

Verzuimprotocol



Inleiding

Abeos is verantwoordelijk voor het creëren van een veilige en fijne werkomgeving. Een omgeving waarin jij gezond en met plezier kunt werken. In geval dat je dreigt uit te vallen wil Abeos jou goed begeleiden.

De verantwoordelijkheid voor deze begeleiding legt Abeos zo dicht mogelijk bij jou en jouw flexconsultant/leidinggevende. Soms zullen interventies of voorzieningen nodig zijn, zoals een doorverwijzing naar andere deskundigen, herplaatsing of aanpassing(en) in het werk of aan de werkplek. Abeos wil zoveel als mogelijk hierin voorzien.

De Wet verbetering poortwachter (Wvp) is een Nederlandse wet die op 1 april 2002 van kracht geworden is om langdurig ziekteverzuim te beperken. De wet verlangt dat de werkgever en werknemer zich samen, met een arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts, inspannen om de betreffende zieke werknemer zo goed en snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Met dit document willen we duidelijk maken wat er van jou verwacht wordt als je dreigt uit te vallen, je ziek bent, je aan het re-integreren bent of wanneer je hersteld bent. Ook als je jouw eigen werk niet meer kunt oppakken en dreigt geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschikt te raken, zijn er verplichtingen.

Het belangrijkste van de Wvp is dat werkgever en werknemer alles op alles moeten zetten om het ziekteverzuim terug te dringen. Als het ook maar enigszins mogelijk is dat je aan het werk kan, moeten wij ons daar gezamenlijk voldoende voor inspannen. Gebeurt dat niet, kunnen er voor beide sancties volgen.

Dit document is door de directie van Abeos en de ondernemingsraad goedgekeurd.

Je bent natuurlijk liever niet afwezig maar als het dan toch gebeurt...

Inhoud

Inleiding	2
Inhoud	3
Ziekmelding	4
Medewerker	4
Kantoorpersoneel	4
Verzuim informatie	4
Frequent verzuim.....	5
Bijzondere ziekmeldingen.....	5
Tijdens je ziekte	5
Wet Verbetering Poortwachter(Wvp).....	6
Privacy.....	7
Ziekte en loon	7
Betaling van loon tijdens de eerste 104 weken van jouw arbeidsongeschiktheid	7
Sancties	8
Deskundigenoordeel.....	8
Ziekte en vakantie	8
Weer beter: (gedeeltelijk) hersteld melden en hervatten	9
Gedeeltelijke werkhervatting	9
Volledige werkhervatting.....	9
(Bedrijfs)ongevallen of incidenten in of buiten werktijd	9
Na 104 weken.....	9
WIA	9
Wijziging arbeidsongeschiktheid	10
Ziek uit dienst	10
Bedrijfsmaatschappelijk werker	10
Vertrouwenspersoon.....	10
Arbeidsomstandighedenspreekuur.....	10
Second opinion.....	10

Ziekmelding

Medewerker

Wanneer je door ziekte niet in staat bent (al) je werkzaamheden te verrichten meld je dit op de 1^{ste} ziektedag zo vroeg mogelijk, in ieder geval één uur voor aanvang van de werkzaamheden aan de opdrachtgever.

De ziekmelding doe je telefonisch op de 1^{ste} ziektedag voor 09.00 uur bij jouw flexconsultant of diens vervanger bij Abeos. Je belt daarvoor rechtstreeks met je flexconsultant. Indien je jouw flexconsultant niet persoonlijk kunt bereiken, spreek je zijn/ haar voicemail in en bel je de frontoffice via telefoonnummer 088-1992000 om je ziek te melden. De frontoffice verzoekt in dat geval je flexconsultant contact met je op te nemen. Ziekmeldingen via WhatsApp, SMS en/of per mail worden niet geaccepteerd.

Indien je niet tijdig je ziekmelding doet of het pas achteraf doorgeeft, worden die ziekte-uren omgezet in vakantie-uren. Deze regel wordt gehanteerd omdat het niet mogelijk is om met terugwerkende kracht te beoordelen of je daadwerkelijk ziek was.

