

Bijlage
VGM & Verzuimprotocol

Inhoudsopgave

Inleiding	2
2. Ziekmelding / Aanvraag verzuimverlof	3
<i>Arbeidsconflict?</i>	3
3. Activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid	3
<i>Thuisblijven</i>	3
<i>Maak bezoek mogelijk</i>	3
<i>(Telefonisch) Contact met Capability</i>	4
<i>Spreekuur bedrijfsarts</i>	4
<i>Open spreekuur</i>	4
<i>Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk</i>	4
<i>(Medische) Informatie</i>	5
4. Het verrichten van werkzaamheden op weg naar volledig herstel	5
<i>Verrichten van aangepaste werkzaamheden</i>	5
<i>Werk hervatten bij (gedeeltelijk) herstel</i>	5
5. Frequente arbeidsongeschiktheid	5
6. Langdurige arbeidsongeschiktheid	5
<i>Probleemanalyse zodra nodig lijkt, uiterlijk 6^e week</i>	6
<i>De te nemen stappen bij arbeidsongeschiktheid langer dan 5 weken</i>	6
7. Arbeidsongeschiktheid en vakantieverlof	7
<i>Arbeidsongeschikt tijdens vakantieverlof</i>	7
<i>Arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof</i>	7
8. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden	7
9. Verplichting naleving verzuimprotocol	8
<i>Sancties</i>	8
10. Bezwaren: Deskundigenoordeel (second opinion) en uiteindelijk kantonrechter	8
11. Inwerkingtreding	8

Inleiding

Op het sociale zekerheidsgebied hebben de afgelopen jaren verschillende wetswijzigingen plaatsgevonden. Denk hierbij aan de nieuwe Basis(zorg)verzekering, Wet Verbetering Poortwachter, Arbo wetgeving en Wet WIA. Deze wetswijzigingen hebben direct dan wel indirect betrekking op verzuim, ziektewet en verzuimbegeleiding. Voor meer inhoudelijke informatie over wet- en regelgeving: www.uvw.nl en www.szw.nl.

Verzuim, ziektewet en reïntegratie worden in toenemende mate eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De wetgeving stelt meer voorwaarden, waardoor Oris Flex een verzuimprotocol op te stellen.

Oris Flex werkt met Capability samen op het gebied van verzuimbegeleiding. Capability heeft een nauwe samenwerking met onze verzuim/WGA verzekeraar.

Belangrijk in dit protocol zijn de sancties die gekoppeld worden aan niet opgevolgde verplichtingen. Deze benadering is noodzakelijk om aan alle wet- en regelgeving te blijven voldoen. Tevens streeft Oris Flex ernaar een minimalisering van het verzuim te bewerkstellingen, waardoor continuïteit van de werkzaamheden binnen het bedrijf gewaarborgd dan wel verder geoptimaliseerd worden.

Zowel Oris Flex als de medewerkers committeren zich aan dit protocol.

1. Aanvraag verzuimverlof

Voel jij je niet in staat om te werken, dan meld je dit voor 9.00 uur telefonisch bij je leidinggevende of diens plaatsvervanger. De leidinggevende stelt een aantal vragen om te kunnen vaststellen of aan jou (voorlopig) verzuimverlof kan worden toegekend waardoor recht op doorbetaling van het salaris ontstaat. Deze vragen betreffen onder meer:

- de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (bijvoorbeeld ongeval, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen);
- de belastbaarheid, ofwel het soort werk of het aantal uren dat je nog wel kunt werken;
- het verpleegadres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- eventuele acties die genomen kunnen worden om de terugkeer naar werk te versnellen (vervoersvoorzieningen / aanpassing uren of werk);
- eventuele werkafspraken die overgedragen / afgezegd moeten worden;
- vervolgafspraken over contact tussen jou en je leidinggevende.

Wanneer er echt sprake is van ziekte en niet van ander soort verlof (denk aan zorgverlof, bijzonder verlof, vakantieverlof etc), zal de leidinggevende je ziekmelden bij Capability. Capability zal, op basis van de ziekmelding, actie naar jou toe ondernemen. Wanneer je ziek wordt tijdens werktijd, geldt eveneens deze procedure.

