Ziekteverzuimprotocol SBB | 29 januari 2025

Dit verzuimprotocol is van toepassing vanaf 1 augustus 2018 en is tot stand gekomen na overleg met de Ondernemingsraad en maakt onderdeel uit van het HRM-beleid van SBB. Voor het leesgemak is de tekst in de mannelijke vorm geschreven. Overal waar hij staat, kunt u ook zij lezen. Met "Leidinggevende" (LG) worden ook Teamcoördinatoren (TC) bedoeld.

Het protocol is opgesteld om handvatten te bieden aan medewerkers en leidinggevenden in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Het geeft uitleg over de te volgen procedure maar ook over de inhoud van de te nemen stappen tijdens ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid en de rol van diverse betrokkenen bij de re-integratie.

Het doel van het toepassen van het verzuimprotocol is de medewerker zo snel als mogelijk op een verantwoorde wijze terug te laten re-integreren in het arbeidsproces door uit te gaan van wat de medewerker nog wel kan, en procedures hieromtrent efficiënt te laten verlopen. Uitgangspunt is dat iedere medewerker die arbeidsongeschikt is geworden zijn resterende arbeidsmogelijkheden zo volledig mogelijk benut.
Het kan voorkomen dat de medewerker ten gevolge van ziekte niet in staat is om het werk te verrichten. Afhankelijk van de situatie en de ernst van de ziekte kan dit van tijdelijke aard zijn. Kortom: is de medewerker niet in staat om te werken als gevolg van ziekte dan:

- Heeft hij recht op ziekteverlof;
- Wordt hij vrijgesteld van werk en ontvangt salaris.

Wanneer een medewerker zich ziek meldt en de leidinggevende twijfelt of hier wel sprake is van een melding in het kader van ziekte, kan er aan de bedrijfsarts worden gevraagd om de medewerker op te roepen en vast te stellen of de melding gegrond is.

Als de medewerker het eigen werk niet kan doen door een conflict op het werk, meldt hij zich niet ziek. De medewerker overlegt met de leidinggevende of hij een 'time out' voor conflictbemiddeling (mediation) kan krijgen om samen met de leidinggevende een oplossing te vinden voor het conflict. Wanneer de leidinggevende onderdeel is van het conflict kan de HR business partner (en/of vertrouwenspersoon) worden ingeschakeld. Is er naast het arbeidsconflict bij de medewerker ook sprake van ziekte waardoor hij het werk niet kan doen, dan kan hij zich wel ziek melden. In dat geval informeert de leidinggevende wel de Arbodienst om vast te laten stellen of er inderdaad ook sprake is van ziekte, naast en/of door het arbeidsconflict.

Ook kan het zijn dat er omstandigheden zijn waarin behoefte is aan extra verlof om verzuim te voorkomen of zorgtaken uit te voeren. In dat geval zal gezamenlijk door de medewerker en leidinggevende worden gekeken of er andere verlofvormen in te zetten zijn om de medewerker tijdelijk te ondersteunen, bijvoorbeeld met zorgverlof.

De medewerker en de werkgever zijn samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke en verantwoorde terugkeer naar het werk. Er wordt gezamenlijk gewerkt aan de begeleiding en activiteiten die hierop gericht zijn. Van zowel de medewerker als de werkgever wordt verwacht dat deze zich (pro-)actief opstellen in dit proces.

Re-integratiedossier en WIA-aanvraag
De Wet Verbetering Poortwachter verplicht de werkgever, als er sprake is van dreigend langdurig verzuim, tot het aanleggen van een re-integratiedossier. In dit dossier worden alle inspanningen vastgelegd die zijn

ondernomen om te komen tot succesvolle werkhervatting. Dit kunnen gespreksverslagen zijn, maar ook terugkoppelingen van spreekuren, de probleemanalyse en het opgestelde plan van aanpak, evenals de eerstejaarsevaluatie, de (FML) Functionele mogelijkhedenlijst en de rapportage van het arbeidsdeskundigonderzoek.

In sommige gevallen is terugkeer naar het werk binnen twee jaar niet mogelijk. In dat geval krijgen werkgever en medewerker te maken met een WIA-aanvraag. Voor het aanvragen van de WIA door medewerker is een re-integratieverslag nodig.