Indien de flexconsultant/leidinggevende twijfelt over de legitimiteit van de melding kan de flexconsultant/leidinggevende contact opnemen met de verzuimcoaches om dit te bespreken en af te stemmen welke actie hierin nodig is. Denk hierbij aan het inzetten van een ander soort verlof (zie hiervoor de verlofregeling) of het vragen van advies aan de bedrijfsarts. Zodra jouw melding is gevalideerd, wordt deze verwerkt in het personeelssysteem.

Wanneer je al aan het werk bent en je ziek moet melden, doe je dat op dezelfde hierboven beschreven wijze.

Kantoorpersoneel

Wanneer je door ziekte niet in staat bent (al) je werkzaamheden te verrichten meld je dit op de 1^{ste} ziektedag voor 09.00 uur bij je direct leidinggevende.

Verzuim informatie

Bij de ziekmelding spreek je met je flexconsultant/leidinggevende een aantal zaken door:

- je naam en personeelsnummer;
- bij welke bedrijfsonderdeel je werkt (en eventueel in welke fase);
- de datum van de 1e ziektedag; dit is de dag die je niet volledig hebt uitgewerkt of de dag waarop je thuis bent gebleven;
- of jouw ziekte een gevolg is van een (bedrijfs)ongeval;
- wanneer je verwacht er weer te zijn;
- zijn er lopende afspraken die de werkgever moet weten voor het proces;
- waar we je kunnen bereiken;
- of je onder een vangnetregeling van de Ziektewet valt (bijvoorbeeld, WAJONG of WSW. Je hoeft niet aan te geven onder welke bepaling.);
- eventueel jouw verpleegadres, als je niet thuis verblijft.

Frequent verzuim

Bij meer dan 2 ziekmeldingen binnen 12 maanden spreken we van frequent verzuim en neemt Abeos het initiatief om een gesprek te organiseren. Doel van dit gesprek is om eventuele ondersteuning te bieden met als doel een nieuwe ziekmelding te voorkomen.

Bijzondere ziekmeldingen

Bij ziekte zijn er een aantal bijzondere soorten zoals ziekte vanwege zwangerschap of omdat je niet kunt werken vanwege orgaandonatie. Dit zijn de zogenaamde vangnetsituaties. Deze gevallen worden door Abeos bij het UWV gemeld.

Wanneer een bijzonder ziektevorm van toepassing is, gelden dezelfde regels als bij de reguliere ziekmelding.

Tijdens je ziekte

Het spreekt vanzelf dat je alles doet om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Je zorgt dat je zelf je herstel bevordert. Tijdens deze periode mag je geen ander werk doen, tenzij dit met je flexconsultant/leidinggevende is overlegd.

Daarnaast zijn er nog een aantal regels waar je je tijdens je ziekte aan moet houden:

- je mag niets doen wat jouw genezing kan vertragen of belemmeringen;
- je dient goed bereikbaar te zijn voor telefonische contacten met je flexconsultant/leidinggevende, verzuimcoach, HR, de bedrijfsarts of (eventueel) ingeschakelde hulpverlening;
- je dient alle medewerking te verlenen aan je re-integratie, in eigen of ander werk;
- Je dient mee te werken aan de door Abeos of deskundigen gegeven voorschriften en/ of getroffen maatregelen die je re-integratie en herstel bevorderen;
- Je dient de verplichtingen die voortvloeien uit de Wvp na te komen. Dit betekent concreet dat je meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak en de regelmatige evaluatie van dit plan. Een uitgebreide toelichting op de Wvp vind je verderop.

Wanneer je afwezigheid langer duurt dan verwacht is het belangrijk om actief bij Abeos betrokken te blijven. Jouw flexconsultant/leidinggevende kan je daarom voorstellen doen om andersoortige werkzaamheden te verrichten. Deze werkzaamheden passen bij de mogelijkheden die jij op dat moment hebt en de bedrijfsarts kan hierin een adviserende rol hebben.

