordelijkheden	12
Langdurig verzuim en Wet verbetering poortwachter	13
3. Wat je ook moet weten!.....	17

1. Duurzame inzetbaarheid

Samen met jou willen we bouwen aan een vitale organisatie waar je gezond, veilig en met plezier (samen)werkt. Wanneer je je gezond voelt, ben je meer tevreden met je leven en functioneer je beter in je werk. Wanneer je problemen ervaart, privé of op het werk, gaat dit ten koste van je werkplezier en gezondheid. Duurzame inzetbaarheid betekent dat je fysiek en mentaal in staat bent je werk uit te voeren én dat je over de juiste capaciteiten beschikt voor het werk, nu en in de toekomst.

Duurzame inzetbaarheid vraagt blijvende inzet en aandacht: jij als werknemer bent in de eerste plaats zelf verantwoordelijk om goed voor jezelf te zorgen en gezond te leven en werken. Jouw werkgever is verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden met deskundige hulp als dat nodig is.

Dit inzetbaarheidsprotocol gaat over jouw duurzame inzetbaarheid en richt zich voornamelijk op gezondheid en vitaliteit. Samen zorgen we er voor dat je duurzaam inzetbaar bent en blijft. Samen voorkomen we dat je, als het tegenzit, je ziek hoeft te melden.

En kun je wegens ziekte (tijdelijk) je werk niet doen, dan zorgen we er samen (met de arbodienst) voor dat je weer terug naar werk kunt.

Gezondheid en vitaliteit

Wanneer je je fit en vitaal voelt, werk je met plezier en kun je goed functioneren, op het werk maar ook privé.

Betrokkenheid en werkplezier

Betrokken medewerkers zijn bevlogen, gelukkiger, presteren beter en zullen eerder geneigd zijn zich te blijven ontwikkelen.

Leren en ontwikkelen

Hierbij gaat het niet alleen om het blijven ontwikkelen in jouw vak maar ook om het ontwikkelen van kennis en competenties waarmee je nu en in toekomst inzetbaar blijft. De omgeving en het werk veranderen constant. Het is belangrijk hierop te anticiperen en wendbaar te blijven.

Preventie

Als werkgever zijn we verantwoordelijk voor jouw arbeidsomstandigheden. We kennen de arbeidsrisico's en zetten daar preventieve maatregelen en interventies voor in. Zo zorgen we dat je jouw werk gezond en met plezier kunt (blijven) doen en voorkomen we dat je je ziek moet melden. Van jou verwachten we dat je in gesprek bent met je leidinggevende over de arbeidsomstandigheden en da

t je aan de bel trekt als het niet goed gaat. Jouw leidinggevende kan je dan ondersteunen en preventieve interventies inzetten.

Wat bieden wij aan preventieve maatregelen?

- **Arbovoorzieningen**

We bieden je een fijne werkplek die voldoet aan wet- en regelgeving. We hebben ergocoaches die je kunnen adviseren over de inrichting van je werkplek, op kantoor én thuis. Binnen de CAO Rijk zijn er, bij hybride werken, afspraken gemaakt voor thuiswerkvergoeding en voorzieningen. Deze gelden ook voor Rechterlijke Macht.

- **Preventief spreekuur (arbeidsomstandighedensprekuur)**

Van dit spreekuur van de bedrijfsarts kun je gebruik maken wanneer je vragen hebt over je gezondheid in relatie tot je werk. Denk aan een chronische ziekte of een behandeling die je ondergaat waarbij je merkt dat je belastbaarheid niet meer helemaal past bij je werkbelasting.



- **Mental Check-up**

Een Mental Check-Up (MCU) is een gesprek waarin jouw mentale veerkracht in kaart wordt gebracht. Tijdens het gesprek wordt zowel gekeken naar (werk)stressoren als naar energie- en hulpbronnen binnen en buiten de werkcontext. Samen met een deskundige wordt nagegaan hoe de balans hierin is, hoe jij er mentaal voor staat en wat je kan doen om mentaal fit te blijven. Daarbij wordt jouw zelfinzicht en eigen invloed aangesproken. Zo nodig kan er uitleg worden gegeven over stressreacties, kunnen stress-reducerende adviezen worden gegeven en kan er met je besproken worden welke stappen er gezet kunnen worden wanneer er coaching of hulp nodig is. Het MCU gesprek wordt gevoerd door een ervaren psycholoog van ARQ/IVP. Het MCU gesprek kun je een keer in de twee jaar aanvragen, is vrijwillig en vertrouwelijk.

- **Bedrijfsmaatschappelijk werk**

Wanneer er sprake is van een verstoorde werk-privébalans en je hierdoor minder functioneert zetten we de bedrijfsmaatschappelijk werker in. De BMW-er biedt kortdurende begeleiding waarmee je handvatten krijgt om de eigen regie (weer) op te pakken. BMW kan je doorverwijzen naar een andere professional voor hulp en begeleiding.

- **Financiële hulpverlening/budgetcoaches**

Heb je hulp nodig bij het creëren van inzicht in je financiële problematiek, of bij het oplossen van schulden of wil je budgetadvies? Hiervoor kun je bij de budgetcoaches van onze arbodienst terecht.

- **Verlofmogelijkheden**

In de wetgeving en CAO zijn verlofmogelijkheden opgenomen. Denk bijvoorbeeld aan [Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof](#) of [Zorgverlof](#). Bespreek de mogelijkheden met je leidinggevende.

2. Verzuim en weer terug naar werk

Ziekmelding

Wanneer je ziek bent en niet kunt werken, meld je dit voor aanvang van jouw werktijd telefonisch bij je direct leidinggevende. Tref je de voicemail van je leidinggevende, spreek dan in op welke (mobiele) telefoonnummer je bereikbaar bent. Je leidinggevende neemt dezelfde dag nog contact met je op.

Tijdens de verzuimperiode dien je beschikbaar en bereikbaar te zijn voor contact met de leidinggevende en of HR. Het is gebruikelijk dat er tijdens het ziekteverzuim regelmatig contact is om de voortgang van je herstel en/of re-integratie te bespreken.

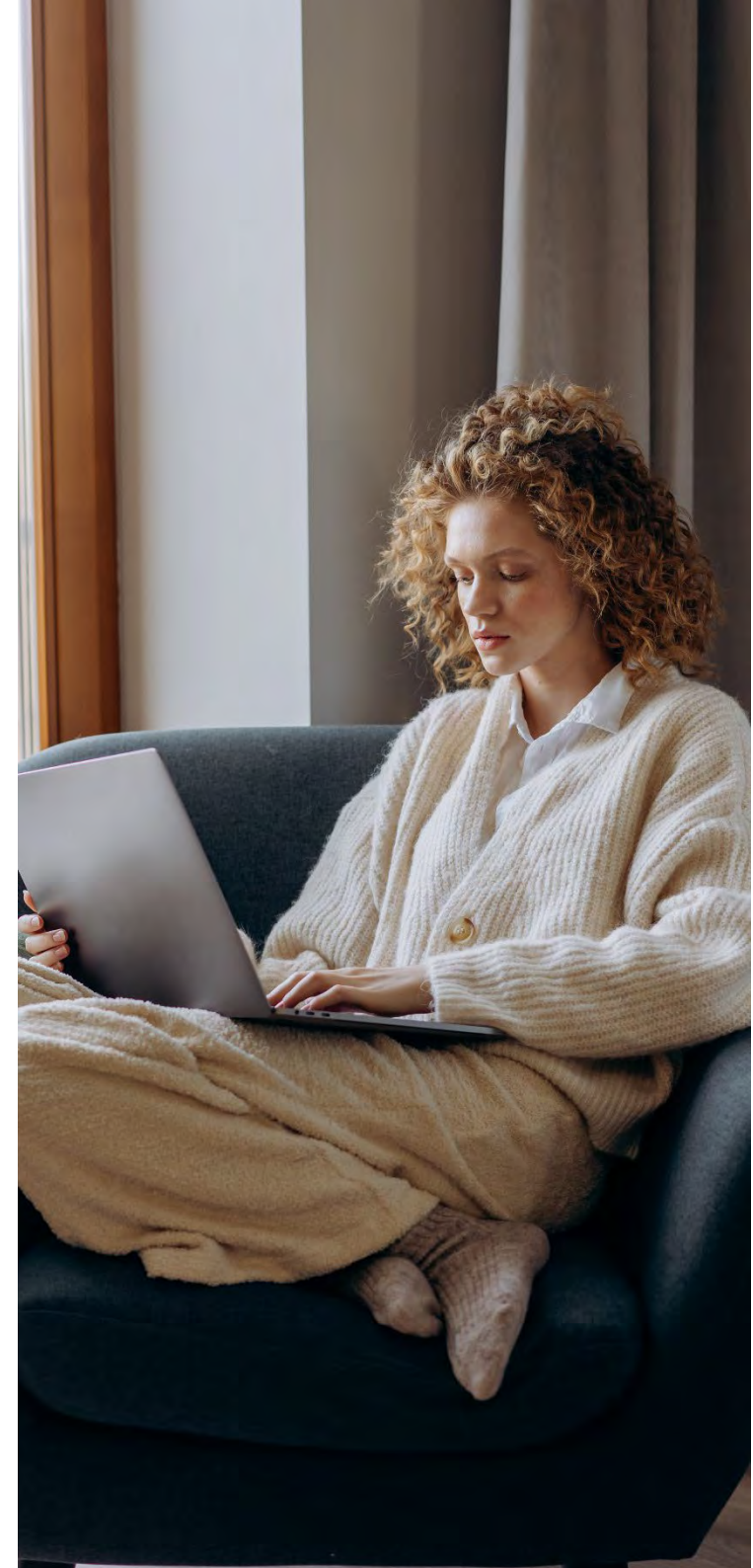
Word je ziek tijdens je vakantie? Meld je dan dezelfde dag ziek bij je leidinggevende. Op dat moment kun je de opname van jouw vakantie-uren stoppen. Je leidinggevende kan vragen aan te tonen dat je ziek bent/was, bijvoorbeeld door een medische verklaring van een arts die je overhandigt aan de bedrijfsarts. Als blijkt dat je wel eigen of passende werkzaamheden of re-integratieactiviteiten op kantoor, thuis of elders (vakantieadres) zou kunnen verrichten en je wilt hiervan vrijgesteld zijn, dan stopt de opname van je vakantie-uren niet.

Wat bespreek je met je leidinggevende bij ziekmelding?

1. Welke werkzaamheden lopen er, moeten er afspraken afgezegd worden?
2. Kunnen er maatregelen getroffen worden waardoor je mogelijk wel kunt werken, denk aan vervoer, aanpassing van werktijden? Heb je misschien aanpassingen aan de werkplek nodig?
3. Hoe lang denk je dat het verzuim gaat duren?
4. Is er sprake van een (arbeids)ongeval of vangnetbepaling (bijvoorbeeld ziek wegens zwangerschap, orgaandonatie)? Je hoeft niet te melden om welke vangnetcategorie het gaat.
5. Spreek af wanneer jullie weer contact hebben en op welk (mobiel) telefoonnummer je bereikbaar bent.
6. Informeer je leidinggevende wanneer je een ander verblijfadres hebt en wanneer dit verblijfadres wijzigt (bijvoorbeeld door ziekenhuisopname of verblijf elders).

Na de ziekmelding

HCC is de arbodienst en ondersteunt de werkgever bij de begeleiding van zieke medewerkers. Als medewerker dien je beschikbaar en bereikbaar te zijn voor de arbodienst. De arbodienst HCC werkt met een zogenaamde **Digitale Verzuim Voorspeller (DVV)**. Dat is een vragenlijst die HCC na drie ziektedagen aan de zieke medewerker verzoekt in te vullen. Die wordt per sms naar jouw mobiele privé telefoonnummer gestuurd. Op basis van de ingevulde vragenlijst kan HCC al in een vroeg stadium gericht kijken naar wat er nodig is om jou te ondersteunen en of contact nodig is met bijvoorbeeld de bedrijfsarts of andere professional. Op deze manier kan jouw herstel en werkhervatting bevorderd worden.



Beter melden en werkhervatting

Kun je weer (gedeeltelijk) aan het werk? Meld je dan **voor 9 uur** beter bij je leidinggevende.

Bij langer durend verzuim wordt de arbodienst ingeschakeld om jou te begeleiden. Vaak voert de Taakgedelegeerde het eerste gesprek met jou. De taakgedelegeerde adviseert over jouw inzetbaarheid op basis van wat mogelijk is. Hij of zij staat in nauw contact met de bedrijfsarts om de werkbelasting vast te stellen. De bedrijfsarts is eindverantwoordelijk voor jouw sociaal-medische begeleiding en het advies over jouw belastbaarheid, medische beperkingen en arbeidsmogelijkheden maar ook over de mate van jouw arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts laat zich ondersteunen door een Taakgedelegeerde. Dit heet taakdelegatie.

Het is van belang dat je meewerkt aan je re-integratie en alle activiteiten die zijn gericht op herstel om zo spoedig en verantwoordelijk mogelijk werkhervatting te realiseren. Denk aan het opvolgen van adviezen van de taakgedelegeerde of de bedrijfsarts, een kopje koffie drinken op het werk, werken op arbeidstherapeutische basis en het verrichten van passende/aangepaste werkzaamheden. Dat kan in je eigen werk zijn maar ook in ander werk.

“Het is van belang dat je meewerkt aan je re-integratie en alle activiteiten die zijn gericht op herstel om zo spoedig en verantwoordelijk mogelijk werkhervatting te realiseren.”

Wat verwachten we van elkaar?

In [hoofdstuk 8 van CAO Rijk 'Ziekte en arbeidsongeschiktheid'](#) en [hoofdstuk 3 'Besluit rechtspositie rechterlijk ambtenaren'](#) staan de rechten en plichten rondom ziekteverzuim. Ook de [Wet verbetering poortwachter](#) omschrijft wat jij en je leidinggevenden moeten doen bij ziekteverzuim en welke verantwoordelijkheden daarbij horen. Bij het niet nakomen van je verplichtingen kan jouw (voormalig) werkgever het betalen van je loon of bezoldiging opschorten of stopzetten.

Van jou verwachten we onder andere:

- Dat je je telefonisch ziek meldt bij je leidinggevende;
- dat je contact onderhoudt met je leidinggevende en voor hem/haar en de bedrijfsarts (of andere ingeschakelde professionals zoals Praktijkondersteuner bedrijfsarts) bereikbaar bent;
- dat je actief meewerkt aan je herstel en re-integratie en verschijnt op de afspraken bij de arbodienst (een afspraak kan alleen in overleg en via de leidinggevende verzet worden);
- dat je gehoor geeft aan redelijk voorschriften van jouw werkgever of de deskundigen die jou begeleiden;
- dat je meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak en dat je passend werk accepteert.

Wat kun je van je leidinggevende verwachten?

- Dat hij/zij werkhervatting mogelijk maakt wanneer daartoe in staat bent, door je bijvoorbeeld deeltaken uit je eigen functie aan te bieden of andere passende werkzaamheden.
- dat hij/zij jouw terugkeer naar werk bevordert door je duurzaam te laten re-integreren onder begeleiding van een (medisch) deskundige of bedrijfsarts.



Als jouw leidinggevende vragen heeft over de re-integratie of het advies van de bedrijfsarts (of taakgedelegeerde) kan hij/zij een overleg met de bedrijfsarts (of taakgedelegeerde) aanvragen of zijn/haar vraag in brengen in het Sociaal Medisch Team. De bedrijfsarts (of taakgedelegeerde) zal uiteraard ook hier geen medisch informatie delen met jouw leidinggevende.

Niet eens met advies bedrijfsarts of re-integratie?

Twijfel je aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts dan kun je een second opinion aanvragen. De second opinion wordt uitgevoerd door een andere, onafhankelijke bedrijfsarts maar dien je in overleg met je eigen, begeleidende bedrijfsarts aan te vragen. Je eigen bedrijfsarts moet meewerken aan dit verzoek, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dat niet te doen.

Een second opinion is niet bindend en heeft geen opschortende werking (jouw re-integratie en begeleiding door de arbodienst loopt door). Je bepaalt zelf of het advies van de second opinion beschikbaar komt voor je eigen, begeleidende bedrijfsarts. Daarnaast kan jouw bedrijfsarts er voor kiezen het advies van de second opinion niet of gedeeltelijk over te nemen.

Als de re-integratie vastloopt kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Bijvoorbeeld als je van mening bent dat jouw werkgever onvoldoende re-integratieinspanningen doet of dat het aangeboden werk niet passend is. Ook de werkgever kan een deskundigenoordeel aanvragen, bijvoorbeeld als hij/zij van mening is dat je onvoldoende meewerkt aan je re-integratie of dat je passend werk weigert.

