

Uitgangspunten verzuimbeleid (protocol VeReFi)

- Alleen de arts is bevoegd om een uitspraak te doen over de arbeidsongeschiktheid en het herstel .
- De casemanager heeft een regisserende rol om de juiste vragen te stellen en de juiste disciplines in te schakelen gericht op een snelle re-integratie van de werknemer binnen zijn mogelijkheden. De casemanager verzuimbegeleiding namens de werkgever mag ook geen medische informatie vastleggen of ernaar vragen.
- Tegenover de bedrijfsarts moet de werknemer wel opening van zaken geven. De Wet bescherming persoonsgegevens verbiedt de bedrijfsarts om medische informatie te verstrekken aan de werkgever. De bedrijfsarts mag alleen de informatie geven die nodig is voor het vaststellen van het recht op loondoorbetaling en de plicht voor de re-integratie.
- De bedrijfsarts mag werken met een taakdelegatie casemanager aan wie hij taken gedelegeerd heeft. Dit is een andere casemanager dan de casemanager die namens de werkgever de verzuimbegeleiding aanstuurt.

In dit verzuimbeleid krijgt u een overzicht van de rechten en plichten van werkgever en werknemer.

Rechten werknemer

Loondoorbetaling bij ziekte

Het belangrijkste recht is het recht op loondoorbetaling bij ziekte. Als de medewerker door een ziekte medisch objectiveerbare beperkingen heeft die hem verhinderen, belemmeren of beperken de bedongen arbeid volledig te verrichten, dan wordt er een uitzondering op de hoofdregel van het arbeidsrecht gemaakt. In plaats van 'geen arbeid, geen loon' heeft de medewerker dan recht op loondoorbetaling bij ziekte.

De loondoorbetaling is in beide ziektejaren..... (op maat per bedrijf wettelijk tenminste 70% van het (gemaximeerde) loon.)

Recht op passende arbeid

Tegelijkertijd betekent een ziekmelding eigenlijk een aanmelding voor re-integratie en dus een aanvraag voor passend werk. De medewerker heeft recht op passende arbeid vanaf de eerste ziektedag.

Privacy bescherming

Daarnaast heeft de medewerker recht op privacy. De werkgever legt geen privacy gevoelige gegevens vast. Ook wordt de werknemer er op gewezen de medische informatie expliciet te delen met de bedrijfsarts en zo min mogelijk met collega's of manager. De werkgever werkt conform de spelregels opgelegd door de Autoriteit Persoonsgegevens, vastgelegd in de beleidsregels de zieke

werknemer.

Deskundigenoordeel UWV

Heeft de medewerker twijfels over de gang van zaken binnen verzuim, dan kan hij of zij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De kosten van een deskundigenoordeel zijn € 100,- voor een werknemer. De onderwerpen waarover een deskundigenoordeel aangevraagd kan worden zijn:

- Is er wel of geen sprake van arbeidsongeschiktheid?
- Is er sprake van passend werk binnen de organisatie?
- Re-integratie inspanningen van de werkgever
- Re-integratie inspanningen van de werknemer

Second opinion bedrijfsarts

De werknemer mag ook een second opinion bij een andere bedrijfsarts aanvragen wanneer de eerste bedrijfsarts daar akkoord voor geeft. De rekening van dit second opinion is voor de werkgever. De eerste bedrijfsarts verzamelt de informatie voor de tweede bedrijfsarts. De tweede bedrijfsarts mag niet uit hetzelfde bedrijf komen als de eerste bedrijfsarts (onafhankelijkheid borging).

De eerste bedrijfsarts beslist over het advies van de tweede bedrijfsarts en neemt dit geheel, deels of niet over. De eerste bedrijfsarts kan ook besluiten om de verzuimbegeleiding aan een andere bedrijfsarts over te dragen. Als werknemer het daar niet mee eens is, kan werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.

De werknemer kan ook voor eigen rekening kiezen voor een second opinion bij een bedrijfsarts naar eigen keuze. De eerste bedrijfsarts heeft keuze vrijheid om al dan niet dit advies in overweging te nemen.

Preventief spreekuur bedrijfsarts

De werknemer heeft recht om ook zonder dat er sprake is van verzuim een afspraak te maken voor een bedrijfsgezondheidskundig spreekuur bij de bedrijfsarts. Dit mag volkomen anoniem. De werkgever betaalt hiervoor de factuur. U kunt voor de aanvraag van dit spreekuur terecht bij

Plichten van de werknemer

De medewerker is verplicht zich aan de beschreven voorschriften in dit verzuimbeleid te houden. Verder heeft de medewerker expliciet de volgende verplichtingen:

- De medewerker meldt zich persoonlijk ziek bij de direct leidinggevende. De leidinggevende beslist primair of hij of zij namens <werkgever> de ziekte als de oorzaak van het verzuim accepteert en of de ziekmelding geaccepteerd wordt.
- De medewerker moet de gevraagde (niet medische) informatie verstrekken zodat <werkgever> kan bepalen of er sprake is van loondoorbetaling.
- De medewerker heeft recht op passend werk en moet dit passende werk (eventueel bij een andere werkgever) accepteren en uitvoeren (7: 629 lid 3c). Onder passend werk wordt verstaan 'al het werk dat voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer berekend is, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard net van de werknemer kan worden gevergd'. (7:685a lid 4 BW)

- De medewerker werkt mee aan redelijke voorschriften en getroffen maatregelen (7:629 lid 3d).
- Daarnaast houdt de medewerker <werkgever> op de hoogte van zijn of haar situatie en indien nodig verschijnt de medewerker op het spreekuur van de bedrijfsarts.
- De medewerker werkt actief mee aan het op- en bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak (7:629 lid 3e).
- De medewerker mag de genezing niet belemmeren of vertragen (7:629 lid 3b). Tevens moet de medewerker er alles aan doen om het eigen herstel te bevorderen.
- De medewerker mag de ziekte niet met opzet veroorzaken (7:629 lid 3a).
- De medewerker mag geen valse informatie hebben verstrekt bij de aanstellingskeuring (7:629 lid 3a).
- De medewerker zal tijdig een aanvraag voor de WIA beoordeling doen (7:629 lid 3f).

Ziekte en vakantie

Vakantie tijdens ziekte:

Als de medewerker ziek is en met vakantie wil gaan, stemt de leidinggevende met de bedrijfsarts af of de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor het herstel.

Als de medewerker tijdelijk vrijgesteld wil worden van de re-integratie verplichtingen, dient hij of zij vakantie op te nemen net als de gezonde collega die tijdelijk vrijgesteld wil worden van zijn arbeidsverplichtingen. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die met vakantie gaan, nemen volledige vakantie op. Immers er is tevens sprake van een volledige vakantieopbouw.

Ziek tijdens vakantie:

Dagen waarop de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden in principe niet als vakantiedagen. Dit is alleen anders als de medewerker ermee instemt deze vakantie toch als vakantie te laten gelden (in onderling overleg).

Verder gelden de volgende regels:

- De medewerker moet zich altijd ziekmelden, ook als u in het binnen-of buitenland op vakantie bent.
- De medewerker dient een medische verklaring met diagnose van de ziekte, in het Nederlands of Engels te overleggen.
- De medewerker dient zich bij terugkeer in Nederland direct voor controle bij de bedrijfsarts te melden.

Ziekte en onbetaald verlof

Wordt de medewerker ziek tijdens de periode van onbetaald verlof, dan hoeft <werkgever> geen loon door te betalen. De medewerker heeft ook geen recht op een Ziektewet uitkering. In overleg met <werkgever> kan de werknemer wel besluiten het onbetaald verlof te beëindigen vanwege ziekte.

Met ingang van de dag dat het onbetaald verlof beëindigd wordt, moet <werkgever> het loon tijdens ziekte doorbetalen. Die dag geldt ook als eerste ziektedag. Het is de dag waarop de wachttijd voor de WIA beting en de re-integratie inspanningen starten.

