

Verzuimprotocol

1. Inleiding

Pieter van Foreest streeft naar een gezond personeelsbeleid, waarbij vitale medewerkers, goede werkomstandigheden, een optimale bezetting en medewerkers die met plezier werken de uitgangspunten zijn. Om dit te bereiken wordt van Pieter van Foreest als werkgever en van jou als medewerker een actieve inzet gevraagd. In dit kader is er een verzuimprotocol opgesteld, met daarin afspraken over de verantwoordelijkheden, rechten en plichten van iedereen die betrokken is bij preventie, verzuim en re-integratie. Het verzuimprotocol is bedoeld voor alle medewerkers, stagiaires, studenten en gedetacheerde medewerkers van Pieter van Foreest en is terug te vinden op intranet.

2. Visie op verzuim

Samen verantwoordelijk

Iedereen werkzaam binnen Pieter van Foreest heeft een eigen verantwoordelijkheid in het voorkomen van verzuim.

- De medewerker en leidinggevende zorgen voor een goede balans tussen de werk- en privésituatie en streven een gezonde leefstijl na.
- De medewerker en leidinggevende signaleren risicovolle situaties en dragen zorg voor een gezonde en veilige werkplek.
- De leidinggevende maakt de leefstijl en privésituatie van de medewerker bespreekbaar als deze mogelijk invloed hebben op het functioneren op het werk.
- De leidinggevende biedt gezondheid bevorderende activiteiten aan om de medewerker te ondersteunen bij het oplossen van de problematiek.

Verzuimverlof

Als je als gevolg van een medische oorzaak toch uitvalt, is er sprake van verzuimverlof met loondoorbetaling. Afwezigheid vanwege andere oorzaken worden niet als verzuim gezien en de leidinggevende zal hiervoor ook geen verzuimverlof toekennen. Wel kan er eventueel gebruik gemaakt worden van andere verlofsoorten, zoals calamiteitenverlof of zorgverlof (intranet/verlofregelingenoverzicht).

Samen kijken naar mogelijkheden

Ziek zijn betekent niet automatisch dat je volledig arbeidsongeschikt bent. Pieter van Foreest kijkt naar je mogelijkheden, rekening houdend met je beperkingen. Dat betekent dat je samen met je leidinggevende kijkt op welke wijze je inzetbaar bent binnen Pieter van Foreest.

Herstel

Als je arbeidsongeschikt bent, is het belangrijkste dat je goed herstelt. Er wordt echter wel van je verwacht dat je je inspant om je gezondheid en inzetbaarheid te verbeteren. Van Pieter van Foreest kan je ondersteuning en begeleiding verwachten bij dit re-integratieproces.

3. Betrokkenen bij preventie, verzuim en re-integratie

Casemanager

De leidinggevende kan op verschillende manieren uitval van medewerkers proberen te voorkomen. Mocht je onverhoopt toch verzuimen dan is de leidinggevende de casemanager gedurende het eerste en tweede ziektejaar. Samen met je leidinggevende hebben jullie de regie en de verantwoordelijkheid voor jouw re-integratie.

Deskundige

In overleg kan er (preventief) een deskundige ingezet worden zoals de verzuim adviseur, de bedrijfsarts, de P&O adviseur, een psycholoog of een externe hulpverlener. Zij bieden ondersteuning ter bevordering van jouw herstel en terugkeer naar werk.

Alle personen die een rol spelen in het verzuimproces gaan vertrouwelijk om met jouw gegevens.

4. Verzuim melden

Telefonisch verzuim melden bij je leidinggevende

Als je niet in staat bent om te werken neem je zelf, ruim voor aanvang van je dienst, telefonisch contact op met je leidinggevende. Dit betekent in ieder geval:

- bij de dagdienst: uiterlijk 30 minuten voor aanvang van de dagdienst;
- bij de avonddienst: voor 10.00 uur;
- bij de nachtdienst: voor 12.00 uur;
- of conform specifieke afspraken die zijn gemaakt en die met elkaar zijn vastgelegd.

Bij afwezigheid van je leidinggevende of diens vervanger geef je door aan een teamlid dat je niet in staat bent om te werken. Vervolgens ben je telefonisch bereikbaar, zodat je leidinggevende of diens vervanger je terug kan bellen.