Rollen en verantwoordelijkheden

Medewerker

- Verantwoordelijk voor de eigen duurzame inzetbaarheid
- (Dreigende) verminderde inzetbaarheid tijdig bespreken
- Opvolgen van de afspraken in het inzetbaarheidsprotocol
- Frequent contact met de leidinggevende onderhouden en bereikbaar zijn
- Spreekuur oproepen van de bedrijfsarts en taakgedelegeerde/praktijkondersteuner bedrijfsarts nakomen
- Actief meewerken aan re-integratie en initiatieven nemen om herstel en re-integratie te bevorderen

Werkgever

- Volgt proces Wet Verbetering Poortwachter, monitort de acties
- Ondersteunt leidinggevende bij het opstellen van het re-integratiedossier
- Biedt ondersteuning in het vinden van passende re-integratie mogelijkheden
- Zet interventies en/of re-integratiebedrijf in na overleg/advies arbodienst
- Checkt of vangnetsituatie van toepassing is
- Initieert sanctiemaatregelen, zoals waarschuwing, opschorten, stopzetten loon of ontslagaanvraag

Leidinggevende

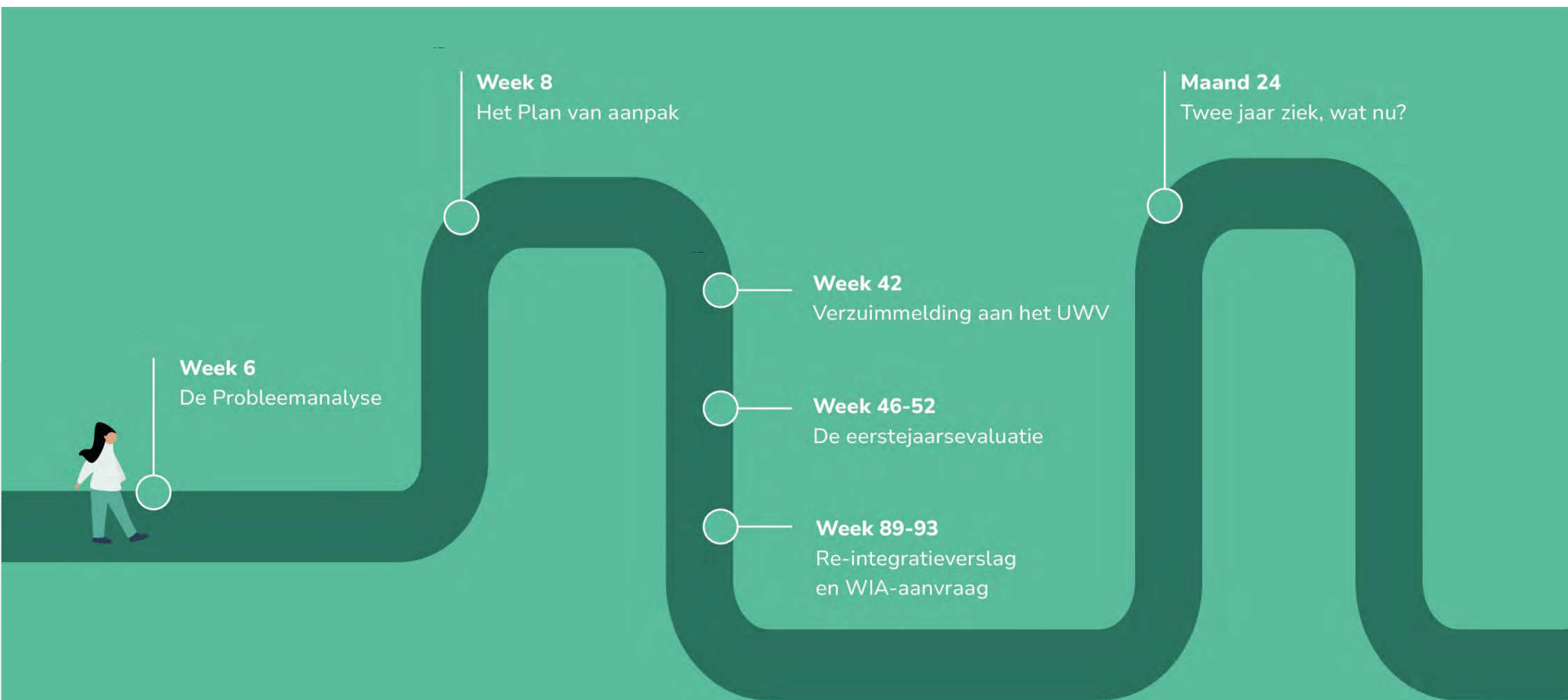
- Preventieve gesprekken met medewerker voeren
- Frequent contact met de medewerker onderhouden
- Terugkeergesprekken houden na werkhervatting
- Werkt actief mee aan re-integratiemogelijkheden, plan van aanpak opstellen, evalueren, bijstellend
- Indien van toepassing: frequent verzuim gesprek voeren.

Arbodienst

- Werkt als onafhankelijk adviseur van medewerker en leidinggevend
- De taakgedelegeerde/praktijkondersteuner bedrijfsarts werkt nauw samen met de (bedrijfs)arts
- Heeft een geheimhoudingsplicht, deelt geen medische informatie met werkgever
- Beoordeelt mogelijkheden en beperkingen en geeft advies ten aanzien van re-integratie, dit advies gaat naar de werkgever en naar de medewerker
- Voert verplichte taken vanuit de Wet Verbetering Poortwachter uit

Langdurig verzuim en Wet verbetering poortwachter

Bij langdurig verzuim (**langer dan zes weken**) is de Wet verbetering poortwachter van toepassing. Deze wet verlangt dat jij en je werkgever je, samen met de arbodienst of bedrijfsarts, inspannen om jou zo spoedig mogelijk weer terug te laten keren naar werk. Van jou als medewerker wordt verwacht dat je actief werkt aan je herstel en re-integratie. Je werkgever begeleidt en faciliteert jouw re-integratie. In de Wet verbetering poortwachter zijn verplichte stappen opgenomen zoals het opstellen van een probleemanalyse en een plan van aanpak.



Week 6 | De Probleemanalyse

Uiterlijk binnen zes weken verzuim dient de bedrijfsarts een advies te geven over de te nemen stappen tot herstel en werkhervatting. Hiervoor stelt hij een probleemanalyse op. In de probleemanalyse geeft de bedrijfsarts aan wat de arbeidsmogelijkheden zijn, de beperkingen en wat voor soort werk je nog kan doen. De probleemanalyse en spreekuurrapport mogen geen medische gegevens bevatten. De werkgever legt uiterlijk in de zesde week ook een re-integratiedossier aan, waarin alle documenten (zoals probleemanalyse en evaluatieverslagen) en afspraken over de re-integratie worden vastgelegd.

Week 8 | Het Plan van Aanpak

Uiterlijk twee weken na de probleemanalyse stelt de leidinggevende samen met jou een schriftelijk Plan van Aanpak op. Het is van belang dat duidelijk moet zijn wat het perspectief is van het verzuim. Daarnaast is het verplicht om je visie op de re-integratie te geven en je mening over de gemaakte afspraken. Dit betekent dat je als medewerker nadenkt over hoe je zo snel mogelijk weer aan het werk gaat. Het plan van aanpak dient iedere 4 tot 6 weken geëvalueerd te worden. Indien nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld en dient ook de visie weer opnieuw vastgelegd te worden.

Week 42 | Verzuimmelding aan het UWV

Na 42 weken meldt de werkgever de medewerker ziek bij het UWV. De medewerker dient een afschrift te ontvangen.



Week 46-52 | Het eerstejaarsevaluatie

Samen evalueer je de geleverde re-integratie inspanningen. Het doel van het eerstejaarsevaluatie is om zo goed mogelijk het tweede jaar in te gaan. Daarmee wordt bedoeld, wat kan er worden verbeterd in het plan van aanpak, loopt de re-integratie voorspoedig, is datgene bereikt dat als doel is gesteld. De bedrijfsarts stelt een Functionele mogelijkhedenlijst op waarna een arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld om te adviseren of alle mogelijkheden bij jouw organisatie voldoende zijn benut.

Het kan zijn dat werkhervatting in het eigen werk niet meer mogelijk is en er geen kansen meer bij de eigen werkgever zijn maar wel bij een andere werkgever (spoor 2). Dan dient er uiterlijk binnen 6 weken na het eerste ziektejaar een spoor 2 traject opgestart te worden.

Een spoor 2 traject houdt in dat je arbeidsmogelijkheden buiten de eigen werkgever onderzoekt en daar actief werk van maakt. Hiervoor krijg je ondersteuning van een re-integratiebureau.

Week 89-93 | Re-integratieverslag en WIA-aanvraag

Uiterlijk in de 93e week van het verzuim moet het re-integratieverslag samen met de WIA aanvraag, ingediend worden bij het UWV. Samen met je leidinggevende stel je een eindevaluatie op waarin alle re-integratie inspanningen die zijn verricht worden opgenomen. Het re-integratieverslag bevat in ieder geval het plan van aanpak (en bijstellingen), probleemanalyse (en bijstelling), eerstejaarsevaluatie, eindevaluatie, het actueel oordeel (van de bedrijfsarts) en mogelijk nog andere documenten die van belang kunnen zijn. De werkgever stuurt het re-integratieverslag in en de medewerker stuurt de medische informatie op naar het UWV.

Het UWV beoordeelt aan de hand van dit verslag of medewerker en werkgever er alles aan hebben gedaan om je zo goed mogelijk te laten re-integreren.



Maand 24 | Twee jaar ziek, wat nu?

In maand 24 beoordeelt het UWV aan de hand van het re-integratieverslag en de gesprekken die ze met je hebben gevoerd of medewerker en werkgever zich voldoende hebben ingespannen om re-integratie mogelijk te maken. De loondoorbetaling loopt na 104 weken door totdat er andere afspraken worden gemaakt.

De verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van het UWV geven een oordeel over de re-integratie inspanningen van werkgever en medewerker en beoordelen de mate van arbeidsongeschikt van de medewerker. Het UWV kan het volgende besluiten:

- **35% of minder arbeidsongeschikt.** Medewerker ontvang geen uitkering.
- **35% tot 80% arbeidsongeschikt,** maar er is nog kans op herstel. In dat geval wordt een (tijdelijke) loongerelateerde WIA/WGA uitkering toegekend.
- **80% tot 100% volledig arbeidsongeschikt** maar met kans op herstel.
- **80% tot 100% volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.** In dat geval kom je in aanmerking voor een WIA/IVA.

Na twee jaar ziekteverzuim vervalt de ontslagbescherming. Het besluit van het UWV kan aanleiding zijn de arbeidsovereenkomst of de aanstelling in uren of op de inhoud aan te passen, dan wel tot volledig ontslag over te gaan.

3. Wat je ook moet weten

Loondoorbetaling bij ziekte

Je werkgever is gedurende je ziekteverzuim verplicht om je loon door te betalen voor duur van 104 weken ([CAO](#) en [Brra](#)). Daar staat tegenover dat je als medewerker, indien mogelijk, passende arbeid verricht.

De eerste 52 weken heb je recht op 100% van je maandinkomen. Daarna heb je recht op 70% van je maandinkomen. Mocht je passende arbeid verrichten (je werkt bijvoorbeeld minder uren of doet tijdelijk andere passende taken) dan krijg je die uren volledig (100%) betaald.

Opbouw compensatie

Na 28 dagen ziekte stopt de opbouw van je compensatieuren. Op het moment dat je (na langdurige arbeidsongeschiktheid) duurzaam en volledig bent hersteld, kun je in overleg met je leidinggevende weer compensatieuren opbouwen.

Langer dan 1 jaar ziek

Als je onder begeleiding van de bedrijfsarts staat, dan adviseert deze jouw leidinggevende wanneer jij weer aan het werk kunt. Ben je langer dan een jaar ziek geweest? Dan mag je pas weer je werk hervatten, nadat jou toestemming is verleend door de werkgever na medisch advies van de bedrijfsarts.





Ziekte en vakantie

Tijdens ziekteverzuim bouw je volledig vakantieverlof op. Ben je ziek en wil je op vakantie, dan moet je vooraf toestemming vragen aan je leidinggevende. Je leidinggevende kan advies inwinnen bij de bedrijfsarts. Bij vakantie tijdens ziekte staat centraal dat de vakantie het herstelproces niet in de weg mag staan.

Op het moment dat je tijdens je ziekteverzuim verlof opneemt, dien je deze uren af te boeken van de opgebouwde vakantie uren. Je wordt dan volledig vrijgesteld van re-integratieverplichtingen en je hoeft niet bereikbaar te zijn voor de leidinggevende en/of de arbodienst. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid neem je verlof over alle contracturen en niet enkel voor de arbeidsgeschikte uren. Ben je volledig arbeidsongeschikt én kun je geen enkele re-integratieactiviteiten (bv koffiemomenten kantoor) ondernemen, dan hoef je geen verlof op te nemen.

Ben je langer dan 1 jaar ziek en word je gekort op je maandinkomen (70%), dan ontvang je over je opgenomen vakantieuken 100% maandinkomen.

Voor het vervallen van vakantieverlof-uren gelden de wettelijke regels.

Reis- en onkostenvergoeding

Wanneer je zes weken volledig arbeidongeschikt bent, stopt de vaste reiskostenvergoeding. Wanneer je weer (gedeeltelijk) gaat werken, dien je zelf (met ingang van de 1e van de maand volgend op de maand waarin je hersteld bent) je reiskostenvergoeding weer aan te vragen in het P-direktportaal.

Als rechterlijk ambtenaar behoudt je bij volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte de algemene onkostenvergoedingen (Onkostenvergoeding rechterlijke ambtenaren). Deze vervalt na ommekomst van het kalenderjaar volgend op dat waarin de ongeschiktheid is aangevangen. Bij arbeidsongeschiktheid van meer dan 50%, maar niet volledig, behoudt je als de rechterlijk ambtenaar na ommekomst van het kalenderjaar waarin de ongeschiktheid is aangevangen en het kalenderjaar daaropvolgend de aanspraak overeenkomstig het deel van de feitelijke arbeidsduur.

Ziek uit dienst

Ben je ziek en eindigt je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of je aanstelling als rechterlijk ambtenaar binnenkort? Dan gelden na deze beëindiging aanvullende regels en andere aanspraken op loondoorbetaling of betaling bezoldiging. Je leidinggevende zal je hier, samen met P&O, over informeren.

Jouw werkgever is eigen risicodragers en dit betekent kort gezegd dat zij verantwoordelijk is voor de re-integratie van jou als oud-medewerker. Daarnaast is jouw werkgever verantwoordelijk voor het uitkeren van de uitkeringen, zoals WGA, ZW en de WW.

De (verzuim)begeleiding bij de re-integratie van oud-medewerkers wordt namens jouw werkgever uitgevoerd door het Shared Service centre Dienst Justitiële Inrichtingen (SSC DJI). Je bent als oud-medewerker verplicht medewerking te verlenen.

