



Verzuimreglement CBR

Inleiding

Hierbij tref je een geactualiseerd en herschreven verzuimreglement aan dat na instemming van de OR in de plaats treedt van het “verzuimprotocol 2011”.

In dit verzuimreglement zijn onze afspraken met elkaar vastgelegd over ziekmelding, de melding van herstel, de controle bij ziekte en de richtlijnen die we kennen rond het meewerken aan herstel of re-integratie.

Het reglement schept dus duidelijkheid voor jou en je leidinggevende en iedereen die met verzuim te maken heeft. Het reglement voorkomt dat belangrijke regels vanuit de wet (Wet Verbetering Poortwachter) worden vergeten. En daarnaast biedt het natuurlijk ook kaders wanneer er regels overtreden worden.

Inhoud

- 1 Ziekmelding
- 2 Registratie van de ziekmelding
- 3 Privacy
- 4 Bereikbaarheid
- 5 Contact met de werkgever
- 6 De bedrijfsarts
- 7 Spreekuur bedrijfsarts
- 8 Open spreekuur
- 9 Interventies
- 10 Loondoorbetaling
- 11 Wet verbetering poortwachter
- 12 Eerste en tweede spoor
- 13 Deskundigenoordeel / second opinion
- 14 Herstel
- 15 Vakantie
- 16 Ziekmelding vanuit het buitenland
- 17 Sancties

Inhoud

In dit verzuimreglement staan daarom de regels en voorschriften rond ziek- en hersteld melding, controle bij ziekte en medewerking aan herstel en re-integratie.

1. ziekmelding
2. registratie van de ziekmelding
3. privacy
4. bereikbaarheid
5. contact met de werkgever
6. de bedrijfsarts
7. spreekuur bedrijfsarts
8. open spreekuur
9. interventies
10. loondoorbetaling
11. wet verbetering poortwachter
12. eerste en tweede spoor
13. deskundigenoordeel / second opinion
14. herstel
15. vakantie
16. ziekmelding vanuit het buitenland
17. sancties

Bovengenoemde onderwerpen worden achtereenvolgens verder toegelicht.

Inhoud

- 1 *Ziekmelding*
- 2 *Registratie van de ziekmelding*
- 3 *Privacy*
- 4 *Bereikbaarheid*
- 5 *Contact met de werkgever*
- 6 *De bedrijfsarts*
- 7 *Spreekuur bedrijfsarts*
- 8 *Open spreekuur*
- 9 *Interventies*
- 10 *Loondoorbetaling*
- 11 *Wet verbetering poortwachter*
- 12 *Eerste en tweede spoor*
- 13 *Deskundigenoordeel/ second opinion*
- 14 *Herstel*
- 15 *Vakantie*
- 16 *Ziekmelding vanuit het buitenland*
- 17 *Sancties*

1. Ziekmelding

Als je ziek bent en je moet afmelden om te werken, dan meld je dat telefonisch bij je direct leidinggevende, uiterlijk om 09:00 uur.

Datzelfde geldt ook wanneer je weer hersteld bent. Meld je dan telefonisch of persoonlijk bij je manager.

Wordt je tijdens werktijd ziek, dan meld je je persoonlijk af bij je direct leidinggevende. Als hij of zij op dat moment niet bereikbaar is, dan laat je een boodschap achter.

Heb je één van de functies in de tabel hieronder, dan geldt bovendien dat je, bij ziek- en hersteld melding, contact op moeten nemen met de planning van je divisie:

Functionaris	Bij wie	Tijdstip
examinator CCV	planning CCV 06 249 970 01	tussen 6:00 en 6:30 uur zondag tussen 19.00 en 20.00
examinator en rijvaardigheidsadviseur Rijvaardigheid	planning Rijvaardigheid 06 227 892 79 06 514 400 68	tussen 6:00 en 6:30 uur zondag tussen 19.00 en 20.00
DPR	planning rijtesten 06 249 969 83	tussen 7:30 en 8:00 uur
theoriemedewerker	planning Theorie 088 227 51 15 06 514 403 23	tussen 6:00 en 6:30 uur

2. Registratie van de ziekmelding

Als je je ziek meldt bij je manager, is het van belang dat je daarbij het volgende aangeeft:

- wat is de aard van je verzuim (je bent overigens niet verplicht dit te melden aan je manager, wél aan de bedrijfsarts);
- of het verzuim een verband heeft met het werk of de arbeidsomstandigheden;
- wat de verwachte duur van je verzuim is;
- of er werkzaamheden moeten worden overgenomen, afspraken moeten worden afgezegd e.d.;
- of er sprake is van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is;
- of er sprake is van een 'vangnetsituatie', zoals arbeidsongeschikt als gevolg van zwangerschap;
- wat de werkgever kan doen om te helpen;
- wat je verpleegadres is (als dat afwijkt van je huisadres).

