

Ziek zijn overkomt je, verzuim overleg je.

Als je ziek bent, kun je nog wel arbeidsgeschikt zijn.

1. Algemeen

Dit arbeidsongeschiktheidsreglement is van toepassing op de uitvoeringsorganisatie Baanbrekers, alsmede hieronder begrepen de aan de uitvoeringsorganisatie Baanbrekers gelieerde verbindingen zoals de Stichting Bevordering Werkgelegenheid Midden-Langstraat (SBW), Stichting Fidant, Ruelong B.V. (handelsnaam: WML-facilitair), hierna eveneens te noemen “Baanbrekers”.

Iedere medewerker, in dienst van “Baanbrekers”, is verzekerd voor arbeidsongeschiktheid. Dit houdt in dat er sprake is op recht van loondoorbetaling volgens de wettelijke en de voor die medewerker geldende aanvullende cao-bepalingen c.q. arbeidsvoorwaardenregelingen

Voor iedere medewerker is het reglement arbeidsongeschiktheid van “Baanbrekers” van toepassing. Het niet opvolgen van deze voorschriften kan leiden tot het opschorten van loon en/of het opleggen van overige disciplinaire maatregelen of tot een boete voor de werkgever omdat de werkgever verplicht is erop toe te zien dat medewerkers zich aan de voorschriften houden.

2. Het arbeidsongeschikt melden

Als je bij de start van je werkdag eerst je (huis)arts wilt bezoeken, meld je dit zo spoedig mogelijk aan je leidinggevende/werkmakelaar of diens vervanger. Dit geef je door **vóór** aanvang werktijd (doorgaans 08.00 uur en uiterlijk vóór 08.15 uur). Na het bezoek aan de (huis)arts begin je zo spoedig mogelijk met werken of neem je persoonlijk contact op met je leidinggevende/werkmakelaar of diens vervanger om de arbeidsongeschiktheid te bespreken en de mogelijkheden tot werken te bekijken.

In alle andere gevallen meld je jezelf zo spoedig mogelijk maar uiterlijk **vóór 09.00 uur** uitsluitend persoonlijk en telefonisch arbeidsongeschikt bij je leidinggevende/werkmakelaar of diens vervanger. Let op: een arbeidsongeschiktheidsmelding met behulp van e-mail, sms of andere digitale mogelijkheden, of gedaan door anderen dan jijzelf, wordt niet geaccepteerd (uitzondering: als je zelf echt niet in staat bent om de persoonlijke melding te doen).

Bij wie moet je je arbeidsongeschikt melden?

Dat is afhankelijk van het bedrijfsonderdeel waar je werkt. Ben je werkzaam bij:

- Eén van de afdelingen van Baanbrekers, dan moet je dat melden bij je leidinggevende of diens vervanger;
- WML-Facilitair, dan moet je dat melden bij je leidinggevende bij WML- Facilitair of diens vervanger;
- Gedetacheerd vanuit de afdeling Re-integratie & Participatie (incl. Werkpool), dan moet je dat melden bij je werkmakelaar of leidinggevende én bij de leidinggevende op de detacheringswerkplek. Een uitzondering hierop is de groepsdetachering, dan meld je dat bij je leidinggevende,

Bij een ongeval of arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens werktijd moet je dat direct melden bij je leidinggevende of diens vervanger.

3. Verplichtingen die je hebt tijdens arbeidsongeschiktheid

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid heb je de volgende verplichtingen:

- a. Je bent verplicht mee te werken aan een eventueel onderzoek of de werkgever een loondoorbetalingverplichting heeft, of dat de kosten voor arbeidsongeschiktheid kunnen worden gecompenseerd.
- b. Je bent verplicht met je werkgever informatie te overleggen die nodig is om vast te stellen of je nog in staat bent één of meerdere taken te doen eventueel in een aangepaste setting. De regels rondom privacy zijn hier van toepassing.
- c. Je houdt je leidinggevende/werkmakelaar op de hoogte van de ontwikkelingen betreffende de arbeids(on)geschiktheid.
- d. Je laat alles na wat je herstel belemmert, je doet alles en werkt mee aan alles om je herstel en je re-integratie te bevorderen.
- e. Passend c.q. geschikt werk (ook bij een andere werkgever) heb je te accepteren. Alleen op grond van zwaarwegende argumenten kun je dit weigeren.
- f. Je bent verplicht actief mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van het plan van aanpak, eerstejaars- en eindevaluatie voor je re-integratie in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter ((WVP).
- g. Je bent verplicht actief deel te nemen aan gevraagde trainingen, (om)scholingsprogramma's en onderzoeken.
- h. Je bent verplicht je visie te geven op het afgelegde re-integratietraject zoals dit is opgenomen in het re-integratieverslag. Daarbij geef je ook aan welke re-integratie-inspanningen je zelf hebt uitgevoerd.

