



Verzuimprotocol

Inleiding

De Arbowet verplicht de werkgever tot het voeren van een ziekteverzuimbeleid. Dit protocol maakt deel uit van het verzuimbeleid. Het verzuimprotocol is bestemd voor alle werkgevers en medewerkers. Dit protocol geeft aan welke procedures en verantwoordelijkheden op hen van toepassing zijn.

Uitvoering van het verzuimprotocol

De medewerker en de werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van het verzuimprotocol. Beiden moeten op de hoogte zijn van de procedures zoals vastgelegd in het verzuimprotocol. De medewerker neemt bij onduidelijkheden over de procedure of situaties waarin de procedure niet voorziet contact op met de werkgever of degene die verantwoordelijk is voor het verzuimprotocol.

Wanneer een medewerker zich niet aan de regels houdt, dan heeft de werkgever het recht, maar vaak ook de plicht, om maatregelen te nemen. Een maatregel kan betrekking hebben op het gedeeltelijk of geheel stopzetten van de loonbetaling. In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, kan een werkgever arbeidsvoorwaardelijke maatregelen aan een medewerker opleggen. De werkgever vraagt advies aan de casemanager van SAS ZorgPortaal voordat hij maatregelen neemt.

Als de medewerker niet voldoende heeft meegewerkt aan het herstel of de werkhervatting, dan kan het UWV (achteraf) nog een maatregel opleggen. Dit staat los van de maatregel(en) die een werkgever zijn medewerker kan opleggen. De mogelijkheid bestaat dat het UWV een WIA-uitkering weigert. Ook kan het UWV de werkgever (achteraf) een loonsanctie van maximaal 1 jaar opleggen, als uit het re-integratieverslag blijkt dat de werkgever onvoldoende inspanningen voor de re-integratie heeft verricht.

Partijen betrokken bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid

De volgende partijen zijn betrokken bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid:

Medewerker en werkgever

De verantwoordelijkheid voor het beperken van het ziekteverzuim ligt als eerste bij de medewerker en de werkgever samen. De medewerker die door ziekte niet in staat is om te werken moet:

- vanwege de Wet verbetering Poortwachter actief meewerken aan zijn/haar re-integratie;
- medewerking verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak met betrekking tot zijn re-integratie;
- passend arbeid verrichten waar de werkgever hem de gelegenheid voor geeft.

De werkgever moet zich inspannen voor de re-integratie van de zieke medewerker. De werkgever is verplicht:

- tot het opstellen, (tussentijds) evalueren en bijstellen van een plan van aanpak met betrekking tot de re-integratie van de zieke medewerker;
- passend arbeid binnen het bedrijf aan de medewerker bieden als de medewerker niet meer in zijn eigen functie kan terugkeren;



SAS ZorgPortaal

- met de medewerker op zoek te gaan naar werk bij een andere werkgever, als er geen passend werk binnen het eigen bedrijf aanwezig is;
- en re-integratiedossier bij te houden.

Samenwerkingspartijen binnen het SAS ZorgPortaal

Het SAS ZorgPortaal beschikt over een vast team van casemanagers, geregistreerde bedrijfsartsen en diverse re-integratie bedrijven. Deze partijen worden vanuit het SAS ZorgPortaal gecoördineerd. Bij eventuele vragen kan je met het SAS ZorgPortaal contact opnemen via telefoonnummer 070 3011687.

De bedrijfsarts

De belangrijkste taken van de (bedrijfs)arts zijn:

- het vaststellen of er sprake is van ziekte en of gebrek;
- het vaststellen van de mate van arbeidsgeschiktheid;
- het afgeven van prognoses voor wat betreft werkhervatting.