Ziekmelding
De medewerker meldt zich op de eerste ziektedag tussen 08.00 en 09.00 uur telefonisch ziek bij de direct leidinggevende of bij de door de leidinggevende aangegeven vervanger (bijvoorbeeld bij afwezigheid door vakantie). Wanneer de medewerker zelf niet in staat is zich ziek te melden, dan zorgt hij ervoor dat iemand anders dit voor hem doet. Indien de medewerker ziek wordt tijdens de werkdag, dan meldt hij zich persoonlijk of telefonisch af bij de direct leidinggevende.

De medewerker meldt zich vervolgens, op de eerste ziektedag voor 09.30 uur, ziek in AFAS (op PC of via de pocket App op de mobiele telefoon).

De leidinggevende (of zijn vervanger) mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de medewerker vragen:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

Tevens spreken leidinggevende en medewerker een volgend contactmoment met elkaar af, in elk geval uiterlijk de vierde ziektedag.

Ziekmelding vanuit het buitenland
Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland. Dit betekent dat verzuim dat ontstaat in het buitenland ook direct (of zo snel als mogelijk) bij de leidinggevende moet worden gemeld.

Bereikbaarheid
De zieke medewerker moet op werkdagen altijd bereikbaar zijn op het opgegeven (verpleeg)adres en telefoonnummer voor (onaangekondigd) contact met de werkgever of de Arbodienst.
Verblijf op een ander adres dan bij werkgever bekend, permanent of tijdelijk, moet altijd binnen 24 uur aan de leidinggevende worden doorgegeven. Voor bezoek aan bedrijfs- en/of huisarts, fysiotherapeut of een andere medisch specialist mag het opgegeven adres verlaten worden. Ook voor (gedeeltelijke) werkhervatting of als er toestemming is van de leidinggevende mag de medewerker het adres verlaten.

Arbodienst
In het kader van verzuimbegeleiding heeft SBB een overeenkomst gesloten met de Arbodienst

Zorg van de Zaak. Zie de link voor meer informatie over de bedrijfsarsten en andere contactpunten.

Contact met de werkgever
De leidinggevende fungeert als casemanager tijdens het verzuim en wordt hierbij ondersteund door de HR business partner en de Arbodienst. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het contact met de medewerker en de begeleiding tijdens de re-integratie. Hij neemt naar aanleiding van de ziekmelding uiterlijk op de vierde ziektedag weer contact op met de medewerker om te informeren naar de eventuele verwachtingen ten aanzien van het herstel. Ook worden er afspraken gemaakt over eventuele werkhervatting en op welke wijze er contact zal zijn tussen leidinggevende en medewerker.
Indien er nog geen indicatie is voor herstel, zal de leidinggevende afstemmen met de HR business partner welke acties er genomen moeten worden in verband met het verzuim en de re-integratiebegeleiding.
Wanneer de medewerker toch niet in staat is om op de afgesproken dag weer geheel of gedeeltelijk aan het werk te gaan, dan informeert hij onmiddellijk de leidinggevende. De leidinggevende informeert de afdeling HR.

Zodra de medewerker weer in staat is om te werken meldt hij zich (bij voorkeur een dag van tevoren, maar in ieder geval op de dag zelf) beter bij de leidinggevende. De medewerker verwerkt de herstelmelding ook zelf in AFAS (via PC of via de pocket app), uiterlijk op de eerste werkdag dat medewerker weer aan de slag gaat voor 09.30 uur.

Bij gedeeltelijke werkhervatting is altijd overleg met de leidinggevende en/of de HRM gewenst. De leidinggevenden is verantwoordelijke voor het vastleggen van gedeeltelijke werkhervattingen via het ziekteverzuimportaal in AFAS.

Online uitvraag – voor dreigend langdurig verzuim
Op de derde ziektedag ontvangen zowel de leidinggevende als de zieke medewerker een online uitvraag vanuit de arbodienst. Hierin wordt gevraagd of er kans is op dreigend langdurig verzuim. Bij een bevestigend antwoord van een van beide, krijgt de praktijkondersteuner van het regioteam een signaal om contact op te nemen voor een afspraak. Met deze werkwijze wordt gestimuleerd om vroegtijdig te acteren bij langdurig dreigend verzuim.

Belangrijk: deze wijziging is er met name op gericht om vroegtijdig een inschatting te maken welke interventies nodig zijn voor een effectieve verzuimbegeleiding. Het is geen tool om het gesprek tussen medewerker en leidinggevende te vervangen.