Tevens moet jouw flexconsultant/leidinggevende op de hoogte gehouden worden over het verloop van jouw situatie. Indien het beter met je gaat en er mogelijkheden ontstaan om werkzaamheden op te pakken dien je deze mogelijkheden met jouw flexconsultant/leidinggevende en/of de verzuimcoach te bespreken. Je flexconsultant/leidinggevende en de verzuimcoach kan daarvoor ook overleg voeren met de bedrijfsarts.

Wet Verbetering Poortwachter(Wvp)

Direct vanaf het moment van de ziekmelding zijn er in het kader van de Wvp (zie ook inleiding) de volgende meetpunten:

- Op de 1ste dag van de ziekmelding dient er (telefonisch) contact tussen jou en je flexconsultant te zijn geweest. Er wordt op dat moment een werkhervattingsdatum afgesproken of een vervolgspraak gemaakt.
- Tussen de 2de en 5de dag van arbeidsongeschiktheid, heb je contact met jouw flexconsultant. In dit contact wordt, indien mogelijk, gestreefd naar een 'harde' werkhervattingsdatum.
- Gedurende de arbeidsongeschiktheid kun je door jouw flexconsultant uitgenodigd worden op kantoor met als doel tot werkhervattingsafspraken te komen. Mocht jij vanwege je beperkingen niet in staat zijn om op kantoor te komen, dan zul je met je flexconsultant afspraken moeten maken over het contactmoment. Hij/zij zal dan met je bespreken of Abeos iets kan betekenen bij jouw terugkeer naar werk. Is werkhervatting niet van toepassing, dan wordt er gekeken op welke termijn dat wel haalbaar is. Er wordt vervolgens een vervolgspraak gemaakt.
- Week 1 t/m herstel: er zal iedere week, minimaal één keer, contact plaatsvinden met jouw flexconsultant/leidinggevende. Je flexconsultant/leidinggevende kan besluiten om je te laten oproepen voor het spreekuur bij de bedrijfsarts. Dit kan op elk willekeurig moment tijdens je ziekte duur gepland worden. Je bent verplicht om gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts. Indien wenselijk dan wel noodzakelijk zal de bedrijfsarts met je afstemmen of contact met je behandelend arts noodzakelijk is.
- Week 4-6: je ontvangt een oproep voor de bedrijfsarts. De bedrijfsarts stelt met jou een probleemanalyse op. Deze probleemanalyse wordt aan jou verstrekt en tevens ontvangt Abeos hiervan een kopie. De probleemanalyse bevat geen medische gegevens en heeft alleen betrekking op de mogelijkheden tot eigen of vervangend werk en een prognose.
- Week 7-8: de probleemanalyse wordt door de flexconsultant/leidinggevende met jou besproken en tevens wordt er een plan van aanpak gemaakt. Dit plan en ook de probleemanalyse gaan deel uitmaken van jouw re-integratiedossier. In het plan van aanpak staan de afspraken beschreven omtrent welke stappen er genomen gaan worden in jouw re-integratie. Het plan wordt, nadat allen het met de inhoud eens zijn, ondertekend en de flexconsultant/leidinggevende overhandigt een kopie aan jou. Zowel jij als je flexconsultant/leidinggevende zijn eigenaar van dit plan van aanpak.
- Week 14 t/m 42: tussentijds wordt het plan voortdurend bewaakt, periodiek geëvalueerd (minimaal 1 maal per 6 weken) en waar nodig bijgesteld. Deze bijstelling ontstaat indien de afspraken in het plan van aanpak anders lopen. Iedere bijstelling wordt toegevoegd aan het totale re-integratiedossier.
- Week 42 t/m 50: het plan wordt voortdurend bewaakt en bijgesteld. Voor het einde van het 1^e ziektejaar wordt de eerstejaarsevaluatie opgesteld.
- Week 50 t/m 87: werknemer en werkgever houden regelmatig contact. Er kunnen zich meerdere interventies voordoen in deze periode om re-integratie te bevorderen in je eigen of ander werk. Je kunt dan denken aan:
 - Arbeidsdeskundig onderzoek. Bij een arbeidsdeskundig onderzoek wordt de belastbaarheid van de medewerker (zoals vastgesteld door de bedrijfsarts) vergeleken met de belasting in de eigen functie. Om dit goed te kunnen bepalen worden gaat de arbeidsdeskundige in gesprek met jou en je flexconsultant/leidinggevende en soms wordt de werkplek bekeken;