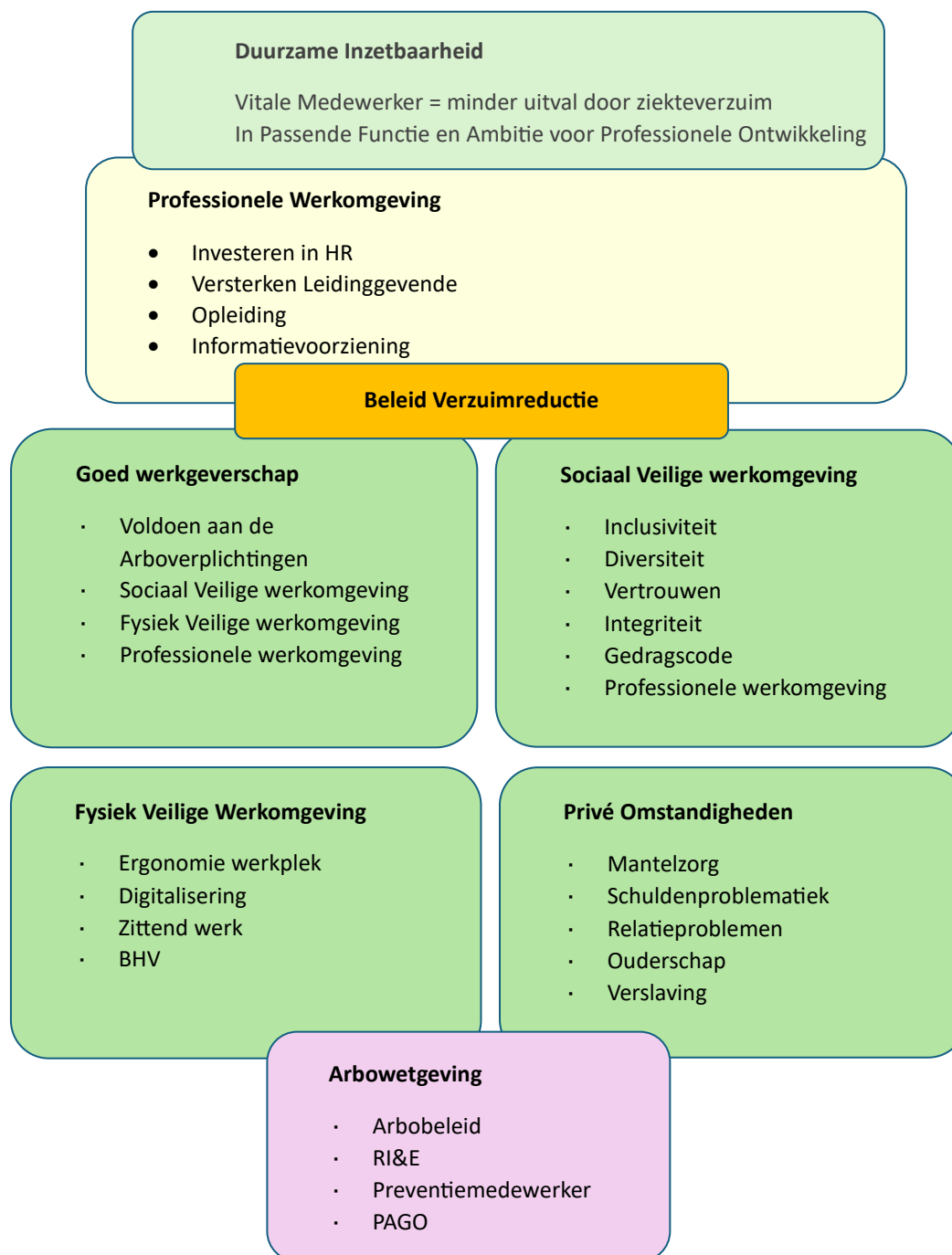
Frequent verzuim

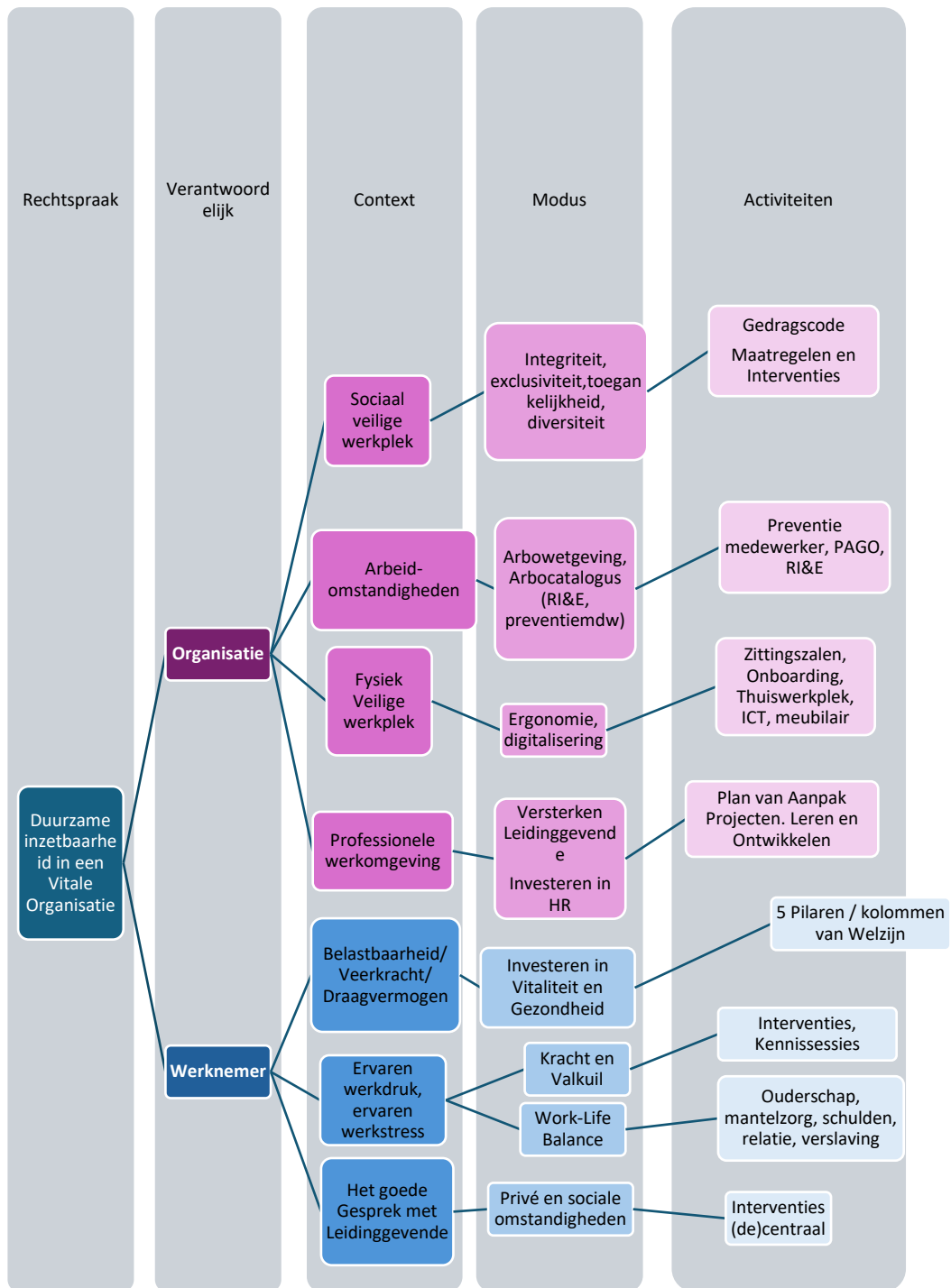
Heb je je in de afgelopen 12 maanden 3 keer of meer ziek gemeld? Dan is er sprake van frequent verzuim. Je leidinggevende plant een inzetbaarheidsgesprek met jou in waarin jullie samen kijken wat er voor nodig is om verzuim te voorkomen. Tijdens het gesprek kan je leidinggevende vanuit zorg vragen naar hoe het met je gaat: ervaar je werkdruk, is je werkplek goed ingericht, heb je voldoende regelmogelijkheden, heb je geldzorgen of ben je bijvoorbeeld mantelzorger waardoor je minder inzetbaar bent. Mogelijk zijn er aanpassingen nodig op je werkplek of heb je behoefte aan ondersteuning of begeleiding. Er wordt een gespreksverslag gemaakt en vastgelegd in jouw personeelsdossier.

Doktersbezoek

Een bezoek aan de huisarts, fysiotherapeut, tandarts enzovoorts dienen zoveel mogelijk buiten werktijd plaats te vinden. Mocht een noodzakelijk afspraak buiten werktijd niet mogelijk zijn, dan probeer je dit in ieder geval zoveel mogelijk aan het begin of einde van je werkdag te plannen. Bij dit laatste dien je daar afspraken over te maken met je leidinggevende.









aan PRO
van Werkgroep aanbesteding Arbodienstverlening 2023
datum 13-11-2022
onderwerp Advies aanbesteding Arbodienstverlening rechtspraak 2023

Advies aanbesteding Arbodienstverlening Rechtspraak 2023

Sinds 2017 heeft de Rechtspraak (tot 1 april 2023) een raamovereenkomst met drie commerciële partijen (Zorg van de Zaak, ArboUnie en HCC). Gerechten en landelijke diensten hebben een nadere overeenkomst (NOK) met werkafspraken afgesloten met één van de drie partijen. Deze NOK's lopen 1 oktober 2023 af.

Huidige marktomstandigheden

Sinds de vorige aanbesteding zijn er in de markt een aantal ontwikkelingen geweest. Er is (o.a. door vergrijzing) een groot tekort aan bedrijfsartsen en de verwachting is dat dit tekort de komende jaren nog groter wordt. Arbodiensten richten hun dienstverlening hierdoor anders in en werken steeds meer, net als in de curatieve zorg, met taakdelegatie (bv een Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts (POB) of een (gespecialiseerde) verpleegkundige). Het huidige bedrijfsartsentekort leidt er toe dat arbodiensten nog meer dan voorheen kritisch kijken naar een aanbesteding en of zij wel in staat zijn de gevraagde diensten te leveren. Zo is de vraag of de rechtspraak moet vasthouden aan consult op locatie of dat ook bijvoorbeeld (aanvullend) video-consulten geboden mogen worden. De afgelopen 2 jaar hebben immers laten zien dat consulten via telefoon of Teams op specifieke momenten ook voldoen. Het is bovendien de vraag of arbodiensten landelijke dekking van bedrijfsartsen en POB-ers aan kunnen bieden. Om tot een bij de huidige markt passende inkoop te kunnen komen, is met een marktconsultatie¹ aan dienstverleners gevraagd aan te geven wat hun visie is op de huidige markt, welke ontwikkelingen gaande zijn en hoe een verzuimbegeleidingscontract tegenwoordig wordt vormgegeven. In deze schaarse markt zal het lastiger zijn dan voorheen om een goed contract te sluiten.

UBR lijkt af te zien van het voortzetten van het aanbieden van diensten in het kader van bedrijfsmaatschappelijk werk omdat dat, naar alle waarschijnlijkheid, geen onderdeel zal zijn van een integraal arbodienstverleningscontract bij UBR. Daarom zullen ook de bedrijfsmaatschappelijke diensten onderdeel zijn van deze uitvraag.

Om te komen tot een nieuwe aanbesteding is een werkgroep² samengesteld. De werkgroep legt middels deze memo een advies voor met een antwoord op de volgende vragen:

- Wat zijn de uitgangspunten voor de aanbesteding?
- Wat wordt de vorm van de aanbesteding: inbesteden of uitbesteden?

¹ Deze marktconsultatie is bij de huidige zittende partijen worden uitgevraagd, deze partijen kennen de rechtspraak. Additioneel is een vierde partij uitgenodigd: AON. Het doel van deze marktconsultatie was om tot een uitvraag te komen die voldoende realistisch is om aan te sluiten bij de mogelijkheden van de markt.

² De werkgroep bestaat uit 5.1(2)e (vz) 5.1(2)e en 5.1(2)e (Inkoop LDCR), 5.1(2)e (adviseur verzuim LDCR HRM), 5.1(2)e (Adviseur Verzuim en preventie RB Noord Holland), 5.1(2)e (verzuimspecialist RB Den Haag) en 5.1(2)e (COR-lid)

datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 2 van 9

Uitgangspunten

De werkgroep vraagt instemming van het PRO en vervolgens de COR op een drietal uitgangspunten voor de uitvraag.

1. De rechtspraak zet sterk in op preventie ter voorkomen van verzuim. Dit vraagt om een arbodienstverlener waar preventie een belangrijk speerpunt is en bedrijfsartsen, praktijkondersteuners en arboverpleegkundigen niet alleen betrokken zijn bij verzuimaanpak, maar al vroeg bij het preventiebeleid. Door o.a. meer te investeren in doelgroepenbeleid, als een onderdeel van het vitaliteitsbeleid, werk je gericht aan het voorkomen van klachten die te maken hebben met bv leeftijd, leefstijl, werkdrukklachten, generatie of functie.
2. De Rechtspraak staat open voor een arbodienstverlener die naast de bedrijfsarts ook taakgedelegeerden (bv praktijkondersteuner bedrijfsarts of verpleegkundige inzet) inzet voor de verzuimbegeleiding om zo de zieke medewerker snel de beste zorg en begeleiding te bieden. Bijzondere aandacht moet er zijn voor begeleiding van verzuim wegens psychische klachten. Insteek voor alle medewerkers is duurzame inzetbaarheid en bij verzuimende medewerkers duurzame terugkeer in werk. De leidinggevende kan zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts. Dit kan echter ook een praktijkondersteuner bedrijfsarts/verpleegkundige/inzetbaarheidscoach zijn (taakdelegatie). Zodra een medewerker uitvalt met klachten wil je als werkgever immers zo snel mogelijk de juiste zorg en begeleiding aanbieden.
3. De rechtspraak zoekt een arbodienstverlener die 'naast' de leidinggevende staat in zijn/haar rol als casemanager. De leidinggevende is binnen de Rechtspraak de casemanager. Hij is degene die de medewerker kent, de (werk)omstandigheden kent en het werk kan aanpassen bij re-integratie. De Wet verbetering Poortwachter verwacht van de werkgever actieve re-integratie-inspanningen. Binnen de Rechtspraak wordt dit verschillend ingevuld. Zo zijn er gerechten en landelijke diensten waarbij de bedrijfsarts voornamelijk contact heeft met de leidinggevendenden, maar het komt vooral voor dat een P&O-adviseur in dit contact en het verloop van het verzuimtraject nog een spilfunctie vervult. Bij een aantal gerechten zijn gespecialiseerde verzuimadviseurs aanwezig die een coördinerende en adviserende taak hebben in het verzuimtraject. Dit vraagt om een arbodienstverlener die in staat is om in te spelen op de verschillen in ervaring en kennis van leidinggevendenden en diens ondersteuning en zodoende de leidinggevende kan adviseren en ontzorgen.

Inbesteden of uitbesteden?

Bij inkoop en aanbesteden geldt binnen de Rechtspraak: deelnemen aan Rijksbrede initiatieven en contracten tenzij die niet aansluiten bij de behoeften van de gerechten en diensten. De werkgroep heeft in kaart gebracht (en beschreven in de Bijlage Toelichting op het advies) wat de huidige mogelijkheden bij UBR zijn tegenover de behoeften van de Rechtspraak. Vanuit de werkgroep zijn hiervoor gesprekken gevoerd met UBR. Binnen het Rijk is UBR Bedrijfszorg de arbodienstverlener voor de meeste ministeries. De Rechtspraak kan een DVA (dienstverleningsafspraken) met UBR Bedrijfszorg afsluiten (inbesteden). De werkgroep is op basis van de verkregen informatie van mening dat UBR niet

datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 3 van 9

kan voldoen aan de hierboven gestelde 3 uitgangspunten. Daarom geeft de werkgroep de voorkeur aan een proces van aanbesteden aan één of meer marktpartijen, (eventueel op te splitsen in percelen). Arbodienstverleners in de markt hebben inmiddels veel ervaring met taakdelegatie, innoveren de dienstverlening naar ontwikkelingen in de markt en bij afnemers. Ze bieden meerdere contractvormen.

Verlenging van de huidige arbodienstverleningscontracten met 3 maanden

In de marktconsultatie is het contract migratie moment naar voren gebracht. De nadere overeenkomsten per gerecht expireren op 1 oktober 2023. Daarom hebben wij ook het voornemen geuit per die datum een nieuwe overeenkomst per gerecht te willen laten ingaan. Drie van de vier deelnemers aan de marktconsultatie hebben aangegeven dat een migratie per 1 januari veel meer gangbaar en voor de hand liggend is. Veel klanten van de dienstverleners migreren per 1 januari met als gevolg dat er op dat moment meer in te zetten bedrijfsartsen en ondersteuners beschikbaar zijn om een goede match te maken met onze behoeften. We hebben onderzocht of het mogelijk en wenselijk is onze planning hieraan aan te passen.

Regelkader

De Aanbestedingswet classificeert de arbodiensten als gezondheidsdiensten. Voor dergelijke diensten geldt een vereenvoudigde aanbestedingsplicht. Slechts de algemene beginselen van transparantie, objectiviteit en proportionaliteit zijn van toepassing. Daarnaast geldt de verplichting aankondiging en gunning van een opdracht te publiceren, met als doel de markt te informeren en in de gelegenheid te stellen belangstelling te tonen. Dit betekent dat het gunnen van een nieuwe opdracht, waar het in dit geval op neerkomt, gepubliceerd moet worden. De kans dat concurrenten vervolgens belangstelling zullen tonen voor een contract van 3 maanden is verwaarloosbaar klein.

Gevolgen voor de bedrijfsvoering van de gerechten

De huidige dienstverleners hebben aangegeven dat dit niet tegen de huidige, in hun visie veel te lage, tarieven kan. [5.1\(2\)i](#)

Hierover is nog niet gesproken met de dienstverleners. Een dergelijke prijsverhoging zou echter óók volgen als per 1 oktober nieuwe contracten na aanbesteding worden gesloten, zo is ons door de huidige leveranciers verzekerd.

Een ander gevolg is dat de implementatie periode valt in het najaar van 2023 en dat daarmee de lastige zomer(vakantie) periode wordt vermeden. We gaan bij de planning uit van een implementatieperiode van ten minste 4 maanden, maar bij voorkeur 6 maanden waarin systemen op elkaar moeten worden afgestemd en de bezetting aan de kant van dienstverlener moet worden ingericht. Ook de nieuwe werkwijze met taakdelegatie en enkele andere veranderingen moet dan worden ingeregeld.

datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 4 van 9

Verzoek

De werkgroep verzoekt om instemming op:

1. de drie genoemde uitgangspunten;
2. in te stemmen met het advies om een openbare aanbesteding uit te voeren en niet over te gaan tot inbesteding bij de UBR; en
3. verlenging van de overeenkomsten met 3 maanden, waarbij wij zullen voldoen aan de publicatieplicht. Omdat de verlenging mogelijk leidt tot een betere match en de migratie zal vallen in een gunstiger periode, adviseert de werkgroep zoals gezegd de huidige contracten met 3 maanden te verlengen tot 31 december 2023 en de nieuwe contracten te laten ingaan op 1 januari 2024.



datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 5 van 9

Bijlage Toelichting op het advies

1. Uitgangspunten voor aanbesteding

Voor de verdere uitwerking van de aanbesteding adviseert de werkgroep in te stemmen met een aantal uitgangspunten.

1.1 Preventie

De verantwoordelijkheid voor preventie en vitaliteitsbeleid ligt bij het gerecht of de landelijke dienst. Op dit moment wordt er (naast de verzuimbegeleiding en re-integratie) steeds meer de focus gelegd op preventie en het ontwikkelen van vitaliteitsbeleid. Deze ontwikkeling is nodig om een verzuimreductie te bewerkstelligen en de oorzaak van verzuim wegens psychische klachten en die werkgerelateerd zijn duurzaam aan te pakken, denk bijvoorbeeld aan het opstellen van beleid met betrekking tot Psychosociale Arbeidsbelasting en het uitvoeren van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE). Wanneer je meer naar de voorkant van de organisatie beweegt is het wenselijk dat, naast verzuimbegeleiding, de bedrijfsarts (of Arbeids- en Organisatiedeskundige) ook een meer strategische rol aanneemt als adviseur m.b.t. het ontwikkelen van vitaliteitsbeleid. Door deze verschuiving zou je een deel van de verzuimbegeleiding kunnen beleggen bij een praktijkondersteuner of een arboverpleegkundige. Hiermee kan mogelijk ook een kostenbesparing worden bewerkstelligd.

Naast medewerkers die gezond en vitaal aan het werk zijn (at work), is er ook een groep medewerkers at risk (zij werken wel maar er is een groot risico op uitval): hoe houden we deze medewerkers vitaal en duurzaam aan het werk? Door o.a. meer te investeren in doelgroepenbeleid, als een onderdeel van het vitaliteitsbeleid, werk je gericht aan het voorkomen van klachten die te maken hebben met bv leeftijd, leefstijl, werkdrukklachten, generatie of functie.

Uitgangspunt: de Rechtspraak zet sterk in op preventie ter voorkoming van verzuim. Dit vraagt om een arbodienstverlener waar preventie een belangrijk speerpunt is en bedrijfsartsen, praktijkondersteuners en arboverpleegkundigen niet alleen betrokken zijn bij verzuimaanpak, maar al vroeg bij het preventiebeleid. Een arbodienst die (strategisch) kan adviseren op het ontwikkelen van vitaliteitsbeleid en bij zijn advisering kan aansluiten op de ontwikkelfase van het gerecht of landelijke dienst.

1.2 Zorg voor de arbeidsongeschikte medewerker

In 2021 was het landelijk verzuimpercentage van de gerechten 5,2% met een frequentie van 0,8. De verdeling tussen kort, middellang en lang is al een aantal jaren stabiel. Echter eind 2021 en de eerste vier maanden van 2022 vindt er echter toename plaats bij het middellang en lang verzuim. De

datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 6 van 9

jaarrapportages 2021 van de drie arbodiensten laten zien dat het aantal langdurig, door de bedrijfsarts begeleide verzuimen is toegenomen. Het aantal langdurige verzuimen door psychische klachten is 37%. Het aandeel arbeidsgebonden verzuim³ van de door de bedrijfsarts begeleide verzuimen is 11-14%. De huidige arbodiensten geven aan dat de rek er uit lijkt te gaan. Na twee intensieve coronajaren in combinatie met hoge werkdruk lijkt de vitaliteit en de veerkracht van medewerkers minder te worden.

