

Ziekteverzuimprotocol

Ziekmelding

- Je bent ziek, meldt vóór 10 uur 's ochtends dat je ziek bent bij je direct leidinggevende. Je kunt je ziekmelding doorgeven via het algemene nummer van de organisatie of wanneer dat is afgesproken via het mobiele nummer van je leidinggevende.
- Bij afwezigheid van je leidinggevende, geef je de ziekmelding door aan een naast hogere of andere leidinggevende.
- Als je niet thuis verblijft, geef dan het afwijkende 'verpleegadres' door. Dat geldt ook voor verandering van je verblijfadres tijdens je ziekteperiode.
- Je leidinggevende zal je vragen hoe lang je denkt ziek te blijven en spreekt af wanneer er weer telefonisch contact met je wordt opgenomen of wanneer jij weer contact opneemt met de leidinggevende.
- De leidinggevende geeft de ziekmelding door aan de Arbo-bedrijfsgezondheidsdienst.

Ziek is niet altijd (volledig) arbeidsongeschikt

Ziek zijn kan verschillende oorzaken en verschillende verschijningsvormen hebben. Niet in alle gevallen ben je volledig arbeidsongeschikt als je ziek bent. Bijvoorbeeld als je een gebroken been hebt. Mogelijk kun je thuis werken of met een taxi naar het werk komen. Bespreek samen met je leidinggevende wat je wél kunt en of het werk of de werktijd kan worden aangepast aan jouw situatie; zonodig in overleg met de bedrijfsarts.

Tijdens ziekteverzuim

- Wanneer je afwezig bent door ziekte is het gebruikelijk om minimaal één maal per week contact te hebben met je leidinggevende over het verloop van de ziekte en het behandel- en herstelproces.
- Zorg dat je telefonisch bereikbaar bent. Maak hierover afspraken met je leidinggevende.
- Wanneer je langer dan twee weken ziek bent word je uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Wanneer je niet in staat bent om het spreekuur te bezoeken moet je tijdig contact opnemen voor het maken van een nieuwe afspraak of voor een telefonisch consult.
- Wanneer de ziekte langer dan zes weken duurt, wordt conform de Wet verbetering Poortwachter, door personeelszaken contact met je opgenomen over het opstellen van een plan van aanpak. Dit plan van aanpak komt tot stand in overleg met jou, je leidinggevende en personeelszaken. Als er veranderingen zijn dan wordt een bijgesteld plan van aanpak opgesteld. Een kopie gaat naar de bedrijfsarts.

Betermelding

- Meld je op de eerstvolgende werkdag beter bij je leidinggevende, ook als het normaliter voor jou een vrije dag is.
- Je direct leidinggevende geeft de betermelding door aan de Arbo-bedrijfsgezondheidsdienst.

Ziekte tijdens vakantie

- Je kunt tijdens je vakantie ziek worden. Meld je ook dan ziek bij je

leidinggevende. Als je niet thuis verblijft, geef dan door waar je te bereiken bent.

- Vanaf het moment van ziekmelding worden er geen vakantiedagen meer afgeschreven van je tegoed. Je moet je wel houden aan de bij ziekte geldende regels o.a. met betrekking tot het regelmatig contact houden.
- Ben je in het buitenland, bezoek dan een arts en zorg voor een ziekteverklaring.

Ziekte tijdens zwangerschap

- Wanneer je zwanger bent en voor ingang van het zwangerschapsverlof (minimaal 4 weken en maximaal 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum) je ziek moet melden, vanwege klachten in verband met de zwangerschap, moet je dit aangeven bij de melding. Bij klachten vanwege de zwangerschap wordt je ziekmelding ook aan het UWV (Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen) www.uwv.nl gemeld. De organisatie ontvangt vervolgens een ziekteverlofperiode voor de duur van de zwangerschaps- / bevallingsverlofperiode.
- Wanneer je tijdens je zwangerschap ziek wordt vanwege klachten die geen verband houden met de zwangerschap, moet je dit ook aangeven, zodat duidelijk is dat melding aan het UWV niet nodig is.
- Wanneer je zwangerschapsverlof ingaat en wanneer je bevallingsverlof eindigt, wordt dit gemeld bij het UWV.

Frequent ziek

We spreken over frequent ziek wanneer je in een kalenderjaar 3x of vaker ziek bent. Heb je gezondheidsklachten waardoor je frequent niet in staat bent om je werkzaamheden te verrichten is het aan te raden dit met je leidinggevende te bespreken. Medewerkers die 3x of vaker ziek zijn worden door hun leidinggevende uitgenodigd voor een gesprek over het frequente verzuim.