In het geval van deeltijd onbetaald verlof heeft <werkgever> de verplichting het loon door te betalen over de uren waarover de medewerker geen verlof heeft.

Sancties bij het niet nakomen van de verplichtingen

De medewerker is verplicht zich aan de beschreven voorschriften te houden. Als de medewerker dit niet doet, is <werkgever> verplicht sancties op te leggen. De sanctiemogelijkheden zijn (in chronologische volgorde):

- Mondelinge berisping met aantekening in het personeelsdossier
- Schriftelijke berisping die wordt vastgelegd in het personeelsdossier
- Opschorten van het loon
- Stopzetten van de loondoorbetaling
- U wordt geschorst van het werk
- Ontslag

<werkgever> zal de medewerker altijd eerst schriftelijk berispen voordat er tot loonopschorting of loonstaking wordt overgegaan. Tevens kan <werkgever> voor het overgaan tot deze maatregelen een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

In de volgende situatie is er sprake van loon opschorten (7:629 lid 6 BW)

- Wanneer de medewerker het verzuimvoorschrift niet naleeft. Het loon wordt met terugwerkende kracht betaald als de medewerker alsnog meewerkt. Houdt de medewerker zich na de loonopschorting alsnog niet aan de voorschriften, dan kan <werkgever> besluiten tot het uitvoeren van een loon staking.

In de volgende situaties is er sprake van loon staken (7:629 lid 3 BW)

Blijvend geen loon:

- Bij opzettelijk veroorzaakte ziekte
- Valse informatie bij aanstellingskeuring

Tijdelijk geen loon:

- Zonder deugdelijke grond weigeren van passende arbeid
- Belemmering van genezing en / of re-integratieverplichtingen
- Niet meewerken aan redelijke voorschrift of maatregel
- Niet meewerken aan plan van aanpak
- Te late of geen WIA aanvraag doen

Inschakelen detective

<werkgever> heeft de mogelijkheid wanneer 'extreme omstandigheden' daartoe aanleiding geven, een detective in te schakelen. <werkgever> zal dit alleen doen als er sprake is van zwaarwegende motieven.

Rechten en plichten van de <werkgever>

Plichten werkgever

Voor de werkgever gelden diverse verplichtingen met betrekking tot de re-integratie.

Verplichtingen op basis van het Burgerlijk Wetboek (7:658a)

- Bevorderen inschakeling eigen arbeid
- Bevorderen inschakelen in passende arbeid
- Bevorderen inschakeling in passende arbeid buiten eigen bedrijf (2^e spoor)
- Re-integratieverplichtingen blijven bestaan gedurende dienstverband en dus niet alleen gedurende de periode van loondoorbetalingsverplichting

Financiële verplichtingen:

Normaal gesproken geldt een doorbetalingsplicht van 104 weken voor <werkgever> . Deze betaalt zowel in het eerste als in het tweede ziektejaar ...% van het werkelijke laatstverdiende loon voor ziekte.

Het UWV kan de periode van loondoorbetaling met maximaal 52 weken verlengen als het vindt dat onvoldoende is gedaan aan de re-integratie.

Uitzonderingen van deze financiële verplichtingen:

Er zijn diverse situaties waarin <werkgever> het loon niet zelf hoeft door te betalen of het loon nog wel moet doorbetalen (maar een deel hiervan) terug kan vorderen. Hiervan is sprake in de volgende situaties:

- Als er sprake is van het vangnet ziekwet
- Als er een vervroegde WIA keuring aangevraagd kan worden
- Als er sprake is van een verhoging of herleving van een recht op de WAO
- Als er veranderingen zijn in de situatie van iemand met een WIA recht
- Als de loondoorbetaling na 13 weken wordt overgenomen door de ziekwet
- Als er sprake is van regres
- Als er sprake is van een tijdelijk dienstverband
- De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling als hij één van zijn plichten (beschreven bij plichten werknemer niet nakomt).

Procesverantwoordelijkheid en Dossiervorming

Op basis van de Wet Verbetering Poortwachter wijzen de werkgever en werknemer bij dreigend langdurig verzuim een casemanager aan. De casemanager stuurt en adviseert in het verzuimproces en waakt over de voortgang van de re-integratie. Deze casemanager is een onafhankelijke regisseur en kan dus per definitie niet de leidinggevende zijn.

Werkhervatting

<werkgever> zal in nauw overleg met de verzuimende werknemer, alles in het werk stellen om passend werk aan te bieden. Daarvoor is aan de bedrijfsarts gevraagd om een overzicht te geven van

de functionele mogelijkheden (of beperkingen). Eerst wordt bekeken of terugkeer in de eigen functie, eventueel met aanpassingen of in deeltijd, mogelijk is. Kan dat niet, dan wordt bekeken of er ander (eventueel nieuw gecreëerd) passend werk (van gelijk of lager niveau) aanwezig is (eerste spoor). Is dat ook niet het geval, dan zal de werkgever moeten nagaan of werkhervatting bij een ander bedrijf mogelijk is (re-integratie tweede spoor). Passende arbeid is arbeid die een werknemer in redelijkheid en billijkheid kan verrichten, gelet op opleiding en ervaring. De reistijd is maximaal 1,5 uur enkele reis van huis tot werk.

Interventies

Indien er sprake is van een regres situatie dan wordt dit geregeld via de verzuimverzekeraar (.....) of via ons regresbureau Eventuele inzet van andere deskundigen wordt per situatie bekeken. Zo hebben we samenwerkingen met re-integratie bedrijven tweede spoor. Ook bureaus die in staat zijn om medische expertises te verrichten etc. *(meer informatie over providerboog kan hier desgewenst worden opgenomen).*

Na afloop van de loondoorbetalingsperiode

De verplichtingen in het kader van de re-integratie gaan ook door na de periode van verplichte loondoorbetaling zolang de arbeidsovereenkomst duurt. <werkgever> blijft als Eigen Risicodragers ook gedurende tien jaar nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd verantwoordelijk voor de re-integratie.

Rechten van de werkgever

<werkgever> heeft de volgende rechten met betrekking tot de re-integratie van de zieke werknemer:

<werkgever> mag via de bedrijfsarts doorkrijgen wat de medewerker nog wel kan in geval van ziekte. Op deze manier kan <werkgever> bepalen of er passend werk aanwezig is.

<werkgever> mag in bepaalde gevallen de loondoorbetaling bij ziekte stop zetten. De werknemer heeft namelijk geen recht op loondoorbetaling bij ziekte indien hij zich niet houdt aan een van de plichten zoals beschreven in hoofdstuk 3 en <werkgever> op een zorgvuldige manier de medewerker gewaarschuwd heeft.

Naast de werknemer heeft ook <werkgever> het recht een deskundigenoordeel aan te vragen. Het UWV verwacht zelfs dat een werkgever gebruik maakt van zogenaamde stimuleringsinterventies om de re-integratie te versnellen. Dit kan zijn het inzetten van een deskundigenoordeel. Ook kan een deskundigenoordeel aangevraagd worden om te onderzoeken <werkgever> op de goede weg zit in het traject. De kosten van een deskundigenoordeel zijn € 400,- voor een werkgever. De onderwerpen waarover een deskundigenoordeel aangevraagd kan worden zijn hetzelfde als voor de medewerker.

Positieve re-integratie prikkels voor werknemer

Werken loont

(stuk op maat maken per organisatie verschillend) : bijvoorbeeld.

Een zieke medewerker krijgt bij <werkgever> zowel tijdens het eerste als het tweede jaar 70% van het loon doorbetaald.

Echter voor de uren die de zieke medewerker wel (vervangend) werk verricht, wordt er loonwaarde aan gekoppeld. Deze uren worden aangevuld tot 90% van het oude loon voor ziekte. Het is dus vanaf de eerste ziekedag al een prikkel om te blijven werken.

