



BRANDWEER

Amsterdam-Amstelland

Verzuimprotocol

“Onze medewerkers en vrijwilligers voelen zich goed gefaciliteerd in hun werk. Zij ervaren een veilige en gezonde werkomgeving, waarin zij hun werk met plezier kunnen uitoefenen. Er is oog en zorg voor elkaar; leidinggevend en collega’s zijn alert op signalen die kunnen wijzen op mogelijke uitval. We hebben aandacht voor de vitaliteit, veerkracht en inzetbaarheid van alle medewerkers binnen de organisatie. Onze medewerkers houden er een gezonde leefstijl op na, om zo duurzaam inzetbaar te blijven in het werk én de belangrijke taak die wij vervullen binnen de Veiligheidsregio.”

De VrAA/BAA hecht veel belang aan de gezondheid van medewerkers en vrijwilligers. Jouw inzetbaarheid en hoe jij je voelt binnen de VrAA/BAA is daarom onderwerp van gesprek. Gezondheid is echter geen gegeven; helaas komt het voor dat medewerkers verzuimen, voor korte of langere tijd. In dat geval zijn wij samen verantwoordelijk voor de terugkeer naar werk, ofwel de re-integratie. Dit verzuimprotocol geeft kader en richting voor de verzuimbegeleiding en de afspraken die wij met elkaar hierover maken.

Wet Verbetering Poortwachter

In de Wet Verbetering Poortwachter zijn de rechten en plichten van medewerkers en werkgever bij verzuim vastgelegd. Er moeten op vaste tijdstippen tijdens een verzuimperiode activiteiten worden uitgevoerd die erop gericht zijn om terug te keren naar het werk. De bedrijfsarts adviseert bij medische vraagstukken in dit proces. De afspraken die worden gemaakt tussen leidinggevende en medewerker worden vastgelegd in een plan van aanpak en dit plan van aanpak wordt gedurende verzuimperiode bijgesteld indien nodig. De Wet Verbetering Poortwachter is leidend in geval van verzuim. Aanvullend op deze wet is in dit protocol onze werkwijze beschreven.