Ziekmakers

Er kunnen diverse factoren zijn die je ziek maken. Deze kunnen puur lichamelijk zijn, in de privé sfeer liggen, maar ook in het werk. Bijvoorbeeld: (te) hoge werkdruk, werkrelatie, arbeidsomstandigheden (meubilair, werkplekindeling, klimaat e.d.).

Individueel werkoverleg

Als er zich factoren voordoen die gezondheidsklachten veroorzaken, bespreek die dan tijdens individueel werkoverleg met je leidinggevende. Heb je geen individueel werkoverleg, maak dan een afzonderlijke afspraak met je leidinggevende.

Naast hogere leidinggevende en personeelszaken

Als het niet lukt om met je direct leidinggevende over ziek makende factoren in gesprek te komen, neem dan contact op met de naast hogere leidinggevende of met personeelszaken om samen een en ander wel bespreekbaar te maken.

Werkplekbezoek

Er kunnen werkomstandigheden zijn die het nodig maken om een onderzoek in te laten stellen naar de werkplek, de zithouding, het klimaat e.d. voor een advies.

Arbidsomstandighedensprekkuur

Als je er intern niet uitkomt, kun je bij de Arbo- Bedrijfsgezondheidsdienst terecht voor het maken van een afspraak met de bedrijfsarts.

Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)

Wanneer je te maken hebt met psychosociale klachten die invloed hebben op het werk, is het mogelijk om bedrijfsmaatschappelijk werk in te schakelen. Dit kan op advies van de bedrijfsarts na een spreekuurbezoek. Ook wanneer je (nog) niet bent ziek gemeld, maar er sprake is van psychosociale klachten is het mogelijk om het bedrijfsmaatschappelijk werk in te schakelen. Bedrijfsmaatschappelijk kenmerkt zich door een kortdurende periode gesprekken te voeren met een bedrijfsmaatschappelijk werker, gemiddeld zijn dit 5 gesprekken. De bedrijfsgezondheidsdienst Arbo Unie verzorgt ook bedrijfsmaatschappelijk werk. Meer informatie kun je opvragen bij de personeelszaken.

Wet verbetering Poortwachter

De "Wet verbetering Poortwachter" heeft tot doel om een snellere terugkeer van zieke medewerkers te bevorderen. De wet legt de nadruk op reïntegratie in werk en legt daarvoor primair de verantwoordelijkheid bij de werkgever en de werknemer, zij worden gestimuleerd aantoonbaar werk te maken van de reïntegratie in het eerste en het tweede ziektejaar.

Vast staat dat verzuimtrajecten veelal korter duren als er snel wordt gehandeld en er frequent contact is. In de opzet van de Wet verbetering Poortwachter hebben de werkgever, de werknemer en de bedrijfsgezondheidsdienst een actieve en duidelijke rol toebedeeld gekregen in het reïntegratieproces. Wanneer er sprake is van (dreigend) langdurig verzuim wordt in overleg met de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld en wordt vanaf dat moment een reïntegratiedossier bijgehouden. Tevens word je geïnformeerd over de precieze termijnen waaraan alle betrokkenen zich dienen te houden. De Wet verbetering Poortwachter stelt in ieder geval een minimaal aantal contactmomenten voor tussen werkgever en werknemer van minimaal eens per 2 weken en tussen werknemer en bedrijfsgezondheidsdienst van minimaal eens per 6 weken. De werkgever, de werknemer en de Arbo-bedrijfsgezondheidsdienst dienen inhoudelijk verantwoording af te leggen aan het UWV (Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen) www.uwv.nl over de uitgevoerde reïntegratie inspanningen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen dan wel werkhervatting te bevorderen.

Bij een eventuele WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) aanvraag (voor medewerkers die 24 maanden arbeidsongeschiktheid zijn) wordt achteraf het totale reïntegratietraject o.a. aan de hand van het reïntegratiedossier getoetst door het UWV. Het UWV beoordeelt of de werkgever én de werknemer zich wel aantoonbaar en adequaat hebben ingespannen voor de reïntegratie en betreft daarin het advies van de bedrijfsarts van de bedrijfsgezondheidsdienst.

Salaris tijdens ziekte

Tijdens ziekte word je laatstgenoten nettosalaris gedurende de eerste 12 maanden doorbetaald. Wanneer na 12 maanden, de arbeidsongeschiktheid voortduurt wordt vervolgens tot het moment van herstel of voor de volgende 12 maanden, 70% van je laatstgenoten nettosalaris doorbetaald. Ben je langer dan 24 maanden arbeidsongeschiktheid dan kom je mogelijk in aanmerking voor een WIA uitkering. Deze moet voor het einde van de 24 maanden worden aangevraagd bij het UWV (zie ook onder Wet verbetering Poortwachter).