Daarnaast krijgen medewerkers van <werkgever> bonussen voor het uitvoeren van bepaalde taken, zoals Deze bonussen worden niet uitbetaald bij ziekte.

Vervroegde WIA keuring

Indien er een vervroegde WIA keuring wordt aangevraagd en deze wordt toegekend, geldt een aanvulling van het oude loon tot 90%. (De IVA bedraagt 75% van het oude loon en <werkgever> betaalt daar bovenop nog 15%).

Sociale contacten

De beste re-integratie is om actief betrokken te blijven bij het werk. Sociale contacten bevorderen vaak de re-integratie.

De beste sociale zekerheid is het hebben van een baan

Gedurende de 104 weken ziekte heeft de zieke medewerker de tijd om een WIA beoordeling te voorkomen. De sociale zekerheid in Nederland wordt snel afgebouwd en het hebben van een werkgever is nog altijd de beste optie. Zolang er tijdens de 104 weken nog sprake is van een dienstverband, kunnen werkgever en werknemer samen kijken hoe het re-integratietraject voor beide partijen op een zo goed mogelijke manier ingevuld gaat worden.

Positieve re-integratie prikkels voor werkgever

<werkgever> kan door het benutten van positieve re-integratieprikkels de schadelast zoveel mogelijk beperken. Zo zijn er diverse premiekortingen en subsidie mogelijkheden te verkrijgen. Daarom wordt altijd bij de werkgever na 2 maanden dienstverband gevraagd of er sprake is van een arbeidsongeschiktheidsverleden (WAZ, Wajong, WIA, WAO).

Ook bij een ziekmelding zal altijd worden gevraagd of er sprake is van een verzuimmelding waarvoor een vangnet via het UWV van toepassing is. We vragen niet welk vangnet er van toepassing is. Bijgaand uitleg wat er bedoeld wordt met de ziektewet als vangnetvoorziening.

De ziektewet als vangnet voorziening

Er zijn twee groepen te onderscheiden voor wie de ziektewet als vangnet nog steeds bestaat.

De groep voor wie <werkgever> nog wel een loondoorbetalingsplicht heeft maar het ziekgeld terug kan krijgen van het UWV. Voorwaarde is dat de melding binnen 6 werkweken is doorgegeven aan het UWV. Dit geldt voor:

- Ziekte als gevolg van zwangerschap (de 16 weken bevallingsverlof vallen onder de WAZO)
- Ziekte als gevolg van orgaandonatie
- Ziekte van personen met een arbeidsgehandicaptenstatus of voor personen met structurele functionele beperkingen gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband. Voor Wajongers geldt dit onbeperkt (= onderdeel No-risk polis).

No-risk polis

Iedere werknemer die bij <werkgever> in dienst komt, krijgt na het twee maanden schriftelijk de vraag of hij of zij arbeidsgehandicapt of structureel functioneel beperkt is. Is dit namelijk het geval dan heeft <werkgever> recht op de no-risk polis. De no-risk polis bestaat uit:

- het Vangnet Ziektewet: bij eventuele nieuwe ziekte van de werknemer gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband is <werkgever> vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht van 70% van het loon. Het UWV neemt dit risico van loondoorbetaling van een eventuele nieuwe ziekte gedurende de eerste vijf jaar over ongeacht de oorzaak van de uitval.

Het vangnet ziektewet geldt ook voor het in dienst houden van medewerkers met een WIA uitkering.

- no-risk WIA: Indien een arbeidsgehandicapte binnen 5 jaar ziek wordt en vervolgens de WIA instroomt, is <werkgever> vrijgesteld van het financiële risico van de WIA (van het zelf dragen van het eigen risico).

Vervroegde IVA

De WIA kent de mogelijkheid om een eerdere keuring aan te vragen voor personen die reeds in een stabiele situatie van duurzame arbeidsongeschiktheid verkeren. <werkgever> kan in het geval van toekenning van de vervroegde IVA de uitkering in mindering brengen op de loondoorbetalingsplicht bij ziekte (7: 629 lid 5 BW).

Vervroegde IVA kan vanaf de derde tot en met de 68^e week worden aangevraagd indien er sprake is van volledige EN duurzame arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Het moet duidelijk gaan om duurzaamheid waarbij herstel uitgesloten is. Een vervroegde IVA kan slechts éénmalig aangevraagd worden. Voordelen van een vervroegde IVA voor de werknemer zijn dat hij duidelijkheid heeft tot aan zijn pensioen, hij geen re-integratieverplichtingen meer heeft en bovendien 75% van zijn laatstverdiende loon als uitkering krijgt en daarboven op nog een aanvulling van 15% van <werkgever> tot aan het einde van de loondoorbetalingsverplichting.

Ophoging WIA

Indien de werknemer na twee jaar verzuim alsnog de bestaande arbeid weer hervat, heeft hij geen recht meer op ziekingeld bij hernieuwde uitval. Een mogelijke nieuwe WIA uitkering aanvragen kan alleen als de arbeidsongeschiktheid is toegenomen binnen 5 jaar op basis van dezelfde klachten (artikel 55).

Als er sprake is van nieuw bedongen arbeid, dan moet <werkgever> opnieuw 104 weken loon doorbetalen (inkomensbesluit WIA, artikel 4 lid 2). De loondoorbetalingsplicht van de werkgever prevaleert namelijk boven een verhoging van de WGA uitkering. Enige uitzondering is de toekenning van vervroegde IVA met vervroegde wachttijd.

Regres

Indien de medewerker zich ziek moet melden vanwege een ongeval met een schuldige derde partij, dan kunnen de kosten van de (netto) loondoorbetaling, de volledige re-integratiekosten en de kosten voor de (netto) WGA uitkering worden verhaald op deze partij. In dit geval is het van belang dat de tegenpartij door <werkgever> aansprakelijk wordt gesteld. Er moeten bij de ziekmelding voldoende gegevens verzameld worden. De medewerker zal in dit geval zo snel mogelijk gezien worden door de bedrijfsarts om het oorzakelijke verband tussen het ongeval en het niet kunnen werken vast te leggen. Omdat <werkgever> een verzuimverzekering heeft, gaat het regresrecht in dit geval over naar de verzuimverzekeraar .

Frequente verzuimgesprekken voeren

Als de medewerker drie of meer keren in een jaar ziek is geweest, nodigt <werkgever> hem uit voor een gesprek. Samen wordt er gekeken naar mogelijke oorzaken en of er nadere acties nodig zijn. Frequent verzuim leidt namelijk vaak tot langdurige uitval. In sommige gevallen blijkt achteraf een ziekmelding niet nodig maar kan het ook opgelost worden door middel van een andere vorm van verlof.

Deskundigenoordeel

Het aanvragen van een deskundigenoordeel kan in verschillende gevallen helpen om de re-integratie te bespoedigen. Het UWV verwacht zelfs dat de werkgever gebruik maakt stimuleringsinterventies om de re-integratie te bespoedigen.

Medefinanciering door verzekeraars

Werkgever zal in geval van verzuim en eventuele kosten voor interventies proberen co-financiering te organiseren. Er zal eerst worden gekeken of de zorgverzekeraar kan bijdragen. Zowel de verzuimverzekeraar als de ERD verzekeraar (in beide gevallen de Amersfoortse) kan een bijdrage hierin gevraagd worden.

Voorkomen loonsancties

<werkgever> zal alles in het werk stellen om bij een verzuimende medewerker een loonsanctie te krijgen. Deze loonsanctie is maximaal een jaar langer het loon doorbetalen. Loonsancties kunnen worden voorkomen door een goede dossieropbouw, vanaf de eerste ziektedag actief re-integreren, aangepast of vervangend werk organiseren en bij langlopend verzuim een deskundigenoordeel aanvragen. Als er dan toch sprake is van een loonsanctie, kan <werkgever> het UWV verzoeken om deze termijn te bekorten, indien wekrgever van mening is te hebben voldaan aan de tekortkomingen die in de loonsanctiebeschikking staan vermeld.

