



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 werknemers en geeft aan welke procedures en verantwoordelijkheden op hen van toepassing zijn.

Uitvoering van het verzuimprotocol

De werknemer en de werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van het verzuimprotocol. Een ieder wordt verondersteld op de hoogte te zijn van de procedures zoals vastgelegd in het verzuimprotocol. Bij eventuele onduidelijkheden m.b.t. de procedure of situaties waarin de procedure niet voorziet, dient de werknemer contact op te nemen met de werkgever of degene die verantwoordelijk is voor het verzuimprotocol.

Houdt een werknemer zich niet aan het reglement dan heeft de werkgever het recht, maar vaak ook de plicht, om sancties op te leggen. Een sanctie 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, kunnen aan een werknemer arbeidsvoorwaardelijke sancties worden opgelegd. Voordat sancties worden toegepast, zal de werkgever advies vragen aan de casemanager van SAS ZorgPortaal.

Los van de sanctie die een werkgever aan zijn werknemer kan opleggen, kan het UWV (achteraf) nog een sanctie opleggen, als een werknemer niet voldoende heeft meegewerkt aan het herstel of de werkhervatting. Dan bestaat de mogelijkheid dat een WIA-uitkering wordt geweigerd. Het UWV kan de werkgever (achteraf) een loonsanctie van maximaal 1 jaar opleggen, als uit het re-integratieverslag blijkt dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Partijen betrokken bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid

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

Werknemer en werkgever

De verantwoordelijkheid voor het beperken van het ziekteverzuim ligt primair bij de werknemer en de werkgever gezamenlijk. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht:

- in het kader van de Wet verbetering Poortwachter actief mee te werken aan zijn/ haar re-integratie;
- zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak met betrekking tot zijn re-integratie;
- passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

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

- tot het opstellen, (tussentijds) evalueren en bijstellen van een plan van aanpak met betrekking tot de re-integratie van zijn zieke werknemer;



SAS ZorgPortaal

- passende arbeid binnen het bedrijf aan de werknemer te bieden, indien de werknemer niet meer in zijn eigen functie kan terugkeren;
- met de werknemer 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 met het SAS ZorgPortaal via telefoonnummer 070 - 301 16 87 contact worden opgenomen.

De bedrijfsarts

De primaire taken van de (bedrijfs)arts zijn:

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

De casemanager:

- verzorgt het telefonische consult op dag 2 van de ziekmelding;
- het telefonische consult kan door een van de drie hierna genoemde stappen worden gevolgd: een afspraak met de werknemer maken over de datum van werkhervatting, doorverwijzing naar het spreekuur van de (bedrijfs)arts of het afspreken van (telefonische) vervolgconsulten;
- inventariseert wat er aan de arbeidsongeschiktheid ten grondslag ligt;
- begeleidt werkgever en werknemer bij het nakomen van afspraken conform de Wet Verbetering Poortwachter;
- regelt, indien dat aan de orde is, de juiste interventies;
- ondersteunt werkgever en werknemer in het re-integratieproces door middel van advies;
- draagt bij aan een optimale communicatie tussen alle betrokken partijen;
- signaleert vertragingen in het traject en stuurt zo nodig bij.

De Verzekeraar

De verzekeraar heeft een regisserende rol in het traject en zal via een re-integratieadviseur mede zorgdragen voor het optimaal verlopen van het re-integratietraject. De re-integratieadviseur onderhoudt in eerste aanleg 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. In voorkomende gevallen en bij stagnatie van het traject, neemt de re-integratieadviseur contact op met de werkgever en de casemanager van het SAS ZorgPortaal.



Procedures en Acties

Indien een werknemer wegens ziekte niet kan werken, is het zaak dat hij zich aan de volgende regels houdt.

Ziekmelden

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

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

- wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- welke werkzaamheden de werknemer nog wel uit zou kunnen voeren;
- wat de werkgever kan doen om de werknemer te ondersteunen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de werknemer te bereiken is;
- of de ziekte verband houdt met bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld 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 werknemer thuisblijven tot het eerste contact met de casemanager van het SAS ZorgPortaal heeft plaatsgevonden. De verplichting om thuis te blijven geldt niet, indien de werknemer een bezoek brengt aan de dokter, de (bedrijfs)arts of indien hij gedeeltelijk aan het werk gaat in eigen of in passende arbeid.

Herstel

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

- licht de werknemer onmiddellijk (uiterlijk binnen 24 uur) de werkgever in;
- dient te verschijnen op het eerstvolgende spreekuur van de (bedrijfs)arts.

Zodra de werknemer weer in staat is om te werken, dan meldt hij zich beter bij de werkgever. 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 werknemer. De eerste afspraken over de ziekmelding en eventuele re-integratieactiviteiten worden gemaakt. Indien noodzakelijk maakt de casemanager een afspraak voor een bezoek aan het spreekuur bij de (bedrijfs)arts. De werkgever ontvangt van het bezoek van de bedrijfsarts een terugkoppeling van de casemanager met de arbeidsgeschiktheidsbeoordeling en eventuele adviezen. Het eerste contact zal doorgaans telefonisch worden uitgevoerd, daarom moet de werknemer telefonisch bereikbaar zijn op het nummer (vast of mobiel) dat de werknemer bij de ziekmelding heeft doorgegeven. De werknemer moet thuis (of op het verpleegadres) blijven totdat het eerste contact met de casemanager heeft plaatsgevonden. Meer informatie hierover is te raadplegen via de site van het SAS Zorgportaal: www.saszorgportaal.nl.