Naast aandacht voor preventie is goede verzuimbegeleiding en zorg voor de verzuimende medewerker cruciaal. Hoe eerder de juiste interventies ingezet worden, hoe beter. Insteek bij verzuimende medewerkers is duurzame terugkeer in werk. De leidinggevende kan zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts. Dit kan echter ook een praktijkondersteuner bedrijfsarts/verpleegkundige/inzetbaarheidscoach zijn (taakdelegatie). Zodra een medewerker uitvalt met klachten wil je als werkgever zo snel mogelijk de juiste zorg aanbieden⁴. Door de inzet van taakdelegatie is het vaak mogelijk dat een medewerker snel gezien kan worden op een spreekuur en kunnen interventies sneller ingezet worden. Een taakgedelegeerde werkt nauw samen met en onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts (verlengde armconstructie). Welke taken van de bedrijfsarts wel en niet gedelegeerd kunnen worden is door de NVAB vastgelegd in april 2022. Veel arbodiensten bieden begeleiding in taakdelegatie door een BIG-verpleegkundige gespecialiseerd in psychische klachten of een eigen arbeidspsycholoog. Zeker bij een hoog verzuim wegens psychische klachten zoals bij de Rechtspraak, is het noodzakelijk dat de arbodienstverlener snel toegang kan verlenen tot een verpleegkundige psychische ziekten en arbeidspsycholoog. Hierdoor krijgt de medewerker de juiste zorg en verzuimt hij/zij minder lang (waardoor bv collega's weer minder werk hoeven over te nemen). Een online intake(triage) formulier kan hierbij een middel zijn om een inschatting te maken welke begeleiding een medewerker nodig heeft.

Uitgangspunt: de Rechtspraak staat open voor een dienstverlener die naast de bedrijfsarts ook taakgedelegeerden (bv praktijkondersteuner bedrijfsarts of verpleegkundige inzet) inzet voor de verzuimbegeleiding om zo de zieke medewerker snel de beste zorg en begeleiding te bieden.

1.3 Leidinggevende als casemanager

De leidinggevende is binnen de Rechtspraak de casemanager. Hij is degene die de medewerker kent, de (werk)omstandigheden kent en het werk kan aanpassen bij re-integratie. De Wet verbetering

³ Het gaat hierbij om overbelasting verschijnselen, spanningsklachten, knelpunten in de arbeidseverhoudingen of werksfeer. Vaak is hier ook een samenspel van werk-privé en persoon maar de bedrijfsarts geeft aan dat de hoofdoorzaak bij het werk ligt.

⁴ In de richtlijn NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en bedrijfsgeneeskunde) Psychische problemen is afgesproken dat werkende met psychische problemen binnen 2 weken na ziekmelding worden gezien. Met het tekort aan bedrijfsartsen is het vrijwel niet mogelijk aan deze richtlijn te voldoen. Met de inzet van een taakgedelegeerde lukt dit vaak wel.

datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 7 van 9

Poortwachter verwacht van de werkgever actieve re-integratie-inspanningen. Binnen de Rechtspraak is nergens sprake van een volledig eigen-regie-model⁵. Zo zijn er gerechten en landelijke diensten waarbij de bedrijfsarts voornamelijk contact heeft met de leidinggevenden, maar het komt vooral voor dat een P&O-adviseur in dit contact en het verloop van het verzuimtraject nog een spilfunctie vervult. Bij een aantal gerechten zijn gespecialiseerde verzuimadviseurs aanwezig die een coördinerende en adviserende taak hebben in het verzuimtraject. Leidinggevenden hebben inhoudelijk/procedureel niet altijd voldoende ervaring als casemanager; een leidinggevende heeft slechts een enkele keer te maken heeft met een medewerker met langdurig verzuim en de bijbehorende wet- en regelgeving.

De leidinggevende wil ontzorgd worden: hij wil begeleid worden bij de te zetten re-integratiestappen en in te zetten interventies (wat, wanneer en hoe?). In eerste instantie natuurlijk door de P&O-adviseur/verzuimadviseur maar ook door de arbodienstverlener. Tijdens het traject kunnen er bovendien oorzaken van verzuim boven water komen waar de leidinggevende een rol in speelt. De leidinggevende heeft vooral de rol van procesbegeleider. De primaire taak is optimale omstandigheden en een veilige werkomgeving creëren, waaronder de medewerkers goed kunnen presteren.

De ervaring en kennis van leidinggevenden bij verzuimbegeleiding is wisselend; we hebben te maken met verschillende professionals bij de rechtspraak, met verschillende behoeften, takenpakket, kennis en vaardigheden. De arbodienstverlener moet hier in kunnen differentiëren.

Uitgangspunt: de Rechtspraak zoekt een arbodienstverlener die 'naast' de leidinggevende staat in zijn/haar rol als casemanager. De Rechtspraak vraagt om een arbodienstverlener die in staat is om in te spelen op de verschillen in ervaring en kennis van leidinggevenden en diens ondersteuning en zodoende de leidinggevende kan adviseren en ontzorgen.

2 Proces van aanbesteding

2.1. Inbesteden of aanbesteden

Differentiatie in dienstverlening

Binnen het Rijk is UBR Bedrijfszorg de arbodienstverlener voor de meeste ministeries. De Rechtspraak kan een DVA (dienstverleningsafspraken) met UBR Bedrijfszorg afsluiten (inbesteden⁶). Dit is een generieke DVA waarbij de diensten per uur gefactureerd worden. De Rechtspraak bestaat uit 17

⁵ Het eigen regie-model houdt in dat de leidinggevende de volledige regie heeft in het verzuimtraject van zijn medewerker en het volledige casemanagement uitvoert. Dit houdt onder andere in dat hij/zij bepaalt (binnen de kader van de Wet Verbetering Poortwachter) wanneer medewerkers worden opgeroepen en wanneer interventies worden ingezet.

⁶ UBR is een Rijksdienst en het is niet toegestaan deze in concurrentie te brengen met marktpartijen, zijnde het oneerlijke concurrentie. UBR kan dus niet meedoen in een aanbesteding.

datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 8 van 9

gerechten en 3 landelijke diensten die behoefte hebben om eigen afspraken te maken met een dienstverlener. Dit omdat de onderdelen op het punt van Arbo zorg een eigen beleid voeren en een daarbij passende dienstverlener willen contracteren.

Taakdelegatie

Enkele gerechten werken al met taakdelegatie en uitgangspunt is dat dit bij een nieuwe contractperiode, mede ingegeven door het tekort aan bedrijfsartsen, breder wordt ingevoerd. Marktpartijen hebben hier ervaring mee en kunnen dit naar verwachting direct invoeren. UBR heeft geen aanbod aan arbeidspychologen en werken niet volgens een model met taakdelegatie. Op dit moment loopt er binnen een klein Rijksonderdeel een pilot taakdelegatie/POB. UBR Bedrijfszorg moet, als zij besluiten te gaan werken met taakdelegatie deze manier van werken nog ontwikkelen, hier mensen voor werven en opleiden en ervaring mee op doen. De taakgedelegeerden zullen voornamelijk moeten samenwerken met ingehuurd bedrijfsartsen.

Eigen Regie model

Daarnaast werkt UBR Bedrijfszorg volgens het eigen regie model. De dienstverlening wordt steeds meer zo ingericht dat de leidinggevende aan zet is en UBR Bedrijfszorg actie onderneemt op moment dat leidinggevende dit vraagt. UBR Bedrijfszorg is bijvoorbeeld voornemens een 20^e dagsmelding in te voeren; dit is een vraag via de mail of de betreffende zieke medewerker uitgenodigd moet worden. Er is dan geen sprake meer van een automatische oproep bij de bedrijfsarts na 2-3 weken ziekte, het initiatief ligt bij de leidinggevende.

Niet alle gerechten en diensten zijn in staat dit model in te voeren.

2.2 Aanbesteding

Bij de vorige aanbesteding is gekozen voor meerdere mantelpartijen waarna het gerecht/landelijk dienst een nadere aanbesteding moest doen en selecteerde zo één van drie mantelpartijen. De opzet was bedoeld om lokaal de meeste economische nadere overeenkomst af te sluiten. De prijzen stonden alvast, maar werden niet bekend gemaakt bij de dienstonderdelen. Er moest met name beoordeeld worden op de visie van een aantal kwaliteitscriteria en een mondelinge presentatie waar de beoogde bedrijfsarts bij aanwezig moest zijn. In de praktijk kwam dit neer op de keuze van bedrijfsarts die vaak op niet eigenlijke, subjectieve, gronden werd genomen hetgeen inkoop technisch niet voldoet.

Voordeel van meerdere mantelpartijen is dat er enige keuze mogelijk is voor het gerecht/landelijke dienst. In de praktijk leidt dit echter tot veel werk en vraagt dit lokaal om kennis en tijd. Daarnaast als er een raamovereenkomst wordt afgesloten, ligt de prijs al vast. Ook liggen de meeste kwalitatieve criteria al vast. De vraag is ook of in de huidige markt het voor arbodiensten wel aantrekkelijk is in te schrijven op een aanbesteding middels een raamovereenkomst met nadere overeenkomst; de inschrijver is na gunning voor de mantelovereenkomst nog niet zeker van een contract met een

datum 13-11-2022
onderwerp Advies Aanbesteding
Arbodienstverlening rechtspraak 2023
pagina 9 van 9

gerecht/landelijke dienst. Dit kan er toe leiden dat een arbodienst besluit door deze onzekerheid niet in te schrijven.

De andere keuze is een contract afsluiten met één partij voor alle gerechten en landelijke diensten. Tegelijkertijd geven arbodiensten aan dat in bepaalde regio's het tekort aan bedrijfsartsen nijpender is. Het risico is aanwezig dat bij één landelijk contract de grote partijen (dit zijn degene die landelijke dekking kunnen leveren) niet inschrijven. Of wel inschrijven, gegund krijgen maar uiteindelijk niet kunnen leveren. Een mogelijkheid om dit te ondervangen is om te gaan werken met percelen. Nederland kan ingedeeld worden in een aantal percelen, rekening houdende met eventuele nevenlocaties. De arbodiensten kunnen dan inschrijven op 1 perceel, bijvoorbeeld van 3 geografisch aangrenzende gerechten/ diensten, maar ook op meerdere percelen. Op deze wijze krijg je 1 arbodienstverlener per perceel. Het lokale bestuur en de medezeggenschap laten de beoordeling dan over aan de beoordelaars van het hele perceel. Daarbij kan wel een voorbehoud worden gemaakt voor de voor te stellen behandelaars van de dienstverlener.

De werkgroep heeft op basis van de voor- en nadelen om de arbodienstverlening de voorkeur vooralsnog aan te besteden aan één partij. De werkgroep adviseert naar aanleiding van een marktconsultatie of deze aanbesteding opgedeeld kan worden in bv percelen.

3 Verdere verloop aanbesteding

Na bespreking in FPG HRM (5 september 2022) en SBO (10 oktober 2022) wordt aan het PRO in de vergadering van 19 november 2022 gevraagd in te stemmen met de uitgangspunten en het proces van aanbesteden. Aangezien de COR/OR Raad instemmingsrecht heeft op de keuze voor de arbodienst, is de COR o.a. door deelname aan de werkgroep gevraagd om nu al input te leveren. Op 26 september 2022 heeft een afvaardiging van de werkgroep bij de COR een toelichting gegeven op het onderwerp Arbodienstverlening en de huidige ontwikkelingen in de markt.

Na instemming van het PRO kan de aanbesteding opgestart worden. Een belangrijk instrument is de marktconsultatie, die overigens al is worden doorlopen tijdens de instemmingsprocedure. Met de uitkomsten van de marktconsultatie zal de werkgroep met een voorstel komen voor het Pakket van eisen en wensen **en een definitieve aanbestedingsstrategie**.

Document nr. 10



Actualiteiten ziekteverzuimbegeleiding en Poortwachter

5.1(2)e, adviseur verzuim en inzetbaarheid LDCR

Wat bespreken we vandaag?

- Evaluaties re-integratie
- Registreren passende arbeid in P-portal
- AO en verlof
- Wijzigingen (bijstelling) plan van aanpak en 1^e jaarsevaluatie
- Deskundigenoordeel UWV
- Eerste spoor versus tweede spoor
- Wachttijden WIA beoordeling: maatregelen (no riskpolis, 60-plussers)
- Beoordeling WIA uitkering; praktische schatting?
- AAOP: ABP arbeidsongeschiktheidspensioen
- WIA beoordeling, hoe verder?
- Ontwikkelingen 'in de markt'

Evaluatie re-integratie

- Evaluatie van het plan van aanpak eens per 6 weken minimaal
- Kan leiden tot bijstelling plan van aanpak

Waarom zijn deze evaluaties zo belangrijk?

Nieuw in plan van aanpak, bijstellingen en 1^e jaarsevaluatie

- Per 1 juli 2023
- Werknemer en werkgever moeten hun visie op het re-integratietraject vastleggen: bv over arbeidsmogelijkheden, passend werk of twijfels over advies BA
- Doel: grotere betrokkenheid bij het re-integratieproces, bevorderen van gesprek over re-integratie.
- Geldt voor stukken opgesteld na 1 juli 2023
- Geldt ook voor ERD ZW.

Arbeidsongeschikt en verlof

- Als medewerker verlof neemt (dus niet aan zijn re-integratie werkt met bijkomende verplichtingen) moet vakantieverlof geboekt worden (volledig).
- Medewerker krijgt op deze dag (na 52 weken) 100% salaris.
- Geautomatiseerd proces bij P-direkt?

Registeren passend werk in P-portal

- Gaat om situaties waarbij medewerker passend werk verricht voor volledige arbeidsduur. Dat kan zijn ander werk dan eigen werk of aangepaste productie.
- Kon je niet kwijt in P-portal, je moest hersteldmelden om volledig betaald te krijgen (cf CAO en Brra).
- Nu optie in portal registeren dat medewerker volledig aantal uren werkt maar niet in eigen werk.
- HRO formulier Verzuim overige mutaties: kies Registeren passende (aangepaste) arbeid voor de volledige arbeidsduur.

Deskundigenoordeel UWV

- Groot artsentekort bij UWV
- DO laag op prioteringslijst waardoor grote wachtlijsten
- Handreiking deskundigenoordeel: eenduidige manier om de aanvragen te screenen en op te pakken (landelijk uniforme aanpak)
- Intake (zijn alle stukken er?) en screening: is duidelijk wat er speelt? Waarom is het DO aangevraagd? Wat is de achterliggende reden?

Deskundigenoordeel UWV

- Is er sprake van **een geschil of schrijnende situatie** dan wordt DO direct in behandeling genomen.
- Zo niet, dan naar werkvoorraad met lange afhandeltijd. Wordt optie gegeven aanvraag in te trekken.
- Wat betekent dit voor de meest aangevraagd DO 'Doe ik voldoende als werkgever?..is vaak een checkvraag.

Eerste spoor vs tweede spoor

- De Centrale Raad van beroep heeft recent in een uitspraak (<https://pi.rechtspraak.minjus.nl/deeplink/ecli?id=ECLI:NL:CRVB:2021:3047>) aangegeven dat voor de reikwijdte van de re-integratie-inspanningen eerste spoor uitgegaan dient te worden van het gerecht (en niet J&V) en de re-integratie-inspanningen daarbuiten als activiteiten in het tweede spoor. De **bevoegdheid** tot het aanstellen of herplaatsen van gerechtsambtenaren, het aanpassen van hun functies of het creëren van nieuwe functies is beperkt tot het eigen gerecht. Een gerecht functioneert binnen de organisatie van de Rechtspraak in overwegende mate als **zelfstandig organisatieonderdeel**: elk gerecht heeft een eigen begroting met bijbehorend jaarplan, beschikt over een eigen afdeling personeelszaken en voert een eigen vacature- en aannamebeleid. Ook naar buiten toe zijn gerechten als zelfstandige onderdelen binnen de Rechtspraak herkenbaar. Voor de re-integratie van gerechtsambtenaren buiten de eigen rechtbank is het gerecht geheel afhankelijk van de medewerking van derden. Hierdoor moet de rechtbank voor de toepassing van de Beleidsregels worden aangemerkt als een zelfstandige organisatie.

Eerste spoor versus tweede spoor

Tip

Leg tijdens re-integratie telkens goed vast wat verstaan wordt onder eerste spoor, bv in ad-rapportage (einde 1^e ziektejaar)
Je kunt onverplicht aanbieden om contact op te nemen met andere organisaties.

Wachttijden WIA beoordeling: maatregelen

- Groot artsentekort
- Wachttijden lopen op tot ruim 6 maanden, met uitschieters naar een jaar.
- Voorschotten zijn mogelijk maar.. wij zijn zelfbetalende ERD-er.

Maatregelen: afgifte no risk polis

- Werknemer kan UWV verzoeken een no risk polis af te geven, ook al is de WIA aanvraag nog niet beoordeeld.

De no-riskpolis geldt voor iedereen met een WIA-uitkering, maar ook als iemand 35-minner wordt en voldoet aan de voorwaarden voor no-risk. Oftewel werknemer kan niet bij eigen werkgever blijven, niet meer zijn oude werk doen en heeft 11 weken voor einde wachttijd geen nieuwe baan gevonden.

Maatregelen: vereenvoudigde WIA beoordeling 60 plussers

- Werknemer is 60 jaar of ouder op moment van aanvraag
- De WIA uitkering moet starten tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2023
- Werkgever en werknemer geven toestemming
- Uitkering wordt niet doorbelast aan eigen risicodrager.
- Evaluatie Q3 2023: mogelijk verlenging

Werknemer krijgt volledige uitkering (80-100%) tenzij ze nog werken en minder dan 35% inkomensverlies hebben.

Als bedrijfsarts aangeeft geen mogelijkheden, volgt sociaal-medische beoordeling door verzekeringsarts (IVA?)