Het Eigen Risicodragerschap WGA

Werkgever is eigen risicodragers voor de regeling WGA.

Op de juiste manier omgaan met het Eigen Risicodragerschap WGA levert voordelen op. Als Eigenrisicodragers heeft <werkgever> weliswaar tot tien jaar na WIA beschikking re-integratieverplichtingen maar ook zelf de regie over de re-integratie.

Het beleid na de WIA beschikking wordt het re-integratiebeleid genoemd. Dit is een apart beleidsstuk bij <werkgever> en valt buiten het verzuimbeleid. Echter wat van belang is om ten tijde van de WIA beschikking afspraken te maken met de werknemer die een WGA of IVA uitkering krijgt op het moment dat ze uit dienst gaan. Met deze medewerker worden schriftelijk afspraken gemaakt over de contactmomenten na de datum uit dienst. Zo zal de register casemanager minimaal twee keer per jaar een gesprek hebben met deze medewerkers en zullen ze ook twee keer bij de bedrijfsarts opgeroepen worden om te blijven monitoren of de situatie ongewijzigd blijft. Mochten er meer benutbare mogelijkheden geconstateerd worden door de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige, dan zal <werkgever> een herbeoordeling aanvragen bij het UWV. Sowieso zal <werkgever> bij nagenoeg alle WGA 80-100 beschikkingen bezwaar aantekenen na de WIA beschikking om te kijken of er mogelijk sprake kan zijn van IVA of dat er alsnog benutbare mogelijkheden ontdekt kunnen worden. Ook kan <werkgever> tijdens die tien re-integratiejaren als Eigen Risicodragers zelf herbeoordelingen aanvragen bij het UWV. Zo kan er aan schadelastbeheersing worden gedaan.

Noteren risque professional en risque social

<werkgever> zal bij de ziekmelding registreren of het gaat om risque professional of risque social. Momenteel speelt dit in Nederland nog geen rol maar dit kan voor de toekomst belangrijke statistische informatie opleveren.

Eigen risicodragers Ziektewet

De werkgever heeft ook gekozen voor het Eigen Risicodragerschap voor de Ziektewet. De werkgever neemt dan wel de wettelijke plichten op zich voor de verzuimbegeleiding, te weten:

- Het voeren van een adequate verzuimregistratie
- Uitbetalen ziekingeld
- De claimbeoordeling ZW; vaststellen of er recht is op een uitkering
- Vaststellen van het dagloon van de zieke werknemer (uitkeringshoogte)
- Vaststellen van de duur van de uitkering (vanaf 2014 afhankelijk van het arbeidsverleden)
- De re-integratiebegeleiding naar werk.

Van alle medewerkers met een tijdelijk dienstverband zal daarom nauwkeurig bijgehouden worden wie er ziek uit dienst gaan en met deze medewerker zullen periodieke afspraken gemaakt worden. Er wordt dan geëvalueerd wat de stand van zaken is en bekeken of er aan schadelastbeheersing kan worden gedaan. Voor de medewerker die ziek uit dienst gaat, hebben we een aparte informatie folder over de rechten en plichten.

Verplichtingen bij ziekte

Bij de ziekmelding begint de re-integratie. De werknemer heeft recht op passende arbeid vanaf de eerste ziekte dag en <werkgever> is verplicht om passende arbeid te zoeken. Om dit te bewerkstelligen zijn de regels die in dit hoofdstuk aan de orde komen, van belang. <werkgever> heeft tijdens het hele re-integratietraject de regie.

Ziekmelding

De werknemer meldt zich persoonlijk ziek bij de direct leidinggevende tenzij dit door omstandigheden niet mogelijk is. De medewerker neemt alsnog zelf contact op indien hij daartoe weer in staat is. U kunt zelf aangeven welke mogelijkheden u nog wel heeft. Een werkgever zal daar niet naar vragen omdat dit de rol is voor de bedrijfsarts.

De bedrijfsarts gaat u bellen om in kaart te brengen wat u nog wel kan doen. Een snelle en optimale benutting van mogelijkheden betekent dat vanaf de ziekmelding bekeken wordt of er meteen aangepast of vervangend werk gedaan kan worden.

Soms kan de leidinggevende ook besluiten de bedrijfsarts meteen in te schakelen om vast te stellen of het gaat om ziekte op basis van objectieve medische oorzaken.

Is er sprake van een arbeidsconflict, dan zal het conflictbeleid gehanteerd worden conform de STECR werkwijzer Arbeidsconflict. Een toelichting hierop is gegeven in bijlage 2.

Na de ziekmelding

Als er sprake is van ziekte door een medisch objectiveerbare oorzaak, dan zal <werkgever> het loon doorbetalen. Op basis van de Wet Verbetering Poortwachter zal er bij dreigend langdurig verzuim een register casemanager aangewezen worden. Deze register casemanager is een onafhankelijke regisseur en kan dus per definitie niet de leidinggevende zijn.

Hersteldmelding

Net als de ziekmelding, dient de medewerker zich ook (gedeeltelijk) hersteld te melden bij de leidinggevende. <werkgever> bepaalt of iemand volledig hersteld gemeld wordt. Bij een langdurig zieketraject zal dit pas zijn als de medewerker minimaal vier weken zijn volledige bedongen arbeid heeft uitgevoerd.

Stappen volgens de Wet Verbetering Poortwachter

Op basis van de Wet Verbetering Poortwachter (Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar) zullen de volgende stappen genomen worden bij een geval van ziekte.

Week 1 Ziekmelding;

Na de acceptatie van de ziekmelding wordt dit doorgegeven aan de arbodienst (365). De ziekmelding wordt geregistreerd in het verzuimvolgsysteem. Bij de ziekmelding is het van belang dat er een inschatting gemaakt wordt of het van langdurige aard kan zijn. Dit is vooral bij arbeidsconflicten, psychische klachten, rug, schouder en knieproblemen cruciaal.

Week 1 – 6 Inschakelen bedrijfsarts en aanleggen re-integratiedossier;

Wettelijk gezien moet de bedrijfsarts uiterlijk de zesde week de probleemanalyse opstellen en een advies te geven over de te nemen stappen tot herstel en werkhervatting. Het accent ligt hierbij op arbeidsmogelijkheden en niet op ziekte.

Is het noodzakelijk dat de medewerker eerder door de bedrijfsarts wordt gezien, dan zal de bedrijfsarts eerder ingeschakeld worden door werkgever. Dit kan van belang zijn om gerichte informatie te vragen om de verzuimbegeleiding vorm te geven. Werkgever heeft <naam arbodienst> en zij leveren ook de bedrijfsarts.

Ook kan er sprake zijn van een richtlijnmelding. In sommige richtlijnen is opgenomen dat er eerder dan binnen 6 weken een consult bij de bedrijfsarts gepland wordt. Voor een aantal veelvoorkomende klachten die leiden tot arbeidsverzuim zijn richtlijnen en protocollen opgesteld (NVAB en STECR richtlijnen).

Soms is snel ingrijpen, al dan niet op advies van de bedrijfsarts belangrijk om het verzuim niet onnodig lang te laten duren. Vroegtijdige inzet van interventies, zowel met een behandelingsdoel als met doel de inzet in arbeid, kan de verzuimduur aanzienlijk bekorten (bijvoorbeeld wachtlijstbemiddeling, fysiotherapie etc.).

De ziekmelding is de start van het aanleggen van een re-integratiedossier. Dit dossier wordt ingediend bij het UWV als een WIA-uitkering moet worden aangevraagd.

