



Verzuimprotocol voor de medewerkers van de Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek

Inhoudsopgave

Inleiding

Protocol Ziekteverzuim

1. Ik ben ziek en nu?
2. Wat vragen we als u zich afwezig meldt door ziekte?
3. Bereikbaar zijn?
4. Belemmer uw genezing niet.
5. Het werkhervattinggesprek van de Bedrijfsarts.
6. Ik ben op vakantie en wordt daar ziek, wat nu?
7. Ziek zijn en met vakantie gaan.
8. Het werkhervattingtraject.
9. Weer aan het werk.
10. En wat als u het ergens niet mee eens bent?
11. Heeft u vragen of klachten?
12. Sancties en straffen.
13. Tot slot.
14. Wijziging in recht op bezoldiging bij ziekte.

Stappenplan

Verzuimatrix

Ziekte en privacy

Inleiding

Verzuimprotocol OFGV

Op de volgende bladzijden maken wij u duidelijk hoe u moet handelen als u ziek wordt.

U kunt dan helaas niet meer op uw werk aanwezig zijn en dat is voor u niet leuk en voor de OFGV ook niet. We missen een ervaren kracht en uw collega's moeten uw afwezigheid opvangen. Daarnaast brengt uw afwezigheid hoge kosten met zich mee.

U bent als eerste verantwoordelijk voor uw gezondheid. U dient er alles aan te doen om naar het werk te komen. Wij als OFGV, waaronder uw leidinggevende, zijn ook verantwoordelijk. De bedrijfsarts adviseert ons daarbij.

De OFGV wil uw herstel zoveel mogelijk bespoedigen, want ziek zijn is voor niemand prettig.

Protocol Ziekteverzuim

1. Ik ben ziek en nu?

Bij ziekte geeft u persoonlijk de ziekmelding telefonisch door aan uw direct leidinggevende. Dit dient te gebeuren tussen 8.00 uur 9.00 uur. Bij afwezigheid van uw leidinggevende geeft u uw melding door aan zijn/haar plaatsvervanger.

Indien u tijdens werktijd ziek wordt, meldt u zich persoonlijk af bij uw direct leidinggevende.

Het is in uw eigen belang dat u zich binnen redelijke termijn onder behandeling van uw huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt.

2. Wat vragen we als u zich afwezig meldt door ziekte?

Uiteraard willen wij als u zich ziek meldt informatie hebben om administratief de zaken goed voor u te kunnen regelen.

Zo vragen wij het volgende:

- de oorzaak van het verzuim;
- de aard van de ziekte;
- de vermoedelijke duur van de ziekte;
- het (verpleeg)adres en telefoonnummer.

Deze gegevens zullen ook worden doorgegeven aan de bedrijfsarts. Daarnaast stellen wij nog een aantal vragen in uw en ons belang om mogelijke activiteiten te kunnen starten die een spoedig herstel bewerkstelligen. U bent niet verplicht om antwoord te geven op deze door ons als werkgever gestelde vragen. U bent dit wel verplicht als onze bedrijfsarts deze vragen stelt.

N.B. Het kan gebeuren dat u zich ziek moet melden door een ongeval buiten uw werktijd. Is dit ongeluk buiten uw schuld gebeurd, en is een andere partij aansprakelijk, dan moet u dit direct melden aan de OFGV. Het is verstandig om een proces-verbaal van het ongeval te laten opstellen en hiervan een kopie aan de OFGV te geven. Zowel u als de OFGV kunnen dan de geleden schade op de aansprakelijke partij verhalen.

3. Bereikbaar zijn.

Als u afwezig bent door ziekte dient u bereikbaar zijn voor uw leidinggevende.

De OFGV gaat ervan uit dat u de eerste drie weken 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur aanwezig bent op het door u opgegeven verblijfadres.

De leidinggevende weet dan dat u op deze tijden aanwezig bent en kan contact met u opnemen.

Uiteraard kunt u uw opgegeven verblijfplaats verlaten voor een bezoek aan de arts, een specialist of de bedrijfsarts.

Uitsluitend in overleg met uw leidinggevende en/of bedrijfsarts mag hiervan worden afgeweken.

Indien uw arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan drie weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hiervoor genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts of in overleg met uw leidinggevende anders mocht worden bepaald.