De casemanager

De belangrijkste taken van de casemanager zijn:

- het verzorgen van het telefonische consult op dag 2 van de ziekmelding;
- het telefonische consult op te volgen door een van de volgende stappen: een afspraak met de medewerker maken over de datum wanneer van werkhervatting, doorverwijzing naar het spreekuur van de (bedrijfs)arts of het afspreken van (telefonische) vervolconsulten;
- inventariseren wat de reden is van de arbeidsongeschiktheid;
- het begeleiden van werkgever en medewerker bij het nakomen van afspraken van de Wet Verbetering Poortwachter;
- het regelen van de juiste interventies;
- het ondersteunen van werkgever en medewerker in het re-integratieproces door het geven van advies;
- het bijdragen aan een zo goed mogelijke communicatie tussen alle betrokken partijen;
- het signaleren van vertragingen in het traject en waar nodig bij te sturen.

De Verzekeraar

De verzekeraar heeft een leidende rol in het hele traject. Via een re-integratieadviseur draagt de verzekeraar zorg voor het optimaal verlopen van het re-integratietraject. De re-integratieadviseur onderhoudt het contact tussen de verzekeraar en de casemanager van het SAS ZorgPortaal. Gedurende de hele ziekteperiode kunnen alle betrokken partijen contact opnemen met de re-integratieadviseur over de voortgang van de re-integratie en de te nemen stappen. Bij vertraging van het traject neemt de re-integratieadviseur contact op met de werkgever en de casemanager van het SAS ZorgPortaal.



Procedures en Acties

Een medewerker die door ziekte niet kan werken moet zich aan de volgende regels houden:

Ziekmelden

Voor aanvang van werktijd en uiterlijk om 09.00 uur 's ochtends meldt een medewerker zich telefonisch ziek bij de werkgever. Wanneer de medewerker daar zelf niet toe in staat is, kan de medewerker iemand anders laten bellen. Wanneer de medewerker ziek wordt tijdens werktijd, dan meldt de medewerker zich ziek bij de werkgever. Daarna kan de medewerker naar huis.

Bij de ziekmelding geeft de medewerker onderstaande informatie aan de werkgever:

- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de werkzaamheden die de medewerker nog wel uit zou kunnen voeren;
- wat de werkgever kan doen om de medewerker te ondersteunen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de medewerker te bereiken is;
- of de ziekte verband houdt met bijzondere omstandigheden, zoals zwangerschap of orgaandonatie;
- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is.

Contacten met SAS ZorgPortaal

Tijdens ziekte moet een medewerker thuisblijven tot het eerste contact met de casemanager van het SAS ZorgPortaal heeft plaatsgevonden. De verplichting om thuis te blijven geldt niet wanneer de medewerker een bezoek brengt aan de dokter, de (bedrijfs)arts of als hij gedeeltelijk aan het werk gaat in eigen of passende arbeid.

Herstel

De (bedrijfs)arts/casemanager adviseert over de mogelijke datum waarop de medewerker het werk kan hervatten. Wanneer de medewerker niet in staat is om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan:

- licht de medewerker meteen, maar uiterlijk binnen 24 uur, de werkgever in;
- dient de medewerker te verschijnen op het eerstvolgende spreekuur van de (bedrijfs)arts.

De medewerker meldt zich weer beter bij de werkgever zodra hij weer in staat is om te werken. Bij gedeeltelijke werkhervatting is overleg met de (bedrijfs)arts/casemanager gewenst.

2e ziektedag

De casemanager van het SAS ZorgPortaal neemt contact met op met de werkgever en de medewerker. Zij maken de eerste afspraken over de ziekmelding en eventuele re-integratieactiviteiten. De casemanager maakt een afspraak voor een bezoek aan het spreekuur bij de (bedrijfs)arts als dit noodzakelijk is. De werkgever ontvangt van het bezoek van de bedrijfsarts een terugkoppeling van de casemanager met de arbeidsgeschiktheidsbeoordeling en eventuele adviezen. Het eerste contact voert de casemanager vaak telefonisch uit. Daarom moet de medewerker telefonisch bereikbaar zijn op het nummer (vast of mobiel) dat de medewerker bij de ziekmelding heeft doorgegeven. De medewerker moet thuis (of op het verpleegadres) blijven totdat het eerste contact met de casemanager heeft plaatsgevonden. Meer informatie hierover is te raadplegen via de website van het [SAS Zorgportaal](#).