Bij dreigend langdurig verzuim

De werknemer krijgt een oproep voor het spreekuur van de (bedrijfs)arts. Indien de werknemer verhinderd is op het spreekuur van de arbodienst te komen dan dient hij dit binnen 24 uur bij de werkgever te melden. Deze stelt het SAS ZorgPortaal hiervan op de hoogte.

De werkgever en de werknemer ontvangen een terugkoppeling van de casemanager naar aanleiding van het spreekuur. Daarnaast kan een werkgever de bevindingen raadplegen via de site van het SAS Zorgportaal: www.saszorgportaal.nl

Uiterlijk week 6

Probleemanalyse en advies

Binnen zes weken na de ziekmelding maakt het SAS ZorgPortaal op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse. In de probleemanalyse staan de bevindingen van de (bedrijfs)arts en een re-integratieadvies hoe de werknemer in de toekomst weer aan de slag zou kunnen. Zowel de werknemer als de werkgever krijgen een exemplaar van het oordeel en het advies. Overigens krijgt alleen de werknemer 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 werknemer
- De mogelijkheden die de zieke werknemer nog heeft
- Het soort arbeid dat de zieke werknemer nog kan verrichten

Uiterlijk week 8

Plan van Aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stellen de werknemer en de werkgever samen een Plan van Aanpak op voor het bereiken van herstel. De casemanager zal voor deze activiteit een reeds ingevuld conceptplan van aanpak aan de werkgever beschikbaar stellen. 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 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. Minimaal worden hierin opgenomen 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 werknemer en werkgever(6-wekelijks). Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid houdt de werkgever het re-integratiedossier bij.



Week 42

Is de werknemer na 42 weken nog steeds ziek, dan meldt het SAS ZorgPortaal de ziekte/arbeidsongeschiktheid aan het UWV.

Uiterlijk week 52

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

Week 87

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

(Tijdelijk) ander werk: passende arbeid

Wanneer een werknemer door ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt is voor het werk dat de werknemer normaal doet, en de werknemer wel geschikt is om andere werkzaamheden uit te voeren, dient de werkgever de werknemer (tijdelijk) ander werk aan te bieden. Als dit passende arbeid is, is de werknemer verplicht dit te accepteren. Onder passende arbeid wordt in dit kader verstaan die werkzaamheden die een werknemer, zijn gezondheidsbeperkingen, zijn belastbaarheid en zijn opleidingsniveau in acht genomen, redelijkerwijs kan uitoefenen. Als passende arbeid niet binnen het bedrijf beschikbaar is, gaat de werkgever op zoek naar passende arbeid buiten het bedrijf. Dit wordt in overleg met de werknemer besproken. De casemanager overlegt met de (bedrijfs)arts over de mogelijkheden van passende arbeid. De casemanager wordt daarna gevraagd om advies over het voorstel. De werknemer is verplicht redelijke voorstellen te accepteren. Een meningsverschil hierover wordt tussen de werkgever en de werknemer besproken, eventueel kan het SAS ZorgPortaal hierbij betrokken worden. Indien werkgever en werknemer het oneens blijven over het voorstel voor passende arbeid (zowel binnen als buiten het eigen bedrijf) van de werkgever, kunnen beide partijen hierover een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het UWV. Ook hierbij kan het SAS ZorgPortaal ondersteuning bieden.

Vakantie of verblijf in het buitenland

Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt, dient dit zo spoedig mogelijk (dus telefonisch, per fax of e-mail) aan de werkgever doorgegeven te worden onder vermelding van het vakantieadres. Na terugkeer dient de werknemer vervolgens zo spoedig mogelijk een medische verklaring (tijdens de ziekte opgesteld door een arts) te overleggen aan het SAS ZorgPortaal. In deze medische verklaring moet de duur, de aard en behandeling van de arbeidsongeschiktheid vermeld zijn. De medische verklaring moet door een officiële arts opgesteld en in het Nederlands of Engels geformuleerd zijn. Deze verklaring dient door de behandelende arts gestempeld en getekend te zijn. Als de ziekte een langer verblijf in het buitenland vereist, dient de werknemer dit onmiddellijk aan de werkgever te melden. Een



positief advies wordt gegeven indien de casemanager/ (bedrijfs)arts meent dat de vakantie geen belemmering oplevert voor de genezing of het re-integratietraject.

Bezwaren: deskundigen oordeel (second opinion) en uiteindelijk kantonrechter

Als een werknemer het niet eens is met de adviezen van de (bedrijfs)arts of acties en voorstellen van de werkgever of van de casemanager, dan kan de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook de werkgever heeft de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Er geldt echter wel dat meningsverschillen tussen de werkgever en de werknemer eerst besproken dienen te worden. Het oordeel van het UWV is niet bindend, maar zal bij een gerechtelijke beoordeling zwaar tellen. Aan een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden, de kosten komen voor rekening van de aanvrager. Over de navolgende beslissingen kan de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen:

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

De werkgever kan op grond van het advies van de casemanager/(bedrijfs)arts in afwachting van het deskundigenoordeel de uitbetaling van het loon opschorten of staken. De werknemer is verplicht de uitslag van het deskundigenoordeel aan de werkgever bekend te maken. Zowel de werknemer, de werkgever als de casemanager ontvangen een kopie van het deskundigenoordeel. Medische informatie wordt alleen aan de werknemer en de (bedrijfs)arts vertrekt. 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.*