Inhoud

- 1 *Ziekmelding*
- 2 *Registratie van de ziekmelding*
- 3 *Privacy*
- 4 *Bereikbaarheid*
- 5 *Contact met de werkgever*
- 6 *De bedrijfsarts*
- 7 *Spreekuur bedrijfsarts*
- 8 *Open spreekuur*
- 9 *Interventies*
- 10 *Loondoorbetaling*
- 11 *Wet verbetering poortwachter*
- 12 *Eerste en tweede spoor*
- 13 *Deskundigenoordeel/ second opinion*
- 14 *Herstel*
- 15 *Vakantie*
- 16 *Ziekmelding vanuit het buitenland*
- 17 *Sancties*

3. Privacy

Je bent niet verplicht om medische vragen van je leidinggevende te beantwoorden. Wil je niet vertellen wat er met je aan de hand is, dan word je uitgenodigd voor een spreekuur bij de bedrijfsarts, zodat beoordeeld kan worden of je wegens ziekte niet in staat bent om te werken. Er moet immers een oordeel gegeven worden over het recht op loon tijdens ziekte.

De bedrijfsarts heeft een beroepsgeheim en zal de medische informatie die je geeft niet delen met het CBR. De bedrijfsarts zal alleen antwoord geven op de vraag of je als gevolg van ziekte niet in staat bent om te werken.

Op de vraag over de te verwachten duur van de afwezigheid moet je voor zover mogelijk wel antwoord geven.

Jouw manager heeft dus geen inzage in jouw medische dossier. Je manager mag ook geen aantekeningen maken over medische gegevens die jij geeft.

In het verzuimregistratiesysteem hebben meerdere partijen inzage. De bedrijfsarts heeft als enige toegang tot de medische gegevens. Je manager en de HR-adviseur hebben de mogelijkheid om (niet medische) aantekeningen in het systeem te maken en het proces te volgen. Deze aantekeningen zijn ook voor de bedrijfsarts inzichtelijk.

De terugkoppelingen van de bedrijfsarts worden aan jou en de manager gericht. Hierin wordt beschreven wat jouw mogelijkheden en beperkingen zijn om te kunnen werken. Wanneer jij dit wenst kun je het gehele dossier inzien.

4. Bereikbaarheid

Zorg dat je bereikbaar bent voor je leidinggevende en dat deze ook weet waar je verblijft.

5. Contact met de werkgever

Jouw leidinggevende zal vanaf de eerste verzuimdag intensief contact met je onderhouden. Centraal staat de vraag wat CBR kan doen om jou te helpen weer aan het werk te gaan en wat je zelf kunt, ondanks jouw beperkingen.

Je leidinggevende krijgt advies van de bedrijfsarts (kun je werken? Aangepast werk? Eigen werk? Beperking in uren? Wat zijn de beperkingen en mogelijkheden) en HR.

6. De bedrijfsarts

De bedrijfsarts is afgestudeerd in de geneeskunde en heeft zich daarna gespecialiseerd op het gebied van arbeid en gezondheid.

Wellicht ben je met je klachten ook al bij je huisarts geweest. Wat voegt de bedrijfsarts dan toe? De huisarts kijkt naar jouw gezondheid, terwijl de bedrijfsarts daarnaast kijkt naar je arbeidsgeschiktheid. Kun je ondanks je gezondheidsklachten werken? Als de huisarts bijvoorbeeld adviseert rust te houden, kijkt de bedrijfsarts vervolgens hoe je dat het beste kunt doen.

Inhoud

- 1 Ziekmelding
- 2 Registratie van de ziekmelding
- 3 Privacy
- 4 Bereikbaarheid
- 5 Contact met de werkgever
- 6 De bedrijfsarts
- 7 Spreekuur bedrijfsarts
- 8 Open spreekuur
- 9 Interventies
- 10 Loondoorbetaling
- 11 Wet verbetering poortwachter
- 12 Eerste en tweede spoor
- 13 Deskundigenoordeel/ second opinion
- 14 Herstel
- 15 Vakantie
- 16 Ziekmelding vanuit het buitenland
- 17 Sancties

Wanneer dit noodzakelijk is, mag de bedrijfsarts medische gegevens opvragen bij jouw huisarts of een andere behandelaar. Daarvoor moet jij dan wel eerst toestemming hebben gegeven. Je bent niet verplicht deze toestemming te verlenen.

