

Bijlage 1a. Verzuimprotocol Pijnacker-Nootdorp

Inhoudsopgave

- [Artikel 1 - Begripsbepalingen](#)
- [Artikel 2 - Verplichtingen werknemer en leidinggevende bij verzuim](#)
- [Artikel 3 - Bereikbaarheid en controle](#)
- [Artikel 4 - Verzuim tijdens vakantie en bij een arbeidsconflict](#)
- [Artikel 5 - Herstelmelding](#)
- [Artikel 6 - Langdurend ziekteverzuim](#)
- [Artikel 7 - Second Opinion](#)
- [Artikel 8 - Frequent verzuim](#)
- [Artikel 9 - Sancties](#)
- [Artikel 10 - Werkzaamheden bij derden tijdens ziekte](#)
- [Artikel 11 - Vrije toegang tot de bedrijfsarts](#)
- [Artikel 12 - Onvoorziene gevallen](#)
- [Artikel 13 - Citeertitel](#)
- [Bijlage](#)

Artikel 1 - Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- | | |
|-----------------------------|---|
| a. bedrijfsarts | : een gecertificeerd arts en het ziekteverloop van de werknemers begeleidt en de werkgever hierover adviseert; |
| b. arbeidsdeskundige | : een specialist in mens, werk en inkomen, die de belasting en belastbaarheid weegt en advies geeft over passend werk; de verantwoordelijke en eerste aanspreekpunt binnen de |
| c. casemanager | : organisatie met betrekking tot ziekteverzuimbegeleiding. In principe is dit de leidinggevende; |
| d. langdurend ziekteverzuim | : een ziekteperiode die langer dan zes weken duurt; |
| e. leidinggevende | : de persoon die hiërarchisch leiding geeft aan de werknemer; |
| f. re-integratie | : activiteiten die er op gericht zijn de werknemer weer in de eigen of aangepaste functie te laten werken; |
| g. UWV | : Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen; |
| h. werkgever | : de gemeente Pijnacker-Nootdorp; |
| i. werknemer | : de werknemer van de gemeente Pijnacker-Nootdorp. |

Artikel 2 - Verplichtingen werknemer en leidinggevende bij verzuim

1. Voor de werknemer gelden de volgende regels:
Verzuim en bereikbaarheid (contact)

1. Als de werknemer verzuimt, meldt hij dit voor 9.00 uur telefonisch bij de leidinggevende. Als de werknemer tijdens het werk ziek wordt, meldt de werknemer zich op dat moment ziek bij de leidinggevende.
 2. Als de leidinggevende niet bereikbaar is, geeft de werknemer het verzuim door aan de vervanger.
 3. De werknemer en leidinggevende overleggen of verzuim de beste keuze is voor spoedig herstel. In geval van verzuim moet de werknemer de volgende informatie doorgeven aan zijn leidinggevende:
 - a. de te verwachten verzuimduur;
 - b. waar de werknemer verblijft en hoe de werknemer bereikbaar is wanneer hij niet op zijn woonadres verblijft;
 - c. voor welke werkzaamheden vervanging nodig is en welke afspraken er moeten worden afgezegd;
 - d. of er sprake is van een vangnetsituatie. Hiervan is sprake bij zwangerschap, orgaandonatie, als de werknemer onder de no-riskpolis van de Ziektewet valt en als de werknemer een arbeidsongeschiktheidsverleden heeft en binnen vijf jaar na indiensttreding opnieuw arbeidsongeschikt wordt. De werknemer hoeft alleen aan te geven óf er sprake is van een vangnetsituatie. Hij hoeft niet aan te geven welke vangnetsituatie dat is;
 - e. of de werknemer arbeidsongeschikt geworden is door een ongeval waarvoor een derde aansprakelijk is.
 4. De werknemer informeert de leidinggevende actief over de mogelijkheden en/of beperkingen tijdens het verzuim en spreekt met de leidinggevende af met welke frequentie er contact is.
 5. De leidinggevende registreert de ziekmelding in het verzuimsysteem
2. Tijdens de verzuimperiode:
1. De werknemer is verantwoordelijk voor het maken van keuzes die zo snel mogelijk leiden tot structurele, duurzame inzetbaarheid en werkt actief mee aan het herstel en de re-integratie.
 2. De werknemer houdt zich hierbij aan de gemaakte afspraken met de leidinggevende en voert periodiek overleg met de leidinggevende.
 3. De werknemer bedenkt proactief oplossingen om het werk te hervatten en geeft proactief aan wat hij hiervoor nodig heeft van de leidinggevende.
 4. De werknemer houdt zich aan de afgesproken re-integratie-activiteiten, zoals vastgelegd in het Plan van Aanpak.
 5. De werknemer komt op het spreekuur van de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts.
 6. Dit spreekuur kan de werknemer alleen afzeggen in overleg met de leidinggevende, uiterlijk 24 uur van tevoren. De werknemer verstrekt indien gevraagd medische informatie aan de bedrijfsarts en is verplicht mee te werken aan medisch onderzoek.