4. Bereikbaarheid

Indien je arbeidsongeschikt bent, blijf je de eerste 3 dagen thuis en ben je telefonisch bereikbaar. Mocht je niet bereikbaar zijn, bijvoorbeeld in verband met een dokters-/ziekenhuisbezoek of iets dergelijks, geef je dit door aan je leidinggevende of diens vervanger en zorg je er voor dat er een mogelijkheid is om een voicemail in te spreken.

5. Het juiste adres/telefoonnummer

Bij arbeidsongeschiktheid ben je verplicht je verpleegadres mede te delen. Zodra je verpleegadres wijzigt, geef je dit direct door aan je leidinggevende/werkmakelaar. Het telefoonnummer waarop je bereikbaar bent, is bekend bij je leidinggevende/werkmakelaar.

6. Onderhouden van contact

In de eerste week bel je zelf op de derde dag met je leidinggevende/werkmakelaar om mede te delen hoe het ervoor staat. Om het contact te onderhouden neem je de daarop volgende drie weken iedere week contact op met je leidinggevende/werkmakelaar, bespreek je de voortgang van je arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden tot werkherleving in eigen of aangepast werk. Daarna wordt over de frequentie afspraken gemaakt tussen jou en je leidinggevende/werkmakelaar.

7. De verzuimcoach/bedrijfsarts

De verzuimcoach en de bedrijfsarts zijn beiden gerechtigd om te vragen naar de reden van je arbeidsongeschiktheid, zodat de werkgever - indien nodig - de benodigde acties uit kan voeren. Ook zijn de verzuimcoach en de bedrijfsarts gerechtigd om met jou nadere (vervolg)afspraken te maken over o.a. werkherleving c.q. re-integratie.

8. Arbeidsongeschikt worden tijdens verlof in Nederland of het buitenland

Als je tijdens vakantie arbeidsongeschikt wordt, dan moet je dit melden bij je leidinggevende/werkmakelaar. Zowel bij een verblijf thuis, elders in Nederland als bij verblijf in het buitenland zorg je voor een geldige verklaring van een behandelend arts voorzien van datum, naam, adres en handtekening van deze arts. Op basis van deze verklaring wordt achteraf bepaald of de melding van arbeidsongeschiktheid en de duur ervan terecht zijn. Tevens geef je door waar en hoe je te bereiken bent. Dit reglement blijft onverkort van toepassing tijdens de duur van de arbeidsongeschiktheid.

9. Verlof tijdens arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt bent, blijf je verlof opbouwen. Ook bij langdurige arbeidsongeschiktheid van 6 maanden of langer blijft de opbouw van het wettelijk verlof doorgaan. Als je langer dan 6 maanden ziek bent, stopt vanaf dat moment wel de opbouw van je bovenwettelijke verlof. Omdat je verlofopbouw doorgaat neem je bij langdurige arbeidsongeschiktheid ook verlofdagen en vakanties op in overleg met je leidinggevende. Hiervoor neem je je wettelijke verlof op. Dit is om te voorkomen dat er door langdurige arbeidsongeschiktheid een verlofstuwing ontstaat. Tijdens verlofdagen en vakanties is een arbeidsongeschikte medewerker vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.

Alleen als je, omdat de ernst van arbeidsongeschiktheid dit niet toelaat, niet in staat bent om jouw verlof op te nemen, kan hierin een uitzondering worden gemaakt. Bijvoorbeeld bij een lange (ziekenhuis)opname. Het spreekt voor zich dat er alsnog verlof ingepland moet worden als de medische situatie verbeterd is, ook al is er nog sprake van arbeidsongeschiktheid.

Over het inplannen van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid kan advies worden ingewonnen bij je leidinggevende en/of je P&O adviseur.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt bij verlofopname dat aantal uren afgeschreven dat je zou werken wanneer je arbeidsongeschikt zou zijn.