- Herplaatsing binnen Abeos. Soms lukt het niet de re-integratie vorm te geven binnen je eigen functie dan wel bedrijfsonderdeel. Het kan door voorkomen dat je herplaatst wordt binnen Abeos in je eigen aangepaste functie dan wel andere functie;
- Re-integratie 2^e spoor. Lukt het niet de werknemer bij zijn huidige werkgever aan passende arbeid te helpen, dan moet de werkgever samen met de werknemer op zoek naar passende arbeid bij een andere werkgever. Dit wordt het 2e spoor genoemd.
- Tussen week 87 en 91: aanvraag voor een uitkering wordt opgesteld. De werknemer ontvangt van het UWV een brief met aanwijzingen hoe en wanneer hij de aanvraag digitaal kan invullen. De bedrijfsarts maakt een actueel oordeel. Werknemer en werkgever maken een eindevaluatie van het re-integratiedossier en sturen dit, samen met de aanvraag, naar het UWV. Deze documenten worden zowel door jou als jouw direct flexconsultant/leidinggevende ondertekend.
- Week 104: Na de aanvraag van de WIA-uitkering wordt het dossier door het UWV beoordeeld en het UWV zal voor de 104^e week tot een beslissing komen of de WIA uitkering wordt toegekend. Deze beslissing wordt per brief zowel aan de werknemer als Abeos bevestigd.

Privacy

Met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), zal jouw flexconsultant/leidinggevende alles met betrekking tot jouw afwezigheid vastleggen in het personeelsinformatiesysteem. In dit systeem worden ook alle adviezen van de bedrijfsarts opgeslagen. Medische gegevens zijn vertrouwelijk en zullen nooit aan dit dossier worden toegevoegd. Deze gegevens worden beheerd door de bedrijfsarts, Abeos heeft hier geen inzage in.

Ziekte en loon

Betaling van loon tijdens de eerste 104 weken van jouw arbeidsongeschiktheid

Abeos volgt bij de uitbetaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid, mits je meewerkt aan je re-integratie, de daarvoor geldende bepalingen uit de betreffende cao. Indien er cao wijzigingen zijn, worden deze toegepast.

Indien je contract tijdens deze 104 weken eindigt heb je mogelijk recht op een Ziektewetuitkering. Hiervoor verwijzen we naar “ziek uit dienst” naar de paragraaf ‘Ziek uit dienst’ van dit document.

Ziekte en reiskosten en bedrijfsauto

Als het ernaar uit ziet dat je wegens ziekte een tijdje uit de running zal zijn, mag Abeos de vaste reiskostenvergoeding stopzetten. Dat zal in de regel na 2 maanden ziekte plaatsvinden.

Afhankelijk van de bedrijfswagen gelden verschillende regels rond inname en verrekening van kosten van brandstof. Hierbij zijn de betreffende bedrijfsregeling(en) en eventuele cao-bepalingen leidend.

Sancties

We gaan er vanuit dat het niet nodig is, maar soms moeten er sancties worden getroffen als je bijvoorbeeld je herstel op enige manier belemmert of weigert mee te werken aan de re-integratie en herstel. In zijn algemeenheid geformuleerd: ‘aan het tot stand komen, uitvoeren, en evalueren van re-integratiemaatregelen die tot doel hebben jou in staat te stellen de eigen arbeid of andere passende arbeid weer geheel of gedeeltelijk te gaan verrichten’.