7. Zolang hervatting in het eigen werk (nog) niet mogelijk is, is de werknemer verplicht om aangepast werk te accepteren en mee te werken aan het vinden daarvan, binnen of buiten de organisatie.
 8. De werknemer volgt de regels uit de Wet verbetering poortwachter.
 9. De werknemer meldt zich (gedeeltelijk) hersteld zodra hij in staat is om (gedeeltelijk) te werken. Bij twijfel over (gedeeltelijke) werkhervatting kan het advies van de bedrijfsarts worden gevraagd.
3. Voor de leidinggevende gelden de volgende regels:

Tijdens de verzuimmelding

1. De leidinggevende bespreekt met de werknemer of verzuim de beste keuze is voor spoedig herstel. De leidinggevende zorgt dat het verzuimprotocol voor de werknemer beschikbaar is. De leidinggevende voorkomt zoveel mogelijk (hernieuwde) uitval van werknemers als gevolg van werk(plek). De leidinggevende voert een preventief verzuimgesprek met de werknemer waarin aan de orde komt wat nodig is om terugval te voorkomen. De leidinggevende neemt of initieert preventieve maatregelen die het welzijn op de werkplek verhogen ter voorkoming van verzuim. De leidinggevende beschermt de privacy van de werknemer tijdens verzuim en bij uitvoering van dit protocol. De leidinggevende houdt zich aan de afgesproken re-integratie-activiteiten, zoals vastgelegd in het Plan van Aanpak en voert periodiek overleg met de werknemer. De leidinggevende laat - indien mogelijk - de werknemer terugkeren naar de eigen functie.
2. De leidinggevende begeleidt de werknemer naar passend werk binnen of buiten de eigen organisatie indien hervatting in het eigen werk (nog) niet mogelijk is.
3. De leidinggevende volgt de regels op uit de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 3 - Bereikbaarheid en controle

1. De werknemer moet gedurende de verzuimperiode tijdens kantoortijden bereikbaar zijn voor de leidinggevende en arbeidsdeskundige of bedrijfsarts.
2. De werknemer geeft wijzigingen in zijn telefoonnummer of het adres waar hij tijdens zijn ziekte verblijft, direct door aan de leidinggevende.
3. Als de werkgever dat nodig acht, laat hij de werknemer oproepen door de bedrijfsarts.

Artikel 4 - Verzuim tijdens vakantie en bij een arbeidsconflict

1. Verzuim en vakantie

1. Een werknemer die verzuimt en op vakantie wil gaan, moet hiervoor vooraf toestemming vragen aan de leidinggevende. De leidinggevende kan advies inwinnen bij de bedrijfsarts om te bepalen of er (medische) bezwaren zijn tegen dit verzoek. Indien er geen (medische) bezwaren zijn, neemt de

werknemer verlof op om op vakantie te gaan. Indien er wel (medische) bezwaren zijn en verlof belemmerend werkt voor de re-integratie wordt geen toestemming verleend.

2. Als de werknemer ziek wordt tijdens vakantie dan meldt de werknemer dit zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 24 uur, telefonisch bij zijn leidinggevende.
3. Indien medewerker in geval van ziekte tijdens vakantie zijn vakantieverlof wenst om te zetten in ziekteverlof is de werknemer verplicht om zich onder behandeling van een arts te stellen. Bij terugkomst moet de werknemer een goed leesbare, schriftelijke verklaring van een arts aan de bedrijfsarts sturen of overhandigen.