Wanneer u meent dat daartoe aanleiding is, kunt u uw direct leidinggevende en de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis te zijn. Uitzonderingen op deze regeling zijn mogelijk na overleg met de bedrijfsarts en uw leidinggevende.

Als u tijdens uw ziekte verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of ontslag uit een ziekenhuis), geeft u dit binnen 24 uur door aan zowel uw direct leidinggevende en aan de bedrijfsarts.

4. Belemmer uw genezing niet.

Het is in uw eigen belang om zo spoedig mogelijk te herstellen zodat u weer aan het werk kunt. Daarom is het van belang dat u uw genezing niet belemmert door bijvoorbeeld te spitten in de tuin bij rugklachten. De bedrijfsarts kan u hierin adviseren.

5. Het werkhervattinggesprek van de bedrijfsarts

U kunt worden opgeroepen voor het werkhervattinggesprek van de bedrijfsarts.

Hieraan moet u gehoor geven. Ook al was u van plan om vlak na het spreekuur weer te gaan werken.

De spreekuurrapportages (adviezen) van de bedrijfsarts dient u op te volgen.

Als u om een of andere geldige reden niet naar het werkhervattinggesprek van de bedrijfsarts kunt komen, dient u dit aan uw leidinggevende en de verzuimcoördinator (P&O) aan te geven. Bijvoorbeeld als u bedlegerig bent. Dan is het mogelijk om een telefonisch spreekuur te houden met de bedrijfsarts.

Mocht u worden uitgenodigd voor het werkhervattinggesprek van de bedrijfsarts maar heeft u uw werkzaamheden inmiddels weer hervat, dan hoeft u niet op het werkhervattinggesprek te verschijnen. U moet dit echter wel op tijd doorgeven aan de bedrijfsarts. Op de uitnodiging van de bedrijfsarts kunt u lezen hoe dat moet.

Wanneer de bedrijfsarts u oproept om deel te nemen aan een medisch onderzoek, dan dient u hier gehoor aan te geven. U wordt geacht alle mogelijke informatie te verschaffen om dit onderzoek goed te laten verlopen.

N.B.

Uw privacy wordt door de OFGV en door onze bedrijfsarts gegarandeerd en wordt strikt vertrouwelijk behandeld.

6. Ik ben op vakantie en wordt daar ziek, wat nu?

Het kan voorkomen dat u ziek wordt tijdens uw vakantie of tijdens uw verblijf in het buitenland.

U hebt dan de keus zich ziek te melden.

Wanneer u besluit zich ziek te melden, doet u dit weer zo spoedig mogelijk bij uw leidinggevende.

Ook dan gelden de regels vóór 9.00 uur ziek melden.

Let daarbij wel op dat u het juiste verblijfadres doorgeeft aan uw leidinggevende.

Ook moet u altijd een medische verklaring kunnen overleggen waarin de aard van de ziekte en de duur maar ook de eventuele medische handelingen staan vermeld. De medische verklaring uit het buitenland moet bij voorkeur in het Engels worden opgemaakt. Maar mag ook in het Frans, Duits of Spaans zijn. Deze medische verklaring dient u aan de verzuimcoördinator bij de OFGV te verstrekken.

7. Ziek zijn en met vakantie gaan.

Stel dat u ziek bent of wordt vlak voor u een vakantie heeft gepland, wat dan? In dit geval beoordeelt de bedrijfsarts of het op vakantie gaan uw genezing niet belemmert.

U kunt dan afhankelijk van deze uitslag een “verklaring van geen bezwaar” ontvangen.

Deze verklaring van de bedrijfsarts is een advies.

Dit advies levert u in bij uw leidinggevende.

Vervolgens zal uw leidinggevende, al dan niet toestemming geven om op vakantie te gaan.

8. Het werkhervattingstraject.

Als er geen sprake is van kort verzuim, dan zullen de volgende stappen volgens de Wet Verbetering Poortwachter dienen te worden uitgevoerd. Belangrijke momenten daarin zijn:

Week 6: de bedrijfsarts maakt een probleemanalyse en geeft advies over werkhervatting.

Week 8: de werkgever en werknemer stellen gezamenlijk een Plan van Aanpak op. Eventuele interventies worden voorgesteld.

Week 8-104: uitvoering Plan van Aanpak. Minimaal om de zes weken evaluatie over de voortgang. Medewerker bezoekt regelmatig de bedrijfsarts.

