



VOORBEELD VERZUIMPROTOCOL

ævitæ
Met de kracht van aandacht.



De ziekmelding

De medewerker brengt zijn/haar werkgever zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval uiterlijk een uur voor aanvang van zijn/haar werktijd telefonisch op de hoogte wanneer er sprake is van verzuim door ziekte. Indien de medewerker parttime werkt of als de medewerker tijdens werktijd arbeidsongeschikt wordt, dient hij/zij zich op dezelfde wijze arbeidsongeschikt te melden. Een verzuim- of herstelmelding per sms, whatsapp of per e-mail wordt niet als melding geaccepteerd. Het is belangrijk dat medewerker en werkgever op de eerste ziektedag in ieder geval één telefonisch contactmoment hebben gehad omtrent de ziekmelding.

De werkgever mag de volgende gegevens opvragen en registreren van de medewerker:
Het telefoonnummer en (verpleeg)adres;

- De verwachte duur van de afwezigheid;
- De lopende afspraken en werkzaamheden;
- Of de medewerker onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet specifiek onder welke);
- Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid);

De werkgever mag NIET informeren naar de aard en oorzaak van het verzuim en/of dit vastleggen in een informatiesysteem, dossier of e-mail.

Let op! Een ziekmelding als gevolg van mantelzorg, dan wel zorg voor kinderen wordt niet gezien als verzuim. Daar zijn wettelijke regelingen voor in de vorm van zorgverlof. In overleg met de werkgever kan er bepaald worden of de melding onder zorgverlof valt.

De ziekmelding vanuit het buitenland

Voor een verzuimmelding vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als voor een reguliere verzuimmelding. Daarnaast moet de medewerker zo spoedig mogelijk een lokale (huis-)arts inschakelen voor het opstellen van een medische verklaring.

In deze verklaring moeten de volgende gegevens opgenomen zijn:

Aard van de ziekte;

Verwachte verloop van de ziekte;

Ingestelde behandeling;

Verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen.

Deze verklaring moet medewerker z.s.m. verstrekken aan werkgever.

Arbeidsconflict

In eerste instantie is een arbeidsconflict geen reden voor een verzuimmelding. Wel moet de reden van afwezigheid doorgegeven worden aan de werkgever. Er moet een oplossing gevonden worden voor het conflict. De werkgever geeft de reden van afwezigheid direct door aan Aevitae Arbo waarna de juiste bemiddeling ingeschakeld kan worden. Indien de medewerker zich ziek wil melden zal de bedrijfsarts van Aevitae Arbo bepalen of er sprake is van verzuim door ziekte. De medewerker is in dit geval verplicht om hieraan mee te werken.

Bereikbaarheid van de medewerker

De medewerker moet tijdens het verzuim bereikbaar zijn op het doorgegeven adres en telefoonnummer. Indien er een wijziging plaatsvindt in het (verpleeg)adres en telefoonnummer dient de medewerker dit uiterlijk 24 uur voor ingang door te geven aan de werkgever. Bezoeken aan medisch specialisten (huisarts, fysiotherapie, etc.) mogen zonder toestemming plaatsvinden. Het is verstandig om andere bezoeken te overleggen met je werkgever om misverstanden te voorkomen, vakanties vallen hier ook onder.

Contact met Aevitae Arbo

Het voorzien van medische gegevens aan Aevitae Arbo is belangrijk voor het verloop van het verzuim. Het niet verlenen van benodigde gegevens omtrent de reden van verzuim kan gevolgen hebben voor de medewerker (denk hierbij aan het stopzetten van de loondoorbetaling in ernstige gevallen).

Aevitae Arbo houdt zich aan het medisch beroepsgeheim. Dit houdt in dat de informatie die de medewerker met Aevitae Arbo deelt niet aan anderen doorgegeven wordt zonder schriftelijke toestemming van de medewerker.

Contact met Aevitae Arbo

De casemanager taakdelegatie van Aevitae Arbo zal binnen een week na ontvangst van de ziekmelding contact opnemen met de werkgever en de verzuimende medewerker. Na dit contact wordt er beoordeeld of er vervolgacties (bijvoorbeeld een spreekuur) uitgezet moeten worden.