SAS ZorgPortaal

Bij dreigend langdurig verzuim

De medewerker krijgt een oproep voor het spreekuur van de (bedrijfs)arts. Als de medewerker niet naar het spreekuur van de arbodienst kan komen, dan dient hij dit binnen 24 uur bij de werkgever te melden. Deze stelt de casemanager van het SAS ZorgPortaal hiervan op de hoogte.

De werkgever en de medewerker ontvangen een terugkoppeling van de casemanager na het spreekuur. Daarnaast kan een werkgever de bevindingen raadplegen via de website van het [SAS ZorgPortaal](#).

Probleemanalyse en advies

De (bedrijfs)arts van het SAS ZorgPortaal maakt op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse. In de probleemanalyse staan de bevindingen van de (bedrijfs)arts en een re-integratieadvies hoe de medewerker in de toekomst weer aan de slag zou kunnen. Zowel de medewerker als de werkgever krijgen een exemplaar van het oordeel en het advies. Overigens krijgt alleen de medewerker het volledige advies. De werkgever ontvangt alleen die delen die relevant zijn voor het opstellen van het plan van aanpak:

- De functionele beperkingen van de zieke medewerker.
- De mogelijkheden die de zieke medewerker nog heeft.
- Het soort arbeid dat de zieke medewerker nog kan verrichten.

Plan van Aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stellen de medewerker en de werkgever samen een Plan van Aanpak op voor het bereiken van herstel. De casemanager deelt voor deze activiteit een vooraf ingevuld concept van het plan van aanpak met de werkgever. Zodra dit plan door beide partijen is vastgesteld en ondertekend ontvangt de casemanager van het SAS ZorgPortaal een kopie. Bij het opstellen van het Plan van Aanpak kan er via het SAS ZorgPortaal om ondersteuning gevraagd worden.

Re-integratiedossier

De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgevers om alle inspanningen die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werkhervatting in het verzuim- en re-integratiedossier vast te leggen. Hierin zijn in ieder geval de Probleemanalyse, het Plan van Aanpak met eventuele bijstellingen, terugkoppelingen van (evaluatie) spreekuren bij de (bedrijfs)arts, de eerstejaarsevaluatie en gespreksverslagen van evaluatie momenten met medewerker en werkgever(6-wekelijks) opgenomen. Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid houdt de werkgever het re-integratiedossier bij.



Week 42

Nadat de medewerker 42 ziek is, meldt de casemanager van het SAS ZorgPortaal de ziekte/arbeidsongeschiktheid aan het UWV.

Uiterlijk week 52

Evaluatiemoment eerste ziektejaar. De werkgever en de medewerker evalueren tussen de 46e en 52e week de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar. Ze bepalen of de aanpak werkt of dat ze deze moeten bijstellen. De casemanager van het SAS ZorgPortaal biedt hierbij ondersteuning. Het doel van deze evaluatie is dat werkgever en medewerker zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in gaan en daarin een zo optimaal mogelijk re-integratieresultaat bereiken. Daarom is het van belang dat de medewerker samen met de werkgever terugkijkt op het afgelopen ziektejaar en voor de komende periode het doel bepaalt. Het moment kan samenvallen met de periodieke 6-wekelijkse evaluatie tussen werkgever en medewerker.

Week 87

Het UWV stuurt de medewerker een aanvraagformulier voor de WIA. Bij de WIA-aanvraag dient de medewerker een re-integratieverslag in te sturen. Voordat de medewerker het re-integratieverslag opmaakt, evalueert de werkgever het verloop van de re-integratie samen met de medewerker. Hierbij is het verzuimdossier als input te gebruiken. Deze evaluatie van wat er in de afgelopen periode is gebeurd, hoort bij het plan van aanpak. In overleg met de werkgever en de casemanager vraagt de medewerker vervolgens WIA-uitkering aan bij het UWV.