Spreekuur
Indien nodig (na de online uitvraag, na twee weken ziekte of wanneer de situatie daarom vraagt) ontvangt de medewerker een oproep voor het spreekuur van de Arbodienst. Het inzetten van een spreekuur kan op initiatief van de medewerker of de leidinggevende worden vervroegd wanneer daar behoefte aan is of wanneer medische beoordeling met spoed is vereist. Mocht de medewerker verhinderd zijn voor het spreekuur dan licht hij hierover de werkgever zo spoedig mogelijk telefonisch in. Annulering van het spreekuur is alleen mogelijk bij een dringende reden of hoge uitzondering. Als er sprake is van volledige werkhervatting voor aanvang van het spreekuur, hoeft de medewerker niet op het spreekuur te verschijnen, maar laat hij dit wel zo spoedig mogelijk aan de werkgever weten. De werkgever ontvangt een schriftelijke terugkoppeling van het spreekuur, waarbij eventuele medische informatie niet zal worden verstrekt aan de werkgever. De medewerker stemt op basis van het advies van de bedrijfsarts met de leidinggevende af hoe de re-integratie kan worden gestart.

De terugkoppeling(en) van de Arbodienst naar aanleiding van een (telefonisch) spreekuur worden opgenomen in het verzuimdossier van de medewerker in de e-HRM portal.

Open spreekuur
Iedere medewerker kan zelf het initiatief nemen om contact op te nemen met de Arbodienst bij vragen of problemen over gezondheid en werk. Dit kan ook als er (nog) geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. De werkgever hoeft niet te worden ingelicht over deze contacten tussen de medewerker en de Arbodienst.

Medisch onderzoek
Indien een medisch onderzoek noodzakelijk is om de arbeids(on)geschiktheid van de medewerker te beoordelen, is de medewerker verplicht hieraan mee te werken. Het medisch onderzoek wordt gedaan door, of in opdracht van, de Arbodienst. De Arboarts zal bepalen of en wanneer een medisch onderzoek noodzakelijk is.

Verlof
Tijdens ziekte wordt door de medewerker volledig verloftegoed opgebouwd. Als de medewerker op vakantie wil tijdens ziekte, heeft hij hiervoor toestemming nodig van de leidinggevende en indien nodig van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts geeft aan of er medische bezwaren zijn. De medewerker blijft gedurende deze periode arbeidsongeschikt, maar moet wel vakantie-uren opnemen. De opgenomen vakantiedagen tijdens ziekte worden van het saldo afgeschreven.

ADV-uren
Bij verzuim dat langer duurt dan zes weken wordt de opbouw van ADV stopgezet of aangepast naar rato van het aantal uur dat medewerker arbeidsgeschikt is. De correcties op het ADV-recht worden tweemaal per jaar verwerkt per het eind van het eerste kwartaal en het eind van het derde kwartaal, of op het moment dat de medewerker volledig hersteld is.

Re-integratieactiviteiten bij langdurig verzuim
Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid wordt de medewerker regelmatig opgeroepen voor een spreekuur bij de Arbodienst en worden adviezen gegeven over de mogelijkheden voor re-integratie. Ook hebben de medewerker en de leidinggevende regelmatig contact met elkaar over de voortgang van en afspraken over de re-integratie.

Probleemanalyse en advies
Bij dreigend langdurig verzuim wordt binnen zes weken na de ziekmelding door de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. In de probleemanalyse staan de arbeidsbeperkingen en mogelijkheden van de medewerker beschreven en daarnaast een advies aan de werkgever en de medewerker over het werkhervattingstraject. De informatie wordt verstrekt aan zowel de werkgever als de medewerker, waarbij uiteraard de regels in verband met de privacy in acht worden genomen.

Stopzetten plaats onafhankelijk werken vergoeding
Vanaf week vijf na de eerste dag van de ziekmelding wordt de plaats onafhankelijk werken vergoeding van de medewerker stopgezet dan wel naar rato van het percentage arbeidsongeschiktheid aangepast.

Gebruik leaseauto
Vanaf het moment waarop de medewerker drie maanden arbeidsongeschikt is en er geen vooruitzicht bestaat op spoedig herstel en/of zodanige werkhervatting dat medewerker weer aan de oorspronkelijke toekenningcriteria voldoet, zal SBB in overleg treden met de betrokken medewerker over het (tijdelijk) inleveren van de leaseauto, dan wel over de condities waaronder de medewerker de leaseauto kan blijven gebruiken.