7. Spreekuur bedrijfsarts

Wanneer het nodig is ontvang je een oproep voor het spreekuur bij de bedrijfsarts. Dit kan een telefonische afspraak zijn of een oproep om op het spreekuur te verschijnen. Je bent verplicht om naar het spreekuur van de bedrijfsarts te gaan.

Ben je inmiddels volledig hersteld, dan hoef je niet naar de bedrijfsarts, maar meld je je wel af bij de arbodienst.

Tijdens het consult bij de bedrijfsarts ben je verplicht de bedrijfsarts alle relevante informatie te verschaffen over jouw gezondheid. De bedrijfsarts kan ook medisch onderzoek verrichten wanneer dit noodzakelijk is om de arbeids(on)geschiktheid te beoordelen.

De bedrijfsarts is ook bevoegd je door te verwijzen naar een specialist of een interventie te adviseren.

8. Open spreekuur

Wanneer je dat wilt kun je ook op eigen initiatief naar de bedrijfsarts, ook wanneer je niet verzuimt. Je hoeft geen toestemming van je leidinggevende te hebben. Het spreekuur is vertrouwelijk.

9. Interventies

Een interventie is bijvoorbeeld een trainingsprogramma om met klachten om te gaan of psycho-sociale ondersteuning, fysiotherapie, arbeidsdeskundige, coaching bij psychische klachten of disbalans, re-integratiebedrijf voor tweede spoor, schuldhulpverlening en maatschappelijk werk.

Interventies kunnen ook preventief ingezet worden als er (nog) geen sprake is van verzuim.

Sommige interventies worden vergoed door je zorgverzekering. Als dat niet zo is, en de interventie wordt wel door de bedrijfsarts geadviseerd, dan zal CBR de kosten dragen.

10. Loondoorbetaling

Als je door ziekte niet kunt werken, heb je recht op loondoorbetaling. De bedrijfsarts controleert daarom of er sprake is van ziekte.

Het loon wordt het eerste jaar volledig doorbetaald. In het tweede jaar is het loon 70%, tenzij je aan het re-integreren bent.

11. Wet verbetering poortwachter

Bij ziekteverzuim geldt een aantal wettelijke verplichtingen. Zoals het melden van de ziekmelding bij de arbodienst.

Inhoud

- 1 Ziekmelding
- 2 Registratie van de ziekmelding
- 3 Privacy
- 4 Bereikbaarheid
- 5 Contact met de werkgever
- 6 De bedrijfsarts
- 7 Spreekuur bedrijfsarts
- 8 Open spreekuur
- 9 Interventies
- 10 Loondoorbetaling
- 11 Wet verbetering poortwachter
- 12 Eerste en tweede spoor
- 13 Deskundigenoordeel / second opinion
- 14 Herstel
- 15 Vakantie
- 16 Ziekmelding vanuit het buitenland
- 17 Sancties

Ben je langer ziek, dan stelt de bedrijfsarts in de zesde week een probleemanalyse op. Hierin staat welke beperkingen er zijn, wat dit betekent voor je mogelijkheden om te werken en welk soort werkzaamheden wel mogelijk zijn.

Aan de hand van die probleemanalyse stel jij binnen twee weken samen met je manager een plan van aanpak op. Wat gaan jullie doen om je weer aan het werk te krijgen. Dit plan van aanpak wordt regelmatig geëvalueerd. Er worden verslagen van gemaakt. In de 42e week word je verzuim gemeld bij UWV.

Na een jaar volgt de eerstejaarsevaluatie. Het voorbije jaar wordt geëvalueerd en vastgesteld wordt op welke manier het re-integratieresultaat in het tweede jaar wordt bereikt. Na twintig maanden stel je samen met je manager een re-integratieverslag op. In de 87e week ontvang je informatie van UWV om een WIA-uitkering aan te vragen. Daarbij heb je je volledige re-integratiedossier nodig.