Bezoekadres

Ringdijk 98
1097 AH Amsterdam

Postadres

Postbus 92171
1090 AD Amsterdam

(020) 555 66 66
info@brandweeraa.nl
www.brandweeraa.nl

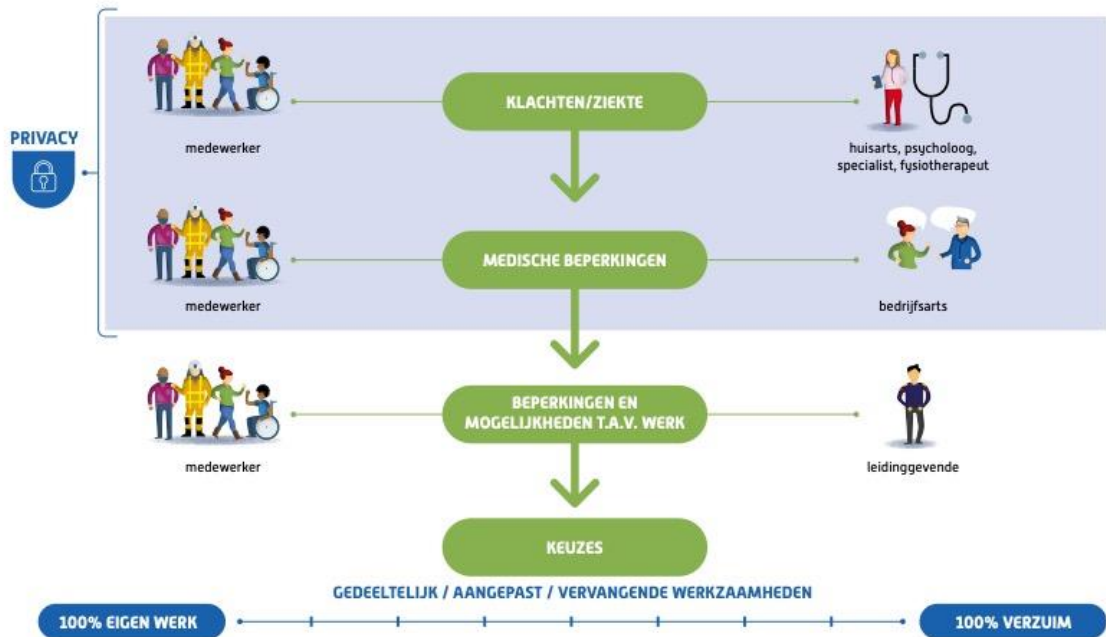


Vrijwilligers

Voor de vrijwilliger gelden wettelijk gezien andere rechten en plichten. In het kader van goed werkgeverschap kijken wij echter op gelijke wijze naar een juiste invulling van (verzuim)begeleiding. In de verzuimbegeleiding wordt – indien van toepassing – zoveel mogelijk opgetrokken met de hoofdwerkgever, om goed aan te sluiten op daar uitgevoerde verzuimbegeleiding.

AVG

Jouw privacy is voor ons belangrijk en bovendien geregeld bij wet. Medische informatie wordt alleen besproken met de bedrijfsarts en niet met de werkgever. Wij zullen dus niet actief vragen naar jouw medische situatie en jou wijzen op de AVG/privacy als je uit eigen beweging over je medische situatie vertelt. Jouw medische dossier is in beheer van de bedrijfsarts en voor geen enkele medewerker van de VrAA/BAA toegankelijk.



Preventie

Dit protocol richt zich primair op de medewerkers die verzuimen. Minstens zo belangrijk is echter de aandacht voor preventie. In de uitoefening van ons werk – zeker in de repressieve dienst – is de fysieke én de mentale belasting groot. Het werk is fysiek en mentaal zwaar, onze mensen werken in een intense omgeving, met heftige incidenten, waar ook geweld en agressie in kan voorkomen. We hebben dus te maken met een groot risico op langdurige uitval, gelegen in de aard van ons werk. Zorg en aandacht voor elkaar is van groot belang in het voorkomen van uitval.

Er zijn reeds verschillende initiatieven in het kader van 'bevordering van gezondheid' en 'preventie van verzuim'. Deze initiatieven worden in de toekomst doorontwikkeld tot een compleet programma op zowel fysieke als mentale belasting. Wist jij al....

- Dat een risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) bestaat van alle risico's in ons werk (voor de koude, warme en natte werkzaamheden) en deze actueel gehouden wordt?
- Dat een RI&E bedoeld is om risico's in ons werk te beheersen en arbeid-gerelateerd verzuim te voorkomen?



- Dat een nieuw Arbobeleid op korte termijn wordt vastgesteld en deze ook aandacht heeft voor mentale veiligheid en gezondheid (psychosociale arbeidsbelasting (PSA))?
- Dat in het algemeen beleid van VrAA/BAA 'buiten gewoon veilig' veel aandacht is voor arbeidsveiligheid en gezondheid?
- Dat wij met jullie in sessies gaan praten over mentaal veilig en gezond werken?
- Dat een team Arbo & veiligheid wordt georganiseerd waar alle interne Arbodeskundigen voor jou beschikbaar zijn en samen werken voor jou?
- Dat een programma duurzame inzetbaarheid voor VrAA/BAA personeel in ontwikkeling is?

Als verzuim dan toch ontstaat

Helaas voorkomt dit niet dat medewerkers uitvallen of soms arbeidsongeschikt worden, voor kortere (< 2 weken) of langere (> 2 weken) termijn, in meer of mindere mate. Het hebben van gezondheidsklachten betekent niet bij voorbaat dat een medewerker niet kan werken. Misschien is het mogelijk om in overleg aangepast werk te doen. In overleg tussen medewerker en leidinggevende wordt samen bepaald wat (on-)mogelijk is. Het gaat dus om de vraag: wat kun je (nog) wel? Indien nodig wordt de bedrijfsarts daarbij om advies gevraagd.

Verzuimmelding

Als je niet kunt werken als gevolg van gezondheidsklachten, dan bel je ruim vóór aanvang van je werkzaamheden met je leidinggevende om verzuim te melden. Een verzuimmelding per e-mail, sms, voicemail of telefonisch bij een collega wordt niet geaccepteerd. Als je leidinggevende niet aanwezig is, neem je contact op met de hoger- of collega-leidinggevende. Daarnaast registreer je de verzuimmelding.