Week 42: verzuimmelding bij UWV

Week 46-52: evaluatie van het eerste jaar. Werkgever en werknemer evalueren de acties van het eerste verzuimjaar.

Week 87-91: opstellen van het re-integratieverslag door werkgever en werknemer, UWV stuurt WIA-aanvraag naar de werknemer. De bedrijfsarts stelt het actueel oordeel op. De verzuimcoördinator zorgt dat werknemer alle documenten van het re-integratieverslag krijgt.

Week 91: werknemer dient aanvraag WIA en re-integratieverslag in bij UWV.

Week 92-104 UWV beoordeelt de aanvraag, keurt de werknemer en stelt de mate van arbeidsongeschiktheid vast.

Week 104: start uitkering WIA. Einde van wettelijke ontslagbescherming.

(Na 2 jaar ziekte wordt door het UWV(Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen WIA, WW en ZiekteWeg) bepaald of u een verlenging van de wachttijd krijgt, of dat u in aanmerking komt voor een uitkering op basis van de WIA. In tegenstelling tot medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn en na 24 maanden ontslagen kunnen worden, is voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn een derde ziektejaar ingevoerd. Tijdens dit derde ziektejaar gelden dezelfde rechten en plichten als tijdens de eerste 24 maanden van ziekte). Conform de Wet Verbetering Poortwachter bent u verplicht om mee te werken aan het bovenstaande werkhervattingtraject. Indien u onvoldoende meewerkt aan uw werkhervattingproces, kan een eventuele WIA-uitkering door het UWV geweigerd worden en kan de werkgever passende maatregelen treffen.

9. Weer aan het werk.

In het kader van uw re-integratie in het arbeidsproces is het mogelijk dat door de bedrijfsarts in overleg met uw direct leidinggevende, en uiteraard met de medewerker, wordt voorgesteld dat u vervangende werkzaamheden kunt verrichten. U bent verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden als het niet uw genezingsproces belemmert.

Als u beter bent moet u zich zo spoedig mogelijk beter melden bij uw leidinggevende.

Uiteraard dient u eerder te beginnen als u zich beter voelt. U hoeft hiervoor niet te wachten op advies van de bedrijfsarts.

De bedrijfsarts geeft een hersteld verklaring af als deze u arbeidsgeschikt acht. Bent u niet in staat om op de afgesproken dag het werk te hervatten, dan licht u uw direct leidinggevende in.

10. En wat als u het ergens niet mee eens bent?

Het kan wel eens voorkomen dat u het met de beslissing van de werkgever niet eens bent. Mocht de werkgever haar beslissing handhaven, dan kunt u bezwaar aantekenen bij het Dagelijks bestuur van de OFGV.

Maak dit bezwaar direct kenbaar bij uw leidinggevende.

Het kan wel eens voorkomen dat u het met de beslissing van de bedrijfsarts niet eens bent.

Mocht de bedrijfsarts die beslissing handhaven, dan kunt u een Second Opinion aanvragen bij het UWV. Maak dit direct kenbaar bij uw leidinggevende, maar natuurlijk ook bij de bedrijfsarts.

De verzuimcoördinator kan u uitleggen hoe u een Second Opinion kunt aanvragen.

11. Heeft u vragen of klachten?

Heeft u vragen over een beslissing van de bedrijfsarts, stel deze vragen dan gerust. Ook voor andere vragen kunt u telefonisch contact opnemen met uw leidinggevende, P&O adviseur en de verzuimcoördinator.

Als u meewerkt, kunnen wij u zo goed mogelijk begeleiden tijdens uw afwezigheid door ziekte.

Mocht u desondanks toch klachten hebben dan dient u deze schriftelijk in te dienen bij het de directeur OFGV. Op deze wijze kunnen we de klacht zo goed mogelijk afwerken.

12. Sancties en Straffen.

Indien u zich niet houdt aan de regels die gelden bij ziekte (en daarmee uw genezing belemmert) heeft de OFGV de mogelijkheid om sancties en straffen op te leggen.

Deze sancties en straffen staan vermeld in CAR-UWO.

De volgende sancties en straffen zijn er:

- staken doorbetalen bezoldiging;

- ontslag niet meewerken aan re-integratie;
- disciplinaire straffen.

Indien de OFGV sancties en straffen zal toepassen, dan zult u hierover altijd worden geïnformeerd.