Week 8: Plan van Aanpak

Uiterlijk in de achtste verzuimweek zal <werkgever> samen met de werknemer een schriftelijk plan van aanpak op te stellen. Dit plan van aanpak zal periodiek (richtlijn is eens per zes weken) geëvalueerd worden. Deze gespreksverslagen zullen schriftelijk vastgelegd worden, door werkgever en werknemer ondertekend, en opgenomen worden in het re-integratiedossier.

Als de bedrijfsarts aangeeft dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden (GBM) heeft, dan hoeven de werknemer en <werkgever> nog niet te werken aan een plan van aanpak. <werkgever> zal per keer beoordelen of het aanvragen van een deskundigenoordeel in dit geval nodig is. <werkgever> kan namelijk een loonsanctie krijgen als de bedrijfsarts ten onrechte GBM heeft afgegeven.

Na de 8^e week: Evaluatie en voortgang

Met het voeren van evaluatiegesprekken zal <werkgever> de re-integratie nauwkeuring in de gaten houden. Als er op basis van een medische oorzaak helemaal geen re-integratieactiviteiten mogelijk zijn gedurende een bepaalde periode, zal de bedrijfsarts gevraagd worden in zijn rapportages vast te leggen dat er sprake is van Geen Benutbare Mogelijkheden (GBM). Twijfelt <werkgever> hieraan, dan zal er een deskundigenoordeel aangevraagd worden. Als de situatie van GBM blijvend is en dus duurzaam, dan kan er mogelijk een vervroegde IVA aangevraagd worden (dat is eenmalig mogelijk tussen de 3^e en 68^e week van het ziekteverzuim).

Week 42: Verzuimmelding aan UWV

Na 42 weken meldt de werkgever de werknemer ziek bij het UWV. De werknemer dient een afschrift van deze melding te ontvangen.

Week 46-52: Eerstejaarsevaluatie (opschudmoment)

Een evaluatiemoment waarop werkgever en werknemer evalueren wat er tot nu is gedaan aan re-integratie inspanningen. Het doel is om zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in te gaan. Wanneer er binnen het eigen bedrijven geen mogelijkheden (lijken) te zijn, dient het tweede spoor opgestart te worden.

Het onderzoek voor het eerste en tweede spoor gebeurt op basis van een UWV conforme Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) die de bedrijfsarts opstelt. Hij legt de beperkingen en mogelijkheden vast. Eerst wordt gekeken of het eigen werk passend gemaakt kan worden. Lukt dat niet dan wordt gekeken naar andere passende functies binnen CS Opleidingen. Vervolgens zal het tweede spoor opgestart worden. Als al eerder in het traject blijkt dat het eerste spoor heel moeilijk wordt, kan tegelijkertijd het tweede spoor al eerder ingezet worden.

<werkgever> schakelt altijd een arbeidsdeskundige in indien er onduidelijkheid is over de mogelijke werkzaamheden binnen spoor 1. Tevens wordt de arbeidsdeskundige ingezet indien spoor 1 afgerond moet worden; bij de afsluiting van het eerste spoor moeten verplicht functies met loonwaarden benoemd worden voor spoor 2. <werkgever> heeft geen afspraken met bepaalde arbeidsdeskundigen; die wordt ingehuurd afhankelijk van de situatie.

Arbeidstherapeutisch werken

Soms bevordert het de terugkeer naar eigen werk als de medewerker eerst vrijblijvend weer op de zaak komt en voorzichtig weer wat werkzaamheden gaat doen. Dit arbeidstherapeutisch werken gebeurt op advies van de bedrijfsarts en duurt maximaal 4 weken. Het gaat om werken zonder loonwaarde met als doel de terugkeer in het arbeidsproces te bevorderen.

Werkervaringsplaats of detacheren

Een werkervaringsplaats (intern of extern) of detacheren kan ook een mogelijkheid tijdens het re-integratietraject. Een werkervaringsplaats is soms een goede optie om eerst zicht te krijgen in wat de medewerker nog kan in relatie tot werken. De medewerker wordt dan voor een beperkte vooraf vastgestelde periode tewerkgesteld in andere werkzaamheden.

Stel dat <werkgever> geen passend werk heeft wat de medewerker met zijn klachten kan, dan kan detachering bij een andere werkgever een oplossing zijn. <werkgever> kan afspreken dat het een vergoeding krijgt van de werkgever waar de werknemer gaat werken. Zo kunnen de loonkosten voor de zieke werknemer beperkt worden en stijgt de kans dat zijn re-integratie slaagt. De werknemer blijft dan bij <werkgever> in dienst, maar re-integreert voor een bepaalde periode bij een andere werkgever. Daarna kan hij eventueel bij deze werkgever in dienst treden.

Week 93: Re-integratieverslag en WIA aanvraag

Samen met de werknemer stelt de werkgever het re-integratieverslag samen waarin alle inspanningen zijn opgenomen die zijn gepleegd. De werknemer heeft dit re-integratieverslag nodig voor zijn WIA-aanvraag. Doet moet de werknemer uiterlijk in de 93^e week na de ziekmelding doen. De bedrijfsarts stuurt de medische gegevens t.b.v. het re-integratieverslag rechtstreeks naar het UWV. In het re-integratieverslag moeten naast de administratieve gegevens in ieder geval zitten:

- Het plan van aanpak (inclusief alle bijstellingen)
- Beoordeling van de werkgever en de bedrijfsarts hoe de relatie is tussen werkgever en werknemer

- Een actueel oordeel van de bedrijfsarts over de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer met betrekking tot het werk.
- Een actueel oordeel van de Arbodienst of bedrijfsarts over het feit of de werkgever beschikt over passend werk voor de werknemer
- Een oordeel van zowel de werkgever als de werknemer of zij tevreden zijn met elkaars inspanningen.

Maand 24: Beoordeling re-integratietraject door UWV

Het UWV beoordeelt uiterlijk in de 24^e maand aan de hand van het re-integratieverslag of de werkgever en de werknemer zich voldoende hebben ingespannen om re-integratie mogelijk te maken. Heeft de werkgever geen voldoende inspanningen verricht, dan kan een loonsanctie van maximaal 1 jaar gegeven worden. De werknemer kan bij te weinig inspanningen gekort worden op de hoogte van zijn WIA of WW uitkering.

Re-integratie is niet vrijblijvend

Het stelsel van sociale zekerheid wordt in Nederland in rap tempo verder afgebouwd.

Er lijkt op termijn alleen nog zekerheid voor personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Voor de werknemer is het hebben van werk de belangrijkste sociale zekerheid. Kostbare tijd gaat er veelal verloren met een houding van ziek is ziek in plaats van uit te gaan van mogelijkheden. Vaak is het gevolg van deze houding dat zieke mensen in de bijstand belanden. Hoeveel zekerheid heeft een werknemer eigenlijk na 104 weken ziekte? Bij een WIA beoordeling met een uitkomst van minder dan 35% arbeidsongeschikt, is er geen recht op een WIA uitkering. Vaak volgt dan ontslag en rest slechts de bijstand. Bij een WGA 85-80 beoordeling moet de werknemer na de periode van de loongerelateerde uitkering in ieder geval de helft van zijn verdien capaciteit benutten, anders rest er ook slechts de vervolgutkering. En de tijdelijke relatieve zekerheid van een WGA 80-100 beoordeling kan na een herkeuring binnen twee maanden betekenen dat er behalve bijstand, helemaal geen uitkeringsrechten meer zijn.