12. Eerste en tweede spoor

Uitgangspunt is dat je volledig terugkeert in eigen werk en dus volledig herstelt. Wanneer je kunt re-integreren zal de bedrijfsarts aangeven of dat in eigen werk mogelijk is, eventueel met aanpassingen in het werk.

Is dat niet mogelijk, dan moet gezocht worden naar ander passend werk binnen CBR. Dit wordt het eerste spoor genoemd.

Is hervatting in eigen werk of passend werk binnen CBR niet mogelijk dan moet worden ingezet op re-integratie in een andere organisatie. CBR schakelt dan de hulp in van een re-integratiebureau.

Het UWV zal op termijn beoordelen of werkgever én jij er alles aan gedaan hebben om je weer aan het werk te krijgen.

Je bent verplicht mee te werken aan re-integratie, ook in tweede spoor.

13. Deskundigenoordeel / second opinion

Ben je het niet eens met de bedrijfsarts, of loopt je re-integratie vast, dan kun je bij UWV een onafhankelijk deskundigenoordeel aanvragen. Dit kost € 100,=.

UWV geeft een oordeel als de re-integratie vastloopt. Dit kan in de volgende situaties:

- oordeel vragen of je op een bepaalde datum wel of niet weer volledig je eigen werk kunt doen;
- oordeel vragen of het werk dat je binnen of buiten CBR moet verrichten passend voor je is;
- oordeel vragen of je genoeg hebt gedaan aan re-integratie;
- oordeel vragen of CBR genoeg heeft gedaan je jouw re-integratie.

Je leidinggevende kan ook een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

Je kunt ook een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts. De second opinion heeft betrekking op individuele, persoonsgerichte adviezen van de

Inhoud

- 1 Ziekmelding
- 2 Registratie van de ziekmelding
- 3 Privacy
- 4 Bereikbaarheid
- 5 Contact met de werkgever
- 6 De bedrijfsarts
- 7 Spreekuur bedrijfsarts
- 8 Open spreekuur
- 9 Interventies
- 10 Loondoorbetaling
- 11 Wet verbetering poortwachter
- 12 Eerste en tweede spoor
- 13 Deskundigenoordeel/ second opinion
- 14 Herstel
- 15 Vakantie
- 16 Ziekmelding vanuit het buitenland
- 17 Sancties

bedrijfsarts. Je kunt een second opinion aanvragen wanneer je twijfelt over het advies van de bedrijfsarts in het kader van:

- verzuimbegeleiding;
- een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek, PMO;
- consultatie van de bedrijfsarts met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met het open spreekuur.

Wanneer je een second opinion wenst, kun je dit aangeven bij je bedrijfsarts. Hij verwijst je dan naar een andere arts die niet bij HCC werkt.

De kosten zijn voor CBR.

14. Herstel

De bedrijfsarts adviseert jou en je leidinggevende over de mogelijke datum waarop je het werk kunt hervatten. Ben je daar op die datum niet toe in staat, dan informeer je direct je leidinggevende en de arbodienst.

Ben je in staat te werken, dan meld je je (deels) hersteld bij je leidinggevende.

15. Vakantie

Tijdens ziekte bouw je volledig vakantierechten op. Dit betekent dat er ook volledig verlof wordt afgeboekt wanneer je vakantie opneemt tijdens arbeidsongeschiktheid. Voorwaarde is wel dat de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat je kunt re-integreren in eigen of passend werk.

16. Ziekmelding vanuit het buitenland

Wanneer je in het buitenland bent en je wordt ziek, dan gelden dezelfde regels als hiervoor met betrekking tot de ziekmelding. Daarnaast moet er een lokale huisarts ingeschakeld worden voor een medische verklaring waarin beschreven wordt wat de aard van de ziekte is, het verloop van de ziekte, de ingestelde behandeling.

De verklaring wordt overhandigd aan de bedrijfsarts.

17. Sancties

Je bent verplicht mee te werken aan re-integratie (deelnemen aan maatregelen ten behoeve van re-integratie, passend werk verrichten, meewerken aan plannen van aanpak, aan evaluaties enz). Zou je dat weigeren dan loop je risico dat het loon wordt stop gezet.

Het loon kan worden opgeschort (uitgesteld) wanneer je je niet houdt aan redelijke controlevoorschriften (naar bedrijfsarts gaan, bereikbaar zijn, contact onderhouden enz). De werkgever moet namelijk kunnen controleren of er sprake is van ziekte en daarmee van recht op loon.