

Verzuimprotocol voor leidinggevenden

De medewerker meldt zijn verzuim bij jou. Zorg er voor dat je al op de eerste dag met de zieke medewerker in contact bent. Immers, de ziekmelding is goed beschouwd een verzuimaanvraag. En het is goed om je te realiseren dat een verzuimaanvraag eigenlijk de start van de terugkeer is. Laat daarom tijdens het gesprek in ieder geval het volgende aan bod komen:

- de ernst van de ziekte en de inschatting van de duur,
- of er contact is (geweest) met de huisarts,
- hoe jullie het contact met elkaar gaan onderhouden (en dat is minimaal 1 keer per week),
- een concrete afspraak voor een volgend contact,
- het (verpleeg) adres waar de medewerker bereikbaar is, of zijn mobiele nummer,
- overnemen van werkzaamheden en eventueel afzeggen van werkafspraken,
- wat er aan gedaan kan worden om het herstel van je medewerker te bevorderen,
- kan het werk wellicht anders worden georganiseerd zodat verzuim niet nodig is of verminderd kan worden,
- kan je wellicht vervangend werk bieden dat de medewerker wel aan kan tijdens zijn ziekte,
- de mogelijkheid van thuiswerken,
- is er wellicht sprake van een ongeval en wie is dan de schuldige; dit vanwege de mogelijkheid tot verhalen van loonschade.

Verwerk de melding direct in het HR-portaal.

Zodra de medewerker zich hersteld heeft gemeld, verwerk dit ook meteen weer in het systeem. Dat helpt om te voorkomen dat de Arbodienst onnodig wordt ingeschakeld. En dat bespaart tijd, geld en irritatie bij alle betrokkenen.

In week 6 wordt de probleemanalyse opgesteld. Dit wordt opgesteld op basis van een gesprek tussen de verzuimende medewerker en de bedrijfsarts. De informatie wordt opgeslagen in het verzuimportaal. 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 de medewerker in relatie tot zijn werkbelasting. Een eerder spreekuurcontact, dus voor week 6 van het verzuim, is uiteraard ook mogelijk, als daar een goede reden voor is. Net zo goed als dat het mogelijk is om versneld een andere vorm van hulpverlening in te schakelen als dat het re-integratieproces bevordert.

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

Tot dan heb je in ieder geval iedere week contact met de zieke medewerker. Na 8 weken (dus bij echt langdurig verzuim) heb je in ieder geval in ieder geval elke 6 weken contact, maar liefst natuurlijk wat vaker. Jij bent als casemanager verantwoordelijk voor de (kwaliteit van de) re-integratie gesprekken. Van die gesprekken maak je een kort verslag. Dat verslag plaats je in het re-integratie dossier. Dat dossier is opgenomen in het digitale verzuimportaal. De P&O adviseur kan jou hierin natuurlijk altijd adviseren. En je kan de bedrijfsarts uiteraard ook om advies vragen.

Probeer er ook voor te zorgen dat de collega's betrokken blijven en stimuleer dat zij ook contact opnemen, als de zieke medewerker dat op prijs stelt. Het is vaak heel vervelend om ziek te zijn en niks van je collega's te horen.



Vergeet ook niet te denken aan een bloemetje of een kaartje. Dat kan wonderen verrichten. Doe dat op persoonlijke inschatting. Daar is dan dus uiteraard geen procedure voor.

Bepaal in overleg met de P&O adviseur of er eventueel een spoedcontrole nodig is; dit kan bijvoorbeeld zo zijn omdat de medewerker zich veelvuldig ziek meldt of omdat je het idee hebt dat er iets anders speelt dan wat in de ziekmelding wordt genoemd. Wanneer je iemand laat oproepen door de bedrijfsarts, deel hem dit dan ook mee. Spoedcontroles worden zelden aangevraagd. Beter is het om het te voorkomen en om direct in alle openheid en eerlijkheid te communiceren over je zorgen over de melding. De A van aandacht is vaak een prima medicijn.

Wanneer een medewerker meerdere keren een korte periode verzuimt is het van belang om hier intensiever bij stil te staan. We spreken van frequent kortdurend verzuim wanneer iemand meer dan drie keer in een jaar uitvalt. In een gesprek kan je nagaan wat de reden is van het frequente verzuim en of er zaken spelen die van belang kunnen zijn bij het voorkomen van verdere uitval. Wanneer je het gevoel hebt dat er medische zaken een rol spelen, kan je na het gesprek de bedrijfsarts inschakelen.