(Tijdelijk) ander werk: passende arbeid

De werkgever moet de medewerker (tijdelijk) ander werk aanbieden als hij (gedeeltelijk) het eigen werk niet kan uitvoeren, maar wel andere werkzaamheden kan doen. De medewerker is verplicht dit te accepteren als het passend werk is. Onder passend werk verstaan we de werkzaamheden die een medewerker, rekening houdend met zijn gezondheidsbeperkingen, zijn belastbaarheid en zijn opleidingsniveau, zo goed mogelijk kan uitvoeren. Wanneer passend werk niet binnen het bedrijf beschikbaar is, dan gaat de werkgever op zoek naar passend werk buiten het eigen bedrijf. Dit is in overleg met de medewerker besproken. De casemanager overlegt met de (bedrijfs)arts de mogelijkheden van passend werk. De casemanager geeft hierover advies voor het voorstel. De medewerker is verplicht redelijke voorstellen te accepteren. Bij een meningsverschil bespreken de werkgever en medewerker dit. Hier kan het SAS ZorgPortaal eventueel bij helpen. Als de werkgever en medewerker het niet eens zijn over het voorstel voor passend werk, binnen of buiten het eigen bedrijf, dan kunnen ze een deskundigenoordeel (second opinion) bij het UWV aanvragen. Ook hierbij kan het SAS ZorgPortaal ondersteuning bieden.

Vakantie of verblijf in het buitenland

Wanneer de medewerker tijdens de vakantie ziek wordt, moet hij dit zo snel mogelijk via de telefoon of e-mail aan de werkgever doorgeven. Hierbij vermeldt de medewerker ook het vakantieadres. Tijdens de vakantie moet de medewerker een medische verklaring door een arts laten opstellen. In deze medische verklaring moeten de duur, de aard en de behandeling van de arbeidsongeschiktheid staan. Een officiële arts moet de verklaring in het Nederlands of Engels schrijven. De behandelende arts moet de verklaring stempelen en tekenen. Na terugkeer moet de medewerker vervolgens zo snel mogelijk de medische verklaring doorsturen aan het SAS ZorgPortaal. Als de medewerker door ziekte langer in het buitenland moet blijven, moet hij dit meteen aan de werkgever melden. De casemanager of (bedrijfs)arts geeft positief advies als de vakantie de genezing of het re-integratietraject niet tegenhoudt.



Bezwaren: deskundigenoordeel (second opinion) en uiteindelijk kantonrechter

Als de medewerker het niet eens is met de adviezen van de bedrijfsarts, de acties en voorstellen van de werkgever, of de casemanager, kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook de werkgever heeft de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen. Het is wel belangrijk dat werkgever en medewerker de meningsverschillen eerst zelf bespreken. Het oordeel van het UWV is niet bindend, maar zal bij een gerechtelijke beoordeling zwaar meetellen. De aanvrager van een deskundigenoordeel moet ook de kosten hiervan betalen. Over de volgende beslissingen kan de medewerker een deskundigenoordeel aanvragen:

- (on)geschiktheid tot werken;
- re-integratie-inspanningen medewerker;
- passend werk;
- re-integratie-inspanningen werkgever.

De werkgever kan op grond van het advies van de casemanager of (bedrijfs)arts in afwachting van het deskundigenoordeel de uitbetaling van het loon (tijdelijk) stoppen. De medewerker is verplicht de uitslag van het deskundigenoordeel aan de werkgever bekend te maken. Zowel de medewerker, de werkgever als de casemanager ontvangen een kopie van het deskundigenoordeel. Medische informatie is alleen met de medewerker en de (bedrijfs)arts gedeeld. Blijven partijen het oneens dan resteert alleen een procedure bij de kantonrechter.

** Overal waar 'hij' en 'hem' staat, kan vanzelfsprekend ook 'zij' en 'haar' worden ingevuld.*