De verklaring moet in de Nederlandse of Engelse taal opgesteld zijn en in elk geval de volgende gegevens bevatten:

- a. naam, adres, woonplaats en telefoonnummer van de betreffende arts;
 - b. de datum van het medisch onderzoek;
 - c. de klachten van de werknemer met de datum van aanvang en de door de arts(en) gegeven medische behandeling (onderzoek, medicijnen en advies); en
 - d. verklaring over de beperkingen in het functioneren en wat er is gedaan om het herstel te bevorderen.
4. Indien de werknemer bij het aflopen van zijn vakantie nog steeds arbeidsongeschikt is, keert hij indien mogelijk vanuit het buitenland direct terug naar Nederland. Of de werknemer hiertoe in staat is, kan ter beoordeling worden gevraagd aan bijvoorbeeld de behandelaar ter plekke. Is de werknemer in Nederland op vakantie en is deze na afloop van de vakantie nog steeds niet in staat te werken, dan is het doorgeven van het verblijfsadres voldoende.
 5. Bij terugkomst in Nederland neemt de werknemer direct contact op met zijn leidinggevende, die vervolgens een afspraak maakt bij de bedrijfsarts. De werknemer levert de medische verklaring bij de bedrijfsarts in met het verzoek om de leidinggevende te adviseren over de mate van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie. Op basis van het advies van de bedrijfsarts beslist de leidinggevende of de reeds genoten vakantiedagen, tijdens verzuim teruggeboekt dienen te worden op het verlofsaldo.

2. Arbeidsconflict en verzuim

1. Indien bij een verzuimmelding sprake of vermoeden is van een arbeidsconflict blijven de leidinggevende en werknemer met elkaar in gesprek, eventueel met een derde persoon die het gesprek leidt of een bemiddelende rol speelt. Dat kan bijvoorbeeld een P&O adviseur zijn. Daarnaast wordt bij aanvang van een ziekmelding met een (mogelijk) arbeidsconflict direct een afspraak ingepland bij de bedrijfsarts om te

onderzoeken of er medische beperkingen zijn om te werken of een interventieperiode aan de orde is.

2. Als de werknemer een verzuimmelding doorgeeft en de leidinggevende twijfelt aan de arbeidsongeschiktheid, dan wordt de werknemer uitgenodigd voor een gesprek op dezelfde dag en zo mogelijk op het werk. Het doel van dit gesprek is het bespreken van het vermoeden van een arbeidsconflict en het zoeken naar een oplossing hiervoor.
3. Indien verschil van inzicht bestaat over de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer, kan een advies gevraagd worden aan de bedrijfsarts ten aanzien van de medische beperkingen. Ook heeft de werknemer recht op een second opinion door het raadplegen van een andere bedrijfsarts.

Artikel 5 - Herstelmelding

1. Wanneer de werknemer weer hersteld is, meldt hij dit aan de leidinggevende.
2. De leidinggevende registreert de herstmelding in het verzuimsysteem.
3. De werkgever kan de bedrijfsarts om een oordeel vragen over de herstmelding, voordat hij de herstmelding registreert.

Artikel 6 - Langdurend ziekteverzuim

1. Als de ziekte langer dan 5 dagen duurt, wordt de werknemer opgeroepen voor het spreekuur bij de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts.
2. Binnen zes weken na de ziekmelding stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. Daarin staat wat de beperkingen van de werknemer zijn, hoe deze zijn werk belemmeren en welke mogelijkheden er zijn voor werkhervatting. De bedrijfsarts stuurt de probleemanalyse aan de werkgever en de werknemer.
3. De werkgever wijst een casemanager aan bij langdurend ziekteverzuim.
4. Binnen acht weken na de ziekmelding of uiterlijk twee weken na de probleemanalyse als bedoeld in het tweede lid, maakt de leidinggevende samen met de werknemer en het team P&O een Plan van Aanpak. In het plan van aanpak maken de leidinggevende en de werknemer afspraken over de re-integratie.
5. De leidinggevende en de werknemer evalueren het Plan van Aanpak minimaal één keer per zes weken. Zo nodig stellen zij het plan van aanpak bij middels een evaluatieformulier.
6. Aan het einde van het eerste ziektejaar evalueren de werkgever en de werknemer het voorbijgaande jaar. Ook maken zij afspraken over de re-integratie in het tweede ziektejaar.
7. Aan het einde van het tweede ziektejaar maken de werkgever en de werknemer een eindexaminatie van de re-integratie.