Sancties en straffen opleggen zou niet nodig hoeven te zijn. Een snelle terugkeer in uw werk is tenslotte in uw eigen belang.

Alle voorschriften met de daarbij behorende sancties nog eens op een rijtje.

1. Geef uw afwezigheid zo spoedig mogelijk door aan uw leidinggevende, vóór 9.00 uur.

Het niet op juiste wijze ziek melden kan worden gestraft met een schriftelijke waarschuwing. Het meerdere keren niet juist ziekmelden kan leiden tot straffen en sancties conform CAR/UWO.

2. Geef de juiste informatie op de gestelde vragen.

3. Zorg dat u bereikbaar bent.

Indien u naar een ander verpleegadres gaat, dient u dit te melden aan de bedrijfsarts en uw leidinggevende.

4. Belemmer uw genezing niet.

Wanneer blijkt dat u herhaaldelijk niet bereikbaar bent en u uw genezing belemmert, kan dit leiden tot straffen en sancties conform CAR/UWO.

5. Sporten en klussen tijdens uw ziekte doet u in overleg met de behandelende arts en de bedrijfsarts.

Wanneer blijkt dat u – zonder schriftelijke toestemming van uw werkgever - tijdens uw ziekte werk verricht voor anderen, kan dit leiden tot straffen en sancties conform CAR/UWO.

6. Ga altijd naar het werkhervattinggesprek van de bedrijfsarts.

Wanneer u niet op het werkhervattinggesprek verschijnt van de Bedrijfsarts of u hervat uw werkzaamheden niet op de afgesproken dag, kan dit leiden tot straffen en sancties conform CAR/UWO.

7. Zorg voor een medische verklaring als u ziek wordt op vakantie.

8. Ga nooit op vakantie tijdens ziek zijn, zonder toestemming van uw leidinggevende.

Wanneer u geen medische verklaring van de bedrijfsarts kunt overleggen en de controle op ziekte onmogelijk maakt, kan dit leiden tot straffen en sancties conform CAR/UWO.

9. Aanvaard in overleg met de bedrijfsarts passend werk.

Wanneer u geen gehoor geeft aan het uitvoeren van passend werk en u aantoonbaar uw genezing belemmert, kan dit leiden tot straffen en sancties conform CAR/UWO.

10. Meldt u goed en op tijd weer beter bij uw leidinggevende.

13. Tot slot.

U kunt samen met uw werkgever afspreken om de wachttijd voor de WIA met maximaal 1 jaar te verlengen. De werkgever betaalt dan zelf bezoldiging door. U vraagt bij het UWV een WIA-uitkering aan. Dit moet u doen binnen 21 maanden na datum ziekmelding. Hierbij moet u het re-integratieverslag aan UWV overleggen. Dit verslag is samen met u opgesteld en wel 2 weken voor de uiterste WIA-aanvraagdatum. Het UWV beoordeelt op basis hiervan of u voldoende re-integratiespanningen heeft verricht. Is dat niet het geval, dan wordt er een sanctie getroffen (u krijgt dan geen WIA-uitkering). De kosten van ziekte komen dan voor u eigen rekening. Heeft u wel voldoende inspanning(en) verricht dan zult u in aanmerking komen voor een WIA-uitkering na 24 maanden.

14. Wijziging in recht op bezoldiging bij ziekte.

Vanaf 1 januari 2004 zijn werknemer en werkgever samen verantwoordelijk voor een snelle terugkeer naar werk, de werkgever betaalt in die periode de bezoldiging (gedeeltelijk) door.

De medewerker die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid als gevolg van ziekte heeft over deze uren gedurende de eerste zes maanden recht op de volledige doorbetaling van zijn bezoldiging. In de zevende tot en met de twaalfde maand heeft de medewerker over deze uren recht op 90% van bezoldiging. In de dertiende tot en met de vierentwintigste maand heeft de medewerker over de uren van ziekte recht op 75% doorbetaling van zijn bezoldiging. Na deze vierentwintig maanden wordt bij voortdurende ongeschiktheid tot aan het einde van het dienstverband 70% van de bezoldiging doorbetaald. Over de twee ziektejaren samen betaalt de werkgever maximaal 170% van het laatstverdiende loon.

In onderstaand overzicht worden de wijzigingen duidelijk.