Plan van aanpak
Op basis van de probleemanalyse stellen de leidinggevende en de medewerker binnen acht weken na de eerste ziektedag samen een plan van aanpak op. In dit plan van aanpak worden afspraken met betrekking tot de re-integratie vastgelegd. Een afschrift van dit plan van aanpak wordt opgeslagen in het dossier van de medewerker.
Een onderdeel van de re-integratie kan zijn dat de medewerker aangepaste werkzaamheden krijgt aangeboden binnen het eigen bedrijf (1e spoor). Als er geen re-integratiemogelijkheden zijn binnen SBB dan zullen ook mogelijkheden voor passend werk buiten de organisatie worden onderzocht (2e spoor). De Arbodienst adviseert over mogelijk aangepaste werkzaamheden.

42e week
Uiterlijk in de 42e week van het verzuim wordt de ziekmelding van de medewerker door de Arbodienst doorgegeven aan het UWV.

Eerstejaars evaluatie
Aan het einde van het eerste ziektejaar stellen de leidinggevende en de medewerker samen een eerstejaars-evaluatie op waarin wordt vastgelegd welke re-integratieactiviteiten zijn ondernomen. Ook kan op dat moment een FML en of een arbeidsdeskundigonderzoek worden uitgevoerd. Voor de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt door de bedrijfsarts een belastbaarheidsprofiel opgesteld. Dit

belastbaarheidsprofiel heet de "Functiemogelijkheden lijst" (FML.). Deze FML wordt door de arbeidsdeskundige gebruikt om functies uit te zoeken die vallen binnen de belastbaarheid en die passen bij de opleiding en ervaring van de medewerker.

In een arbeidsdeskundig onderzoek, dat wordt uitgevoerd door een arbeidsdeskundige, wordt vervolgens antwoord gegeven op de volgende vragen:

- Kan de medewerker het eigen werk bij de werkgever nog uitvoeren? (terugkeer in eigen functie);
- Is het eigen werk bij de werkgever op enige wijze nog passend en duurzaam te maken? (spoor 1);
- Zijn er mogelijkheden tot ander passend en duurzaam werk bij de eigen werkgever? (spoor 1);
- Welke mogelijkheden tot passend en duurzaam werk zijn er buiten de organisatie? (spoor 2).

Salariskorting bij ziekte
Conform de CAO SBB, heeft de medewerker gedurende het tweede ziektejaar recht op 70% van zijn salaris, naar rato van het percentage dat hij arbeidsongeschikt is. Er wordt dan ook met ingang van het tweede ziektejaar een korting van 30% op het salaris toegepast over het percentage dat de medewerker arbeidsongeschikt is. Dit wordt met terugwerkende kracht gedaan over de voorgaande maand.

Eindevaluatie
Rond de 87e ziekteweek evalueren de werkgever en de medewerker de re-integratie en stellen samen een re-integratieverslag op.

WIA aanvraag
Uiterlijk in week 91 dient de WIA-beoordeling door de medewerker aangevraagd te worden bij het UWV. De werkgever zal op verzoek van de medewerker het re-integratiedossier bij het UWV aanleveren.

Beslissing WIA toekenning
Na 104 weken valt de beslissing of de medewerker in aanmerking komt voor een WIA-uitkering en daarmee verder onder de verantwoordelijkheid van het UWV valt. Indien aan de medewerker een WIA-uitkering wordt toegekend zal hij afhankelijk van de beslissing van het UWV gedeeltelijk of geheel uit dienst treden.

Frequent verzuim
Er is sprake van frequent verzuim wanneer een medewerker viermaal of meer per kalenderjaar afwezig is vanwege arbeidsongeschiktheid. Indien er sprake is van frequent verzuim zal de leidinggevende de situatie met de medewerker bespreken. Een verslag van dit gesprek wordt opgenomen in het dossier van de medewerker. Indien nodig kan de leidinggevende besluiten de medewerker op te laten roepen voor een consult bij de bedrijfsarts.

