# Model voor een verzuimprotocol

*Wil je een verzuimprotocol opstellen voor je werknemers? Dan kan het onderstaande protocol als voorbeeld gebruikt worden.*

## Verzuimprotocol

Ziek zijn heeft gevolgen voor jou als werknemer, maar ook voor ons als werkgever. Daarom is het belangrijk om duidelijk en inzichtelijk te hebben welke afspraken, regels en procedures gelden bij ziekte. Dat hebben wij vastgelegd in dit verzuimprotocol. De regelgeving die hierbij centraal staat is de Wet verbetering poortwachter en (indien van toepassing) de afspraken vanuit de CAO.

### Uitgangspunten

Als werkgever vinden wij het belangrijk om ziekteverzuim waar mogelijk te voorkomen en streven we naar een optimaal werkklimaat, gezonde arbeidsomstandigheden en goede werkverhoudingen. Mocht er toch sprake zijn van verzuim, dan doen we er alles aan om een snelle terugkeer naar het werk te bevorderen.

Van belang is om je ervan bewust te zijn dat er een onderscheid is tussen ‘ziek zijn’ en ‘arbeidsongeschikt zijn’. Ziek zijn betekent niet automatisch dat je niet kan werken. Dat is afhankelijk van een aantal omstandigheden, zoals de aard van de ziekte en de aard van de werkzaamheden die je doorgaans verricht. Uitgangspunt hierin is dat we ons, met de input van de bedrijfsarts, richten op datgene wat je nog wel kan. Het tijdelijk verrichten van ander of aangepast werk maakt hier ook onderdeel van uit. Zo werken we samen aan een voorspoedige re-integratie en/of herstel.

#### Ziekmelding

Als je ziek bent, meld je je zo snel mogelijk telefonisch ziek bij je leidinggevende. Werk je in ploegendienst? Geef je ziekmelding dan minimaal .. uur (zelf in te vullen) voor aanvang van de dienst door. Als je leidinggevende niet te bereiken is, meld je dan ziek bij HR.

Een ziekmelding via app, mail, voicemail of social media wordt niet geaccepteerd. Je moet je persoonlijk telefonisch ziek melden. Alleen als je daar medisch gezien niet toe in staat bent, is het toegestaan dat iemand namens jou belt.

Bij de ziekmelding geef je aan, of informeert de leidinggevende naar:

Het telefoonnummer en (verpleeg)adres waar de zieke werknemer te bereiken is.

De vermoedelijke duur van het verzuim.

De lopende afspraken en werkzaamheden.

Of er sprake is van een ‘vangnetsituatie’; dit is het geval bij arbeidsongeschiktheid door zwangerschap, orgaandonatie of structurele functionele beperkingen. Je hoeft niet aan te geven onder welke vangnetbepaling de ziekmelding valt.

Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval.

Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij de schade verhaald kan worden op de veroorzaker.

#### Contact

Gedurende je ziekmelding moet je bereikbaar zijn op het opgegeven (verpleeg)adres voor (onaangekondigd) contact met de werkgever of arbodienst. Het is mogelijk dat er een huisbezoek plaatsvindt. Daarnaast moet je ook telefonisch bereikbaar zijn. Mis je een oproep, neem dan zo snel mogelijk contact op.

Je leidinggevende is je eerste aanspreekpunt. Jullie houden zo veel mogelijk contact. Dat kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld telefonisch, ziekenbezoek, gesprek op kantoor, koffie drinken, en zo mogelijk werkoverleg en bijeenkomsten bezoeken. De leidinggevende neemt regelmatig contact met je op om het over de voortgang en de mogelijkheid om eigen- of aangepaste werkzaamheden te verrichten. Eens per zes weken zal er een evaluatie van het Plan van Aanpak plaatsvinden. Je bent verplicht actief deel te nemen en mee te werken aan de gesprekken en om je actief in te spannen in het re-integratietraject.

#### Begeleiding door de arbodienst

Tijdens je ziekte neemt je casemanager contact met je op. Dit kan in eerste instantie telefonisch zijn, maar het kan ook direct een schriftelijke oproep zijn om op het spreekuur te verschijnen. Je bent verplicht aan deze oproep gehoor te geven. Kun je echt niet op het spreekuur komen, bespreek dit dan met je casemanager. Alleen je casemanager is bevoegd om de afspraak bij de bedrijfsarts te verplaatsen. Verschijn je niet op het spreekuur, dan worden de kosten van het spreekuur op je salaris ingehouden.

Ontvang je een uitnodiging voor het spreekuur, maar verwacht je voor die datum al weer aan het werk te zijn, dan kun je eerst met je casemanager bespreken of het bezoek door moet gaan.