In het telefoongesprek:

- Vertel je dat je niet in staat bent om (een deel van) je werkzaamheden te verrichten.
- Geef je aan wanneer je verwacht je werkzaamheden weer te kunnen hervatten.
- Maak je afspraken over hoe geregeld wordt dat je werk wordt overgenomen als dat noodzakelijk is.

Als je afwezigheid langer duurt:

- Overleg je over welke werkzaamheden je eventueel nog wel kunt uitvoeren en wat je daarvoor nodig hebt.
- Maak je afspraken over aanpassing van werkinhoud, -tijden en -locatie indien van toepassing.



- Maak je afspraken over hoe jullie contact met elkaar houden tijdens de verzuimperiode.

Je bent niet verplicht om medische informatie aan je leidinggevende te verstrekken en je leidinggevende zal hier ook niet om vragen. Als er een vraagstuk ligt op het medische gebied, dan wordt er een spreekuur ingepland bij de bedrijfsarts.

Bereikbaarheid tijdens de verzuimperiode

Als je ziek bent, is het logisch dat je thuis of op een verpleegadres bereikbaar bent. Indien je van je huisarts/specialist het advies krijgt om ter bevordering van je gezondheid regelmatig een luchtje te scheppen, is dit uiteraard mogelijk. Als je op een ander verpleegadres verblijft, dan geef je dit door aan je leidinggevende.

Het is belangrijk om regelmatig contact te hebben met je leidinggevende, zeker als je verzuim langer gaat duren. Over de frequentie maak je samen afspraken. Dit kan zowel telefonisch als face-to-face plaatsvinden. Het initiatief tot contact wordt in beginsel door jou, maar kan ook door je leidinggevende worden genomen. Als je leidinggevende contact met jou zoekt en je op dat moment niet in de gelegenheid bent om hem/haar te woord te staan, dan bel je dezelfde dag terug. Zorg er altijd voor dat je leidinggevende beschikt over de juiste contactgegevens.

Spreekuur bij de bedrijfsarts

Zoals benoemd in de paragraaf 'verzuimmelding' is het niet verplicht om de medische informatie te bespreken met je leidinggevende. De bedrijfsarts is hierin voor jou de aangewezen gesprekspartner. Samen met jou stelt de leidinggevende een vraagstelling op voor de bedrijfsarts. De bedrijfsarts beoordeelt in hoeverre er medische redenen zijn voor je verzuim en wat je belastbaarheid is. Op grond van de beoordeling zal de bedrijfsarts tot een advies komen dat zowel aan jou als aan je leidinggevende wordt verstuurd. In het advies staat doorgaans omschreven wat je wel en niet mag/kunt, soms aangevuld met een concreet advies over werktijden/-uren/-dagen. De medische informatie wordt te allen tijde vertrouwelijk behandeld. De bedrijfsarts adviseert, maar je leidinggevende is degene waarmee je afspraken maakt over werkhervatting, werkaanpassing of werktijden. Het advies van de bedrijfsarts is niet bindend, wel zwaarwegend. Hierin wordt de wetgeving volledig gevolgd.

Als je een oproep van de bedrijfsarts ontvangt om naar het spreekuur te komen, ben je altijd verplicht om daar gehoor aan te geven. Jouw leidinggevende laat jou oproepen bij de bedrijfsarts zodra er een vraag is over de werkhervatting waarbij de medische situatie bekeken moet worden. Als het verzuim langer duurt dan



een aantal weken ontvang je altijd een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts.

Het is mogelijk, dat je medische situatie het niet toelaat om aan de oproep van de bedrijfsarts gehoor te geven. In dat geval neem je contact op met de bedrijfsarts en onder vermelding van de medische reden kan de afspraak telefonisch of op een later moment plaatsvinden. Daarnaast informeer je je leidinggevende.

Soms gebeurt het, dat je een oproep ontvangt, maar dat je al hersteld bent. Je kunt dan de afspraak annuleren.

Als je zonder bericht of zonder geldige reden niet op het spreekuur verschijnt, dan worden de kosten voor het consult bij je in rekening gebracht.

Als jouw (huis)arts een andere opvatting heeft over je arbeidsgeschiktheid, is het raadzaam te zorgen dat de (huis)arts dit bespreekt met de bedrijfsarts. Voor het uitwisselen van persoonlijke en medische gegevens moet je nadrukkelijk toestemming verlenen.