Maanden ziekte	% bezoldiging
1-6	100%
7-12	90%
13-24	75%
25-einde dienstverband	70%

Voor de medewerker die ziek is geworden geldt tevens dat als hij voor tenminste 50% van zijn arbeidsduur werkt tijdens zijn ziekte, hij dan in het tweede ziektejaar recht heeft op een bonus van 5% over de bezoldiging waar hij tijdens ziekte recht op heeft. De bonus wordt berekend over zijn gehele bezoldiging tijdens zijn ziekte, dus zowel over de ziekte-uren als de gewerkte uren. Deze bonus inclusief zijn inkomen mag echter nooit meer zijn dan 100%.

Stappenplan

Ik ben ziek geworden, wat nu?

Hoe meldt u zich ziek, wat gebeurt er daarna?

Onderstaand het stappenplan.

Wat doe ik als ik ziek ben ?

Doorloop het stappenplan, bekijk wat u moet doen als u ziek bent

Bent u ziek?

Nee, voorkom ziekte, houd rekening met de Arbo-richtlijnen.

Ja, u meldt zich voor 9.00 uur ziek bij uw direct leidinggevende. Uw leidinggevende registreert de verzuimmelding. Uw leidinggevende houdt een verzuimdossier bij in de daarvoor bestemde software en heeft regelmatig contact met u. Na twee weken krijgt u, indien nodig, een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts.

Bent u langer dan zes weken ziek?

Nee, het verzuimdossier wordt bewaard.

Ja, binnen zes weken krijgen u en uw leidinggevende advies van de bedrijfsarts over de verder te nemen stappen tot herstel en werkhervatting. Uw leidinggevende legt in het verzuimdossier alle afspraken vast. De bedrijfsarts beheert de medische gegevens in de Verzuim Manager.

Heeft u het advies van de Bedrijfsarts al ontvangen?

Nee, neem contact op met de verzuimcoördinator (P&O). De verzuimcoördinator moet er voor zorgen dat u dit advies krijgt.

Ja, op basis van dit advies van de bedrijfsarts maakt u samen met uw leidinggevende binnen 8 weken na datum ziekmelding een Plan van Aanpak op en zet dit op papier. In dit plan worden er met u afspraken gemaakt over een spoedige terugkeer en herstel. U krijgt ook een exemplaar.
Het plan wordt bewaard in het verzuimdossier.

Is het plan al klaar?

Nee, neem zo spoedig mogelijk contact op met uw leidinggevende.

Ja, het is al klaar. Ik weet waar ik aan toe ben. Samen werken we aan een spoedig herstel en terugkeer op de werkplek.

Nee, ik kom er samen met mijn leidinggevende niet uit. Ik wil verder advies (en/of een second opinion). U kunt contact opnemen met het UWV en vragen om: bemiddeling en/of een second opinion.

Heeft u al (regelmatig) contact met uw werkgever over uw Plan van Aanpak?

Ja, het Plan van Aanpak moet regelmatig met u worden doorgesproken en eventueel tussentijds worden bijgesteld. De bedrijfsarts vervolgt het verloop van uw ziekte en zal (eventueel) advies uitbrengen. Dit advies kan weer aanleiding zijn om het Plan van Aanpak (tussentijds) bij te stellen.

Wat als ik het met al die bijstellingen niet eens ben?

U kunt altijd contact opnemen met het UWV, voor advies en/of een second opinion.

Moet ik aan alles verder meewerken?

Ja, als werknemer heeft u de verplichting om mee te werken aan de maatregelen die uw werkgever neemt. U moet de aangeboden passende arbeid verrichten. Ook moet u meewerken aan het opstellen, uitvoeren en nabespreken van het Plan van Aanpak en verder meewerken aan het opstellen van het re-integratieverslag.

Wordt er ook nog rekening gehouden met mijn ziekte?

Ja, de bedrijfsarts is er ook bij betrokken. Altijd meegenomen wordt de beoordeling in hoeverre u deze werkzaamheden ook daadwerkelijk kunt verrichten.

Wat gebeurt er als ik niet meewerk?

U en uw leidinggevende hebben allebei verplichtingen. Als u deze verplichtingen niet nakomt, kan uw werkgever u loon weigeren (stoppen met betalen). Ook kan uw aanstelling worden beëindigd.