#### Bezoek aan de bedrijfsarts

Een bezoek aan een bedrijfsarts is een ander soort bezoek dan aan een huisarts. Voordat je bij de bedrijfsarts komt, heb je waarschijnlijk al (eerder) een huisarts of een specialist bezocht. Een huisarts of specialist richt zich op het verhelpen van de klachten, maar legt geen relatie tussen de klachten en het werk. Hij kent de werkomgeving en werkplek niet (voldoende), waardoor het ook niet mogelijk is om die relatie te leggen. Een bedrijfsarts daarentegen kent de werkgever en werkplek wel en richt zich dus niet op het verhelpen van de klachten (want dit doet de huisarts of specialist immers al) maar kijkt juist wat je met jouw beperkingen nog wel kan doen. Daarom richten we ons op het advies van de bedrijfsarts en niet op het oordeel van de huisarts.

#### Stappen Wet verbetering poortwachter

De Wet verbetering poortwachter (WVP) geeft aan welke stappen op welk moment genomen moeten worden:

In **week 1** melden we je ziek bij de arbodienst of bedrijfsarts.

In **week 6** van het ziekteverzuim maakt de bedrijfsarts een probleemanalyse, waarna een re-integratieadvies volgt. Dat advies is gericht op jouw herstel en werkhervatting, bij voorkeur in de eigen functie. Ook leggen wij in week 6 een re-integratiedossier aan, waarin alle afspraken over de re-integratie worden vastgelegd.

Uiterlijk in **week 8** van jouw verzuim bespreekt je leidinggevende het re-integratieadvies met jou en samen maken jullie een plan van aanpak voor herstel en terugkeer naar werk.

De casemanager ziet erop toe dat jouw re-integratie goed verloopt, houdt je dossier bij en houdt contact met alle betrokken partijen. Als het niet mogelijk is om te re-integreren bij je eigen werkgever, moet hij naar re-integratiemogelijkheden zoeken bij een andere werkgever.

Eén keer in de zes weken evalueer je het Plan van Aanpak met je leidinggevende om te bezien of het plan moet worden bijgesteld.

Na **42 weken** melden wij je ziek bij het UWV.

**Tussen week 46 en 52** is de eerstejaarsevaluatie. Je kijkt dan met je leidinggevende terug op het afgelopen jaar en blikt vooruit naar het volgende jaar. Zijn de afgesproken doelen gehaald? En zo nee, is de huidige aanpak dan nog wel reëel? Als er in het eigen bedrijf geen re-integratiemogelijkheden meer zijn, moeten we kijken of er bij een andere werkgever wel mogelijkheden zijn.

In **week 93** moet het re-integratieverslag worden ingeleverd bij het UWV. Dit verslag stellen jij en je leidinggevende samen op. Hierin worden alle inspanningen vermeld die zijn gezet om jou te re-integreren. Je hebt dit re-integratieverslag nodig als onderbouwing van je aanvraag voor een WIA-uitkering. Ook controleert het UWV aan de hand van dit verslag of we er alles aan hebben gedaan om te voorkomen dat je de WIA instroomt.

#### Aanpassing loon

In het tweede ziektejaar ontvang je nog maar 70% van jouw salaris. Als je gedeeltelijk eigen werk, passend werk of vervangend werk verricht, ontvang je over die uren wel 100% loon.

#### Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is van belang dat je actief meewerkt aan je herstel en de terugkeer naar werk. Je dient je daarom binnen een redelijke termijn na de aanvang van het ziekteverzuim onder behandeling te stellen van je huisarts en/of specialist en diens voorschriften op te volgen.

Je dient ook mee te werken aan maatregelen die de arbodienst voorschrijft om het verzuim te bekorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, interventieprogramma’s (psychotherapie, (bedrijfs-)fysiotherapie, arbeidsrevalidatietherapie etc.), mediation of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Werk je niet mee aan re-integratie of belemmer je je genezing, dan zijn wij wettelijk verplicht sancties te stellen zoals bijvoorbeeld een loonopschorting of een loonstop.

#### Verrichten van aangepaste werkzaamheden

Het kan zijn dat de bedrijfsarts vaststelt dat je weliswaar niet (volledig) je eigen werk kan doen, maar wel alternatieve werkzaamheden of werk op aangepaste tijden kan verrichten. Van alle betrokkenen wordt verwacht dat zij hieraan meewerken.

Als je – om welke reden dan ook – geen passende werkzaamheden kan doen in ons bedrijf, zijn we verplicht te zoeken naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Dit wordt ook wel ‘tweede spoor’ genoemd. Conform de Wet verbetering poortwachter zijn wij vanaf de 53e week na de ziekmelding verplicht om je te laten begeleiden in een tweedespoortraject.