Re-integratie verplichtingen

Van jou wordt verwacht dat je er alles aan doet om je herstel te bevorderen en re-integratie mogelijk te maken. Je bent verantwoordelijk voor een actieve bijdrage aan een spoedig herstel. Je doet niets wat je herstel belemmert en volgt de behandelvoorschriften.

Passend werk

Krijg je tijdens je re-integratietraject passend werk (passend bij je belastbaarheid) aangeboden, dan dien je dit te accepteren. In eerste instantie krijg je dit aangeboden binnen de VrAA/BAA. Als dat niet mogelijk is, bij een andere werkgever. Indien noodzakelijk, neem je deel aan onderzoeken, trainingen en omscholingsprogramma's. Die kunnen in overleg met jou worden opgezet om je te ondersteunen bij je terugkeer in het arbeidsproces. Daartoe kan ook samenwerking worden gezocht met een extern re-integratiebedrijf.

Terugkeer naar het werk

Als je voldoende hersteld bent, dan ga je weer aan het werk. Dit doe je in goed overleg met je leidinggevende. In de meeste gevallen is het niet noodzakelijk om hiertoe toestemming te krijgen van de (huis)arts of van de bedrijfsarts. Je meldt je telefonisch hersteld bij je direct leidinggevende. Dit doe je zoveel mogelijk vóór de datum dat je het werk hervat. De hersteldatum die je opgeeft, hoeft niet de eerstvolgende werkdag te zijn, maar kan ook een latere datum zijn. Daarnaast registreer je zelf je betermelding.

Je leidinggevende beslist of je daadwerkelijk hersteld gemeld kan worden. Bij langdurig verzuim kijken we altijd naar duurzame werkhervatting. Dit betekent



dat de hersteld melding pas wordt doorgevoerd als je je volledige uren werkt, je je volledige takenpakket uitvoert en je op de werklocatie werkt die is afgesproken. Afhankelijk van de periode dat het verzuim geduurd heeft, kan een zogeheten 'duurzaamheidstoets' worden toegepast. Dit betekent dat we eerst in praktijk gaan toetsen of de werkhervatting ook vol te houden is. Zo'n duurzaamheidstoets duurt meestal 4-6 weken, zonder tussenkomst van verlof. Als er twijfel is over de duurzaamheid van je werkhervatting, dan wordt advies van de bedrijfsarts ingewonnen.

Deelverzuim & verzuimpercentage

Wanneer er sprake is van langdurige uitval zul je naar verwachting stapsgewijs terugkeren in je eigen werk. In de verzuimregistratie noteren we dit als deelherstel, uitgedrukt in een verzuimpercentage. De hoogte van het verzuimpercentage hangt samen met het aantal uren dat je werkzaam bent én de werkzaamheden die je uitvoert. Beiden worden bekeken in relatie tot de contractafspraken die we met elkaar hebben (uren en functie).

Thuiswerken & verzuim

Wanneer je vanuit de thuislocatie werkt kan het onduidelijk zijn wanneer er sprake is van verzuim. Het is in sommige gevallen namelijk mogelijk om een deel van je werkzaamheden te blijven uitvoeren. Of er sprake is van verzuim bespreek je met je leidinggevende en hangt af van de mate waarin de ervaren klachten invloed hebben op de doorgang van de werkzaamheden. Gezamenlijk bepaal je of er verzuim geregistreerd wordt en voor welk percentage.

Open (preventief) spreekuur

Als medewerker heb je recht op een 'open spreekuur'. Dit betekent dat je rechtstreeks bij de bedrijfsarts een afspraak kunt plannen, indien je niet wilt dat jouw bezoek bekend is bij de afdeling P&O of jouw leidinggevende. Wil je een afspraak bij de bedrijfsarts plannen en vind je het geen probleem dat jouw leidinggevende op de hoogte is? Dan is het handiger om de afspraak via je leidinggevende te laten lopen. Het advies van de bedrijfsarts wordt alleen met jouw toestemming met je leidinggevende gedeeld. Op ons intranet lees je de specifieke informatie over het open spreekuur terug.