10. (Tijdelijk) ander passend werk

Indien je in staat bent om te werken, ook wanneer dit niet je eigen werk is, dan is de werkgever verplicht dit werk, mits voorhanden, aan te bieden. Ook kan de werkgever ander geschikt/passend werk voor je zoeken bij een andere werkgever. Tijdelijk ander werk wordt besproken met de leidinggevende, P&O adviseur, bedrijfsarts/verzuimcoach en in overleg met jou. Hierbij kan aan externe deskundigen om advies worden gevraagd, zoals een arbeidsdeskundige van het UWV. Ander geschikt/passend werk - tijdelijk of vast, in de volle of in aangepaste omvang – dien je te accepteren.

11. Dreigend langdurige arbeidsongeschiktheid

Als er sprake is van dreigend langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 6 weken) stel je samen met je leidinggevende/werkmakelaar, ondersteund door je P&O-adviseur een plan van aanpak op en moet je voldoen aan de andere verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) voorschrijft. In een plan van aanpak worden de afspraken vastgelegd om je terug te laten keren naar werk. De leidinggevende/werkmakelaar, P&O-adviseur en jij als medewerker zullen regelmatig de ondernomen activiteiten, zoals afgesproken in het plan van aanpak, met elkaar bespreken. Het is dan mogelijk dat het plan van aanpak wordt bijgesteld. Dit plan van aanpak wordt opgenomen in je re-integratiedossier. Mocht een langdurige situatie van arbeidsongeschiktheid leiden tot een aanvraag voor een uitkering vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid dan wordt het re-integratiedossier meegestuurd naar het UWV. In principe ben je zelf eigenaar van je re-integratietraject.

12. Werkhervatting bij herstel

Zodra je weer tot werken in staat bent, hervat je het werk. Je neemt hierover contact op met je leidinggevende/werkmakelaar.

Indien de bedrijfsarts je vanaf een bepaalde datum hersteld verklaart dan hervat je op die datum het werk. Hersteld melden doe je als volgt:

- a. Werk je gedetacheerd via de afdeling Re-integratie & Participatie, dan meld je je hersteld bij je werkmakelaar of leidinggevende en bij de detacheringswerkplek. Bij de groepsdetacheringen van de werkpool voldoet een herstelmelding bij je leidinggevende tenzij dit anders afgesproken wordt.
- b. Werk je bij een van de afdelingen van Baanbrekers of bij WML-Facilitair, dan meld je je hersteld bij je leidinggevende of diens vervanger.

Indien je het werk toch niet kunt hervatten of na werkhervatting het werk toch weer gestaakt moet worden, dan moet je je in beide situaties opnieuw arbeidsongeschikt melden.

13. Loondoorbetaling bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Hoewel de bepalingen per CAO-groep kunnen verschillen, kennen alle cao-groepen een loonkorting bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit houdt in dat er over de uren van arbeidsongeschiktheid minder salaris betaald gaat worden.

- Bij WSW, SBW en Fidant wordt na een jaar arbeidsongeschiktheid 70% van je salaris doorbetaald.
- Val je onder de CAO van de hoveniers dan wordt na een half jaar arbeidsongeschiktheid 90% van je salaris doorbetaald en na een jaar 85% van je salaris doorbetaald.
- Bij de ambtelijke rechtspositie wordt na een half jaar achtereen arbeidsongeschikt 90% van je salaris doorbetaald en na een jaar achtereen arbeidsongeschikt 75% van je salaris doorbetaald.

Je wordt hierover altijd van te voren geïnformeerd. Over de uren van herstel wordt achteraf (met de salarisbetaling van de maand erop) een aanvulling betaald tot 100% van je uurloon.

14. Afwezigheid in verband met bezoek arts/specialist

Indien je een afspraak moet maken met een arts/specialist dan maak je deze afspraak zoveel mogelijk in eigen tijd. Mocht dat niet lukken dan is het dringende verzoek om deze afspraak zoveel mogelijk aan het begin of het einde van een werkdag te plannen. De duur van afwezigheid is maximaal de voor de afspraak noodzakelijke tijd inclusief een redelijke reistijd. Je informeert je leidinggevende over je afwezigheid in werktijd vanwege een bezoek aan arts/specialist. De leidinggevende kan om een bewijs vragen van de afspraak (via afsprakenkaart of bevestigingsbrief). Afspraken in verband met persoonlijke en/of maatschappelijke begeleiding vallen hier niet onder, hiervoor moet verlof ingeleverd worden als deze plaatsvinden onder werktijd.

15. Spreekuur bedrijfsarts

Je geeft gehoor aan een oproep van de verzuimcoach en/of bedrijfsarts voor het spreekuur. Bij verhindering voor het spreekuur meld je dit aan je leidinggevende met vermelding van de reden, minimaal 24 uur vóór het spreekuur. Je leidinggevende geeft dit door aan Zorg van de Zaak.