Wie kan werken, moet werken

Daarnaast is het overheidsbeleid er steeds meer op gericht dat de vervuiler betaalt en wie werken kan die moet werken. Arbeidsongeschiktheid van een werknemer kost in totaal 12 jaar geld. Na twee jaar verzuim is <werkgever> als Eigen Risico Drager ook nog tien jaar verantwoordelijk voor de uitkering van de zieke medewerker en de re-integratie. Een WGA 80-100% dossier kost al snel tussen de € 100.000,- en € 150.000,-. De rekening van de IVA (volledig EN duurzaam arbeidsongeschikt) komt niet voor rekening van de werkgever. Er zijn dus eigenlijk maar twee opties;

1. Er bestaan geen werkmogelijkheden meer en dan is het van belang om te kijken of IVA haalbaar is. Dit kost de werkgever geen geld en geeft de werknemer een beter uitkeringsrecht.
2. Medewerkers kunnen werken en dan moet er actieve sturing zijn op alle mogelijkheden die ze hebben. Sturing op mogelijkheden betekent geen vrijblijvendheid meer. Werk uitvoeren wat er te doen is dus!

Bijlage 1: Verlofbeleid

In bepaalde situaties lijkt ziekmelden soms voor de hand te liggen. Toch zijn er diverse mogelijkheden om als werkgever en werknemer andere oplossingen te vinden voor afwezigheid van de medewerker. Immers, in zulke gevallen zou het verzuimpercentage anders onjuist beïnvloed worden. De mogelijkheden voor andere vormen van verlof zijn in dit beleid opgenomen.

WAZO

Naast vakantie kunnen werknemer aanspraak maken op verlof met volledig, gedeeltelijk of zonder behoud van loon. Deze rechten zijn onder andere geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. De kern van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) is het scheppen van betere mogelijkheden voor de combinatie van arbeid en zorg. Op de website www.szw.nl staat alle informatie hierover. De wettelijke verlofvormen zijn:

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In totaal heeft een werknemer recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag van de vermoedelijke datum van de bevalling en gaat uiterlijk in op vier weken voor die datum. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt (ten minste) tien aangesloten weken. Indien het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd, mag de duur van het bevallingsverlof met een gelijk aantal dagen worden verlengd tot meer dan tien weken. <werkgever> zal in dit geval het loon doorbetalen en krijgt dit weer vergoed vanuit het wachtgeldfonds.

Kraamverlof

Na de bevalling van de echtgenote of de geregistreerde partner heeft de werknemer gedurende een maand volgend op de geboorte recht op 2 dagen kraamverlof. Dit recht bestaat vanaf het moment dat het kind op hetzelfde adres woont als de werknemer.

Betaald adoptieverlof

Werknemers die een kind adopteren, krijgen recht op vier weken betaald adoptieverlof. Dit geldt voor beide ouders. <werkgever> zal het loon (100% van het dagloon) doorbetalen en krijgt dit geld gecompenseerd uit de WAZO. Het is in dit geval wettelijk gezien niet mogelijk het te compenseren met vakantiedagen.

Ouderschapsverlof

Voor het opnemen van dit verlof dient de werknemer minimaal een jaar bij <werkgever> in dienst te zijn. Het verlof kan per kind worden opgenomen. De standaardregeling is om gedurende een jaar 50% van de arbeidstijd te werken. Hier is <werkgever> verplicht aan mee te werken. De werknemer kan ook voltijdverlof opnemen gedurende een half jaar. De overige tijdsperioden zijn in overleg tussen werkgever en werknemer bespreekbaar.

Calamiteitenverlof

De werknemer die wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor hij zonder uitstel maatregelen moet nemen, geen arbeid kan verrichten, heeft recht op verlof voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd. De werknemer meldt de afwezigheid en de verwachte duur daarvan zo spoedig

mogelijk. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer bij terugkomst aannemelijk maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Loondoorbetaling vindt plaats gedurende maximaal 1 dag.

Kortdurend zorgverlof

Iedere werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof om hun zieke kind, partner of ouder de noodzakelijke zorg te geven. Vanaf 1 juli 2015 is zorgverlof ook mogelijk voor broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden.

Als iemand anders de zorg op zich kan nemen, bestaat er geen recht op kortdurend zorgverlof. Als uw kind bijvoorbeeld in het ziekenhuis ligt, heeft u geen recht op kortdurend zorgverlof.

Voorwaarden voor kortdurend zorgverlof:

- De zieke moet worden verzorgd
- U bent de enige die de zorg kan geven

Een werknemer heeft recht op maximaal 10 dagen zorgverlof per jaar bij een fulltime dienstverband.

Tijdens dit verlof dient de werkgever 70% van het loon door te betalen. In overleg zullen tussen <werkgever> en werknemer afspraken gemaakt worden of eerst de overuren opgemaakt moeten worden. De werknemer behoudt minimaal het recht op zijn wettelijke vakantiedagen (= vier maal de arbeidsduur).

Langdurend zorgverlof

Per jaar mag gedurende maximaal 12 weken de helft van het aantal uren worden opgenomen als onbetaald langdurig zorgverlof. Het is ook mogelijk om gedurende 6 weken voltijdsverlof te nemen. Het langdurig zorgverlof is bedoeld om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder.

Bedrijfsgebonden verlofafspraken

Aanvullend daarop gelden bij <werkgever> de volgende verlofregelingen.

Bijzonder verlof in verband met familieomstandigheden

In de volgende gevallen, waarin de werknemer zijn bedongen arbeid niet heeft verricht, wordt het verlof niet in mindering gebracht op het saldo van de vakantieaanspraak en wordt het salaris van de niet gewerkte uren doorbetaald, mits de werknemer hiervan de werkgever, zo mogelijk ten minste één dag tevoren, in kennis stelt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

Ondertrouw, huwelijk en huwelijksherdenking

Ondertrouw van de werknemer	1 dag
Huwelijk van de werknemer	2 dagen
Huwelijk van één van de (schoon-)ouders, broers, zuster of kinderen	1 dag
25- of 40- jarige huwelijksherdenking van de werknemer	1 dag

De werknemer mag maximaal 1 dag verzuimen voor het bijwonen van het huwelijk

van zijn zwager/schoonzuster, zonder dat werkgever verplicht is het salaris hierover door te betalen.

Rouwverlof

De richtlijnen bij overlijden en begrafenis/crematie (deze gelden ook voor personen die een geregistreerd partnerschap hebben of duurzaam samenleven):

Overlijden van echtgen(o)t(e) of inwonend kind:	dag van overlijden t/m 1 dag na de begrafenis/crematie
Overlijden en begrafenis/crematie van een eigen niet Inwonend kind, (schoon)ouders, broers, zusters, aangehuwde Kinderen en overige inwonende bloed- en aanverwanten:	Voor ieder der gebeurtenissen 1 dag
Begrafenis/crematie van grootouders, kleinkinderen en zwaigers/schoonzusters van de werknemer resp. de echtgen(o)t(e):	1 dag

Een rouwproces is niet in dagen uit te drukken. De behoefte aan rouwverlof is persoonlijk. Sommige nabestaanden hebben behoefte aan rouwverlof direct na het overlijden, anderen willen liever direct aan het werk om weer in het ritme te komen, weer anderen willen graag vrij zijn op bepaalde dagen, zoals de eerste trouwdag of verjaardag na het overlijden. Overleg tussen werkgever en werknemer hierover is daarom essentieel om het op een voor beide partijen zo goed mogelijke manier vorm te kunnen geven en daarmee eventueel ziekteverzuim te voorkomen. In geval van overlijden zal in ieder geval het volgende draaiboek gehanteerd worden:

Fase 1:

- De werknemer meldt het overlijden van iemand uit de directe omgeving bij de leidinggevende. De leidinggevende condoleert en informeert of de medewerker wil dat het overlijden bekend wordt gemaakt binnen <werkgever>
- De leidinggevende licht als dat gewenst is de collega's in over eventuele religieuze afscheids- of rouwrituelen;
- De leidinggevende maakt afspraken over handelingen, zoals advertentie, bloemen of anderszins;
- De leidinggevende overlegt met de rouwende collega over eventuele aanwezigheid bij de uitvaart;
- De leidinggevende verdeelt het werk van de getroffen werknemer en bespreekt welke externe relaties eventueel geïnformeerd moeten worden.
- De leidinggevende condoleert namens de werkgever en spreekt met de getroffen werknemer over de eventuele wens en de mogelijkheid om aansluitend op de uitvaart extra vrije tijd/verlof te nemen.
- De leidinggevende brengt de collega's op de hoogte van de eventuele afwezigheid.