Ook als je weigert mee te werken aan de door Abeos (of een door hen aangewezen deskundige), opgelegde voorschriften kan er een sanctie volgen. Weigering van passende arbeid, aangeboden aan jou door Abeos kan ook leiden tot sancties. Daarnaast kan, als het komt tot de aanvraag van een uitkering, het UWV aan jou een sanctie opleggen. Dit wanneer zij jouw inspanningen om weer te hervatten in het arbeidsproces als onvoldoende beoordelen.

Deskundigenoordeel

Indien je het niet eens bent met je flexconsultant/leidinggevende of de bedrijfsarts over de re-integratie, bestaat de mogelijkheid om een zogenaamd deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Dit oordeel kun je rechtstreeks bij het UWV aanvragen. De kosten hiervoor zijn voor jouw rekening. Word jij in het gelijk gesteld door het UWV zal Abeos de eventuele sanctie met terugwerkende kracht ongedaan maken.

Het deskundigenoordeel geeft o.a. een oordeel over:

- Kan de werknemer op een bepaalde datum zijn eigen werk weer volledig doen?
- Heeft de werknemer genoeg gedaan voor zijn re-integratie?
- Is het werk, binnen of buiten het bedrijf, dat de werknemer moet doen passend?
- Heeft Abeos genoeg gedaan aan de re-integratie van de werknemer?

Gedurende de periode dat gewacht wordt op het deskundigenoordeel van het UWV zijn er twee mogelijkheden:

- De medewerker volgt het advies van de bedrijfsarts op;
- De medewerker neemt betaald of onbetaald verlof op.

De medewerker mag het deskundigenoordeel niet thuis afwachten zonder verlof op te nemen. Wanneer het oordeel van het UWV ontvangen is kan met terugwerkende kracht afspraken worden gemaakt over de opgenomen uren c.q. het onbetaalde verlof.

Ziekte en vakantie

De regels die we in dit document hebben toegelicht gelden ook als je tijdens je vakantie ziek wordt en je verlofaanspraken wenst te behouden. Je dient in dit geval direct jouw ziekmelding bij jouw flexconsultant/leidinggevende te doen met opgave van verblijfplaats. Tevens moet je de behandelend arts een document op te laten stellen welke verband houdt met jouw ziekte. Dit document dien je dan aan de bedrijfsarts te overleggen zodat deze een advies kan overleggen aan de werkgever.

Ben je ziek en wil je op vakantie, zal je hier vooraf toestemming voor moeten vragen aan je direct flexconsultant/leidinggevende. Dit geldt ook als je al voor je ziekmelding verlof hebt aangevraagd en dit is goedgekeurd. Jouw vakantie mag je herstel niet belemmeren en je dient hiervoor, zoals gebruikelijk, vakantiedagen op te nemen.

Tijdens je ziekte duurt bouw je alleen wettelijke vakantiedagen op. De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen wordt stopgezet tijdens ziekte. Hierin kan per bedrijfsregeling(en) en eventuele cao-bepalingen onderscheid worden gemaakt.

Weer beter: (gedeeltelijk) hersteld melden en hervatten

Als je weer (gedeeltelijk) hersteld bent, neem je direct contact op met je flexconsultant/leidinggevende. Ook als je die dag volgens je rooster nog niet hoeft te werken. Je geeft aan wanneer je weer daadwerkelijk jouw werkzaamheden hervat.

Gedeeltelijke werkhervatting

Als je gedeeltelijk aan het werk gaat, loopt de verzuimbegeleiding door. Je moet dus alle acties opvolgen die ingezet worden voor de re-integratie.

Volledige werkhervatting

Indien je weer volledig hersteld bent, dien je dit direct te melden bij de flexconsultant/leidinggevende.

Als je een uitnodiging hebt ontvangen voor een afspraak bij de bedrijfsarts dien je dit bij het melden van jouw herstel aan te geven.

Als de afgesproken werkhervatting (volledig of gedeeltelijk) geen doorgang kan vinden, moet je dit direct melden bij je flexconsultant/leidinggevende.