Maatregelen: vereenvoudigde WIA beoordeling 60 plus

Let op

Uit onderzoek is gebleken dat het % toegekende IVA uitkeringen is gedaald. Deze groep wordt er blijkbaar niet goed uitgefilterd bij intake. Let hier dus zelf goed op!

Zie er op toe dat de WIA uitkering niet aan jullie wordt doorbelast!

Beoordeling WIA uitkering, bijzonderheden

In casus volgende tekst in WIA beschikking:

In sommige gevallen kan het UWV een verkorte procedure WIA toepassen. Bij een verkorte procedure WIA, zal de inzet van de verzekeringsarts UWV achterwege worden gelaten. Om de verkorte procedure toe te kunnen passen dient er sprake te zijn van een structurele herplaatsing in een passende functie. Daarnaast moet het praktische inkomensverlies minder dan 35% bedragen en de door de bedrijfsarts gestelde beperkingen ten aanzien van arbeid plausibel zijn. In dit geval voldoet cliënt aan deze voorwaarden. Zij is namelijk voor 24 uur per week hervat in passend werk.

In geval van een verkorte procedure WIA, gaan we uit van de belastbaarheid opgesteld door de bedrijfsarts. Zowel de werkgever als de klant hebben akkoord gegeven voor het verrichten van een verkorte procedure WIA.

Beoordeling WIA uitkering, bijzonderheden

- Het UWV oordeelt minder dan 35% obv duurzaam inzetbare uren eigen werk
- Formele werkwijze???
- Overziet de medewerker wel wat dit inhoudt.

Gaat hier om minder dan 35% AO dus geen uitkering. **Maar** wat als er geen sprake is van meer dan 35%. Mag een theoretische schatting dan achterwege gelaten worden?

Beoordeling WIA uitkering, bijzonderheden

Praktische schatting is alleen mogelijk als aan alle voorwaarden is voldaan:

- de werkzaamheden zijn passend;
- De genoten inkomsten zijn representatief voor de resterende verdien capaciteit, en
- De werkzaamheden kunnen duurzaam worden verricht (zonder risico op excessieve uitval of andersoortige gezondheidsproblemen) en
- Praktische schatting leidt tot een lager AO% dan theoretische schatting.

Beoordeling WIA uitkering, bijzonderheden

Dus:

Stem niet meteen in en check of aan de voorwaarden wordt voldaan: kan de medewerker het werk duurzaam doen tegen voldoende loonwaarde?

Zo niet, stem dan niet in.

AAOP ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen

- Aanvulling op de WIA uitkering
- Als recht op WIA binnen 1-3 maanden brief ABP waarmee AAOP aangevraagd kan worden.
- Hoogte is afhankelijk van ao%, het UWV dagloon en de soort WIA uitkering.
- Echter, wij betalen medewerker na 104 weken door (tenzij herplaatst of ontslagen en ook dit gebeurt vaak niet precies bij 104 weken). Dan krijg medewerker dus naast loon ook een AAOP.
- 8.2 CAO Rijk: als u recht heeft op AAOP wordt de hoogte van deze uitkering na 104 weken in mindering gebracht op uw maandinkomen. Voor RA: art 25 lid 1 Brra
- Let er dus op bij toekenning WIA, informeer medewerker dat hij/zij jullie informeert over toekenning en hoogte AAOP. Beste is vooraf bij aanvraag het ABP te machtigen AAOP naar werkgever over te laten maken.
- Zie ook [AAOP – wat moeten we daar mee? | Weblogs | OP Rijk](#)

WIA beoordeling, hoe verder?

- Na de WIA beoordeling, afhankelijk van uitkomst, wordt een medewerker herplaatst of ontslagen.
- Herplaatsing in eigen werk voor minder uren of ander passend werk, formaliseren middels addendum op arbovk.
- Ontslag via vaststellingsovereenkomst of ontslagvergunning UWV.

Zie teamsite arbeidsjuridisch voor formats en achtergrond informatie

Ontwikkelingen 'in de markt'

- Advies bedrijfsarts leidend bij RIV-toets -> gaat niet door
- Herbeoordelingen anders aan gaan pakken?
- Theoretische schatting laten vervallen (zie ook sheet 13 en 14)
- Sociaal medische centra UWV
- Octas: onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel....op zoek naar toekomst bestendig stelsel.
-
-

Document nr. 11



Actualiteiten Arbeidsongeschiktheid mei 2026

5.1(2)e, adviseur verzuim en inzetbaarheid LDCR

Wat bespreken we vandaag?

- P-direkt ontwikkelingen
- Samenwerkingsruimte en UWV werkgeversportaal
- Herbeoordeling UWV door werkgever
- Achterstanden UWV
- Compensatie TV
- WGA scan

P-direct ontwikkelingen

De manager kan sinds 5 maart 2026 zelf ziek- en betermeldingen doen in P-directportaal. Elke manager krijgt deze rol automatisch. Rol HR-O verzuim blijft ook bestaan.

Is bij jouw gerecht/ld al bepaald of HR-O dit blijft doen of de manager?

Als HR-O dit blijft doen, informeer managers dan dat zij tegel *Verzuim registreren door manager* niet moeten gebruiken.

[20260129-handleiding-verzuimregistreren-manager.pdf](#) op Rijksportaal

En voor quick referencecard: [QRC verzuim registreren en corrigeren manager](#)

P-direct ontwikkelingen

- Per 1 januari 2027 mag arbeidskorting niet meer toegepast worden op een WIA uitkering die via de werkgever loopt. De arbeidskorting wordt nu niet toegepast op WIA uitkeringen vanuit UWV waardoor er ongelijkheid is ontstaan. Deze ongelijkheid wordt per 1-1-27 recht getrokken.
- Dit gaat gevolgen hebben voor de hoogte van de nettouitkering.
- P-direct is bezig met voorbereidingen, ik houd ontwikkelingen in de gaten.
- Zodra meer bekend, plaats ik nieuwsbericht op teamsite ajd: Arbeidsjuridisch - Introductiepagina

Uitwisseling documenten met UWV

Als het goed is, is de uitwisseling van documenten met UWV nu goed ingericht:

- Docs vanuit UWV naar jullie: via [samenwerkingsruimte](#). Let op: gerecht/ld zelf is verantwoordelijk voor autorisaties: [Samenwerkingsruimte / UWV aanvragen Werkgeversportaal \(via J&V/DP&O\)](#) - Alle documenten
- Docs vanuit jullie naar UWV: UWV [werkgeversportaal](#). Let op: niet volledige toegang tot UWV werkgeversportaal. Wat kun je allemaal wel? Zie [20260409 Procesoverzicht UWV documentenverkeer.docx](#)

UWV aandachtspunten

Herbeoordeling WIA door werkgever

Per 1 april 2026 kan een werkgever een herbeoordeling van de WIA uitkering alleen nog maar aanvragen via een specifiek formulier: Herbeoordeling aanvragen altijd via formulier | UWV Je vindt dit formulier via deze link in het UWV werkgeversportaal. Zonder dit formulier wordt de aanvraag herbeoordeling niet in behandeling genomen.

Door de achterstanden neemt UWV alleen nog die aanvragen in behandeling waarbij sprake is van een schrijnende situatie (bv verkoop huis op korte termijn) of als het niet doen van een herbeoordeling tot een verslechtering van de medische situatie leidt.

Nav het ingevulde formulier belt een speciaal team met de medewerker (soort eerste screening).

UWV aandachtspunten

WIA herstelactie

- Het UWV heeft in verleden fouten gemaakt met het juist vaststellen van een aantal WIA uitkeringen.
- Op dit moment vindt er een herstelactie plaats: [Herstel berekening WIA-uitkeringen | UWV](#)
- Geen zicht op óf en welke werknemers van Rechtspraak dit betreft.
- Voor gevolgen op aanvulling maandinkomen: zie nieuwsbericht Rijksportaal: [UWV WIA Herstelactie - Rijksportaal](#)

UWV aandachtspunten

Wachttijden UWV

De wachttijden nemen op dit moment alleen maar toe. In Noord Nederland inmiddels al 15 maanden!

Tip! Vermoed je dat sprake kan zijn van IVA, geef dit dan aan in de eindevaluatie én bel UWV. Deze dossiers pakken ze vaak wel meteen op. Ook bij een praktische WIA beoordeling (medewerker kan bv duurzaam eigen werk maar voor minder aantal uren) loont het om hier achter aan te bellen. Zie voor meer info: [Versnellingsmaatregel Praktisch beoordelen | UWV](#)

Veelgestelde vraag: kunnen we medewerker ontslaan zonder een WIA beschikking?

Juridisch kan dit: voor een aanvraag ontslagvergunning UWV is een WIA beschikking geen vereiste. Ook een VSO is gewoon mogelijk. Medewerkers zullen hier alleen niet snel mee instemmen.

Advies is: alleen bij casus waarbij overduidelijk is dat terugkeer bij eigen rechtbank in passende functie niet mogelijk is.

UWV aandachtspunten

Compensatie transitievergoeding

- Wetvoorstel om compensatie TV af te schaffen: beoogde ingangsdatum is uitgesteld naar 1-1-2027.
- In de memorie van toelichting is aangegeven dat voor gevallen waarbij de dag na het verstrijken van de twee jaar gelegen is vóór 1 juli 2026, de compensatie nog wel mogelijk is. Dat is nu dus 1 januari 2027.
- Let op: het gaat hier niet om 104 weken maar twee jaar (is opzegverbod)! Dat is paar dagen meer dan 104 weken. Zet beëindigingsdatum VSO daarom nooit op 104 weken ofwel de ingangsdatum WIA. Dan loop je de compensatie mis!

WGA scan

- Pilot was van 1 oktober 2024 tot 1 april 2025
- Evaluatie:

De HR-adviseurs is na afloop pilot gevraagd wat de WGA scan hen heeft opgeleverd. Het was prettig om op één moment in het verzuim stil te staan bij het 'volledige' verzuimtraject om vervolgens concrete adviezen te krijgen waar de HR-adviseur direct de leidinggevende mee kon benaderen. De leidinggevende kreeg hierdoor gerichte handvatten voor het vervolg. Vooral de vragen die gesteld konden worden aan de bedrijfsarts waren van toegevoegde waarde. Zo ook het advies hoe te handelen als er stagnatie in de re-integratie optreedt (Hoe zet je de bedrijfsarts dan in? Wanneer start je alsnog een arbeidsdeskundig onderzoek of tweede spoortraject op?). De HR-adviseurs die minder ervaring hebben met langdurige verzuimtrajecten gaven aan dat zij ook inhoudelijk veel geleerd hebben van de WGA scan. Kennis die ze in volgende trajecten mee kunnen nemen in hun advisering.

- Advies: opnemen in dienstverlening. In loop van 2026.
- Maar wil je nu al een dossier voorleggen (anders dan een concrete dossiervraag), bel me gerust!

Wat is mij opgevallen het afgelopen jaar?

- Opbouw taken loopt niet gelijk op met opbouw uren.
- Te lang doorgaan met eigen werk, vaak met veel aanpassingen: stel doel tijdig bij en wees transparant over hoe het gaat.
- Bedrijfsarts kan nog beter en concreter bevraagd worden.
- Bedrijfsarts denkt dat verzuimbegeleiding afgerond kan worden na 104 weken. Zolang loon doorbetaald wordt, blijft er een grondslag voor begeleiding door bedrijfsarts (is er nog sprake van ziekte op grond waarvan het loon doorbetaald moet worden?).

Handige links

- [Arbeidsjuridisch – Introductiepagina](#) voor nieuwsberichten en meer workshops
- [Hulpmiddel WIA beoordeling en hoe verder?](#)
- [Pagina's - Toolbox voor leidinggevenden](#) informatie voor leidinggevenden en HR bv werkdruk, mantelzorg, herstel na kanker, rouw, overgang.

Interesse in verzuim en arbeidsrecht, volg dan op LinkedIn [5.1\(2\)e](#)

MENTAL CHECK UPS



Preventief

- training & advies
- mcu's
- screeners
- coaching



Acuut

- spoedopvang
- crisisadvies



Zorg

- opvang
- therapie



Uitgelicht

- kennis & innovatie
- doelgroep specifiek

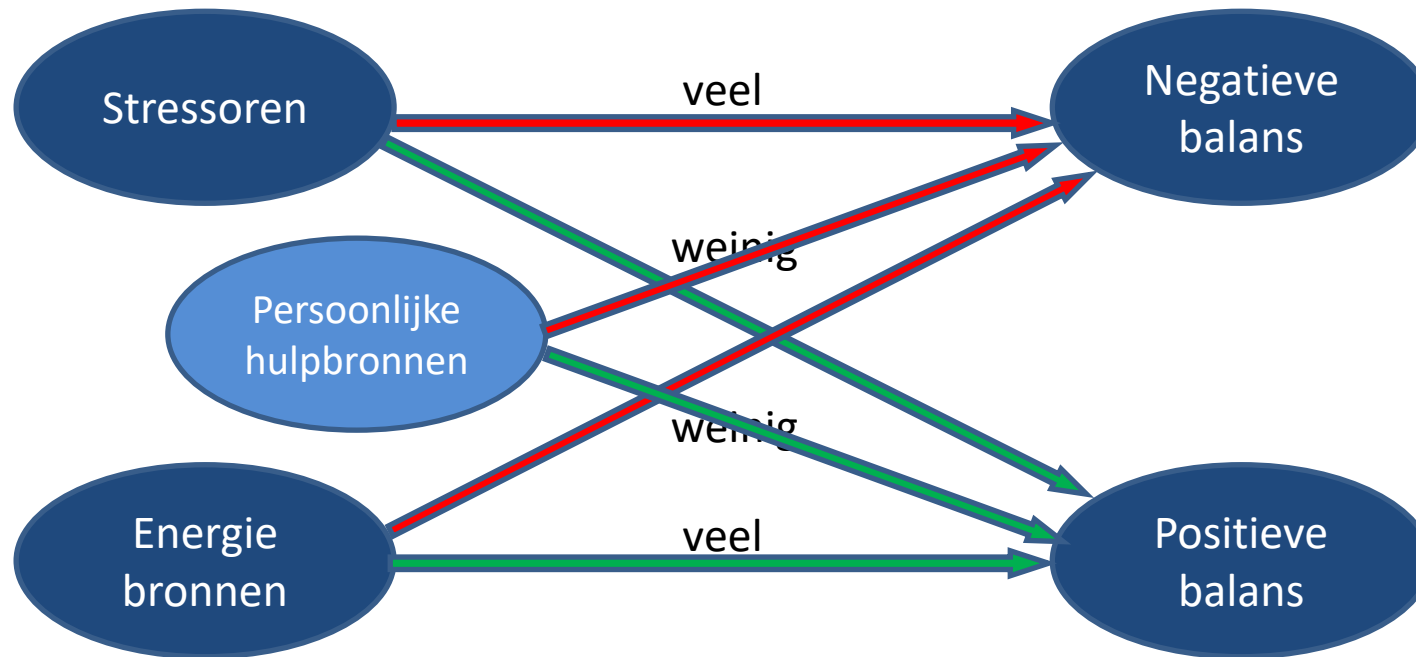
Aantallen MCU Rechtspraak in 2021

Onderdeel:	Aantal gesprekken
Centrale Raad van Beroep	7
Gerechtshof Amsterdam	8
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden	6
Gerechtshof Den Haag	14
Gerechtshof 's-Hertogenbosch	16
Rechtbank Amsterdam	64
Rechtbank Den Haag	11
Rechtbank Gelderland	28
Rechtbank Limburg	11
Rechtbank Midden-Nederland	23
Rechtbank Noord-Holland	30
Rechtbank Noord-Nederland	19
Rechtbank Oost-Brabant	3
Rechtbank Overijssel	11
Rechtbank Rotterdam	7
Rechtbank Zeeland West-Brabant	17

Mental Check Up

Een (periodieke) check van de mentale weerbaarheid van medewerkers. Het doel is vergroten van de **VeerKracht**.
Geen klacht gesprek

WEB-Model



Functie voor individu

- Reflecteren op je eigen functioneren en balans;
- Ondersteuning van je weerbaarheid;
- Tijdig signaleren van psychosociale klachten;
- Verlagen van de drempel om te vertellen over ervaringen en gevoelens/emotie

Functie voor organisatie

- Reflecteren op het functioneren als onderdeel van de cultuur
- Vroeg-signalering van psychosociale klachten en daarmee mogelijkheid te ondersteunen;
- Signaleren van organisatorische factoren
- Verbetering van de coping op organisatieniveau

Opbouw MCU-gesprek

- Introductie WEB-model
- Gesprek over invulling werk, privé etc.
- Zo nodig psycho-informatie
- Zo nodig adviezen, 1^e stap naar meer balans
- Zo nodig meedenken over routing na gesprek
- Rapportage

Ervaringen

- MCU's worden in het algemeen zeer gewaardeerd
- Kunnen signalerend werken
- Kunnen ondersteunend/geruststellend werken ("Ik doe het goed") = versterking weerbaarheid
- Goed werkgeverschap; erkenning/goede zorg
- Functie naar organisatie toe: geeft verbeterpunten
- Erkenning en zorg vanuit organisatie wordt gewaardeerd, mits niet dwingend

Van: 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage)
Aan: 5.1(2)e (CRvB Utrecht)
Onderwerp: RE: artikel CAOP over vp voor beklaagden
Datum: dinsdag 2 december 2025 15:57:00

Aantekeningen over dit onderwerp van laatste actualiteitenoverleg:

- Elementen die rol spelen:
 - Imago van de vp
 - Vanuit goed werkgeverschap heeft beklaagde recht op goede bijstand
 - Beklaagde heeft vaak grote behoefte om verhaal te doen; als beklaagde in formele procedure komt heeft hij/zij professionele bijstand nodig (dus grens aan wat vp kan doen)
 - Lastig voor onderlinge samenwerking van vp's als één vp de melder bijstaat en andere vp de beklaagde; dat doet iets met de onderlinge relatie tussen de vp's (het doet veel als je beide iemand bijstaat tijdens een hoorzitting)
 - Ook belangrijk: voel je je als vp voldoende comfortabel qua deskundigheid (die vraag moet je je als vp steeds stellen)
 - Risico van aansprakelijkheid
- Vlg 5.1(2)e zijn er twee belangrijke punten in deze discussie:
 1. Onderlinge samenwerking kan onder druk komen te staan
 2. Een beklaagde heeft een gespecialiseerde jurist nodigDus: kies voor oplossing die onderlinge samenwerking niet onder druk zet en zorg dat vp voldoende juridisch onderlegd is om op tijd door te verwijzen naar gespecialiseerde jurist

Van: 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage)
Verzonden: dinsdag 2 december 2025 15:33
Aan: 5.1(2)e (CRvB Utrecht) 5.1(2)e @rechtspraak.nl>
Onderwerp: artikel CAOP over vp voor beklaagden

5.1(2)e wees ons op de bijdrage geschreven door Sjoerd van der Lek van het CAOP:
[Pleidooi voor één vertrouwenspersoon voor melders en beklaagden.](#)

Beste vertrouwenspersoon,

Volgens onze informatie ben jij bij jouw gerecht of dienst werkzaam als interne vertrouwenspersoon integriteit en/of ongewenste omgangsvormen.

