

Verzuimprotocol



De verzuimmelding

Ziekte of het hebben van klachten hoeft niet altijd te betekenen dat er sprake is van (volledige) arbeidsongeschiktheid.

De medewerker meldt zich alleen ziek wanneer deze als gevolg van ziekte in het geheel of gedeeltelijk niet kan werken.

De medewerker meldt zich telefonisch ziek bij de leidinggevende of bij afwezigheid, diens plaatsvervanger. Bij voorkeur direct dan wel uiterlijk één uur voor aanvang van het werk. Ziekmelden via een tekstbericht volstaat niet.



Welke vragen mag je verwachten?

- Wanneer verwacht je weer geheel of gedeeltelijk inzetbaar te zijn?
- Op welk telefoonnummer en verpleegadres ben je bereikbaar?
- Zijn er werkzaamheden die moeten worden overgedragen?
- Is de ziekmelding het gevolg van een arbeidsongeval?
- Is de ziekmelding het gevolg van een ongeluk waarbij sprake is van een schuldige derde?
- Is er sprake van een vangnetregeling op grond van de Ziektewet?
Vangnet geldt bijvoorbeeld bij verzuim wegens zwangerschap, orgaandonatie of een no riskpolis. Een medewerker hoeft alleen aan te geven dat er een vangnet regeling geldt, niet waarom.



Bereikbaarheid

De zieke medewerker dient tijdens reguliere werktijden beschikbaar en/of bereikbaar te zijn voor de werkgever.

Er is frequent contact over de inzetbaarheid tijdens de verzuimperiode en het maken van re-integratieafspraken. Dit contact vindt telefonisch of fysiek plaats.

Ook hier geldt dat het gebruik van tekstberichten niet volstaat.



Werkhervatting/re-integratie

Alle verzuimmeldingen worden doorgegeven aan Dokter Jones, de arbodienst. De medewerker en leidinggevende maken samen afspraken hoe en wanneer het werk te hervatten. Dit kan middels een opbouwschema in (aangepast) eigen of ander werk.

Wanneer het niet lukt om het werk volledig te hervatten, wordt de medewerker uiterlijk in week 6 uitgenodigd voor een consult bij de bedrijfsarts of specialist taakdelegatie voor een werkhervattingsadvies.



Het advies van de bedrijfsarts

Het actuele re-integratieadvies is leidend. Controleer als medewerker wat het advies is, vóór het consult wordt beëindigd.

Als je het als medewerker of leidinggevende niet eens bent met het advies, maak dit dan direct bespreekbaar of doe dit bij het eerstvolgende spreekuur. Kom je er samen niet uit, dan kun je:

- een second opinion aanvragen (alleen medewerker)
- een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

Let op! Voor beide routes geldt dat er enige tijd overheen gaat. Zolang er geen ander oordeel ligt, is het gegeven advies leidend en wordt dit gevolgd.



Ziek en (vakantie)verlof

Ook tijdens ziekte bouw je vakantiedagen op en heb je recht op het opnemen van (vakantie)verlof. Je vraagt, net als anders, het (vakantie)-verlof aan via je leidinggevende.

Omdat je tijdens je (vakantie)verlof niet beschikbaar bent voor re-integratie, worden de verlofuren gelijk aan het volledige aantal contracturen ingehouden.

Is het vermoeden dat het (vakantie)verlof de re-integratie of het herstel in de weg staat, dan kan de bedrijfsarts geraadpleegd worden voor advies.

Ben je met vakantie (in het buitenland) en word je ziek? Neem dan onmiddellijk contact op met je leidinggevende. Je leidinggevende geeft je verdere instructies over wat er van je verwacht wordt.



Wat wordt er van je verwacht tijdens ziekte?

Naast bereikbaar zijn en het consult bezoeken ben je als medewerker samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor de re-integratie. Je werkt samen actief aan je inzetbaarheid en herstel.

Je maakt met je leidinggevende afspraken over de re-integratie conform het advies vanuit het consult. Je kunt re-integreren in eigen werk, maar je kunt ook in het kader van re-integratie aangepast eigen of ander werk doen.

Is er twijfel over duurzame terugkeer in eigen of ander werk bij de eigen organisatie, kan het zijn dat er ook naar werk bij een andere organisatie gekeken moet worden, het zogenoemde tweede spoor.

Je werkt aan herstel door de re-integratieadviezen te volgen, je eventueel onder behandeling te laten stellen en je eigen herstel niet tegen te werken.

Wanneer je onvoldoende meewerkt aan je eigen re-integratie, kun je hierop aangesproken worden met een waarschuwing. Verbeter het niet, dan kan het leiden tot een loonstop.

Als werkgever heb je ook plichten. Je doet er alles aan om de medewerker succesvol te laten re-integreren in eigen of ander passend werk. Dit kan buiten de organisatie zijn. Tevens zorg je ervoor dat de medewerker toegang heeft tot de bedrijfsarts en houd je een re-integratiedossier bij. Wanneer de werkgever onvoldoende inspanning levert, riskeert deze een loonsanctie van het UWV.