(Bedrijfs)ongevallen of incidenten in of buiten werktijd

Indien je tijdens je werk door een ongeval arbeidsongeschikt wordt, dient daarvan zo spoedig mogelijk een melding gemaakt te worden bij je flexconsultant/leidinggevende. Jouw flexconsultant/leidinggevende zal dan samen met de afdeling HR bekijken welke maatregelen er genomen dienen te worden. Inschakeling van een verzekering en/of arbeidsinspectie zal afhankelijk van de situatie gedaan worden. Ook indien je naar of van je werk onderweg bent en je betrokken raakt bij een ongeval waardoor je arbeidsongeschikt wordt dien je dit rechtstreeks aan je flexconsultant/leidinggevende te melden.

Indien je buiten werktijd door toedoen van een derde (b.v. een ongeval) arbeidsongeschikt raakt, ben je verplicht relevante informatie te verstrekken. Dit is bedoeld om Abeos in staat te stellen eventuele schade te verhalen bij de tegenpartij.

Na 104 weken

Natuurlijk hopen we niet dat het zover komt maar mocht je op enig moment 104 weken ziek zijn, eindigt voor Abeos de loondoorbetalingsverplichting. Voordat deze 104 weken zijn verstreken heb jij, samen met je werkgever, een uitkering aangevraagd bij het UWV en hebben zij een beslissing genomen over deze aanvraag. Abeos en het UWV zullen jou informeren over het vervolg.

WIA

De WIA bestaat uit twee onderdelen.

1. De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)
 - Minder dan 35% arbeidsongeschikt -> geen WGA uitkering
 - Tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt -> WGA uitkering
 - Tussen 80% en 100% arbeidsongeschikt maar uitzicht op herstel -> WGA uitkering
2. De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA)
 - Vanaf 80% duurzaam arbeidsongeschikt -> IVA uitkering

Wijziging arbeidsongeschiktheid

Als er na de WIA-beoordeling een wijziging in je (medische) situatie plaatsvindt, moet je dit melden bij het UWV. Het UWV kan je dan oproepen voor een herbeoordeling van jouw arbeidsongeschiktheidspercentage.

Ziek uit dienst

Als je contract bij Abeos eindigt en je bent nog niet hersteld, kom je mogelijk in aanmerking voor een Ziektewetuitkering.

Bedrijfsmaatschappelijk werker

De bedrijfsmaatschappelijk werker kan door Abeos ingezet worden als de medewerker ondersteuning nodig heeft bij situaties die een negatief effect hebben op zijn gedrag en/of functioneren. Hierbij is te denken aan verschillende soorten problemen; verzuim, problemen met het werk of privéproblemen. De bedrijfsmaatschappelijk werker koppelt zijn bevindingen, binnen de geldende privacy regels, terug aan de flexconsultant/leidinggevende. Meer informatie hierover is te vinden op de informatiepagina's van de Abeos website(s).

Vertrouwenspersoon

Medewerkers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met diverse vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. De werkgever is volgens de Arbowet verplicht zijn medewerkers te beschermen tegen psychosociale belasting.

Er is daarom binnen Abeos een vertrouwenspersoon aangesteld. Meer informatie hierover is te vinden op de informatiepagina's van de Abeos website(s).

Arbeidsomstandighedensprekkuur

Medewerkers hebben de mogelijkheid om bij gezondheidsklachten die mogelijk met werk te maken hebben, een bedrijfsarts te raadplegen tijdens het arbeidsomstandighedensprekkuur. Meer informatie hierover is te vinden op de informatiepagina's van de Abeos website(s).

Second opinion

De second opinion is bedoeld om de kwaliteit van de arbodienst en de bedrijfsarts te verhogen en de werknemer meer zekerheid te geven over de juistheid van een advies. Het geeft de werknemer de mogelijkheid om laagdrempelig en in een vroegtijdig stadium zijn twijfels te kunnen bespreken met een andere bedrijfsarts. Het betreft dan arbeidsgezondheidskundige vraagstukken. De second opinion kan alleen door de werknemer worden aangevraagd en alleen een bedrijfsarts kan een second opinion uitvoeren.