Mocht je niets horen, dan neem je zelf de volgende dag contact op. Een verzuimmelding per email, sms of door derden wordt niet gehonoreerd. Het is belangrijk dat je juiste post-, email-, verblijf- of verpleegadres en telefoonnummer bij je leidinggevende en bij de personeelsadministratie bekend zijn.

Elders betaalde werkzaamheden verrichten

Als je tijdens je verzuim betaalde werkzaamheden elders wilt verrichten, dien je hiervoor altijd vooraf toestemming te krijgen van je leidinggevende.

Tijdens je verzuimmelding bespreek je samen met de leidinggevende de volgende zaken:

- de reden van je afwezigheid;
- de mogelijkheden voor uitvoeren van de eigen/ vervangende werkzaamheden;
- het toekennen van ziekteverlof of andere vorm van verlof;
- de verwachte duur van de afwezigheid;
- eventuele werkzaamheden die overgenomen moeten worden;
- bereikbaarheid;
- contactmomenten.

Privacy

Je leidinggevende mag vragen naar je beperkingen (wat kan je niet) en je mogelijkheden (wat kan je nog wel) om vast te stellen of je inzetbaar bent voor ander passend werk. Vanwege de bescherming van je privacy mag je leidinggevende formeel niet informeren naar de aard, oorzaak en diagnose van je ziekte. Ook mag de leidinggevende niet vragen naar de medische beperkingen en de eventuele behandeling. Vraagt je leidinggevende er wel naar dan hoef je hierop niet te antwoorden.

De volgende oorzaken van arbeidsongeschiktheid dien je bij je verzuimmelding wel te melden:

- zwangerschap;
- bedrijfsongeval;
- ongeval veroorzaakt door derden;
- orgaandonatie;
- arbeidsconflict.

Verzuimverlof wel of niet van toepassing

Naar aanleiding van het gesprek bepaalt de leidinggevende of verzuimverlof of een andere vorm van verlof van toepassing is. Indien er onvoldoende gegevens zijn om vast te stellen of je inderdaad inzetbaar bent, zal de leidinggevende advies vragen aan de bedrijfsarts en/of verzuimadviseur, voordat verzuimverlof toegekend wordt. Ook bij een meningsverschil tussen medewerker en leidinggevende over de inzetbaarheid, zal zo nodig de bedrijfsarts gevraagd worden om een medisch oordeel te geven. Het toekennen van verzuimverlof wordt uitgesteld tot na het bezoek aan de bedrijfsarts.

Verzuimmelding in het weekend of op een feestdag

Bij een ziekmelding in het weekend of op een feestdag wordt pas na het weekend of feestdag door je leidinggevende formeel vastgesteld of verzuimverlof van toepassing is. Je dient op de eerstvolgende werkdag na het weekend contact op te nemen met je leidinggevende of diens vervanger om je afwezigheid te bespreken.

5. Weer aan het werk/ hersteld melden

Melding van herstel bij leidinggevende

Wanneer je weer in staat bent om (enige) werkzaamheden te kunnen uitvoeren, neem je contact op met je leidinggevende om je (deels) hersteld te melden. Doe dit tijdig in verband met de planning en geregelde vervanging.

Ben je hersteld en heb je nog een afspraak staan bij de bedrijfsarts, bespreek dan met je leidinggevende of het zinvol is om de afspraak door te laten gaan. Je leidinggevende annuleert de afspraak bij de verzuimadministratie.

6. Frequent verzuim

Verzuimgesprek

Als je binnen 12 maanden voor de derde keer verzuimt, volgt er een verzuimgesprek met je leidinggevende en eventueel P&O adviseur of de verzuimadviseur. Tijdens dit gesprek worden met elkaar afspraken gemaakt om het verzuim in de toekomst te verminderen.

7. Re-integratie volgens Wet Verbetering Poortwachter

Week 1 t/m 6

- Wekelijks contact met leidinggevende over de vorderingen
- Vroegtijdig acties inzetten om verzuim te verkorten.
- Bij 4 weken arbeidsongeschiktheid worden de reiskosten stopgezet.
- Indien nodig: oproep bedrijfsarts.

Week 6 t/m 8

- Opstellen probleemanalyse door bedrijfsarts.
- Opstellen plan van aanpak door medewerker en leidinggevende.