Vanuit het bureau van de Raad voor de rechtspraak gaan we een coördinerend vertrouwenspersoon aanstellen. Hiermee willen we het vertrouwenswerk binnen de Rechtspraak verder professionaliseren. Mijn collega Rita Molenaar is dit aan het voorbereiden.

De coördinerend vertrouwenspersoon zal zich onder meer bezig gaan houden met het ondersteunen van de lokale vertrouwenspersonen (vraagbaak, informatievoorziening), waar nodig het uniformeren van beleidsstukken en zorgen voor een landelijk jaarverslag.

We zijn bij diverse andere organisaties te rade gegaan om ons een beeld te vormen van de taken van de coördinerend vertrouwenspersoon. Denk bijvoorbeeld aan advisering en ondersteuning, maar ook aan deskundigheidsbevordering en eventueel intervisie.

We willen uit de kring van interne vertrouwenspersonen graag met 4 à 5 personen van gedachten wisselen over het takenpakket van de coördinerend vertrouwenspersoon (als klankbord).

Graag horen we binnen twee weken wie belangstelling heeft om hieraan deel te nemen.

We zullen je op de hoogte houden van de ontwikkelingen rond de aanstelling van de coördinerend vertrouwenspersoon.

NB. De verzendlijst met vertrouwenspersonen is geactualiseerd op basis van de informatie die staat op de lokale intropagina's. Mochten er toch nog gegevens onjuist zijn, wil je dit dan doorgeven?

Met vriendelijke groet,

Van: 5.1(2)e
Aan: 5.1(2)e G. (CRvB Utrecht)
Cc: 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage)
Onderwerp: RE: begeleiding beschuldigde
Datum: donderdag 18 december 2025 16:19:09
Bijlagen: [image001.wmz](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Beste 5.1(2)e

Bij BZK/VRO is er geen andere voorziening in het leven geroepen.

Medewerkers van BZK/VRO kunnen terecht bij een van de vertrouwenspersonen BZK/VRO.

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e

Coördinerend Vertrouwenspersoon | Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid

Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen

Directie Personeel en Organisatie

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening

Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag

Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

M O 5.1(2)e

E 5.1(2)e @minbzk.nl

Werken aan de basis. Van Nederland en ons Koninkrijk

Aanwezig: maandag tot en met donderdag

Van: 5.1(2)e (CRvB Utrecht)

Verzonden: donderdag 18 december 2025 16:11

Aan: 5.1(2)e

CC: 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage)

Onderwerp: RE: begeleiding beschuldigde

Dag 5.1(2)e y,

Dank voor de snelle reactie.

Hebben jullie de begeleiding van de beschuldigde ondergebracht bij de vertrouwenspersonen of is daar een andere voorziening voor in het leven geroepen?

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e

beleidsmedewerker integriteit

en sociale veiligheid

Afdeling HRM & OO

Raad voor de rechtspraak

5.1(2)e

www.rechtspraak.nl

Bereikbaar: di-do

Van: 5.1(2)e <5.1(2)e @minbzk.nl>

Verzonden: donderdag 18 december 2025 16:07

Aan: 5.1(2)e (CRvB Utrecht) 5.1(2)e @rechtspraak.nl>

CC: 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage) 5.1(2)e @rechtspraak.nl>

Onderwerp: RE: begeleiding beschuldigde

Beste 5.1(2)e

Eerder dit jaar is in de IPIM (Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement)-werkgroep Vertrouwenspersonen besproken en bevestigd dat niet alleen 'slachtoffers' binnen de Rijksoverheid terecht kunnen bij een

vertrouwenspersoon, maar ook medewerkers waarvan het eigen gedrag problematisch is/is geproblematiseerd of die aanleiding hebben kritisch te reflecteren op hun eigen gedrag.

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e

Coördinerend Vertrouwenspersoon | Bureau Integriteit en Sociale Veiligheid
Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen

Directie Personeel en Organisatie

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag
Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

M 5.1(2)e

E @minbzk.nl

Werken aan de basis. Van Nederland en ons Koninkrijk

Aanwezig: maandag tot en met donderdag

Van: 5.1(2)e (CRvB Utrecht) 5.1(2)e @rechtspraak.nl>

Verzonden: donderdag 18 december 2025 11:32

Aan: 5.1(2)e @minbzk.nl>

CC: 5.1(2)e (Rvdr 's-Gravenhage) 5.1(2)e @rechtspraak.nl>

Onderwerp: begeleiding beschuldigde

Goedemorgen 5.1(2)e ,

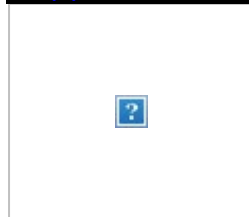
We zijn binnen de rechtspraak aan het nadenken over de begeleiding van mensen die worden beschuldigd van bijvoorbeeld ongewenste omgangsvormen.

Over de begeleiding van beschuldigten wordt verschillend gedacht. We proberen dit eerst in kaart te brengen. We zijn benieuwd hoe over dit vraagstuk binnen BZK wordt gedacht en of de begeleiding van beschuldigten al ergens is ondergebracht.

We horen graag van je.

Met vriendelijke groet,

5.1(2)e



beleidsmedewerker integriteit

en sociale veiligheid

Afdeling HRM & OO

Raad voor de rechtspraak

06 5.1(2)e

www.rechtspraak.nl

Bereikbaar: di-do

Informatie van de Raad voor de rechtspraak, de rechtbanken, de gerechtshoven en de bijzondere colleges vindt u op www.rechtspraak.nl.

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.



INLEIDING

Binnen de rechtspraak zijn tientallen vertrouwenspersonen actief binnen de diverse gerechten en diensten. De laatste jaren wordt steeds vaker de vraag gesteld of de begeleiding van een beschuldigde¹ ook een taak is voor de vertrouwenspersonen. Daar wordt verschillend over gedacht. Hieronder een eerste overzicht van visies op de begeleiding van een beschuldigde.

Uit het visiedocument van de LVV blijkt dat de eerste opvang en begeleiding van een beschuldigde aan het functieprofiel van de vertrouwenspersoon wordt toegevoegd. Ook wijzen zij erop dat de vertrouwenspersonen tijdig moeten doorverwijzen. Vanuit het CAOP is geopperd dat de begeleiding van een beschuldigde door de vertrouwenspersonen kan worden gedaan, terwijl het opleidingsinstituut Van Oss&Partners aan de andere kant zit en kiest voor een aparte functionaris die de begeleiding van de beschuldigde op zich neemt.

Voorlopige conclusie: de eerste opvang van een beschuldigde kan door de vertrouwenspersonen worden gedaan (gelet op het gewijzigde functieprofiel van de LVV). Daarnaast kan worden nagedacht hoe de verdere opvang en begeleiding van beschuldigten wordt vormgegeven. Eén van de opties is het aanstellen van enkele (vertrouwens)personen die landelijk zorgen voor de verdere begeleiding van beschuldigten. Bij BZK/VRO is er overigens geen andere voorziening in het leven geroepen. Medewerkers van BZK/VRO kunnen terecht bij een van de vertrouwenspersonen BZK/VRO.²

In het actualiteitenoverleg van de vertrouwenspersonen binnen de rechtspraak (18 september 2025) olv 5.1(2)e) is het onderwerp Begeleiding Beschuldigde aan de orde geweest. Daarbij kwamen de volgend aspecten aan de orde die van belang zijn bij het bijstaan van beschuldigten:

¹ Een beschuldigde is in het algemeen iemand die door een ander wordt beschuldigd, bijvoorbeeld van grensoverschrijdend gedrag.

² E-mail coördinerend vertrouwenspersoon BZK dd 18 december 2025

- Het imago van de vertrouwenspersoon;
- Vanuit goed werkgeverschap heeft beschuldigde recht op goede bijstand;
- Een beschuldigde heeft vaak grote behoefte om verhaal te doen; als beschuldigde in een formele procedure komt heeft hij/zij professionele bijstand nodig (dus grens aan wat vertrouwenspersoon kan doen);
- Het kan lastig zijn voor de onderlinge samenwerking van de vertrouwenspersonen als één vertrouwenspersoon de melder bijstaat en andere de beschuldigde; dat doet iets met de onderlinge relatie tussen de vertrouwenspersonen (bijvoorbeeld als je beide iemand bijstaat tijdens een hoorzitting)
- Verder is belangrijk of de vertrouwenspersoon zich voldoende comfortabel voelt qua deskundigheid;
- Ten slotte is er een risico van aansprakelijkheid.

Er zijn volgens Henk van den Boogaard twee belangrijke punten in deze discussie:

1. De onderlinge samenwerking tussen de vertrouwenspersonen kan onder druk komen te staan;
2. Een beklaagde heeft een gespecialiseerde jurist nodig.

Dus: kies voor een oplossing die onderlinge samenwerking niet onder druk zet en zorg dat vertrouwenspersoon voldoende juridisch onderlegd is om op tijd door te verwijzen naar gespecialiseerde jurist.

VERSCHILLENDE VISIES

Over de ondersteuning en begeleiding van beschuldigen bestaan verschillende visies. Kan een reguliere vertrouwenspersoon bijstand bieden aan een beschuldigde of moet daar een aparte functionaris voor worden aangesteld?

1. Visiedocument³ van de **Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV)** van 26 augustus 2025.

Visie LVV:

- binnen een organisatie dient er als eerste opvang voor ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen één aanspreekpunt (=loket) dient te zijn;
- Dat geldt zowel voor de melder als voor de beschuldigde;
- Binnen één casus moeten dat verschillende vertrouwenspersonen zijn;
- Als de melding de reikwijdte van de functie van de vertrouwenspersoon overstijgt; dient de vertrouwenspersoon de beschuldigde zo goed mogelijk door te verwijzen voor verdere hulp en begeleiding, zoals dat ook geldt in het geval van het begeleiden van een melder;
- Het verdient aanbeveling om meer dan één vertrouwenspersoon aan te stellen binnen één organisatie om te voorkomen dat de vertrouwenspersoon in één casus door beide partijen wordt benaderd hetgeen het vertrouwen in de vertrouwenspersoon zal schaden.

De (eerste) opvang in de begeleiding van een beschuldigde wordt aan het LVV-functieprofiel voor de vertrouwenspersoon toegevoegd.

2. Bij de Landelijke Eenheid Vertrouwenspersonen (LEV) kon ik geen informatie vinden over de begeleiding beschuldigde. Zie de [Handreiking-voor-cultuurverandering-op-de-werkvloer.pdf](#) *Over preventie en de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag*. In deze handreiking staat niet op welke wijze de beschuldigde bijstand kan ontvangen.
3. CAOP-adviseur Sjoerd van der Lek bepleit in een blog van 7 augustus 2025⁴ één vertrouwenspersoon voor zowel melders als beschuldigen, maar dan nooit binnen dezelfde casus.
 - Volgens hem zal een extra functionaris naast alle bestaande voorzieningen voor verwarring zorgen en drempelverhogend werken;
 - Het zou de schijn van partijdigheid wekken;

³ Bijlage 1

⁴ [Pleidooi voor één vertrouwenspersoon voor melders en beklaagden](#)

- Als vertrouwenspersonen alleen melders bijstaan krijgen zij een te eenzijdige kijk op het vertrouwenswerk;
- Verder brengt het meer kosten en inspanning met zich (extra opleiding etc)

Vertrouwenspersonen krijgen een breder en genuanceerder perspectief op het vertrouwenswerk als zij zowel melders als beschuldigen ondersteunen. Van der Lek maakt een vergelijking met de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersoon integriteit. Als de vertrouwenspersoon een breder palet aan taken krijgt worden er meer vliegrepen gemaakt. De vertrouwenspersoon wordt zo een meer allround functionaris. *‘De vertrouwenspersoon is er niet om te oordelen, maar om te luisteren, te ondersteunen en de juiste route te helpen vinden binnen of buiten de organisatie.’* Wel is het zo dat een vertrouwenspersoon in één casus maar één partij kan ondersteunen. Verder is een duidelijke rolverdeling nodig om de vertrouwelijkheid te waarborgen. Vanuit de visie van Van der Lek is het aanstellen van een aparte functionaris voor de beschuldigde geen noodzakelijke stap.

4. Opleidingsinstituut Van Oss&Partners ziet het begeleiden van een beschuldigde als een andere rol dan die van een vertrouwenspersoon. Van Oss & Partners biedt opleidingen aan voor begeleiding beschuldigde.

In de visie van Van Oss&Partners is de functie van begeleider beschuldigde echt een andere functie dan die van de vertrouwenspersoon. *“De weerbarstige praktijk vraagt vaak om stevige interventies, die je niet kunt doen vanuit het kader van de functie van LVV register-vertrouwenspersoon.”* De functie van begeleider beschuldigde vraagt volgens Van Oss om een ander mandaat en een ander functieprofiel dan die van de vertrouwenspersoon. Bovendien vraagt deze functie ook om een gedegen toerusting. Van Oss&Partners wijst onder meer op het volgende:

- de functie van vertrouwenspersoon is vanuit de Arbowet in het leven geroepen om medewerkers te ondersteunen die psychosociale arbeidsbelasting/ongewenste omgangsvormen *ervaren*;
- het kader van de functie van vertrouwenspersoon biedt geen toereikend mandaat voor het bijstaan van een beschuldigde.
- de functie van begeleider beschuldigde kent een ander functieprofiel dan het functieprofiel van de vertrouwenspersoon.
- In de basisopleiding wordt de vertrouwenspersoon hiervoor niet opgeleid en toegerust;
- De functie van begeleider beschuldigde kent specifieke taken en verantwoordelijkheden en vraagt om een stevige opleiding en toerusting.

- combinatie van beide functies geeft ruis op de functie van vertrouwenspersoon. Medewerkers die ongewenste omgangsvormen willen melden zullen de vertrouwenspersoon als minder laagdrempelig en toegankelijk ervaren
- de samenwerking tussen de vertrouwenspersonen kan stroever gaan verlopen en het kan lastiger worden om gezamenlijk deel te nemen aan intervisies.
- Vertrouwenspersonen ervaren het vaak als lastig om afwisselend 'aan twee kanten van de tafel te zitten': soms aan de kant van de melder, soms aan de kant van de beschuldigde.

5. Op LinkedIn worden verschillende visies gedeeld.

Zie bijvoorbeeld **5.1(2)e** advocaat arbeidsrecht⁵.

Zij stelt dat de vertrouwenspersoon en begeleider beschuldigde twee volwaardige, maar wezenlijk verschillende functies zijn.

- De vertrouwensrelatie met de melder kan onder druk komen te staan;
- de beschuldigde krijgt mogelijk begeleiding van iemand die niet toereikend is toegerust;
- als duidelijk is dat beide partijen een eigen begeleider hebben - elk met een specifiek kader en eigen taak - geeft dat rust, vertrouwen en duidelijkheid.

⁵ Bijlage 3

Bijlage 1

Visiedocument Begeleiding Beschuldigde LVV

[lvv+visiedocument+begeleiding+beschuldigde+250826.pdf](#)

LVV-bestuur, 26 augustus 2025

Inleiding

De LVV-registervertrouwenspersoon® is er voor ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen. De vertrouwenspersoon is hiervoor opgeleid en ook toegerust door het volgen van de geaccrediteerde basisopleiding vertrouwenspersoon en het met goed gevolg afleggen van het landelijk examen (bestaande uit theorie en assessment). Ook kent de LVV een duidelijk functieprofiel voor de vertrouwenspersoon met een helder mandaat. We zien dat diverse initiatieven ontstaan om de taken van de vertrouwenspersoon uit te breiden met de begeleiding van de beschuldigde.

Vanuit de samenleving en vanuit de leden komt de vraag om duidelijkheid te geven over de rol van de vertrouwenspersoon om op te treden in de begeleiding van de beschuldigde. Dit document geeft de verschillende overwegingen aan om vervolgens tot een visie en standpunt van de LVV te komen. Met deze visie wil het bestuur duidelijkheid geven aan de leden, de opleiders en de overige stakeholders.

Standpunt LVV & uitgangspunten

Overwegingen:

- De vertrouwenspersoon kan zowel aan de melder als de beschuldigde opvang verlenen (een luisterend oor bieden), temeer er bij aanvang nog niet helder is wat (de omvang van) de casus is.
- Als de melding de reikwijdte van de functie c.q. de taken van de vertrouwenspersoon overstijgt, dient de vertrouwenspersoon door te verwijzen naar bijvoorbeeld een jurist, advocaat, psycholoog of coach. Er is immers mogelijk specifieke (arbeidsrechtelijke) juridische kennis en/of psychologische kennis vereist. Als vertrouwenspersoon ben je betrokken, maar voor de echte inhoudelijke begeleiding van de beschuldigde kan je doorverwijzen.
- De vertrouwenspersoon dient goed doordrongen te zijn van zowel de reikwijdte van de functie als van de eigen skills en vaardigheden. De rol van de vertrouwenspersoon moet duidelijk en transparant zijn en blijven. De vertrouwenspersoon kan dus wel de beschuldigde met een opvanggesprek én met de juiste verwijzing naar een expert van dienst zijn. De vertrouwenspersoon kan de beschuldigde dus ook blijven bijstaan wanneer de vertrouwenspersoon hiervoor de kennis en vaardigheden heeft.