Verzuimgesprek

Wanneer er een aanleiding is, nodigt je leidinggevende jou uit voor een verzuimgesprek. De bedoeling van het verzuimgesprek is om duidelijk te krijgen wat er gedaan kan worden om verzuim te voorkomen of te verkorten. Het verzuimgesprek met je leidinggevende valt onder je re-integratieverplichtingen.

Wanneer zal je leidinggevende een verzuimgesprek met je willen voeren?



- Bij frequent verzuim. Een medewerker in Nederland verzuimt gemiddeld 1 keer per jaar. Meerdere verzuimmeldingen kunnen direct een aanleiding zijn om met elkaar in gesprek te gaan.
- Bij opvallend verzuim; je verzuim laat bijvoorbeeld een steeds terugkerend patroon zien.
- Bij langdurig verzuim; om de voortgang van de re-integratie te bespreken.
- Preventief; om verzuim te voorkomen als je leidinggevende zich zorgen maakt om jou.

In alle verzuimgesprekken geldt onverminderd de AVG-richtlijn. Medische informatie hoort thuis in het gesprek met de bedrijfsarts en niet in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Het verzuimgesprek gaat dus niet over medische zaken en klachten. Wat wordt er dan wel in een verzuimgesprek besproken?

- Hoe het in algemene zin met je gaat, vanuit zorg en interesse.
- Hoe je de werkbelasting ervaart en in welke mate dit invloed heeft op jouw welbevinden. Gezamenlijk kan er gekeken worden naar (structurele) aanpassingen of ontwikkeling om de belasting te verminderen waar nodig en binnen de mogelijkheden.
- Eventuele zorgen die je leidinggevende heeft. Voorop staat dat het hier niet gaat om een oordeel over de situatie, maar om het bespreekbaar maken van opvallende verandering of gedrag, geuit vanuit zorg voor jou. Het gaat hier bijvoorbeeld over vermoeidheidssignalen of emotionele gedragsuitingen die een voorbode kunnen zijn van mentale overbelasting. De manier waarop je al dan niet aan de slag gaat met de gegeven feedback valt onder jouw eigen verantwoordelijkheid. Je leidinggevende spreekt jou enkel aan op de uitvoering van je werkzaamheden (slechts in het geval daar sprake van is).
- Wat je nodig hebt ter ondersteuning om verzuim te voorkomen of verkorten.

Verzuim tijdens vakantie

Word je ziek tijdens een vakantie, neem dan direct contact op met je leidinggevende. Ook is het van belang dat je een medische verklaring van een arts kunt overleggen aan de bedrijfsarts, waarin de aard van de arbeidsongeschiktheid staat vermeld.

Ben je bij thuiskomst nog niet in staat te gaan werken, dan neem je opnieuw contact op met je leidinggevende. Als je tijdens je vakantie weer bent hersteld, meld je dit ook.

Vakantie tijdens verzuim

Als je tijdens je verzuim vakantie wilt opnemen, dan doe je dat in overleg met je leidinggevende. Je hebt zijn/haar toestemming nodig.



Wanneer er vakantie gepland/ingeroosterd staat in je verzuimperiode, dan dien je daarover voorafgaand aan de vakantie met je leidinggevende afspraken te maken. Als je (medisch) niet in staat bent de vakantiedagen op te nemen (bijvoorbeeld verplichte opname/artsenbezoek/behandelingen etc.) of het opnemen van vakantiedagen herstel in de weg staat dan kunnen de ingeplande vakantiedagen worden teruggeboekt. Eventueel kan daarbij advies van de bedrijfsarts worden gevraagd. Als je geen contact opneemt met je leidinggevende dan wordt er vanuit gegaan dat je de vakantiedagen opneemt. Het terugvragen van de vakantiedagen kan tot een maand na de ingeplande vakantie, via het daartoe bestemde formulier .

Het deskundigenoordeel

Je re-integratie is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou als medewerker en de VrAA/BAA als werkgever. Wanneer de re-integratie vastloopt kan er door jou of door de VrAA/BAA een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV. Het UWV bekijkt op basis van de gestelde vraag wat er tot dan toe gebeurd is en geeft een antwoord op de vraag. De vraag kan bijvoorbeeld gaan over of je geschikt bent om je eigen werk te doen, of over of jij of de VrAA/BAA voldoende hebben gedaan aan je re-integratie, etc. Het UWV geeft geen advies over wat er vervolgens moet gebeuren. De exacte informatie over het deskundigenoordeel is te vinden op de site van het UWV. De kosten van het deskundigenoordeel mag je declareren bij de P&O administratie.