Artikel 7 - Second Opinion

1. Als de werknemer bij verzuimbegeleiding en gezondheidskundige consultatie het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, dan heeft hij het recht om advies in te winnen bij een andere bedrijfsarts.
2. Als de werknemer of werkgever het niet eens is met adviezen of uitspraken van de bedrijfsarts, dan kan hij een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het UWV. De werkgever en de werknemer dragen hun eigen kosten.

Artikel 8 - Frequent verzuim

1. Indien de werknemer in een periode van één jaar meer dan driemaal verzuimt dan wordt dit beschouwd als een signaal voor een mogelijk structureel probleem.
2. Een periode van een jaar kan op een willekeurig tijdstip van een kalenderjaar beginnen.
3. Bij de derde verzuimmelding volgt een gesprek over het frequent verzuim tussen de werknemer en de leidinggevende. In dit gesprek wordt nagegaan of en zo ja welke belemmeringen er zijn voor normaal functioneren en welke mogelijkheden er zijn om deze op te lossen. Verder worden afspraken gemaakt om toekomstig verzuim te voorkomen.
4. De werknemer zorgt voor de verslaglegging van dit gesprek en legt deze voor aan de leidinggevende. Na akkoord van de leidinggevende wordt het verslag opgenomen in het verzuimdossier.
5. Een adviseur vanuit team P&O kan op verzoek van de leidinggevende of werknemer aanwezig zijn bij dit gesprek.

Artikel 9 - Sancties

1. De werknemer moet er alles aan doen om zich zo spoedig mogelijk hersteld te kunnen melden. Hij moet actief mee werken aan zijn herstel en hij mag zijn genezing niet belemmeren. Dit betekent ook dat de werknemer zich moet houden aan de afspraken in verband met zijn re-integratie.
2. Indien de werknemer zonder bericht van verhindering niet op een afspraak bij de arbeidsdeskundige en/of bedrijfsarts verschijnt, worden de gemaakte kosten in rekening gebracht bij de medewerker.
3. De werkgever heeft het recht om sancties op te leggen als de werknemer zich niet houdt aan dit protocol, de re-integratieafspraken of als hij zijn herstel belemmert. Voorbeelden van sancties zijn: een waarschuwing, een berisping, loonopschorting, loonstop en in het uiterste geval ontslag (op staande voet).

Artikel 10 - Werkzaamheden bij derden tijdens ziekte

Voor het herstel van de werknemer kan het belemmerend zijn dat hij tijdens ziekte werkzaamheden voor derden verricht. Als de werknemer dat wel wil doen, moet hij dat vooraf melden bij de werkgever. De werkgever zal advies inwinnen bij de bedrijfsarts over de gevolgen van de werkzaamheden voor het herstel van de werknemer. Als de bedrijfsarts

van oordeel is dat de werkzaamheden het herstel van de werknemer belemmeren, kan de werkgever het verrichten van de werkzaamheden verbieden.

Artikel 11 - Vrije toegang tot de bedrijfsarts

De werknemer heeft ook het recht om de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts te bezoeken als hij niet ziek is. Hij hoeft daarvoor geen toestemming te vragen aan de werkgever.

Artikel 12 - Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit reglement niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 13 - Citeertitel

Dit protocol wordt aangehaald als "Verzuimprotocol gemeente Pijnacker-Nootdorp 2020" en treedt in werking per 1 januari 2020.

Bijlage

WET VERBETERING POORTWACHTER

Verplichtingen

Werkgevers en werknemers hebben een aantal verplichtingen, die al beginnen in de eerste week van de ziekmelding.

Voor het eerste jaar:

- Ziektegevallen moeten uiterlijk binnen **één week** na de eerste ziektedag worden gemeld bij de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts.
- Is de werknemer **zes weken** ziek, dan moet door de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts een probleemanalyse worden gemaakt. Hierin staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk weer denkt te kunnen hervatten.
- Binnen **acht weken** na de ziekmelding of uiterlijk twee weken na de probleemanalyse stelt de werkgever in overleg met de werknemer een Plan van Aanpak (PvA) op. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het PvA is een onderdeel van het re-integratiedossier.
- Is er sprake van dreigend **langdurig verzuim**, dan moet de werkgever een re-integratiedossier bijhouden. Hierin staan het verloop van de ziekte en alle activiteiten die beiden hebben ondernomen om terugkeer naar werk mogelijk te maken.
- Iedere zes weken moet de werkgever de voortgang met de werknemer bespreken.
- Samen met de werknemer kiest de werkgever een casemanager. Deze persoon begeleidt en controleert de uitvoering van het PvA.
- In de **42e week** moet de werkgever de werknemer ziek melden bij het UWV.