Bezwaren en klachten
De medewerker heeft recht op een second opinion. De Arbodienst stelt daarom een landelijke pool van bedrijfsartsen (LPBSO) beschikbaar die de second opinion kunnen verrichten. Op de website van de LPBSO is hierover nadere informatie te vinden.
Als een medewerker het niet eens is met adviezen en/of uitspraken van de Arbodienst of met voorstellen en/of inspanningen van de werkgever, kan hij ook een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV). Ook de werkgever kan ervoor kiezen om een deskundigenoordeel aan te vragen. De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor rekening van de aanvrager en kunnen worden opgevraagd bij het UWV. Wanneer de klacht van de medewerker gegrond is bevonden door de deskundige zullen de kosten van het deskundigenoordeel worden gedragen door de werkgever.

Naleving en sancties
Indien de medewerker zich niet houdt aan de afspraken uit het ziekteverzuimprotocol of indien de medewerker niet voldoende mee werkt aan zijn herstel, dan kan dit leiden tot een officiële waarschuwing. Wanneer er geen verbetering optreedt in het gedrag van de medewerker naar aanleiding van de officiële waarschuwing, heeft de werkgever het recht om de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten.

Flowchart Ziekteverzuim

<u>Re-integratie | 1e ziektejaar</u>

Medewerker meldt zich telefonisch ziek bij leidinggevende (LG) op de 1e ziekte dag voor 09.00 uur en daarna in AFAS. LG informeert daarbij naar verwachting ziekteduur en maakt afspraak voor volgend contactmoment LG (evt. i.o.m. HR business partner) bepaalt of direct contact met Zorg van de Zaak (hierna ZvdZ) noodzakelijk is.



Op de derde ziektedag gaat de online uitvraag van ZvdZ naar zowel medewerker als leidinggevende. Wanneer een van beide aangeeft dat een afspraak gewenst is (i.v.m. dreigend langdurig verzuim), neemt de praktijkondersteuner uit de betreffende regio contact op om een afspraak te maken voor een spreekuurbezoek.



Is bij de online uitvraag aangeven dat er geen sprake is van dreigend langdurig verzuim, maar bereikt de ziekteperiode de 2 weken, dan neemt ZvdZ alsnog contact op voor een spreekuurbezoek



LG en medewerker hebben minimaal eens per twee weken contact en maken afspraken m.b.t. re-integratieactiviteiten. LG legt voortgang en afspraken vast. LG krijgt (on)gevraagd advies en ondersteuning van de HR business partner. (onderdeel re-integratiedossier Wet Verbetering Poortwachter)



Na vier weken ziekte worden diverse vergoedingen van de medewerker stopgezet. De medewerker wordt hierover schriftelijk geïnformeerd



De Probleemanalyse wordt uiterlijk in week 6 van het verzuim opgesteld door de bedrijfsarts (onderdeel re-integratiedossier Wet Verbetering Poortwachter)



LG en medewerker vullen binnen 8 weken na de eerste ziektedag op basis van de probleemanalyse samen het Plan van Aanpak in en ondertekenen dit. HR business partner kan hierbij adviseren en ondersteunen. (onderdeel re-integratiedossier Wet Verbetering Poortwachter)



Medewerker heeft iedere 4-6 weken een consult bij de bedrijfsarts, behalve als andere afspraken gemaakt worden (door bijv. duidelijk herstelpad)



LG en medewerker vullen iedere 4-6 weken een periodieke evaluatie in (na het consult).

Na 42 weken meldt de Arbodienst de medewerker ziek bij het UWV.

Bij 9 maanden verzuim kan er een arbeidsdeskundigonderzoek worden ingezet om de mogelijkheden in arbeid van de medewerker in kaart te laten brengen

Medewerker en LG vullen samen de eerstejaarsevaluatie in. HR business partner kan hierbij adviseren en ondersteunen (onderdeel re-integratiedossier WVP)

Re-integratie | 2e ziektejaar

Re-integratie 1e spoor

Re-integratie 1e spoor loopt parallel door waarbij LG en medewerker regelmatig contact blijven onderhouden.

Volledige terugkeer in de eigen functie of in een andere functie bij SBB

EINDE VERZUIM

Re-integratie 2e spoor

Op basis van advies arbeidsdeskundige wordt re-integratie 2e spoor opgestart. (Vaak parallel aan het 1e spoor.)

Geen terugkeer in de eigen of andere functie binnen SBB mogelijk.

Medewerker treedt in dienst bij een nieuwe werkgever en treedt uit dienst bij SBB

EINDE VERZUIM

WIA-aanvraag

Indien er geen sprake is van herstel binnen het 1e spoor of een passende functie vanuit het 2e spoor, volgt een WIA-aanvraag (voor de 91e week).