



W.100.03 VERZUIMREGLEMENT

Inhoudsopgave

1	Verzuim.....	4
1.1	Verzuimmelding	4
1.2	Verzuimmelding vanuit het buitenland	4
1.3	Betermelding	4
1.4	Bedrijfsarts	5
1.5	Afspraken over re-integratie en werkhervatting	5
1.6	Bereikbaarheid	5
1.6.1	Medewerking aan activiteiten gericht op werkhervatting	5
1.6.2	Genezing niet belemmeren	5
1.6.3	Medisch onderzoek.....	5
1.6.4	Herstel	6
1.6.5	Vakantie	6
2	Aanvullende regels in geval van verzuim door ziekte	6
2.1	Open spreekuur bedrijfsarts.....	6
2.2	Frequent verzuim	6
2.3	Re-integratie dossier en WIA-aanvraag.....	6
2.4	Deskundigenoordeel	6
2.5	Second opinion	7
2.6	Sancties.....	7
2.7	Privacyregels.....	7
3	Bijlage 1 Rolverdeling	8

1 Verzuim

1.1 Verzuimmelding

Bij ziekte meld je je op de eerste ziektedag voor aanvang van de dienst **telefonisch** ziek bij jouw direct leidinggevende – zie onderstaand schema.

Werknemersgroep	Ziek-en betermelding		
	Melden bij	Wijze van contact	Contactgegevens
Chauffeurs	Planning	Telefonisch	077-3523230
Kantoormedewerkers	Directie	Telefonisch	06-55130300 / 06-30706827

Ziekmeldingen via email, sms, WhatsApp, voicemail of via een collega worden niet geaccepteerd. Word je ziek tijdens werktijd, dan meld je je persoonlijk af bij je direct leidinggevende. Je bent niet verplicht om medische informatie te verstrekken aan je leidinggevende bij je ziekmelding.

Je leidinggevende zal de volgende vragen stellen bij de verzuimmelding:

- je telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of je onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet * valt (niet onder welke);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een (verkeers)ongeval waarvoor een derde aansprakelijk is (regres).

Samen met je leidinggevende maak je afspraken over je werkhervatting en jullie vervolgcontact. De ziekmelding wordt door je werkgever gemeld bij het Sectorinstituut Transport en Logistiek.

**) Voor sommige werknemers heeft een werkgever geen loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Zij vallen dan onder het zogenaamde vangnet Ziektewet en ontvangen een ziektewetuitkering van het UWV.*

De vangnetregeling geldt voor:

- *werkneemsters die ziek zijn door zwangerschap of bevalling,*
- *werknemers die ziek zijn door orgaandonatie,*
- *werknemers met een arbeidsongeschiktheidsverleden die binnen vijf jaar na indiensttreding opnieuw arbeidsongeschikt worden (no-risk polis),*
- *werknemers die vallen onder de Compensatieregeling (oudere langdurig werklozen).*

1.2 Verzuimmelding vanuit het buitenland

Word je ziek tijdens je verblijf in het buitenland, dan gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland; zie punt 1.1. Raadpleeg daarnaast een arts in het buitenland en vraag om een schriftelijke verklaring van je arbeidsongeschiktheid in het Engels met daarin de volgende gegevens: aard en verloop van de ziekte, ingestelde therapie en indien van toepassing een verklaring van medische ongeschiktheid reizen. Deze verklaring is niet bedoeld voor je werkgever maar lever je na terugkomst desgewenst in bij de bedrijfsarts.

1.3 Betermelding

Wanneer je in staat bent je werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te hervatten, dan meld je dit bij je leidinggevende. Samen met je leidinggevende maak je – als dit van toepassing is – een werkhervattingsplan waarin je afspraken maakt over aangepaste of vervangende werkzaamheden en opbouw naar volledig herstel. Wanneer je 100% hersteld bent voor eigen werk, overleg je met je leidinggevende over de herstelmelding.

1.4 Bedrijfsarts

Indien nodig ontvang je een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts, te weten De Lange Arbeidsadvies. Bij verhindering meld je dit direct bij je leidinggevende, zodat de afspraak door je werkgever geannuleerd kan worden.

Je werkgever kan uiterlijk 48 uur van tevoren de afspraak kosteloos annuleren. Als de afspraak niet op tijd is geannuleerd, kan de werkgever de kosten op jou verhalen.

