



Verzuimprotocol

Naam Organisatie: _____

Versie / Datum: _____ / _____

Ziekmelding

Bij ziekte dient de medewerker zich op de eerste ziektedag [tijdstip, bijvoorbeeld 09.00 uur, of aan het begin van de ploegendienst] telefonisch ziekmelden bij zijn direct leidinggevende. Als de medewerker zelf niet in staat is zich ziek te melden, dan kan hij dit door iemand anders laten doen. Wordt een medewerker tijdens werktijd ziek, dan meldt hij zich persoonlijk af bij zijn direct leidinggevende.

Bij de ziekmelding geeft de medewerker aan:

- wat de aard van de klachten is (niet verplicht om te melden) en of deze verband hebben met het werk;
- wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- wat de werkgever kan doen om te helpen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de werknemer te bereiken is;
- of er sprake is van een 'vangnetsituatie'. Onder vangnetsituatie wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, als gevolg van structureel functionele beperkingen (vroeger arbeidsgehandicapt) of als gevolg van orgaandonatie (niet verplicht om te melden)
- welke werkzaamheden nog wel uitgevoerd kunnen worden;
- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is.

Deze informatie wordt geregistreerd en is beschikbaar voor de Arbodienst.

Bereikbaarheid

Een zieke medewerker moet de eerste [aantal weken, bijvoorbeeld 2] weken van het verzuim altijd tussen [tijdspanne bijvoorbeeld tussen 10.00 – 12.00 uur] bereikbaar zijn op het opgegeven (verpleeg)adres voor (onaangekondigd) contact met de werkgever of met de Arbodienst. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de medewerker gebeld wordt door de Arbodienst voor meer informatie of dat er een huisbezoek plaatsvindt. Is de medewerker niet aanwezig op het opgegeven adres, dan moet iemand anders op dat adres kunnen vertellen waar hij te bereiken is.

Verblijf op een ander adres, permanent of tijdelijk, moet altijd binnen 24 uur aan de leidinggevende en/of aan de Arbodienst doorgegeven worden. Voor bezoek van bedrijfsarts, huisarts, fysiotherapeut of een andere medisch specialist mag het opgegeven adres verlaten worden. Ook voor werkhervatting of als er toestemming is van de leidinggevende mag de werknemer het adres verlaten.



Contact met de Arbodienst

Wanneer de Arbodienst de medewerker vraagt om meer (medische) informatie over de reden van het verzuim, is de medewerker verplicht hieraan mee te werken. Is hij daar niet toe in staat, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, dan zal iemand anders de informatie moeten verstrekken. Deze informatie is uitsluitend bestemd voor de Arbodienst. Op de gegevens die de Arbodienst verzamelt zijn regels van toepassing zoals het beroepsgeheim, de Wet bescherming persoonsgegevens (WBO) en het Privacyreglement van de Arbodienst. Geen enkele organisatie ontvangt deze gegevens zonder schriftelijke toestemming van de medewerker. Een uitzondering hierop zijn de naam van werkgever en de verwachte hersteldatum.

Contact met de werkgever

Naar aanleiding van de ziekmelding neemt de werkgever [tijdspanne, bijvoorbeeld in de eerste week] contact op met de medewerker om te informeren naar diens situatie en om eventuele maatregelen te bespreken in verband met de afwezigheid. Ook kunnen er afspraken worden gemaakt over werkhervatting en over hoe vaak en op welke wijze er contact zal zijn tussen werkgever en medewerker.

Spreekuur

Indien nodig ontvangt de medewerker een oproep voor het spreekuur van de Arbodienst. Bij verhindering licht de medewerker de Arbodienst zo spoedig mogelijk telefonisch in. Bij volledige werkhervatting hoeft de medewerker niet op het spreekuur te verschijnen, maar laat hij dit wel zo spoedig mogelijk telefonisch weten aan de Arbodienst. De werkgever ontvangt een terugkoppeling van de Arbodienst van hetgeen is afgesproken tijdens het spreekuur.

Medisch onderzoek

Als een medisch onderzoek noodzakelijk is om de arbeids(on)geschiktheid te beoordelen, is de medewerker verplicht mee te werken. Het medisch onderzoek wordt gedaan door of in opdracht van de bedrijfsarts van de Arbodienst.

Probleemanalyse en advies

Binnen zes weken na de ziekmelding wordt op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse opgemaakt. De Arbodienst kan hierin een rol spelen en geeft in dat geval een advies aan zowel werkgever als medewerker over het werkhervattingstraject. Uiteraard worden hierbij de privacyregels in acht genomen.

Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stellen werkgever en medewerker samen een plan van aanpak op voor het bereiken van herstel. Zodra dit plan door beide partijen is vastgesteld ontvangt de Arbodienst hiervan een afschrift.



Re-integratiedossier en WIA-aanvraag

De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgevers en de Arbodienst om alle inspanningen die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werkhervatting, in het re-integratiedossier vast te leggen. Dit kunnen gespreksverslagen zijn, maar ook terugkoppelingen van spreekuren en bijstellingen van het vastgestelde plan van aanpak, evenals van de eerstejaarsevaluatie. In een zeer klein percentage van alle verzuimgevallen is terugkeer naar het werk binnen twee jaar niet mogelijk. In dat geval krijgen werkgever, werknemer en de Arbodienst te maken met een WIA-aanvraag (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). De Arbodienst gebruikt de gegevens uit het re-integratiedossier om het re-integratieverslag samen te stellen, dat nodig is bij het aanvragen van de WIA door werknemer.

Medewerking aan activiteiten gericht op werkhervatting

Medewerker en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor het herstel en een zo spoedig mogelijke verantwoorde terugkeer naar het werk. Zij werken samen aan de begeleiding en activiteiten die hierop gericht zijn, bijvoorbeeld training, scholing, gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing. De medewerker stelt zich actief op in dit proces.

Genezing niet belemmeren

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid werkt de medewerker optimaal mee aan zijn herstel en houdt zich aan de gemaakte afspraken met de bedrijfsarts van de Arbodienst en zijn werkgever. Tijdens ziekte mag de medewerker geen arbeid verrichten, behalve wanneer dit in het belang van zijn gezondheid is voorgeschreven of wanneer hij hiervoor toestemming heeft gekregen van de werkgever, na overleg met de Arbodienst.

Herstel

De bedrijfsarts adviseert over de mogelijke datum waarop de medewerker het werk kan hervatten. Is de medewerker niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan licht de medewerker onmiddellijk de direct leidinggevende in.

Zodra de medewerker weer in staat is om te werken, dan meldt hij zich beter bij zijn direct leidinggevende. Bij gedeeltelijke werkhervatting is overleg met de bedrijfsarts gewenst.

Open spreekuur

Een medewerker kan op eigen initiatief contact opnemen met de Arbodienst over gezondheid en werk, bijvoorbeeld door het open (arbeidsomstandigheden-)spreekuur bezoeken, ook als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Ook personeelsvertegenwoordigingen kunnen van dit spreekuur gebruikmaken. De werkgever hoeft niet te worden ingelicht over deze contacten.

Vakantie

Wanneer een medewerker op vakantie wil tijdens arbeidsongeschiktheid, heeft hij hiervoor toestemming nodig van zijn direct leidinggevende. Deze kan zich baseren op het advies van de Arbodienst.



Ziekmelding vanuit het buitenland

Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland. Dit houdt in dat verzuim dat ontstaat in het buitenland bij de direct leidinggevende wordt gemeld conform de eerder omschreven wijze. Daarnaast moet zo spoedig mogelijk een lokale huisarts ingeschakeld worden voor een medische verklaring. Deze verklaring moet de volgende gegevens bevatten:

- contactgegevens van de huisarts;
- de aard van de ziekte;
- het verloop van de ziekte;
- de ingestelde therapie;
- een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing).

Na terugkomst moet de medewerker deze medische gegevens beschikbaar worden gesteld aan de Arbodienst.

Bezwaren en klachten

Als een medewerker het niet eens is met adviezen of uitspraken van de Arbodienst of met voorstellen of activiteiten van zijn werkgever, kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen). De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager en op te vragen bij het UWV.

Sancties

Houdt een medewerker zich niet aan de afspraken uit het protocol of werkt hij niet voldoende mee aan zijn herstel, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft de werkgever het recht om de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten.

Privacy

De Arbodienst ziet erop toe dat privacygevoelige gegevens optimaal worden beschermd tegen onbevoegden. In het privacyreglement is vastgelegd wie bepaalde gegevens mag inzien, hoe lang ze worden bewaard en hoe wordt voorkomen dat onbevoegde personen toegang krijgen tot deze informatie.

Medische informatie is uitsluitend toegankelijk voor medewerkers van de Arbodienst die gehouden zijn aan het beroepsgeheim en diensten voor de Arbodienst verrichten. In bepaalde situaties kan de bedrijfsarts het wenselijk achten bepaalde informatie wel aan de werkgever te verstrekken, bijvoorbeeld om beperkingen aan te geven ten behoeve van werkaanpassing. In een dergelijk geval wordt de medewerker altijd eerst om toestemming gevraagd.