

ZADKINE



VERZUIM- PROTOCOL

BIJLAGE 2 - VERZUIMBELEID

VERZUIMPROTOCOL

‘De gezonde medewerker heeft plezier in het werk, voelt zich uitgedaagd, houdt er een gezonde leefstijl op na, werkt in een veilige omgeving en ervaart een goede werksfeer.’

Zadkine hecht veel belang aan de gezondheid van haar medewerkers. Jouw inzetbaarheid en hoe jij je voelt binnen Zadkine is daarom onderwerp van gesprek tussen medewerkers en leidinggevendenden. 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.

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 Zadkine toegankelijk.



PREVENTIE

Dit protocol richt zich primair op de medewerkers die verzuimen. We willen echter dat de aandacht steeds meer verschuift van het ‘reageren op verzuim’ naar ‘aandacht voor de bevordering van gezondheid’. Er zijn reeds diverse initiatieven die in de toekomst verder uitgebreid worden tot een vitaliteitsprogramma.

WIST JIJ AL....

- Dat je onze ergo-coaches kunt benaderen voor de instelling van je werkplek?
- Dat er vitaliteitsweken georganiseerd worden waarin je gezondheidschecks kunt laten doen, kunt genieten van een stoelmassage en je diverse workshops kunt volgen?
- Dat je op aanvraag specialisten kunt inzetten zoals bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker?
- Dat je de vertrouwenspersoon kunt benaderen als je het gevoel hebt dat je er alleen voor staat en je je niet kunt richten tot je leidinggevende of HRM?
- Dat we geregeld fruit op de werkplek aanbieden?



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 zal de bedrijfsarts daarbij om advies worden 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 Mijn HRM.

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.

SPREEKUR 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 aanvullend 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.

Het kan zijn, dat je niet zelf kunt reizen. Dat is geen reden om af te zeggen. Je kunt een ander vragen om voor vervoer te zorgen of je kunt – als het niet anders kan – met toestemming van je leidinggevende gebruik maken van een taxi. In dat geval worden de kosten voor vervoer door Zadkine vergoed.

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 Zadkine. 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 herstel telefonisch 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 meld je jezelf beter in onze online HRM-werkomgeving InSite (Mijn HRM).

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. Als er twijfel is over de duurzaamheid van je werkhervatting, dan wordt advies van de bedrijfsarts ingewonnen.

OPEN (PREVENTIEF) SPREEKUR

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 HRM 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.



OPEN (PREVENTIEF) SPREEKUR

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 HRM 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.

VERZUIMGESPREK

Je leidinggevende kan je uitnodigen voor een verzuimgesprek. De bedoeling daarvan is om duidelijk te krijgen wat er gedaan kan worden om verzuim te voorkomen of verkorten.

Wanneer zal je leidinggevende een verzuimgesprek met je willen voeren?

- Bij frequent verzuim. Een medewerker in Nederland verzuimt gemiddeld 1 keer per jaar.
- Bij opvallend verzuim; je verzuim laat bijvoorbeeld een steeds terugkerend patroon zien.
- Bij langdurig verzuim.
- Om met je te bespreken of je verzuim met je werk of privésituatie te maken heeft.
- Om verzuim te voorkomen als je leidinggevende zich zorgen maakt om je gezondheid/leefstijl.

VERZUIM TIJDENS VAKANTIE

Word je ziek tijdens een vakantie, neem dan direct contact op met je leidinggevende. Ook is het van belang om een medische verklaring van een arts te kunnen 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 moet dat in overleg met je leidinggevende gaan. Je hebt zijn/haar toestemming nodig. Als er twijfel is of je tijdens je vakantie je herstelproces zou kunnen schaden, dan kan advies aan de bedrijfsarts worden gevraagd.

HET DESKUNDIGENOORDEEL

Je re-integratie is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou als medewerker en Zadkine als werkgever. Wanneer de re-integratie vastloopt kan er door jou of door Zadkine een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV. Het UWV kijkt 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 jij of Zadkine 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. Aan een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden, die conform CAO worden vergoed door de werkgever.

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 Zadkine vergoed.

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

- De verzuimbegeleiding. Bijvoorbeeld als de werknemer twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts over welke werkzaamheden hij nog kan verrichten;

- Een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Bijvoorbeeld als een werknemer 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 werknemer. Een werknemer kan bijvoorbeeld twijfels hebben bij het advies van de bedrijfsarts, indien er een vermoeden is van een beroepsziekte.

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. Bij aanvang van het tweede ziektejaar vindt conform de CAO een korting van 30% op het salaris plaats.

VERLOFOPBOUW

Gedurende je verzuim blijf je verlofuren opbouwen. Dit houdt in dat je, als je vakantie geniet tijdens je verzuim, ook verlofuren opneemt voor de uren die je volgens je arbeidsovereenkomst normaliter werkt. De opbouw van compensatieverlof wordt stopgezet bij langdurig verzuim.

AFSPRAKEN NAKOMEN

Zadkine 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 CAO gevolgd.

INFORMATIE

Dit verzuimprotocol maakt onderdeel uit van het verzuimbeleid. Indien je vragen hebt over het verzuimbeleid of het protocol kun je terecht bij je leidinggevende of bij je HRM adviseur.

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