Fase 2:

- Als door de getroffen werknemer een rouwkaart is gestuurd of als hij aangeeft de aanwezigheid van de werkgever, respectievelijk de leidinggevende en collega's bij de uitvaart op prijs te stellen, dan wordt hieraan door hen die dit willen, gevolg gegeven.
- Na de uitvaart krijgen de collega's de gelegenheid onderling te reageren op de gebeurtenissen.

Fase 3:

- De leidinggevende en overige individuele collega's kunnen contact opnemen voor persoonlijke reacties als dit door de rouwende werknemer op prijs wordt gesteld.
- De leidinggevende zorgt ervoor zoveel te weten over rouwprocessen, rouwgevoelens en rouwreacties evenals van rouwrituelen uit de religie respectievelijk de cultuur van de getroffen werknemer, dat hij de getroffen werknemer de ruimte kan geven die nodig is voor een goede verwerking.
- De leidinggevende nodigt de rouwende uit om te overleggen over de situatie. Er zijn mogelijkheden om bijvoorbeeld:
 - het verlof nog enige tijd voort te zetten. Leidinggevende en werknemer kunnen in onderling overleg bespreken of dit betaald verlof is of het opnemen van overuren of onbetaald verlof.
 - het takenpakket de komende tijd aan te passen;
 - de arbeidstijden de komende tijd aan te passen of naar behoefte flexibel te maken;
 - begeleiding aan te bieden;
 - (meer/andere) samenwerking met collega's aan te bieden;
 - afspraken te maken voor regelmatig contact met het werk en de collega's.
 - Een door de getroffen werknemer zelf aangewezen collega kan gedurende enige tijd wat meer aandacht hebben voor de psychische en fysieke toestand van de rouwende. De werkgever respectievelijk de leidinggevende zou hiervoor aan de collega gelegenheid kunnen geven.

Fase 4

- Er vindt regelmatig een evaluatie plaats tussen de leidinggevende en de werknemer indien er afspraken zijn gemaakt over werkverzuim of werkaanpassing. Deze afspraken kunnen bijgesteld worden tot de werknemer weer volledig in het arbeidsproces kan functioneren.
- Ook na de volledige werkhervatting zal de leidinggevende de vinger aan de pols houden en vragen of de werknemer het werk aan kan en of voldoende steun ervaren wordt van leidinggevende en collega's.
- Van belang is dat de werkomgeving weet dat de rouwende nog lange tijd na het overlijden te maken kan hebben met rouwreacties.

Cosmetische ingrepen

Indien de medewerker een medisch noodzakelijke ingreep ondergaat, dan is er sprake van betaald verlof. Indien er geen medische noodzaak is, zijn de dagen voor rekening van de medewerker zelf door bijvoorbeeld overuren te compenseren of verlofdagen op te nemen. <werkgever> heeft de mogelijkheid hiervan af te wijken indien zij daar een dringende reden voor ziet.

Bezoek huisarts etc.

In principe bezoek de werknemer een huisarts, tandarts, verloskundige, specialist, polikliniek en fysiotherapeut in eigen tijd. Als het bezoek uitsluitend binnen werktijd kan gebeuren, dan wordt hiervoor de benodigde tijd verrekend met het positieve saldo aan overuren.

Als het om een frequent bezoekpatroon gaat, dat het gevolg is van een dringende medische reden (te beoordelen door de bedrijfsarts), dan is in overleg met <werkgever> een andere afspraak mogelijk.

Indien de bezoeken rechtstreeks het gevolg zijn van een bedrijfsongeval, dat niet door eigen toedoen en/of nalatigheid is veroorzaakt, dan zal de daartoe benodigde tijd niet worden afgeschreven van het urentegoed van werknemer.

Bijlage 2: Conflictbeleid

Inleiding

Zowel de werkgever als de werknemer kan een conflict signaleren. Als één van de betrokken partijen vindt dat er sprake is van een conflict dat het werken belemmert, dan is er in principe sprake van een arbeidsconflict. Dit betekent dat een kwestie moet worden uitgepraat of opgelost.

Het proces kent een aantal fasen:

1. melding en erkenning van het conflict
2. bezinningsperiode
3. conflictbemiddeling
4. terugkeer naar werk, nazorg en evaluatie

Melding en erkenning van het conflict.

Iedere betrokkene in een conflict kan hiervan melding maken. Meldingen kunnen worden gedaan bij de andere betrokkene(n), bij de leidinggevende, bij HR of bij een door de organisatie aangewezen vertrouwenspersoon. Ook anderen dan de betrokken partijen kunnen een (mogelijk) conflict signaleren. Denk aan de bedrijfsarts of een HR-functionaris. Omdat <werkgever> wil blijven leren van alle gebeurtenissen wordt elk conflict als zodanig erkend, apart geregistreerd en gevolgd in het verzuimsysteem.

Een conflict is geen reden voor ziekmelding, veelal is er geen sprake van ziekte. Een verkennend gesprek van de betrokkenen kan leiden voorkomen dat het conflict verergerd. Soms kunnen snelle interventies erger voorkomen. Slepemde conflicten kunnen wel ziekmakend zijn. Door snel en adequaat te reageren op een conflictmelding wordt voorkomen dat conflicten uiteindelijk uitmonden in ziekteverzuim. Meldt de medewerker zich toch ziek, dan volgt een verzoek aan de bedrijfsarts om zo spoedig mogelijk een uitspraak te doen over de vraag of ziekte de oorzaak van het verzuim is.

Het feit dat een medewerker ziek is, kan soms wel leiden tot conflicten. In dat geval wordt het proces van de ziekteverzuimbegeleiding als een apart proces bekeken.

In alle gevallen zullen de te nemen stappen vastgelegd worden in het personeelsdossier.

Bezinningsperiode

In het heetst van de strijd kan niemand meer helder denken en handelen. Het is daarom niet raadzaam als de emoties hoog oplopen met rationele oplossingen te komen. Het is op dat moment voldoende om te erkennen dat er sprake is van een conflict en om met elkaar vast te stellen in hoeverre het conflict het eigen functioneren belemmert. Het kan verstandig zijn om even een "time-out" te hebben om de zaken weer in de juiste proporties te zien. Dat kan in de vorm van tijdelijk werken in een andere omgeving tot een paar dagen vakantie of betaald verlof. In dat laatste geval zal de medewerker de bereidheid moeten tonen om het conflict te erkennen en het op te lossen. Er wordt uitgegaan van wat werkelijk nodig is, een interventieperiode van 1 soms 2 weken is echt het maximale. Veelal kan worden volstaan met een of enkele dagen.

Aan het einde van de “time-out” hebben <werkgever> en de werknemer contact met elkaar om afspraken te maken hoe het conflict kan worden opgelost en welke partijen daar eventueel bij nodig zijn. Dan wordt ook een afspraak gemaakt voor het probleemoplossend gesprek (datum, locatie, tijd en deelnemers).

Conflictbemiddeling

De betrokkenen in het conflict hebben gezamenlijk vastgesteld hoe de conflictbemiddeling moet plaatsvinden. Dit kan gaan om een gezamenlijk gesprek of er wordt hulp gevraagd van binnen of buiten de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld een onafhankelijke collega zijn. Bij een conflict tussen leidinggevende en medewerker kan een vertrouwenspersoon de medewerker helpen het conflict bespreekbaar te maken. De organisatie kan een vertrouwenspersoon voor dergelijke kwesties aanstellen of een externe mediator inschakelen.