Wettelijk gezien stelt de bedrijfsarts uiterlijk in de zesde week een probleemanalyse op en geeft advies over de te nemen stappen tot herstel en werkhervatting. Het accent ligt hierbij op de arbeidsmogelijkheden.

Bij (langdurig) verzuim zal de bedrijfsarts periodiek advies geven over de arbeidsmogelijkheden. Afspraken bij de bedrijfsarts worden ingepland in overleg met je werkgever.

1.5 Afspraken over re-integratie en werkhervatting

Uiterlijk in de achtste verzuimweek wordt er een plan van aanpak opgesteld. Dit plan van aanpak wordt periodiek geëvalueerd. De afspraken worden vastgelegd en de rapportages worden door jou en je werkgever ondertekend. De adviseur verzuim vervult de rol van casemanager tijdens de verzuimperiode en adviseert jou en jouw werkgever over de re-integratie.

De adviseur verzuim van SJT Venlo BV:

Mevr. Marlies Alaerds
Mulderstraat 34
5975 VZ Sevenum
Tel. 06-26590025
E-mail marlies@werxe.nl

1.6 Bereikbaarheid

Je leidinggevende, de adviseur verzuim en de bedrijfsarts moeten je (telefonisch) kunnen bereiken tijdens werktijden. Daarbij kunnen ze je tijdens je werktijden op je verblijfadres bezoeken. Geef elke wijziging van je adres of telefoonnummer direct door aan je leidinggevende. Als je tijdens je verzuim naar het buitenland wilt, dan moet je leidinggevende hier toestemming voor geven.

1.6.1 Medewerking aan activiteiten gericht op werkhervatting

Je bent samen met je werkgever verantwoordelijk voor het herstel en een zo spoedig mogelijke verantwoorde terugkeer naar het eigen werk. Jullie werken samen aan de begeleiding en activiteiten die hierop gericht zijn, zoals werkaanpassing, gedeeltelijke werkhervatting, training etc.

Je werkgever is verplicht om aangepast werk aan te bieden in het eigen bedrijf en als het niet mogelijk is buiten het eigen bedrijf. Jij bent verplicht om dit aangepaste werk te accepteren. Je mag zelf aangeven wat je nog zou kunnen doen of de bedrijfsarts geeft aan wat je mogelijkheden zijn.

1.6.2 Genezing niet belemmeren

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid werk je optimaal mee aan je herstel en houd je je aan de gemaakte afspraken met je werkgever.

1.6.3 Medisch onderzoek

Als een medisch onderzoek noodzakelijk is om arbeids(on)geschiktheid te beoordelen, ben je verplicht hieraan mee te werken. Het medisch onderzoek wordt gedaan door of in opdracht van de bedrijfsarts.

1.6.4 Herstel

De bedrijfsarts adviseert over de mogelijke datum waarop je het werk kan hervatten. Ben je niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan licht je je leidinggevende hier zo spoedig mogelijk over in. Je leidinggevende zal besluiten of hij contact opneemt met de adviseur verzuim.

1.6.5 Vakantie

Wanneer je op vakantie wilt tijdens je verzuimperiode, heb je hiervoor toestemming nodig van je leidinggevende.

De leidinggevende kan eventueel advies inwinnen bij de bedrijfsarts. Je neemt in beginsel hier vakantiedagen voor op.

2 Aanvullende regels in geval van verzuim door ziekte

2.1 Open spreekuur bedrijfsarts

Je hebt de mogelijkheid om op eigen initiatief contact op te nemen met de bedrijfsarts over gezondheid en werk, ook als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Je hoeft jouw werkgever niet in te lichten over deze contacten. Voor het maken van een afspraak neem je contact op met De Lange Arbeidsadvies via T.0485-331121 of info@delangearbeidsadvies.nl

2.2 Frequent verzuim

We spreken van frequent verzuim als je drie keer of meer verzuimt in 12 maanden. Dat kan een signaal zijn dat er iets niet goed gaat of problemen niet goed zijn opgelost. Om gezondheidsschade, arbeidsongeschiktheid of disfunctioneren te voorkomen nodigt je leidinggevende je uit voor een frequent verzuimgesprek. Het doel van dit gesprek is te onderzoeken of er een (zelfde) oorzaak voor het frequente verzuim is, afspraken te maken over het oplossen van de geconstateerde knelpunten en te onderzoeken waarin je werkgever je kan ondersteunen.