Indien je leidinggevende je niet minimaal 24 uur vóór het spreekuur kan afmelden bij Zorg van de Zaak, worden de kosten van het spreekuur door de werkgever op jou verhaald!

De bedrijfsarts en verzuimcoach hebben een adviserende rol richting werkgever. Het advies van de bedrijfsarts gaat boven het advies van je eigen behandelaar/arts. Je eigen behandelaar/arts zegt iets over jouw ziek zijn. De bedrijfsarts zegt iets over de mogelijkheid om te werken, je arbeidsgeschiktheid. De bedrijfsarts kan na schriftelijke toestemming contact opnemen met je behandelaar voor overleg. Aangezien er steeds sprake is van een advies is dit niet bindend voor de werkgever en kan de werkgever in voorkomende gevallen afwijken van het gegeven advies van de bedrijfsarts en/of je eigen behandelaar/arts.

16. Open spreekuur bedrijfsarts

Op grond van de Arbowet heb je als medewerker de mogelijkheid om de bedrijfsarts te consulteren over gezondheidsvraagstukken anders dan de begeleiding tijdens arbeidsongeschiktheid. Een verzoek hiervoor kun je indienen bij je leidinggevende of de P&O adviseur van je afdeling.

17. Second Opinion

Indien je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts heb je de mogelijkheid voor een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Je kunt je verzoek voor een second opinion indienen bij je leidinggevende of P&O adviseur van je afdeling. Je moet dit wel voldoende motiveren en je moet aangeven waarom je het oordeel van de bedrijfsarts in twijfel trekt en een second opinion van een onafhankelijke bedrijfsarts wilt.

18. Deskundigenoordeel

Jijzelf en/of de werkgever kunnen telefonisch of schriftelijk een deskundigenoordeel aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV). Dat kan in de volgende situaties:

- a. Indien jij en/of werkgever het niet eens zijn over het al dan niet arbeidsongeschikt zijn;
- b. Indien jij en/of werkgever het niet eens zijn over het wel of niet aanwezig zijn van geschikt/passend werk;
- c. Indien jij en/of werkgever van mening zijn dat werkgever respectievelijk jijzelf onvoldoende meewerkt aan je re-integratie.

Lopende het onderzoek door het UWV hanteert de werkgever de eigen beslissing, op grond van het advies van de bedrijfsarts. Een deskundigenoordeel is niet bindend voor zowel de werkgever als voor jezelf. Wel moeten er goede redenen zijn voor de werkgever of voor jezelf om van het oordeel af te wijken. De kosten van een aanvraag voor een deskundigenoordeel zijn altijd voor rekening van de aanvrager van het oordeel.

19. Inzage re-integratiedossier

Je hebt recht op inzage van en verzoek tot correctie van je re-integratiedossier. Je vraagt dit schriftelijk aan bij de manager van de afdeling waar je werkt. Correctie houdt in dat je om verbetering, aanvulling of verwijdering kunt verzoeken van gegevens die feitelijk onjuist zijn, onvolledig of niet terzake dienen. Als het verzoek tot correctie niet wordt gehonoreerd krijg je hiervan schriftelijk bericht onder opgave van reden(en).

20. Klachtenbehandeling

Indien je klachten hebt over de uitvoering van dit reglement in verband met arbeidsongeschiktheid, kun je deze schriftelijk kenbaar maken aan de geschilbeslechtscommissie of bezwaarschriftencommissie, postbus 266, 5140 AG te Waalwijk. Deze commissie zal de klacht vervolgens in behandeling nemen.

21. Niet naleving van verplichtingen uit het reglement

Als er sprake is van het niet naleven van genoemde verplichtingen in het reglement kan dat tot disciplinaire maatregelen leiden, zoals o.a. opschorting van het loon en - indien van toepassing - uiteindelijk gevolgen hebben voor het uitvoeren van een WIA-beoordeling of een mogelijke toekenning van een WIA-uitkering.

22. Verstrekking en kennisname van het reglement

Het reglement is persoonlijk aan je verstrekt tijdens je aanname. Het reglement is daarnaast te raadplegen via het intranet van de werkgever. Een eventueel gewijzigd reglement wordt integraal gepubliceerd in het informatiebulletine Vitamine-B en gepubliceerd op het intranet. Dit betekent dat eenieder te allen tijde kennis kan nemen van het actuele reglement en hiervan op de hoogte kan zijn.