Voor de deelnemers aan de conflictbemiddeling gelden een aantal vuistregels:

1. Erken meningsverschillen en beschouw ze als waardevol voor de organisatie. Een andere mening zet aan tot nadenken.
2. Voorkom persoonlijke aanvallen en gezichtsverlies bij de ander.
3. Toon je bereid te denken in oplossingen in plaats van in problemen
4. Zoek naar het gezamenlijk belang, niemand wordt beter van een conflict
5. Het doel van alle partijen moet zijn het oplossen van het conflict.

Uiteindelijk moeten één of meerdere gesprekken, al dan niet begeleid door een derde onafhankelijke partij, leiden tot een oplossing van het conflict. Er zijn twee mogelijke uiterste oplossingen voor het conflict: ofwel partijen zetten de situatie zoals deze was voort met de nieuwe inzichten die de bemiddeling oplevert, ofwel een voortzetting van de arbeidsrelatie in deze vorm is niet langer mogelijk en er wordt een andere oplossing gekozen. Aan de afspraken met betrekking tot de oplossing van het conflict moeten alle betrokkenen zich houden.

Terugkeer naar werk, nazorg en evaluatie

Belangrijk in deze fase zijn het oplossen van het discussiepunt en het bevorderen van de terugkeer naar het werk. Het is van belang deze terugkeer naar werk zorgvuldig voor te bereiden. De periode van het conflict kan immers gepaard zijn gegaan met afwezigheid. De collega's worden hierin betrokken en geïnformeerd op gepaste wijze, zonder dat hierbij de privacy of andere belangen van een betrokkene in het conflict wordt aangetast.

<werkgever> zal na de terugkeer in werk zorgen voor een periodieke evaluatie van de gemaakte afspraken. Het is van belang dat een herhaling van het conflict wordt voorkomen. De evaluatie kan indien nodig begeleid worden door een coach. De evaluatie zal gebruikt worden om in de toekomst eerder signalen van een (dreigend) conflict te herkennen, waar mogelijk te voorkomen of voor de afhandeling van toekomstige conflicten.

Bijlage 3 Spelregels bij een ziekmelding

Medewerker

- De medewerker meldt zich persoonlijk ziek bij de direct leidinggevende voor aanvang van de werkzaamheden. Ziekmeldingen per email, sms, whatsapp of voicemail of via een collega worden niet geaccepteerd. Wordt de medewerker gedurende de dag ziek, dan dient ook de ziekmelding bij de leidinggevende te gebeuren. Is de leidinggevende afwezig, dan dient het secretariaat gebeld te worden.
- De medewerker geeft in ieder geval door wat het verblijfadres is en het telefoonnummer, de aard en reden van het verzuim en of er sprake is van een ongeval. Daarnaast zal de medewerker de vragen beantwoorden de leidinggevende stelt (zie voor mogelijke vragen hieronder bij het kopje 'leidinggevende') om de verzuimmelding te kunnen accepteren. Het is van belang dat de leidinggevende weet wat er met de medewerker aan de hand is maar de medewerker is niet verplicht om medische informatie te verstrekken. Als de medewerker de reden van het verzuim niet wilt vertellen, dan kan <werkgever> de medewerker laten oproepen bij de bedrijfsarts, dit kan zelfs al op de eerste ziektedag. Tevens is het mogelijk dat de medewerker controle thuis verwachten. Tussen medewerker en leidinggevende is afstemming nodig of en waarom de werknemer mogelijk niet thuis is.

Leidinggevende

De leidinggevende stelt vast op de verzuimmelding geaccepteerd wordt, de leidinggevende:

- Vraagt aan de medewerker of er een relatie bestaat tussen de klachten en zijn/haar werk. (bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden, bedrijfsongeval, conflicten)
- Vraagt naar het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- Vraagt naar de vermoedelijke duur van het verzuim;
- Vraagt naar de lopende afspraken en werkzaamheden;
- Vraagt na twee maanden dienstverband of de werknemer arbeidsgehandicapt is of structureel functioneel beperkt is, waardoor er sprake is van subsidies en recht is voor de werkgever op de no-risk polis (vangnetbepalingen van de ziekwet en wia);
- Vraagt of er, in verband met regresmogelijkheden, sprake is van een verkeersongeval waar een eventueel aansprakelijke derde bij betrokken was;
- Vraagt of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval maar niet of het verzuim werk gerelateerd is. De bedrijfsarts mag de werkgever informeren over de mate en wijze waarop het ziekteverzuim werk gerelateerd is wanneer de informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen onvoldoende informatie bevat voor de re-integratie.
- Maakt met de medewerker een afspraak over het volgende contact.
- U geeft de geaccepteerde verzuimmelding onder vermelding van naam, datum en reden verzuim door aan de casemanager en/of u registreert het verzuim in het verzuimsysteem.

Als medewerker mag u zelf aangeven wat u eventueel nog wel zou kunnen. Indien mogelijk wordt passend/aangepast werk aangeboden. Indien u dat niet kunt vertellen, wordt er zo snel mogelijk een bezoek bij de bedrijfsarts ingepland. De leidinggevende zal ook bedrijfsarts zo snel mogelijk

inschakelen indien het verzuim langdurig van aard dreigt te zijn of dat er mogelijke complexe interne factoren meespelen bij het verzuim.

2. Spelregels bij ziekte tijdens vakantie

Medewerker

Wordt u tijdens de vakantie ziek, dan meldt u het verzuim op dezelfde wijze als hierboven omschreven. Kunt u uw leidinggevende niet bereiken, dan spreekt u de voicemail van zijn/haar zakelijke mobiele nummer in met een duidelijke vermelding van uw telefoonnummer, inclusief eventuele buitenlandse toegangsnummers. Uw leidinggevende belt u binnen 48 uur terug. Ook zorgt u er voor dat u een in duidelijk Nederlands of Engels geschreven doktersverklaring kunt overleggen met daarin de begin en einddatum van het verzuim, de oorzaak en de behandeling.

Als u arbeidsongeschikt bent en op vakantie wilt, dan vraagt u hiervoor toestemming aan uw direct leidinggevende. De leidinggevende kan hierover advies inwinnen bij de bedrijfsarts.

Leidinggevende

Leidinggevendes zorgen er voor mobiel bereikbaar te zijn en handelen volgens het verzuimmelding protocol. Ingesproken voicemail berichten worden binnen 48 uur beantwoord.

3. Spelregels verzuim

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor de keuze om zich ziek te melden. Een huisarts of een leidinggevende mag hier niet over oordelen. Ook niet of er wel of niet sprake is van ziekte waardoor iemand wel of niet in staat is zijn arbeid te verrichten. Deze taak is expliciet voorbehouden aan de bedrijfsarts.

Soms kan er sprake zijn van een vorm van verlof, oftewel zijn er andere redenen dan ziekte om afwezig te zijn. In die gevallen is het niet misschien niet mogelijk om op het werk te verschijnen, maar is de medewerker niet “arbeidsongeschikt vanwege ziekte”. Voor voorbeelden van verlof, zie bijlage 1.

De medewerker bedenkt voor de ziekmelding wat hij nog wel zou kunnen doen, bijvoorbeeld wat hij in het dagelijks leven ook nog zou kunnen en wat hij gerelateerd aan het werk nog zou kunnen doen. Hij mag dit bespreken op vrijwillige basis met de leidinggevende. Indien de werknemer niets aan de leidinggevende wil vertellen, dan is dit akkoord. Wel zal dan door de leidinggevende sneller de bedrijfsarts worden ingeschakeld om de mogelijkheden van de zieke werknemer in kaart te brengen. Het uitgangspunt is dat een werknemer wel vrijwillig informatie mag delen over zijn mogelijkheden maar niet gedwongen.