Let wel dat er dan ook een vertrouwenspersoon aanwezig is die de melder van ongewenst gedrag bij moet kunnen staan. In een zelfde tijdsperiode melders en beschuldigen bijstaan binnen een zelfde organisatie, acht de LVV ongewenst ook al betreft het een andere casus, om een motie van wantrouwen te voorkomen. Sowieso kan de vertrouwenspersoon geen begeleiding bieden aan melder en beschuldigde als het dezelfde casus betreft.

Visie:

- De LVV vindt dat binnen een organisatie als eerste opvang voor ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen er één aanspreekpunt (=loket) dient te zijn. Dat geldt zowel voor de melder als voor de beschuldigde. Binnen één casus moeten dat verschillende vertrouwenspersonen zijn. Indien de melding de reikwijdte van de functie van de vertrouwenspersoon overstijgt, dient de vertrouwenspersoon de beschuldigde zo goed mogelijk door te verwijzen voor verdere hulp en begeleiding, zoals dat ook geldt in het geval van het begeleiden van een melder. Het verdient aanbeveling om meer dan één vertrouwenspersoon aan te stellen binnen één organisatie om te voorkomen dat de vertrouwenspersoon in één casus door beide partijen wordt benaderd hetgeen het vertrouwen in de vertrouwenspersoon zal schaden.

- Net zoals er destijds één aanspreekpunt voor ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen is gecreëerd, wordt de (eerste) opvang in de begeleiding van een beschuldigde aan het LVV-functieprofiel voor de vertrouwenspersoon toegevoegd.

Visiedocument LVV-bestuur – Begeleiding Beschuldigde

Bijlage 2

e-learning 'begeleiding beschuldigde' Van Oss en Partners

'In onze visie is de functie van begeleider beschuldigde echt een andere functie dan die van de vertrouwenspersoon. Vanuit tien jaar ervaring in het begeleiden van beschuldigden, zien wij dat de weerbarstige praktijk vaak vraagt om stevige interventies, die je niet kunt doen vanuit het kader van de functie van LVV register-vertrouwenspersoon.'

De functie van begeleider beschuldigde vraagt volgens Van Oss om een ander mandaat en een ander functieprofiel dan die van de vertrouwenspersoon. Bovendien vraagt deze functie ook om een gedegen toerusting.

Argumenten van Van Oss:

1. De functie van vertrouwenspersoon is vanuit de Arbowet in het leven geroepen om medewerkers te ondersteunen die psychosociale arbeidsbelasting/ongewenste omgangsvormen ervaren, die tot doel of gevolg hebben dat zij zich niet langer veilig voelen op de werkplek.
2. Daarnaast hebben medewerkers die beschuldigd worden ook recht op een veilige werkplek en op ondersteuning, maar de primaire verantwoordelijkheid daarvoor rust bij de leidinggevenden en de organisatie.
3. Het kader van de functie van vertrouwenspersoon, waarbinnen een LVV geregistreerd vertrouwenspersoon geacht wordt te handelen, biedt geen toereikend mandaat voor het bijstaan van een beschuldigde.
4. De functie van begeleider beschuldigde is een andere functie met een ander functieprofiel, dan het functieprofiel van de vertrouwenspersoon.
5. Voor deze functie word je als vertrouwenspersoon in de basisopleiding niet opgeleid en toegerust.
6. De functie van begeleider beschuldigde is vanwege de specifieke taken en verantwoordelijkheden echter behoorlijk pittig en vraagt om een stevige opleiding en toerusting.
7. De combinatie van beide functies geeft ruis op de functie van vertrouwenspersoon: medewerkers horen 'de vertrouwenspersoon is er ook voor de dader!' Dat heeft tot gevolg dat medewerkers die ongewenste omgangsvormen willen melden de vertrouwenspersoon veelal als minder laagdrempelig en toegankelijk zullen ervaren.
8. Wanneer binnen een organisatie de ene vertrouwenspersoon de medewerker bijstaat die ongewenste omgangsvormen heeft ervaren en de collega vertrouwenspersoon de vermeende lastveroorzaker, kan dit leiden tot frictie en soms zelf tot 'oorlog' tussen de vertrouwenspersonen. Hierdoor kan de samenwerking tussen

vertrouwenspersonen stroever gaan verlopen en wordt het lastiger om gezamenlijk deel te nemen aan interviews."

9. Vertrouwenspersonen ervaren het vaak als lastig om afwisselend 'aan twee kanten van de tafel te zitten': soms aan de kant van de melder, soms aan de kant van de beschuldigde.

Verschillen

De hieronder gebruikte termen zoals coachen, confronteren, adviseren, sturen, ingrijpen, enzovoorts, worden later nog gedefinieerd, uitgewerkt en toegelicht.

Vertrouwenspersoon	Adviseur beschuldigde
Kop van het gesprek vanuit kader vertrouwenspersoon	Kop van het gesprek vanuit kader adviseur beschuldigde
Geen spiegel voorhouden	Wel spiegel voorhouden Confronteren met bijvoorbeeld slachtoffergedrag of met de mogelijke gevolgen van houding en gedrag
Niet helpen bij reflecteren en verantwoordelijkheid nemen voor het eigen gedrag	Ondersteunen bij reflecteren en verantwoordelijkheid nemen voor het eigen gedrag
Niet coachen	Wel coachen
Alle details van het verhaal zijn voor VP niet per definitie direct relevant	Details van het verhaal zijn wel relevant (geen waarheidsvinding, wel doorvragen, confronteren en verhaal volledig in kaart brengen, inclusief alle context om een volledig beeld te krijgen: Hoe zit de vork in de steel?)
Niet zo zeer zelf, dan wel met melder de situatie analyseren	De situatie analyseren en duiden
In principe niet sturen	In bepaalde gevallen wel sturen en actief bezig met dé-escaleren
In principe niet adviseren	Adviseren

In principe niet interveniëren richting LG en Klachtencommissie	Soms wel interveniëren richting LG en Klachtencommissie na toestemming beschuldigde
Geen belangenbehartiger	In bepaalde situaties soort van belangenbehartiger
Doorgaans niet ingrijpen in de procedures die gevolgd worden	Indien nodig ingrijpen in de procedures die gevolgd worden in het kader van de beginselen van organisatorische rechtvaardigheid*
Niet bezig met rehabilitatie	Soms bezig met rehabilitatie

Bijlage 3

5.1(2)e advocaat arbeidsrecht:⁶

"In de praktijk komt het geregeld voor: een vertrouwenspersoon wordt gevraagd óók de beschuldigde bij te staan. Het lijkt efficiënt; één bekend gezicht, vertrouwd en veilig. Maar is het verstandig?

Beide partijen in een meldingstraject verdienen zorgvuldige begeleiding. De melder wil zich gehoord voelen, ruimte ervaren voor emoties en veilig kunnen verkennen wat vervolgstappen zijn. De vertrouwenspersoon is daar exact voor opgeleid: luisteren, opties verkennen, neutraal blijven, géén oordeel vellen.

Maar de beschuldigde? Die zit vaak vol verwarring, woede of angst. Het is iemand die niet zelf een proces is gestart, maar erin beland is. Die zoekt vaak helderheid, context, strategie en soms ook iemand die - zonder partij te worden - duwt, spiegelt, adviseert. Dat vraagt een ander profiel. Een ander mandaat. En eerlijk: een ander soort gesprek.

In die zin zijn vertrouwenspersoon en begeleider beschuldigde twee volwaardige, maar wezenlijk verschillende functies. Wie beide in één persoon wil verenigen, zet die persoon ongewild klem. De vertrouwensrelatie met de melder kan onder druk komen te staan. En de beschuldigde krijgt mogelijk begeleiding van iemand die niet toereikend is toegerust. Goedbedoeld, maar risicovol.

Ook het signaal dat je als organisatie afgeeft is cruciaal. Als duidelijk is dat beide partijen een eigen begeleider hebben - elk met een specifiek kader en eigen taak - geeft dat rust, vertrouwen en duidelijkheid. Niemand voelt zich 'tweede keus'. Er ontstaat ruimte voor herstel en reflectie, in plaats van wantrouwen en verwarring.

Dus ja, het klinkt misschien praktisch om één persoon beide functies te laten vervullen. Maar de praktijk leert: het is niet houdbaar. Niet voor de vertrouwenspersoon. Niet voor de beschuldigde. Niet voor de melder. En uiteindelijk ook niet voor de organisatie. Twee verschillende routes vragen twee verschillende begeleiders. Heldere keuzes geven veiligheid."

⁶ Bron: LinkedIn

Coördinerend vertrouwenspersoon Rechtspraak

(24 uur per week)

Ben jij een ervaren vertrouwenspersoon of heb je een goed begrip van de aard van het werk van vertrouwenspersonen en de vraagstukken die kunnen spelen? Heb je ervaring met het stevig neerzetten van een coördinerende rol om zo het vertrouwenswerk verder te professionaliseren? Lees dan verder! Jij kan wel eens de perfecte kandidaat zijn voor de nieuwe rol van coördinerend vertrouwenspersoon.

Wat ga je doen?

Als coördinerend vertrouwenspersoon werk je voor de hele Rechtspraak aan het versterken van de inzet van de lokale vertrouwenspersonen. Door jouw advies en ondersteuning kunnen zij hun rol nog beter vervullen. Het gaat om een nieuwe rol die de lokaal werkende vertrouwenspersonen verbindt in een landelijk netwerk en bijdraagt aan het professionaliseren van het vertrouwenswerk en het vergroten van de bekendheid. Sleutelwoorden zijn draagvlak en verbinding, zowel bij vertrouwenspersonen als bij bestuurders van de gerechten en landelijke diensten.

Als coördinerend vertrouwenspersoon ben je een toegankelijke vraagbaak voor de lokale vertrouwenspersonen binnen de Rechtspraak. De lokale vertrouwenspersonen kunnen bij jou terecht met hun vragen over (complexe) vertrouwenskwesaties. Je adviseert de vertrouwenspersonen over de toepassing van wetgeving en beleid. Daarnaast draag je bij aan het gezamenlijk ontwikkelen van landelijke afspraken over de werkwijze en de deskundigheid van de vertrouwenspersonen. Ook stel je een landelijk jaarverslag over het vertrouwenswerk op. En ben je aanspreekpunt voor externe instanties en bestuurders/leidinggevenden met algemene vragen over het vertrouwenswerk en het meldlandschap.

Om onafhankelijk te kunnen handelen valt deze rol direct onder het bureau van de Raad voor de rechtspraak. Je werkt nauw samen met de integriteitscoördinator Rechtspraak die ook bij het bureau van de Raad voor de rechtspraak werkt.

Na drie jaar wordt de rol van de coördinerend vertrouwenspersoon geëvalueerd en wordt beoordeeld of het takenpakket en de tijdsbelasting voldoet.

Een bijzondere rol, omdat...

- je deze nieuwe rol zelf invulling mag geven binnen het speelveld van de Rechtspraak;
- je bijdraagt aan de positie van de vertrouwenspersonen en het vertrouwenswerk binnen de Rechtspraak.

Wanneer past deze rol bij jou?

Voor deze functie zoeken we een ervaren vertrouwenspersoon, of iemand met een goed begrip van de aard van het vertrouwenswerk, die weet wat ervoor nodig is om de nieuwe rol van coördinerend vertrouwenspersoon stevig neer te zetten. Verder:

Ben jij:

- toegankelijk en bereikbaar voor de vertrouwenspersonen;
- makkelijk in het leggen van contacten met interne stakeholders op verschillende niveaus, motiveer je anderen vanuit verbinding en werk je zo aan draagvlak voor het professionaliseren van het vertrouwenswerk;
- organisatie- en bestuursgevoelig en begrijp je hoe je effectief je werk kunt doen in een organisatie met een complexe governance;

Heb jij:

- ervaring met – of een goed beeld van – ingewikkelde vertrouwensproblematiek;
- ervaring – bijvoorbeeld als leidinggevende of projectmanager – met het vervullen van een trekkersrol waarbij je richting geeft en invloed uitoefent zonder dat je formele macht hebt;
- ervaring met het ontwikkelen van protocollen en handreikingen;

Kun jij:

- vertrouwenspersonen helpen hun vragen te vertalen naar handelingsopties;
- zorgen voor draagvlak onder de vertrouwenspersonen bij het gebruik van de te ontwikkelen protocollen en handreikingen;
- als het nodig is stevig en vasthoudend zijn en wisselen in stijl naar gelang wat nodig is;
- ontwikkelingen en knelpunten in het vertrouwenswerk signaleren en vertalen naar passende oplossingen.

Wat krijg je ervoor terug?

We bieden je interessant en maatschappelijk relevant werk binnen een lerende en in ontwikkeling zijnde organisatie. Je bent onderdeel van een divers team waarin veel wordt samengewerkt. De werksfeer is informeel en persoonlijk. Er is veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en opleiding.

De arbeidsvoorwaarden zijn uitstekend geregeld volgens de cao Rijk, in te zien via www.caorijk.nl. dat betekent onder andere:

- Salaris volgens schaal 12 (€4.691 tot €6.907 bij 36 uur per week)
- Tijd- en plaatsonafhankelijk werken is mogelijk. Je maakt hierover afspraken met je leidinggevende. Standplaats: Den Haag
- Goede regelingen voor ouderschapsverlof, studiefaciliteiten
- Vergoeding woon-werkverkeer
- Een individueel keuze budget (IKB). Met het IKB kun je een deel van je arbeidsvoorwaarden zelf samenstellen
- Verlof van 144 uur en 21,6 IKB-uren bij een werkweek van 36 uur

- Pensioenopbouw volgens het ABP

Solliciteren

Heb je interesse in deze nieuwe rol? Dan ontvangen we jouw motivatie en CV graag uiterlijk [datum]. Je kunt je motivatie richten aan [5.1\(2\)e](#).

Eerst meer weten? Neem gerust contact op met: Marieke Kolk (senior beleidsmedewerker/integriteitscoördinator Rechtspraak, afdeling HRM&OO, tel. [5.1\(2\)e](#), e-mail: [5.1\(2\)e@rechtspraak.nl](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl)).

Zelf geen interesse maar ken je iemand die geknipt is voor deze rol? Stuur deze vacature dan graag door.

Vacatures Ubeeo

Vacature: Information Security Officer met focus op Risicobeheersing

Referentienummer: 15825

18 maart 2026 t/m 30 april

IVO Rechtspraak

Tekstblokken

De organisatie stelt hoge eisen aan informatiebeveiliging en dat vraagt om professioneel en aantoonbaar risicobeheer. Als Information Security Officer Risicobeheersing zorg jij dat risico's niet alleen worden gesignaleerd, maar systematisch worden geanalyseerd, gewogen en beheerst. Security by design is daarbij het uitgangspunt: veiligheid structureel verankerd in architectuur, projecten, processen en dienstverlening. Jij borgt dat nieuwe ontwikkelingen, zoals cloudoplossingen en datagedreven werken, passen binnen ons risicoprofiel en voldoen aan wet- en regelgeving. Met jouw scherpe risicoanalyses, heldere adviezen en stevige governance-aanpak help je de organisatie om aantoonbaar in control te blijven. Je zorgt voor inzicht, prioritering en passende maatregelen, niet alleen om vandaag veilig te werken, maar om ook morgen digitaal weerbaar te zijn!

Wat ga je doen?

Je maakt deel uit van het team Security & Privacy, hét expertisecentrum binnen IVO Rechtspraak op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Je werk is heel veelzijdig. Soms ben je bezig met beleid, soms met processen, technische aspecten of incidenten. En je hebt met allerlei mensen te maken. Zo werk je samen met andere securityprofessionals, ethische hackers en collega's van privacy. Maar bijvoorbeeld ook met ontwikkelaars, beheerders en architecten uit de DevOps-teams of de collega's uit andere geledingen van IVO Rechtspraak.

Je belangrijkste taak is security-risicomanagement verder optimaliseren, risicoanalyses uitvoeren en dreigingen in kaart te brengen. Welke gevaren brengt een project of beslissing met zich mee? Waar zitten mogelijke kwetsbaarheden in de informatiebeveiliging? En welke maatregelen moeten getroffen worden? Daarbij weet je de recente Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) te vertalen naar praktische richtlijnen voor onze organisatie. En het belang van security breed uit te dragen!

Ben je een ervaren securityprofessional? En lijkt het je geweldig om bij te dragen aan een veilige digitale rechtspraak? Terwijl je je eigen kennis als specialist in informatiebeveiliging verder ontwikkelt? Solliciteer dan direct!

Dit krijg je ervoor terug

Om te beginnen een leuke, informele werksfeer. We houden de lijnen graag kort! En je arbeidsvoorwaarden zijn prima geregeld volgens de CAO Rijk. Wat belangrijke punten op een rij:

- **Contract:** een jaarcontract voor 32 tot 36 uur per week, met uitzicht op een vast dienstverband.
- **Salaris:** je komt terecht in salarisschaal 11 of 12 (maximaal € 6.907,67 per maand bij een werkweek van 36 uur). Inschaling vindt plaats op basis van je werkervaring.
- **Keuzebudget:** 16,5% van je jaarsalaris (maximaal € 1.139 per maand) om je eigen arbeidsvoorwaarden samen te stellen. Zoals het kopen van verlof, het aanschaffen van een fiets of het verduurzamen van je woning.
- **Doorgroeimogelijkheden:** je functie zit vol mogelijkheden om je kennis verder uit te breiden en je persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. En bij onze IVO Academie kun je allerlei trainingen en opleidingen doen.
- **Werk-privébalans:** je bent vrij om je werkdagen flexibel in te delen. Zo kun je deels vanuit huis werken. We dragen € 750 bij aan het inrichten van een comfortabele thuiswerkplek.
- **Vakanties en vrije dagen:** je hebt 144 vakantie- en 64 keuzebudget-uren op basis van een 36-urige werkweek. Dat zijn dus in totaal 26 dagen.
- **Gratis OV:** je krijgt van ons een OV-chipkaart voor je woon-werkverkeer.
- **Pensioen:** je bouwt je pensioen op bij het ABP, een van de grootste pensioenfondsen van Nederland. Ook dat is dus goed geregeld.
- **Leuke activiteiten:** een teamdag, borrelmiddagen, een after summer-feest ... er gebeurt van alles. Of organiseer ook zelf iets met je collega's, van padel tot yoga of een pubquiz.