2.3 Re-integratie dossier en WIA-aanvraag

In het re-integratiedossier worden alle inspanningen, afspraken etc. opgenomen die door jou en je werkgever zijn ondernomen om te komen tot werkhervatting. Dit zijn o.a. het plan van aanpak, gespreksverslagen, rapportages van de bedrijfsarts of rapportages van ingezette interventies zoals bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige.

Als je binnen 104 weken je eigen werk niet volledig hebt hervat, dan kan je een WIA-aanvraag indienen bij het UWV. Om te beoordelen of je in aanmerking komt voor een WIA-uitkering, heeft het UWV het re-integratiedossier nodig.

De werkgever zet na een periode van één jaar ziekte in op de Wet Verbetering Poortwachter waarbij zowel in spoor 1 als ook spoor 2 naar een voor beide partijen passende oplossing gezocht zal worden.

2.4 Deskundigenoordeel

Zowel jouw werkgever als jijzelf kunnen een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Een deskundigenoordeel vraag je aan bij een:

- verschil van mening over de (on)geschiktheid tot werken;
- verschil van mening over de aanwezigheid van passend werk;
- verschil van mening of de werknemer of werkgever voldoende en geschikte re-integratie inspanning verricht.

Bespreek het aanvragen van een deskundigenoordeel van te voren met je. De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager (werkgever of werknemer) en op te vragen bij het UWV.

2.5 Second opinion

Als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts, heb je het recht op een second opinion door een andere bedrijfsarts. Het verzoek tot een second opinion bespreek je met de bedrijfsarts. De kosten van de second opinion zijn voor rekening van de werkgever.

2.6 Sancties

Houd je je niet aan de afspraken uit het protocol of werk je niet voldoende mee aan je re-integratie en/of herstel, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft de werkgever het recht en de plicht om de loondoorbetaling op te schorten of stop te zetten.

2.7 Privacyregels

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft beleidsregels opgesteld voor het verwerken van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers. Je werkgever zal bij een ziekmelding alleen gegevens vragen die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met je werkzaamheden.

Je werkgever zal niet vragen wat je precies mankeert en wat de reden is van je ziekmelding. Informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte is wettelijk niet toegestaan. Je mag het wel vertellen. Je werkgever zal daar niets van registreren.

3 Bijlage 1 Rolverdeling

De medewerker:

- meldt zich op de voorgeschreven wijze ziek;
- heeft regelmatig contact met de werkgever/leidinggevende;
- onderneemt geen acties die afbreuk doen aan een goede inzetbaarheid en normaal functioneren;
- werkt actief mee aan werkhervatting, herstel bij ziekte en re-integratie;
- houdt zich aan de gemaakte afspraken.

De werkgever:

- heeft regelmatig contact met de verzuimende medewerker;
- heeft zo snel mogelijk een verzuimgesprek met medewerkers die langer dan een week verzuimen;
- heeft overleg en maakt afspraken over hervatting, herstel en re-integratie met de medewerker in het kader van het plan van aanpak en volgt deze op;
- legt (tijdelijke) werkaanpassingen vast en volgt deze;
- houdt een terugkeergesprek met medewerkers die langer dan 6 weken verzuimen en legt de afspraken vast;
- beoordeelt de mogelijkheden voor vervangende werkzaamheden en zet medewerkers die verzuimen, indien mogelijk, daarop in;

De adviseur verzuim:

- coördineert en bewaakt de zorg rondom het ziekteverzuim;
- heeft als doel de werknemer weer terug aan het werk te krijgen;
- adviseert het management betreffende ziekteverzuim en reïntegratie;
- brengt het ziekteverzuim van een organisatie in beeld;
- legt verbanden tussen oorzaak en gevolg van ziekteverzuim en brengt op basis hiervan advies uit;
- verzorgt verzuimbegeleiding;
- zoekt oplossingen die zowel voor de werknemer alsmede voor de werkgever als passend worden ervaren;

De bedrijfsarts:

- stelt vast welke mogelijkheden en beperkingen er zijn voor het uitvoeren van werkzaamheden;
- geeft medewerker en werkgever advies over het oplossen en omgaan met medische beperkingen in relatie tot het verrichten van de arbeid;
- geeft advies over de aanpak in het kader van het re-integratieplan bij langdurig verzuim;
- levert ondersteuning/medewerking bij onderdelen van het re-integratieverslag (oordeel over kwaliteit arbeidsrelatie, functionele beperkingen en aanwezigheid van passende arbeid);
- geeft advies over doorverwijzingen;
- houdt zich aan de gemaakte afspraken.