Na een jaar:

- Blijft de werknemer onverhoopt lang ziek, dan volgt tussen **week 46 en 52** een eerstejaarsevaluatie. Werkgever en werknemer evalueren het afgelopen jaar en stellen vast welk re-integratieresultaat ze in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe ze dat gaan doen.
- Is de werknemer na **twintig maanden** nog niet volledig aan de slag, dan stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande werkhervatting.
- Hebben alle inspanningen niet geleid tot terugkeer naar het werk, dan ontvangt de werknemer in de **87e week** een WIA-aanvraagformulier van het UWV. Dit formulier moet hij binnen drie weken terug sturen aan het UWV. Snel daarna beoordeelt UWV het re-integratieverslag en voert het een WIA-keuring uit en start de WIA-uitkering indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.
- Indien noodzakelijk moet de werkgever het werk, de werkplek en/of de arbeidsmiddelen van de werknemer aanpassen.

Doorbetaling loon

Werkgevers moeten hun werknemers bij ziekte twee jaar lang 70% van het laatste loon doorbetalen. Voor het eerste ziektejaar zijn werkgevers wettelijk verplicht minimaal het minimumloon door te betalen. Dat geldt niet voor het tweede ziektejaar. Als een werkgever niet kan aantonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer te laten re-integreren, dan kan hem verplicht worden om ook het derde jaar loon door te betalen.

Passend werk

Lukt het niet om de werknemer terug te laten keren in zijn oude functie, dan moet de werkgever hem passend werk aanbieden binnen het bedrijf, bijvoorbeeld werken in deeltijd of met een aangepast takenpakket. In het uiterste geval kan de werkgever hem een andere functie aanbieden of een baan bij een andere werkgever. Weigert de werknemer dit werk te aanvaarden, dan kan dit leiden tot stopzetting van het loon en zelfs tot ontslag.

Beoordelen van de situatie

Naast de wettelijke verplichtingen hebben werkgevers en werknemers ook een aantal mogelijkheden om de situatie te beoordelen:

Werkgever:

- De werkgever mag de werknemer niet vragen wat hem scheelt, maar wel wanneer hij verwacht weer aan het werk te kunnen.
- De werkgever kan de werknemer vragen een bezoek te brengen aan de bedrijfsarts. Die beoordeelt of de werknemer in staat is aangepast werk te doen en hoe lang het verzuim kan gaan duren. Ook de arbodienst kan een bezoek aan de zieke werknemer brengen in de vorm van een speedcontrole.

- De werkgever kan de werknemer weer met het werk laten beginnen op arbeidstherapeutische basis. Zo kan hij langzaam weer aan het werk wennen. Officieel is de werknemer dan nog wel ziek en moet zijn loon doorbetaald worden.
- Als de werkgever met de werknemer en/of arbeidsdeskundige of bedrijfsarts van mening verschilt over de re-integratie, dan kan hij bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen.
- Een re-integratiebedrijf kan de werkgever en de werknemer begeleiden bij de terugkeer naar het werk of naar ander werk in hetzelfde bedrijf of naar een andere werkgever.

Werknemer:

- De werknemer is niet verplicht medische gegevens te verstrekken, noch te vermelden wat de aard en de oorzaak van de ziekte is.
- De werknemer kan een second opinion vragen als hij twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies. Het kan gaan om een advies dat betrekking heeft op de verzuimbegeleiding, een uitgevoerd gezondheidskundig onderzoek of andere gezondheidskundige vraagstukken in verband met werk. De werknemer doet dit verzoek bij de bedrijfsarts.
- Als de werknemer met de werkgever en/of arbeidsdeskundige of bedrijfsarts van mening verschilt over de re-integratie, dan kan hij bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. De kosten van dit deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager en zijn op te vragen bij het UWV.
- Een werknemer kan op eigen initiatief contact opnemen met de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts over gezondheid en werk, bijvoorbeeld door het open spreekuur bezoeken. Dit spreekuur is toegankelijk voor alle werknemers, juist als er (nog) geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. De werkgever hoeft niet te worden ingelicht over deze contacten. Dit valt onder het medisch geheim.

Schematische weergave verzuimproces –begeleiding gemeente Pijnacker-Nootdorp

