

Verzuimprotocol voor medewerkers

Wanneer je door ziekte thuis moet blijven, dan ben je verplicht dit direct door te geven aan je leidinggevende (of diens plaatsvervanger, bij voorkeur telefonisch en in geval van app gebruik zal de leidinggevende binnen drie uur contact met je opnemen. Ook wanneer je tijdens een normale werkdag ziek naar huis gaat dien je persoonlijk je ziekmelding door te geven aan je leidinggevende. Tijdens dit gesprek komen onder andere de volgende onderwerpen ter sprake:

- ernst van de ziekte, inschatting van de duur, contact met de huisarts,
- op welke wijze kan er contact worden gehouden (minimaal eens per week),
- afspraak voor een volgend contact,
- op welk adres ben je bereikbaar (eventueel verpleegadres of ander telefoonnummer), wanneer je ziek bent moet je altijd op het opgegeven adres bereikbaar zijn tenzij anders met je leidinggevende afgesproken,
- moeten er werkzaamheden c.q. afspraken worden afgezegd of overgenomen, en is thuiswerken een optie,
- kan de werkgever iets doen om herstel te bespoedigen, kan het werk anders worden georganiseerd om het verzuim te minimaliseren.

Wellicht is er sprake van een ongeval, dan moet je dit melden, met name vanwege de mogelijkheid tot verhalen van loonschade bij de veroorzaker van het ongeval. En als het een bedrijfsongeval betreft, dan moeten we dat sowieso weten.

De leidinggevende verwerkt de ziekmelding in het betreffende portaal. Schriftelijke informatie wordt in het verzuimportaal opgenomen. Dit is nooit medische informatie.

In sommige gevallen kan je leidinggevende, in overleg met P&O versneld een controleur inzetten of je laten uitnodigen voor contact met de bedrijfsarts.

Je bent hoe dan ook altijd verplicht gehoor te geven aan een oproep voor contact met de Arbodienst, tenzij er sprake is van heel bijzondere omstandigheden (ziekenhuisopname). Bij verhindering of bij werkhervatting moet je dit tijdig doorgeven aan de leidinggevende.

Je bent ook verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van de Arbodienst.

In week 6 wordt de probleemanalyse opgesteld. Dit wordt opgesteld op basis van een gesprek tussen jou en de bedrijfsarts. De informatie wordt opgeslagen in het verzuimportaal. Die informatie is voor jou beschikbaar in het portaal. Jouw leidinggevende heeft ook toegang tot dat portaal. Uiteraard houdt de arts zich aan het medisch geheim en de vertrouwelijkheid van de informatie. Er wordt dus geen medische informatie vastgelegd; het accent van de informatie betreft de belastbaarheid van jou in relatie tot de werkbelasting. Een eerder spreekuurcontact, dus voor week 6 van het verzuim, is uiteraard ook mogelijk, als daar een goede reden voor is. Dat kan jouw leidinggevende aanvragen, maar jij zelf natuurlijk ook. Als er geen bedrijfsarts op korte termijn beschikbaar is, wordt het spreekuur gehouden met de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts. De POB-er werkt onder de directe verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts en heeft zich aan dezelfde regels te houden met betrekking tot vertrouwelijkheid en het niet delen van medische informatie met het Kadaster.

Daarna vindt ten minste iedere 6 weken contact plaats tussen jou en je leidinggevende. Ook daar wordt verslag van gemaakt door de leidinggevende en vastgelegd in het verzuimportaal.

In week acht wordt op basis van de probleemanalyse het plan van aanpak voor reïntegratie opgesteld. Ook dit plan van aanpak wordt opgenomen in het verzuimportaal.

Hersteld

- Zodra je hersteld bent, meld je dit bij je leidinggevende, die meldt je hersteld in het HR portaal.
- Ben je op de afgesproken dag (toch) niet in staat het werk te hervatten, licht dan je leidinggevende in.
- Gedeeltelijk hersteld melden kan in overleg met de leidinggevende, het advies van de bedrijfsarts kan hierbij goed helpen.
- Wanneer de bedrijfsarts vindt dat je (gedeeltelijk) hersteld bent en je bent het niet eens met deze beslissing kan je, eventueel gebruik maken van een "second opinion" bij de Arbodienst.
- Heb je twijfels over je re-integratie dan is het mogelijk om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het uitvoeringsinstituut medewerkersverzekeringen (UWV).

Ben je na de zesde week weer in staat om te werken dan vindt er een terugkeergesprek plaats tussen jou en je leidinggevende om je bij te praten en indien nodig re-integratie afspraken te maken.

Ziekte en verlof

- Wanneer je tijdens verlof ziek wordt, moet je dat zo snel mogelijk melden bij je leidinggevende.
- Als je op vakantie ziek wordt, moet je je ter plekke door een arts laten onderzoeken die een medische verklaring af kan geven. Als je die verklaring na terugkeer overhandigt aan je leidinggevende, kan je aanspraak maken op teruggave van het verlof.
- Wanneer je ziek wordt tijdens je vaste compensatie dag wordt dit niet gecompenseerd, dus je hoeft je op zo'n dag ook niet ziek te melden. Dat doe je op de eerste werkdag.
- Als je tijdens ziekte op vakantie wilt, is vooraf toestemming nodig van je leidinggevende. Hij baseert zich dan onder andere op het advies van de bedrijfsarts. Bij het opnemen zullen de vakantie-uren voor het gehele met jou afgesproken werkpatroon in mindering worden gebracht op het totaal voor jou vastgestelde aantal vakantie-uren en dus niet alleen voor de uren dat je daadwerkelijk werkzaamheden verricht.

Zwangerschap

- Als je zwanger bent dien je een verklaring van de huisarts of verloskundige te overleggen met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze dient te worden ingeleverd bij de leidinggevende, die meldt het in het verzuimportaal.
- Wanneer sprake is van ziekte door zwangerschapsklachten, dan moet dit worden doorgegeven aan de leidinggevende. Zwangerschap valt namelijk niet onder de Wet verbetering Poortwachter. Hiervan wordt dan melding gemaakt bij het UWV.

Wet Verbetering Poortwachter

Alle belangrijke acties en momenten vanaf de eerste ziektedag op een rij:

- Eerste dag: je meldt je ziek bij de leidinggevende.
- Binnen 6 weken: de arts van de Arbodienst maakt een probleemanalyse.
- Binnen 8 weken: samen met de werkgever wordt een plan van aanpak opgesteld. Je voert het plan uit samen met de werkgever.
- Eerstejaarsbeoordeling: je evalueert samen met je leidinggevende het re-integratie verloop van het eerste jaar en bepaalt eventueel toekomstige stappen.



- Een jaar en 8 maanden: je krijgt van het UWV informatie over het aanvragen van een WIA uitkering, je overlegt met je werkgever of het UWV hierover.