Maar dan vraag ik toch gewoon WIA aan bij het UWV?

Als blijkt dat u niet heeft meegewerkt, zowel aan het Plan van Aanpak en het re-integratieverslag, of u heeft aldoor niet meegewerkt aan een spoedig herstel dan heeft u ook geen recht op een WIA-uitkering. Kortom: u ontvangt dan geen loon.

Bent u nu op de hoogte van uw verplichtingen gedurende het re-integratieproces?

Nee, schroom niet en vraag om verdere uitleg bij uw leidinggevende, de verzuimcoördinator (P&O) of bij het UWV.

Ja, succes met de verdere re-integratie. Vraagt u op tijd uw WIA aan? De verzuimcoördinator en uw leidinggevende zullen u hierbij behulpzaam zijn.

TOT SLOT

- U kunt samen met uw werkgever afspreken om de wachttijd voor de WIA met maximaal 1 jaar te verlengen. De werkgever betaalt dan zelf het loon door.

- De afspraken in het Plan van Aanpak dienen periodiek en in ieder geval aan het einde van het eerste ziektejaar geëvalueerd te worden. Deze evaluatie maakt een onderdeel uit van het re-integratieverslag.
- U vraagt bij het UWV een WIA-uitkering aan. Dit moet u doen binnen 21 maanden na datum ziekmelding. Hierbij moet u het re-integratieverslag aan UWV overleggen. Dit verslag is samen met u opgesteld en wel 2 weken voor de uiterste WIA-aanvraagdatum. Het UWV beoordeelt op basis hiervan of u voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Is dat niet het geval, dan wordt er een sanctie getroffen (U krijgt dan geen WIA-uitkering). De kosten van ziekte komen dan voor u eigen rekening.
Heeft u wel voldoende inspanning(en) verricht dan zult u in aanmerking komen voor een WIA-uitkering na 24 maanden ziekte.

Verzuimatrix

Ziekteverzuim Voorkomen Beheersen en Re-integreren

Wie is wanneer voor wat verantwoordelijk

Wet Verbetering Poortwachter	Preventie	Beheersing	Re-integratie
Directie	Verantwoordelijkheid dragen voor het opzetten en onderhouden van Arbo- en verzuimbeleid	Verantwoordelijkheid dragen voor toepassen van Arbo- en verzuimbeleid Ondersteunen van afdelingsbeleid bij aanpak van verzuim	Verantwoordelijkheid dragen voor re-integratiebeleid Beschikbaar stellen van budget om succesvolle re-integratie mogelijk te maken
Afdelingshoofd/ teamleider	Invulling geven aan instrumenten van personeelsbeleid Verzuimoorzaken opsporen, signaleren en zo mogelijk oplossen	Uitvoeren van taken binnen Arbo- en verzuimbeleid Consequent uitvoeren van procedures rond verzuim Bespreekbaar maken van verzuim	Opstellen van terugkeerplan in overleg met alle betrokkenen Aanpassen van de werkzaamheden Vaststellen van de tijdspad van re-integratie Begeleiden bij re-integratie
Medewerkers	Tijdig signaleren bij afdelingshoofd/teamleider van risico's en problemen Verantwoord omgaan met eigen gezondheid Opvolgen van richtlijnen van het Arbobeleid Positieve bijdrage leveren aan onderlinge sfeer binnen de eigen afdeling/team	Ziekmelden conform protocol ziekteverzuim Afdelingshoofd/teamleider op de hoogte houden van ontwikkeling van de arbeidsongeschiktheid Meewerken aan spoedige werkhervatting Collegiaal opstellen, ook tijdens ziekte en bij terugkeer van collega	Bereid zijn om tijdelijk ander werk te accepteren Meewerken aan herstel van arbeidsgeschiktheid Zelf initiatief nemen om belemmeringen voor terugkeer te nemen
P&O	Vakinhoudelijke bijdrage aan opzetten en onderhouden van Arbo- en milieubeleid Inzichtelijk maken van kengetallen rond verzuim van afdelingen Ondersteunen leiding en medewerkers bij invulling geven aan instrumenten	Zo nodig contactpersoon zijn tussen afdelingen en de Bedrijfsarts Ondersteunen van afdelingshoofden/teamleiders bij bespreekbaar maken van verzuim Signaleren van problematisch verzuim in vergelijking met andere afdelingen	Vakinhoudelijk bijdragen aan re-integratiebeleid Ondersteunen van afdelingshoofden/teamleiders en medewerkers bij opstellen en uitwerken van terugkeerplan Bemiddeling tussen afdelingen over mogelijke herplaatsing medewerkers