Meer informatie over onze arbeidsvoorwaarden vind je op www.p-direkt.nl.

[Bekijk hier alle arbeidsvoorwaarden >](#)

Wat we van jou verwachten

- Hbo denk- en werkniveau
- Zeker 3 jaar werkervaring in een securityfunctie
- Ervaring in security-risicomanagement en risicoanalysemethodieken
- Ervaring met het inrichten van en werken met GRC-tooling
- Je bent thuis in de BIO2 en ISO27001

Kom je bij ons werken, dan vragen we ook altijd een Verklaring Omtrent Gedrag.

Hier kom je te werken

Bij IVO Rechtspraak werken rond de 1.000 bevlogen, trotse en betrokken professionals. Samen ontwikkelen en beheren we de digitale systemen voor de rechtspraak. Zo zorgen we dat rechtszaken iedere dag soepel verlopen. Onze kernwaarde integriteit is verweven in het DNA van al onze medewerkers. Van IT'er tot communicatieadviseur of beleidsmedewerker. Daarom vinden wij het ook belangrijk dat iedereen die bij ons werkt zich thuis voelt, plezier heeft in het werk en zichzelf kan zijn in een informele werksfeer.

Sollicitatieprocedure

De sollicitatieprocedure bij IVO Rechtspraak loopt via onderstaande stappen. Hiermee willen we zo veel mogelijk over jou te weten komen, maar laten we je ook kennismaken met ons.

1. Sollicitatie

Je kunt solliciteren tot en met 30 april 2026. Het kan zijn dat we al voor die tijd met interessante kandidaten in gesprek gaan, dan sluit de vacature eerder. Reageer dus snel!

2. Selectie

Zodra je hebt gesolliciteerd, beoordelen we je cv en motivatiebrief op de genoemde functie-eisen.

3. Oriënterende kennismaking (online)

Sluit je profiel voldoende aan? Dan maken we graag oriënterend kennis met je.

4. Vervolggesprek (op locatie)

Als er bij het eerste gesprek van beide kanten een match is, plannen we een tweede gesprek. Daarbij ontmoet je ook collega's uit je mogelijk toekomstige team.

5. Arbeidsvoorwaarden

Na een positieve afronding van de gesprekken, doen we je een aanbod.

Meer weten over je functie of sollicitatie?

Bel, mail of stuur een WhatsApp naar:

5.1(2)e Corporate recruiter

5.1(2)e r@rechtspraak.nl

06 5.1(2)e

Digitaal koffiedrinken?

Benieuwd hoe het is om bij IVO Rechtspraak te werken? Plan een digitaal kopje koffie met een van onze collega's.

Vacature: Junior beveiligingscoördinator

Referentienummer: 10993

18 september 2023 t/m 1 oktober 2023

Rechtbank Noord-Nederland

Wat je gaat doen

De functie van junior beveiligingscoördinator is een nieuwe functie binnen de rechtbank Noord-Nederland. Als junior beveiligingscoördinator ondersteun je de adviseur integrale beveiliging met een gevarieerd werkpakket. Een groot deel van je werk bestaat uit beleidsmatige werkzaamheden. Je verzamelt en analyseert informatie over integrale beveiligingsvraagstukken en je weet dit te vertalen naar beleid, procedures en werkinstructies. Daarnaast formuleer je het lokale integrale veiligheids- en beveiligingsbeleid en je zorgt ervoor dat dit actueel blijft.

Wat ga je verder (onder andere) doen:

- het opstellen van managementinformatie, het ondersteunen bij de BHV organisatie en het meewerken aan audits en risicoanalyses ;
- je onderhoudt het contact met de parketpolitie over risicozittingen;
- het geven van voorlichting op het beveiligingsgebied door actief contact met de diverse teams;
- het bijhouden van het handboek integrale beveiliging en veiligheid.

Het team is onderdeel van het cluster bedrijfsvoering en houdt zich bezig met alles wat met beveiliging te maken heeft: bedrijfshulpverlening, fysieke beveiliging, informatiebeveiliging, personele beveiliging en risicovolle zittingen.

Bedrijfsvoering

Het cluster bedrijfsvoering voert werkzaamheden uit, die ondersteunend zijn aan het primaire proces. Het cluster bedrijfsvoering bestaat uit de teams planning & control, communicatie, personeel & organisatie (waaronder ook BONG: Bureau Opleidingen Noordelijke Gerechten), bestuursbureau, facilitair beheer, archief, veiligheid en het informatiecentrum.

Wie zijn we?

Samen werken aan een rechtvaardige samenleving. Dat is waar we ons bij de rechtbank Noord-Nederland met ruim 900 medewerkers voor inzetten. Vanuit onze zittingslocaties in Assen, Groningen en Leeuwarden behandelen we jaarlijks ca. 130.000 zaken. We leveren een belangrijke bijdrage aan eerlijke en transparante rechtspraak, ieder vanuit zijn eigen kracht en rol.

De rechtbank Noord-Nederland is een aantrekkelijke en interessante organisatie, waarbinnen mensen in uiteenlopende en veelzijdige functies werkzaam zijn. Een organisatie waarin iedereen zichzelf kan en mag zijn en waarin volop ruimte is voor ontwikkeling.

Wat we je bieden

Om te beginnen een organisatie waarin we met een hecht team samen een bijdrage leveren aan een eerlijke en transparante rechtspraak. We bieden je ruimte voor eigen initiatief en zelfstandigheid. Een functie vol mogelijkheden om je kennis verder uit te breiden en je persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Daarom bieden we jou graag allerlei cursussen,

workshops en trainingen aan. Zo blijf je samen met ons groeien. Onze arbeidsvoorwaarden zijn uiteraard goed geregeld volgens de [cao Rijk](#). Een paar punten op een rij:

- een bruto salaris in schaal 9 (minimaal € 3.119,04 en maximaal € 4.374,95 op basis van 36 uur) afhankelijk van je opleiding en werkervaring. Per 1 januari 2024 worden deze bedragen verhoogd conform de CAO Rijk;
- een individueel keuzebudget (IKB) van 16,37% van je jaarsalaris. Dit is inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Met dit IKB kun je keuzes maken die passen bij jouw wensen. Zo kun je je budget laten uitbetalen, in vrije dagen omzetten of gebruiken voor fiscaalvriendelijke doelen;
- een goede pensioenopbouw volgens het ABP;
- een goede verlofregeling en flexibele werktijden zorgen voor een plezierige balans tussen werk en privé, bijvoorbeeld door een deel thuis en op kantoor te werken;
- voor deze functie ben je werkzaam op alle drie locaties. Flexibiliteit mag je overigens ook van ons verwachten;
- wij denken graag aan onze omgeving, daarom stimuleren we het reizen met het openbaar vervoer. Je krijgt een OV-chipkaart waarmee je gratis naar en van je werk reist;
- je krijgt een jaarcontract voor 36 uur. Bevalt het van beide kanten, dan wordt het contract na een jaar omgezet in een vast contract;
- gezellige uitjes, zoals die van het team of die van onze actieve personeelsvereniging;
- goede faciliteiten om thuis te kunnen werken, zoals een laptop en een smartphone. Daarnaast zijn er meerdere vergoedingen voor het inrichten van je thuiswerkplek.

Wat we van je vragen

Voor deze functie zoeken wij iemand met een relevante Hbo opleiding, bij voorkeur op het gebied van integrale veiligheidkunde of security management. Je kunt goed analyseren en bent communicatief sterk (zowel mondeling als schriftelijk). Je hebt gevoel voor scenario- en risico denken. Daarnaast kun je goed samenwerken en ben je organisatiesensitief.

Mocht het nodig zijn voor het goed uitvoeren van de functie, dan vragen we onze medewerkers een cursus Fries te volgen.

Interesse?

Wil je meer weten over onze organisatie en deze uitdagende functie? Neem dan gerust contact op met [5.1\(2\)e](#), teamleider, tel.nr. [5.1\(2\)e](#). Je kunt een uitgebreid functieprofiel opvragen via sollicitaties.rb.nnl@rechtspraak.nl.

Ben je enthousiast over deze functie? Wij zien je sollicitatie graag tegemoet vóór 2 oktober aanstaande. En wie weet zien we elkaar snel.

De sollicitatiegesprekken staan ingepland op 31 oktober 2023.

De privacyverklaring op www.werkenbijderechtspraak.nl/privacy is op onze vacatures van toepassing.

We vragen je altijd een Verklaring Omtrent Gedrag te overhandigen bij indiensttreding.

Binnen de Rechtspraak weten we heel goed zelf onze kandidaten te bereiken.

We reageren daarom ook niet op acquisitie of aanbiedingen van bureaus of tussenpersonen.

Vacature: Adviseur beveiliging en veiligheid

Referentienummer: 15908

2 April 2026 t/m 23 April 2026

Rechtbank Gelderland

Tekstblokken

Wil je een betekenisvolle bijdrage leveren aan een veilige werkomgeving voor rechtspraakmedewerkers én bezoekers? Als adviseur beveiliging en veiligheid werk je nauw samen met de beveiligings- en veiligheidscoördinator (BVC) en het team beveiliging. Je krijgt ruimte om mee te denken, initiatief te nemen en jezelf te ontwikkelen binnen een maatschappelijke organisatie. Spreekt jou dit aan? Lees dan snel verder.

Wat ga je doen?

Momenteel werken we aan de vernieuwbouw van het Paleis van Justitie in Arnhem, waar beveiliging en veiligheid een cruciale rol speelt. Daarnaast willen we binnen de rechtbank op de hoogte blijven van landelijke (innovatieve) ontwikkelingen in het vakgebied en op alle punten goed presteren. Jij bent samen met de BVC-collega de schakel tussen deze ontwikkelingen en onze locatie.

Als adviseur draag je bij aan een veilige en efficiënte werkomgeving. Met jouw expertise, proactieve- en zelfstandige aanpak zorg jij ervoor dat de beveiliging en veiligheid binnen onze organisatie continu verbeterd en geborgd wordt. Je bent medeverantwoordelijk voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van beleid op het gebied van integrale beveiliging en veiligheid. Je houdt je bezig met zowel fysieke beveiliging, als personele- en informatiebeveiliging en met risicomanagement.

Tijdens een gemiddelde werkweek houd jij je onder andere bezig met onderstaande werkzaamheden:

- Je ondersteunt de BVC-collega met beleidsvoorbereiding en het schrijven van notities;
- Je fungeert als sparringpartner en vertaalt complexe veiligheidsvraagstukken naar concrete oplossingen;
- Je draagt bij aan het up-to-date houden van kwaliteitshandboeken en protocollen;
- Je stelt risico-inventarisaties en verbeterplannen op;
- Je werkt mee aan de kwaliteitscyclus (PDCA-cyclus) voor het continu evalueren, verbeteren en borgen van kwaliteitshandboeken en protocollen;
- Je levert een bijdrage aan het opstellen en de uitvoering van het jaarplan beveiliging en veiligheid;
- Je werkzaamheden kunnen veranderen als gevolg van interne en externe ontwikkelingen;
- Je werkt samen met de BVC-collega, veiligheidsadviseur en teamvoorzitter beveiliging aan het optimaliseren van beleid en de uitvoering van processen in de praktijk.

Een bijzondere baan, omdat door jou...

- Beveiliging en veiligheid binnen onze organisatie continue verbeterd en geborgd wordt;
- Collega's kunnen vertrouwen op een veilige en goed georganiseerde werkomgeving.

Dit krijg je ervoor terug

Een baan waarin jij het maximale uit jezelf haalt. Plus: een baan met veel zelfstandigheid en tegelijkertijd fijne collega's om mee te sparren en samen te werken. Daarnaast zijn jouw arbeidsvoorwaarden bij ons op de volgende manier geregeld:

- **Salaris:** afhankelijk van je werkervaring en kennis krijg je een salaris tussen de € 3.484,93 en € 4.868,02 op basis van 36 uur (schaal 9);
- **Arbeidsovereenkomst:** je krijgt een jaarcontract voor 32 uur per week, met uitzicht op een vast dienstverband;
- **Pensioen:** je bouwt pensioen op bij het ABP (een van de grootste pensioenfondsen van Nederland);
- **Reiskosten:** we stimuleren reizen met het ov. Daarom krijg je een ov-kaart waarmee je gratis naar je werk reist (2e klas). Reis je met de fiets of auto? Dan krijg je een reiskostenvergoeding;
- **Vakantiedagen:** je krijgt 144 wettelijke vakantie-uren én 64 IKB-uren bij een werkweek van 36 uur;
- **Keuzebudget:** 16,5% van je bruto jaarsalaris (je vakantie-uitkering en 13e maand zijn hierin opgenomen). Je kunt dit laten uitbetalen of hiermee fiscaal voordelig je eigen arbeidsvoorwaarden samenstellen. Zo kun je extra verlof kopen, een fiets voor woon-werkverkeer aanschaffen, je woning verduurzamen, je studieschuld afbetalen of meedoen met bedrijfsfitness;
- **Werklocatie:** de werklocatie voor deze functie is Arnhem. We vragen onze medewerkers om ook op de andere locatie in Zutphen te werken wanneer dit nodig is.

Jouw functie valt onder de cao Rijk. Lees hier meer over je arbeidsvoorwaarden: [Home | CAO Rijk](#)

Wat jouw collega waardeert aan deze baan

'Wat ik echt het allerleukste vind aan mijn baan, is de uitdaging en veelzijdigheid dat de functie meebrengt' - Rob Ravesteijn.

Wat we van jou verwachten

Wij zijn op zoek naar een gedreven adviseur met kennis en ervaring op het gebied van integrale beveiliging en veiligheid. Jij werkt samen op basis van vertrouwen en verbinding en bent tegelijkertijd resultaatgericht. Je neemt initiatief en hebt aantoonbare ervaring in een dynamische en veranderende omgeving. Daarnaast beschik je over sterke analytische en communicatieve vaardigheden.

Verder heb je:

- Een afgeronde hbo-opleiding Veiligheidskunde met affiniteit voor het vakgebied;
- Je vindt het belangrijk om feedback te geven en te ontvangen;
- Je kunt zelfstandig te werk gaan, bent zelfverzekerd en resultaatgericht;
- Strategisch inzicht en het vermogen om dit te vertalen naar het primaire proces.

Hier kom je te werken

Rechtbank Gelderland

Als je iets wilt bijdragen aan onze samenleving dan zit je bij ons goed. Rechtspraak is teamwork. Van rechters, juridische professionals, administratieve en facilitaire collega's, tot adviseurs van P&O, communicatie, financiën en IT. Samen leveren wij een essentiële bijdrage aan het functioneren van de samenleving. We werken met ruim 900 betrokken en bevlogen professionals.

We werken hard en met focus, maar maken ook bewust ruimte voor ontspanning en verbinding binnen de teams. Er is aandacht voor elkaar en voor een fijne werksfeer. Zo kun je aansluiten bij Just Fun, onze personeelsvereniging, is er een netwerk initiatief voor jonge professionals en organiseren we regelmatig laagdrempelige lunchsessies met actuele en inspirerende onderwerpen.

Zo mooi is jouw toekomst bij de Rechtspraak

Bij de Rechtspraak ben je nooit uitgeleerd. Zo kun je diverse cursussen of opleidingen volgen voor je professionele en persoonlijke ontwikkeling. En wil jij je ontwikkelen naar een andere functie? Ontdek jouw mogelijkheden bij de Rechtspraak.

De functie adviseur beveiliging en veiligheid valt onder het functiegebouw Rijk, in de functiegroep [Adviseur Bedrijfsvoering - Functiegebouw Rijk](#)

Wil je meer weten over ons als jouw toekomstige werkgever? Bekijk onze korte film via deze link [de Rechtspraak als werkgever – Werken bij de Rechtspraak](#)

Sollicitatieprocedure

De sollicitatieprocedure bij de rechtbank Gelderland loopt via onderstaande stappen. Hiermee willen wij zoveel mogelijk over jou te weten komen én laten we jou kennismaken met ons.

1. Solliciteren

Je kunt solliciteren tot en met 23 april.

2. Voorselectie

De vacature wordt intern en extern opengesteld. Kandidaten vanuit de Rijksoverheid met een Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)-status hebben voorrang. Heb jij deze? Stuur dan de documenten mee waaruit blijkt dat jij deze status hebt.

3. Sollicitatiegesprek

De sollicitatiegesprekken vinden op woensdag 29 april of donderdag 30 april plaats. Voor deze sollicitatieprocedure geldt ook een tweede gespreksronde.

4. **Arbeidsvoorwaardengesprek**

We maken samen heldere afspraken en leggen de basis voor een fijne samenwerking.

5. **Screening/VOG**

Vanuit goed werkgeverschap voeren we een screening uit. Ook vragen we je om een Verklaring Omtrent Gedrag. Op deze manier zijn we er zeker van dat we op alle vlakken een goede match zijn en een langdurige werkrelatie kunnen opbouwen.

Deze screening wordt uitgevoerd door DISA. [DISA | Weet wie je aanneemt middels employment screening](#)

Meer informatie over het sollicitatieproces?

Bel, mail of stuur een WhatsApp naar [5.1\(2\)e](#), junior recruiter, [5.1\(2\)e](#) [@rechtspraak.nl](mailto:5.1(2)e@rechtspraak.nl) of via 06-[5.1\(2\)e](#).

Meer informatie over de functie?

Bel naar [5.1\(2\)e](#), beveiligings- en veiligheidscoördinator, via [5.1\(2\)e](#).

We ontmoeten jou graag!

De privacyverklaring op www.werkenbijderechtspraak.nl/privacy is op onze vacatures van toepassing.

Met deze vacature willen wij zelf onze nieuwe collega werven. Dit is dan ook géén oproep voor acquisitie.