Second opinion

Je hebt het wettelijke recht om een second opinion aan te vragen op het oordeel en advies van de bedrijfsarts. Dit betreft een tweede mening met betrekking tot de sociaal-medisch inhoudelijke kant van de re-integratie. De vraag om een second opinion mag alleen door jou als medewerker gesteld worden aan de bedrijfsarts en de kosten worden door de VrAA/BAA vergoed.

Een second opinion kan bij de P&O administratie worden aangevraagd bij twijfel over het advies van de eigen bedrijfsarts rondom:

- De verzuimbegeleiding. Bijvoorbeeld als de medewerker twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts over welke werkzaamheden hij nog kan verrichten;
- Een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Bijvoorbeeld als een medewerker twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts naar aanleiding van een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- De preventieve consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met arbeid, anders dan de bijstand van een bedrijfsarts bij de begeleiding van een zieke medewerker. Een medewerker kan bijvoorbeeld twijfels hebben bij het advies van de bedrijfsarts, indien er een vermoeden is van een beroepsziekte.

Bezoekadres

Ringdijk 98
1097 AH Amsterdam

Postadres

Postbus 92171
1090 AD Amsterdam

(020) 555 66 66
info@brandweeraa.nl
www.brandweeraa.nl



Meer informatie over de second opinion vind je hier.

Klachtenprocedure

Conform wetgeving heeft de bedrijfsarts een klachtenprocedure. De klachtenprocedure kun je vinden op de website van de bedrijfsarts.

Salaris en vergoedingen

Bij langdurig verzuim worden vaste vergoedingen – zoals bijvoorbeeld de reiskosten – stopgezet. Voor het basissalaris geldt dat er conform de rechtspositieregeling (NRGA art. 7.4) volgens onderstaande staffel wordt doorbetaald, Tenzij arbeidsongeschiktheid als in- en door de dienst is aangemerkt:

- 0-6 maanden Volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
- 7-12 maanden 90% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
- 12-24 maanden 75% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
- 24 maanden – einde dienstverband 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Daarnaast geldt dat de medewerker over de uren die worden besteed aan de re-integratie recht houdt op het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n). Dit geldt voor met de leidinggevende afgestemde re-integratie uren, die zijn vastgelegd in het plan van aanpak. Indien de medewerker, na het eerste ziektejaar, meer dan 50% van de contracturen besteed aan de re-integratie, dan ontvangt de medewerker een extra percentage van 5%, met een maximum van het oorspronkelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Er kan in specifieke gevallen sprake zijn een derde verzuimjaar inclusief bijpassende doorbetaling van een deel van het salaris conform de rechtspositieregeling (NRGA art. 7.4 en art. 7.14 t/m 7.18).

Verlofopbouw

Gedurende je verzuim bouw je volledige verlofuren op conform de rechtspositieregeling (NRGA art. 6.3). Dit houdt in dat je, als je vakantie geniet tijdens je verzuim, ook verlofuren opneemt voor de uren die je volgens je aanstelling werkt. Indien je van mening bent dat je wegens arbeidsongeschiktheid geen verlof kunt opnemen omdat dit je herstel in de weg staat, dan dient dit bekrachtigd te worden door de bedrijfsarts.

Afspraken nakomen



De VrAA/BAA gaat ervan uit dat afspraken met betrekking tot de re-integratie, die in goed overleg zijn gemaakt, worden nagekomen. Dit geldt zowel voor de medewerkers als voor de leidinggevende. Als je als medewerker afspraken niet nakomt, kunnen er door de werkgever sancties worden opgelegd. Daarbij worden de wetgeving en de NRGa gevolgd.

Informatie

Dit verzuimprotocol maakt onderdeel uit van het gezondheidsbeleid. Indien je vragen hebt over het gezondheidsbeleid of het protocol kun je terecht bij je leidinggevende of bij je P&O adviseur.

Voor meer informatie over de wettelijke verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter verwijzen we naar de website van het UWV, **www.uwv.nl**.