	van personeelsbeleid en bij uitvoering Arbo- en verzuimbeleid		
Bedrijfsarts (Arbo-preventie medewerker)	<p>Signaleren en adviseren over veiligheid, gezondheid en welzijn</p> <p>Adviseren over risico-inventarisatie en prioriteitenstelling</p> <p>Uitvoeren van keuringen, werkplekonderzoek, en psychosociale begeleiding</p> <p>Geven van voorlichting</p>	<p>Beoordelen van arbeidsongeschiktheid en zo nodig controleren</p> <p>Begeleiden van medewerkers naar werkhervatting</p> <p>Adviseren van afdelingshoofden/teamleiders over actuele verzuimers</p>	<p>Adviseren over re-integratiebeleid</p> <p>Adviseren over mate van arbeidsongeschiktheid en mogelijke werkzaamheden</p> <p>Begeleiden bij re-integratie</p> <p>Adviseren over werkplek aanpassingen</p>
Ondernemingsraad	<p>Instemmingsrecht bij vaststellen Arbo- en verzuimbeleid</p> <p>Signaleren en adviseren bij opzetten en onderhouden van Arbo- en verzuimbeleid</p>	Toetsen van uitvoering van Arbo- en verzuimbeleid	Toetsen van uitvoering van re-integratiebeleid

ZIEKTE EN PRIVACY

De zieke medewerker

1. De medewerker is wettelijk verplicht zich ziek te melden bij de (direct) leidinggevende.
2. De werkgever mag de medewerker opleggen om zich bij ziekte zo snel mogelijk ziek te melden. Het hoe en wat van de ziekmelding mag de werkgever vastleggen in een regeling.
3. De medewerker mag zwijgen over de aard en de oorzaak van de ziekte. Als werkgever of leidinggevende mag u wel hiernaar informeren maar de medewerker hoeft hierover geen informatie te geven.
4. De leidinggevende mag wel vragen of er sprake is van een bedrijfsongeval dan wel een verkeersongeval (ook in verband met aansprakelijkstelling). Verder mag de leidinggevende vragen naar: telefoonnummer en verpleegadres, de vermoedelijke duur van het verzuim, de lopende afspraken en werkzaamheden.
5. De leidinggevende mag controleren of een medewerker ook daadwerkelijk ziek is en of de claim van de medewerker op loondoorbetaling terecht is.
6. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor controle en verzuimbegeleiding. Hierbij kan de bedrijfsarts adviseren.
7. Werkt een medewerker niet mee aan de procedurevoorschriften, dan kan dit onder andere tot gevolg hebben dat de werkgever de bezoldiging opschort.
8. Een zieke medewerker dient de bedrijfsarts alle informatie te geven die nodig is in relatie tot zijn arbeidsongeschiktheid, verzuimbegeleiding en re-integratie.
9. Een bedrijfsarts mag medische gegevens opvragen bij de behandelend arts zodra een door de medewerker ondertekende machtiging is verkregen.
10. De werkgever mag in de verzuimoverzichten geen medische informatie vastleggen die herleidbaar is tot personen. Individuele verzuimgegevens mogen alleen verstrekt worden aan personen die direct betrokken zijn bij het verzuimbeleid.

De sollicitant

Bij de start van de werving van een nieuw personeelslid, wil de werkgever graag weten wie hij in huis haalt. Toch geldt ook hier een aantal regels waar zowel de werkgever als de sollicitant zich aan dienen te houden.

1. De sollicitant is verplicht de werkgever te informeren over zijn gezondheid voor zover dit rechtstreeks relevant is voor het uitoefenen van de functie. Hij mag dus zwijgen over informatie die

niet relevant is.

2. De werkgever mag de sollicitant medisch laten keuren door een bedrijfsarts wanneer de functie bijzondere eisen stelt op het punt van medische geschiktheid. Deze keuring mag pas uitgevoerd worden aan het einde van de selectie. Hiervan moet bij de start van de werving al melding worden gemaakt.
3. Indien relevant voor de functie, dient de sollicitant informatie te geven over ziekte, handicap en ziekteverleden.