

Verzuimprotocol

Wij hopen niet dat je ziek wordt. Maar als je ziek wordt, dien je je te houden onderstaand protocol:

1. Algemeen

Werkgever en werknemer zijn volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte. Om dit doel te bereiken heeft (naam bedrijf) een deel van de verzuimbegeleiding uitbesteed aan (naam arbodienst)

2. Aanvraag ziekteverlof

De werknemer vraagt ziekteverlof aan bij zijn leidinggevende, uiterlijk binnen 1 uur na aanvang van de normale werktijd.

Alleen indien de werknemer niet in staat is zelf contact op te nemen met de werkgever, kan aanvraag ziekteverlof door een ander worden gedaan.

Van de werknemer wordt verwacht dat deze actief meewerkt aan het eigen herstel en de terugkeer naar het werk.

Chronologisch worden de volgende stappen doorlopen:

Eerste dag

Bij de aanvraag ziekteverlof verschaft de werknemer de volgende informatie:

*Wat zijn de verzuimredenen?

*Hoelang denkt de werknemer dat hij verzuimt?

*Informatie over lopende afspraken en werkzaamheden in relatie tot het werk?

*De vraag naar mogelijkheden tot het verrichten van passend werk cq. naar de daarvoor noodzakelijke aanpassingen in het kader van de re-integratie

*eventueel afwijkend verpleegadres

Leidinggevende verwerkt de aanvraag ziekteverlof in het Personeelsdossier met een kort verslag van bovengenoemde. Tevens geeft leidinggevende aan of hij/zij een goed gevoel heeft bij deze aanvraag.

Derde dag

Leidinggevende neemt contact op met werknemer, om te informeren hoe het gaat met werknemer.

Hierna overleg met P&O.

Vijfde dag

Leidinggevende neemt contact op met werknemer, om naar de gezondheidstoestand van werknemer te informeren.

Hierna overleg met P&O. Eventueel inschakelen bedrijfsarts.

week 2

Wekelijks contact leidinggevende met werknemer. Hierna overleg met P&O

Oproep bedrijfsarts

week 3

Wekelijks contact leidinggevende met werknemer. Hierna overleg met P&O

week 4

Wekelijks contact leidinggevende met werknemer. Hierna overleg met P&O

De bedrijfsarts maakt samen met de werknemer een probleemanalyse met een reïntegratie advies. Het advies is gericht op herstel en werkhervatting, bij voorkeur in de eigen functie van de werknemer

Week 5

Wekelijks contact leidinggevende met werknemer. Hierna overleg met P&O

Naar aanleiding van probleemanalyse re-integratie opstarten in samenwerking met (naam arbodienst).

Na 6 weken:

Wekelijks contact leidinggevende met werknemer. Hierna overleg met P&O

Op basis van re-integratie-advies van de bedrijfsarts wordt met werknemer een plan van aanpak opgesteld. Om de voortgang te bewaken is het van belang om regelmatig te overleggen en zonodig het plan bij te stellen. (naam arbodienst) begeleidt re-integratietraject en rapporteert de voortgang naar de werkgever.

week 8 en verder

minimaal elke 2 weken contact van leidinggevende met werknemer. Hierna overleg met P&O.

Indien nodig plan van aanpak evalueren en bijstellen.

Indien nodig oproep bedrijfsarts.

week 42

ziekmelding aan UWV

week 46-52

Tussen de 46^e en 52^e week worden de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar met werknemer geëvalueerd en schriftelijk vastgelegd.

Het plan van aanpak wordt in overleg met (naam arbodienst) bijgesteld.

Week 87–104

Vorbereiding m.b.t. eventuele aanvraag WGA/IVA.

Eindevaluatie.

(naam arbodienst) I maakt een actueel oordeel op.

week 91, deadline voor aanvraag WGA/IVA naar UWV

week 104, ontslag aanvraag bij CWI voor het deel dat medewerker WGA/IVA ontvangt.

3. Preventief medisch onderzoek

Het PMO heeft als doel:

- preventie van beroepsziekten en arbeid gebonden aandoeningen
- bewaken en bevorderen van de gezondheid van werknemers
- bewaken en verbeteren van het functioneren en de inzetbaarheid van medewerkers.

Werknemer kan na overleg met de werkgever verzoeken om een preventief medisch onderzoek. Dit zal dan in overleg met (naam arbodienst) worden uitgevoerd.

4. Frequent ziekteverlof

Indien een werknemer frequent (vaker dan 4 keer per 12 maanden) verzoekt om ziekteverlof zal een gesprek plaatsvinden met leidinggevende en zal uiterlijk op de 5^e dag na de verzuimmelding medische controle plaatsvinden door de bedrijfsarts.

5. Melding bij Verzuimverzekeraar

Per kwartaal wordt er een declaratie ingediend bij de verzuimverzekeraar, onder bijvoeging van een overzicht van alle ondernomen acties alsmede kopie loonstroken.

Indien een reïntegratiebehandeling bij (naam arbodienst) wordt opgestart, zal tegemoetkoming in de kosten gevraagd worden aan de verzuimverzekeraar.

6. Geen ziekteverlof

In de volgende gevallen kan geen ziekteverlof worden aangevraagd:

Zwangerschaps- en bevallingsverlof: Er bestaat recht op uitkering van minstens 16 weken op grond van de Wet arbeid en zorg

Calamiteitenverlof: In geval van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden bestaat recht op kort verlof.

Tiendaags zorgverlof: Indien een thuiswonend ziek(e) kind, partner of ouder moet worden verzorgd bestaat recht

Verlof voor stervensbegeleiding:
voor bijstand worden verleend.

Arbeidsconflictenverlof:
hooglopend conflict met leidinggevende
of collega's waardoor normale uitvoering van eigen werkzaamheden (tijdelijk) onmogelijk is

op deze bijzondere vorm van kortdurend verlof.
Als iemand in de naaste omgeving ongeneeslijk ziek is kan verlof
Recht op kortdurend betaald verlof indien er sprake is van

7. Juridische grond

Dit ziekteverlofprotocol is gebaseerd op de rechten en plichten conform Burgerlijk Wetboek Boek 7 art. 629.