#### Herstel

Voel je je na een langere periode van afwezigheid weer in staat om te werken? Neem dan op tijd contact op met je leidinggevende. Op deze manier is er tijd om een gesprek in te plannen om je terugkeer zo soepel mogelijk te laten verlopen. Onderwerpen kunnen bijvoorbeeld zijn:

Afspraken over wat je op dat moment aankan (op basis van advies van de bedrijfsarts);

Tussentijdse veranderingen in het bedrijf;

Welke werkzaamheden zijn blijven liggen;

Hoe de overdracht geregeld is.

#### Ziekte en vakantie

Als je tijdens je arbeidsongeschiktheidsperiode op vakantie wilt, moet je hiervoor toestemming vragen aan je leidinggevende. De leidinggevende zal met de bedrijfsarts overleggen of de voorgenomen vakantie belemmerend is voor het herstel. Als dit het geval is, zullen wij de voorgenomen vakantie weigeren.

Tijdens de vakantie ben je tijdelijk vrijgesteld van de re-integratieverplichtingen. Wel geldt dat je altijd volledig vakantie opneemt, ook als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De opbouw van je vakantiedagen gaat immers ook gewoon door.

Werk je niet of slechts gedeeltelijk, dan moet je gewoon verlof opnemen voor die activiteiten waarvoor je ook verlof voor had moeten opnemen als je wel had gewerkt. Ook moet je voorafgaand aan deze activiteit je leidinggevende op de hoogte stellen, zodat er verlof afgeboekt kan worden en je vrijgesteld bent van de re-integratie-activiteit. Uiteraard mag de activiteit je herstel niet belemmeren.

Als je tijdens de vakantie ziek wordt, heb je recht op teruggave van de resterende verlofdagen van deze vakantie als:

je meteen (en uiterlijk de volgende dag) je ziekmelding doorgeeft aan je leidinggevende;

de ziekte/beperking de vakantie dusdanig verstoort dat de beleving en de viering ervan ernstig worden belemmerd.

Bij thuiskomst moet je een medische verklaring van een plaatselijk arts op vakantie overhandigen aan de bedrijfsarts. Deze verklaring moet duidelijk leesbaar zijn opgesteld in het Engels of Nederlands. In deze verklaring moet staan de aard van de ziekte en/of beperking, de duur en (indien van toepassing) de reden waarom je niet in staat was om terug te reizen op het eerder afgesproken tijdstip. Als wij twijfelen aan de ziekmelding kunnen wij de bedrijfsarts verzoeken telefonisch contact te leggen met de behandelend arts in het buitenland.

#### Bezwaren en klachten

Tijdens de hele verzuimbegeleiding is het mogelijk dat wij als werkgever en werknemer het oneens zijn met elkaar of met de medische beoordeling van de arbodienst. Afhankelijk van het soort meningsverschil zijn de volgende mogelijkheden beschikbaar:

Second opinion

Als je het oneens bent met het advies van de bedrijfsarts heb je het recht om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts van een andere arbodienst. Voor meer informatie kun je terecht bij de bedrijfsarts.

Deskundigenoordeel

Als je van mening verschilt met zowel de bedrijfsarts als de leidinggevende over de re-integratiemogelijkheden of de mate van inspanning van ons als werkgever, kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook wij als werkgever kunnen dit doen. Er zijn slechts vier vragen waar het UWV een deskundigenoordeel over geeft, namelijk:

1. Is er wel of geen sprake van arbeidsongeschiktheid?
2. Is er sprake van passend werk binnen de organisatie?
3. Zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende?
4. Zijn de re-integratie-inspanningen van de werknemer voldoende?

De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor degene die het deskundigenoordeel aanvraagt. De kosten bedragen € 100 voor de werknemer en € 400 voor de werkgever.

#### Preventie

Ben je (nog) niet ziek, maar gaat het niet goed met je? Of wil je de werkomstandigheden bespreken? Dan kun je een afspraak maken bij de bedrijfsarts. Je kunt hiervoor contact opnemen met de arbodienst en gebruikmaken van een preventief spreekuur. Dit spreekuur is anoniem en wij worden zonder jouw toestemming nooit geïnformeerd dat het spreekuur heeft plaatsgevonden. Op die manier hopen we iedereen de mogelijkheid te geven om de bedrijfsarts op te zoeken als dit nodig is.

Ook is het mogelijk om al preventief met je leidinggevende in gesprek te gaan als je twijfelt of je het werk wel volhoudt. Samen kunnen jullie dan kijken op welke manier je geholpen kan worden.