Week 8 t/m 52

- Elke 6 weken evaluatie plan van aanpak door medewerker en leidinggevende.
- Minimaal om de 3 maanden oproep bij de bedrijfsarts.
- Bij 9 maanden arbeidsongeschiktheid beoordelen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige of ander werk bij eigen of andere werkgever aan de orde is.
- Eerstejaarsevaluatie door medewerker en leidinggevende.

Tweede ziektejaar

- 70% salaris.
- Elke 6 weken evaluatie plan van aanpak door medewerker en leidinggevende.
- Terugkeer naar eigen werk of bemiddeling naar ander werk bij eigen of andere werkgever.
- Actueel Oordeel bedrijfsarts.
- Bij 90 weken arbeidsongeschiktheid vraagt medewerker WIA aan.

Na het tweede ziektejaar

- Stopzetting salarisuitbetaling.
- WIA of WW uitkering.
- Herplaatsing en/of beëindiging dienstverband.

8. Deskundigenoordeel

Niet eens met het advies en/of de afspraken

Als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts of de afspraken die je leidinggevende met je wilt maken over je werkzaamheden en/of je aanwezigheid, kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Zie www.uwv.nl. De kosten voor een deskundigenoordeel zijn voor eigen rekening. Het oordeel van het UWV is zwaarwegend, maar niet bindend.

9. Maatregelen

Afspraak is afspraak

Je bent verplicht je te houden aan de regels en afspraken die beschreven staan in het verzuimprotocol en de afspraken die de leidinggevende met je maakt in het kader van de re-integratie. Op het moment dat je je niet houdt aan deze afspraken volgt er een maatregel die kan variëren van een schriftelijke officiële waarschuwing tot het salaris opschorten of stopzetten van je salaris tot het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.

10. Zwangerschap en arbeidsongeschiktheid

Informatie zwangerschap en werk

Voor informatie met betrekking tot je zwangerschap, werk en arbeidsongeschiktheid bestaat een richtlijn arbeidsomstandigheden tijdens en na zwangerschap. De brochure is terug te vinden op het intranet.

11. Verlof en arbeidsongeschiktheid

Opnemen van verlof

Pieter van Foreest stimuleert alle medewerkers hun verlofuren op te nemen in het jaar dat de uren opgebouwd zijn. Als je verlof opneemt dan worden de dagen, ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage volledig afgeschreven.

Opbouwen van verlofuren bij arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschikte medewerkers die vallen onder CAO VVT bouwen over de hele arbeidsongeschiktheidsperiode wettelijke, bovenwettelijke en extra-bovenwettelijke vakantieverlofuren op. Deze opgebouwde vakantieverlofuren verjaren 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je deze hebt opgebouwd.

Opnemen van verlofuren bij arbeidsongeschiktheid

Bij de toekenning van het opnemen van vakantieverlofuren wordt gekeken of de vakantie je re-integratie niet belemmert.

Tijdens je vakantie arbeidsongeschikt worden

Als je tijdens je vakantie arbeidsongeschikt wordt, dan zijn er twee mogelijkheden:

1. De dagen gelden als vakantieverlofuren.
2. Je beroept je op verzuimverlof en handelt volgens het verzuimprotocol.
Je brengt je leidinggevende direct op de hoogte van je gezondheidstoestand en je raadpleegt een arts en je vraagt om een medische verklaring in het Engels met informatie over datum eerste ziektedag, de aard en duur van de klachten, de medische behandeling en of er sprake is van een reisbeperking. De bedrijfsarts zal bij terugkeer de verklaring beoordelen.

Verdere informatie hierover is ook terug te vinden op intranet.

12. Arbeidsconflict en arbeidsongeschiktheid

Arbeidsconflict? Bespreek het

Een arbeidsconflict op zich is geen reden voor een ziekmelding, omdat er namelijk sprake is van een niet-medisch probleem. Je leidinggevende zal in een dergelijke situatie geen verzuim verlof toekennen. Hoe eerder een arbeidsconflict besproken wordt, hoe beter het is. Afhankelijk van de situatie zal de leidinggevende een andere vorm van verlof toekennen.

Een voortdurend conflict kan uiteindelijk leiden tot medische klachten. De bedrijfsarts zal dan je arbeidsongeschiktheid beoordelen en advies uitbrengen over het vervolgtraject.

13. Vragen

Heb je vragen over deze samenvatting en/of het verzuimprotocol neem dan contact op met je leidinggevende, de P&O adviseur of de verzuimadviseur.

Afdeling Verzuim
Tel.nr. 015-515 52 48