Vóór de 6e ziekteweek zal de bedrijfsarts van Aevitae Arbo een Probleemanalyse en advies opstellen. Hierin wordt een uitgebreid advies gegeven over de re-integratie en de eventueel daarbij geadviseerde interventies.

Aan de hand van de Probleemanalyse en het advies moet binnen 2 weken het Plan van Aanpak opgesteld worden door werkgever en medewerker waarin verwerkt wordt hoe de re-integratie verloopt en welke stappen er nog genomen (moeten) worden. Zowel de Probleemanalyse en advies als het Plan van Aanpak zijn belangrijke documenten (Wet Verbetering Poortwachter) voor het verloop van het verzuim, maar ook voor de eventuele WIA-aanvraag. De documenten zijn terug te vinden in het verzuimsysteem van Aevitae Arbo.

Preventief spreekuur

Een medewerker kan zelf een spreekuur aanvragen met Aevitae Arbo zonder dat er sprake is van verzuim. Het doel van een preventief spreekuur is om zowel privé- als werk gerelateerde zaken te kunnen bespreken. Dit mede om verzuim te voorkomen. Het spreekuur is uiteraard vertrouwelijk. De werkgever krijgt hier geen verslag van, tenzij de medewerker dit zelf deelt met werkgever.

(Deel)herstel

De bedrijfsarts geeft in zijn (vervolg) advies aan wanneer een medewerker geheel of gedeeltelijk hersteld kan worden gemeld. Vaak ligt hier al een opbouwschema aan ten grondslag dat door werkgever en medewerker is besproken en vastgelegd.

Verplichtingen

Werkgever en medewerker doen er alles aan om tot een duurzaam herstel te komen. De (Taakgedelegeerde) Casemanager zorgt ervoor dat de wettelijke re-integratieverplichtingen worden gevolgd conform Wet Verbetering Poortwachter. De werkgever is altijd eindverantwoordelijk voor een volledig dossier en het opvolgen van de overeengekomen afspraken. Dit houdt in dat de werkgever regelmatig contact heeft met zijn medewerker en evalueert. Hij legt afspraken vast in het dossier, alsook de documenten die wettelijk verplicht zijn volgens de Wet Verbetering Poortwachter. Mocht de medewerker hersteld zijn, dan dient hij dit op dezelfde wijze te melden in het verzuimsysteem als de ziekmelding.

Bij gevallen van ernstige hinder van het re-integratieproces door de medewerker mag de werkgever overgaan tot het invoeren van een loonsanctie.

De werknemer heeft de plicht om mee te werken aan zijn/haar herstel/re-integratie en gehoor te geven aan een oproep van werkgever of arbodienst voor bijvoorbeeld een gesprek. Bereikbaarheid is vanzelfsprekend een vereiste.

Vakantie/verlof tijdens arbeidsongeschiktheid

Een arbeidsongeschikte medewerker bouwt het reguliere aantal vakantiedagen op tijdens arbeidsongeschiktheid, conform bedrijfsregeling/Cao. De medewerker heeft hiermee recht op vakantie gedurende arbeidsongeschiktheid en is ook verplicht, waar mogelijk, vakantiedagen op te nemen. Het 'genieten van vakantie' geeft de medewerker gedurende die periode vrij van de re-integratieverplichting.

Indien de medewerker tijdens arbeidsongeschiktheid met vakantie wenst te gaan, dient de medewerker dit bij zijn werkgever aan te geven. Indien werkgever twijfelt of de vakantie de re-integratie in de weg staat, kan de bedrijfsarts of casemanager worden geraadpleegd voor advies.

Frequent verzuim

Zodra een medewerker zich meer dan 3 keer binnen een jaar ziek heeft gemeld, is er sprake van frequent verzuim. In dit geval moet een werkgever het gesprek aangaan met de medewerker. Te allen tijde moet er gekeken worden naar hoe het verzuim van de medewerker in de toekomst voorkomen kan worden.