Het kan zijn dat Oris Flex je vraagt om voor een gesprek naar het kantoor van Oris Flex te komen, ook al heb je je ziekgemeld, Oris Flex mag vragen om een gesprek en je zult daaraan moeten meewerken.

Arbeidsconflict?

Kun je het eigen werk niet doen door een conflict op het werk, dan moet je in de eerste instantie **geen verzuimverlof** aanvragen. Overleg met je leidinggevende of afdeling HRM of je een *time out* ('arbeidsconflictenverlof') voor conflictbemiddeling kunt krijgen. Ben je als gevolg van een arbeidsconflict ook daadwerkelijk ziek en daardoor (tijdelijk) arbeidsongeschikt geworden, dan vraag je wel verzuimverlof aan. In dit geval wordt door Oris Flex ook direct Capability om advies gevraagd.

2. Activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid

Thuisblijven

Om het de leidinggevende en/of Capability mogelijk te maken om contact te onderhouden tijdens de arbeidsongeschiktheid ben je verplicht tussen 's ochtends 11.00 uur en 's middags van 15.00 uur thuis te blijven. Voor herstelbevorderende zaken als doktersbezoek e.d. kun je buiten deze tijden vanzelfsprekend buitenshuis gaan.

Als de arbeidsongeschiktheid langer dan één week duurt, kunnen andere afspraken gemaakt worden over de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij op advies van de verzuimmanager (dus vanuit Capability) of de behandelende arts tussen jou en werkgever andere afspraken zijn gemaakt.

Maak bezoek mogelijk

De leidinggevende of de verzuimmanager van Capability moet je tijdens de arbeidsongeschiktheid kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat je hen in de gelegenheid stelt om jou te bellen (mobiel of vast) of thuis of op het verpleegadres te bezoeken. Wanneer je, zonder aantoonbare reden, niet thuis bent op de voorgeschreven tijden, dan kunnen de kosten van het huisbezoek aan jou worden doorberekend. Omdat dan ook niet kan worden vastgesteld of je werkelijk niet tot werken in staat bent, kan je verzuim als onrechtmatig worden beschouwd en kan het salaris worden opgeschort.

(Telefonisch) Contact met Capability

Capability neemt in de persoon van de verzuimmanager binnen 7 dagen na ontvangst van de ziekmelding telefonisch contact met je op. Dit contact is bedoeld om vast te stellen of er mogelijkheden zijn voor werkhervatting. De verzuimmanager zal hier duidelijke afspraken met je over maken. Kun je nog niet beginnen met werkhervatting en is al dan niet gerichte actie, inzet van een arbeidsdeskundige of bijvoorbeeld een oproep voor een spreekuur nodig dan zal de verzuimmanager dit in gang zetten. De leidinggevende wordt van deze informatie op de hoogte gesteld, ook in geval je niet telefonisch bereikbaar was.

Noot:

Indien je, om welke reden dan ook, de zevende ziektedag nog geen contact hebt gehad met de verzuimmanager, wordt verwacht dat je zelf actief telefonisch contact zoekt met je leidinggevende of afdeling HRM.

Spreekuur bedrijfsarts

Als je op verzoek van de leidinggevende of de verzuimmanager wordt uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts van Capability, ben je verplicht om hier gehoor aan te geven. Als je een geldige reden tot verhindering hebt, geef je dit tijdig door op de bij de uitnodiging aangegeven wijze.

Je hoeft niet op het spreekuur te verschijnen wanneer je het werk volledig hebt hervat en je je hersteld hebt gemeld, tenzij is verteld dat in overleg tussen de leidinggevende en Capability anders is besloten. Je draagt er wel zorg voor om een spreekuursafpraak met akkoord van de leidinggevende tenminste 48 uur van tevoren telefonisch te annuleren bij Capability. Dit om doorberekening van de kosten aan jou te voorkomen.

Open spreekuur

Je kunt ook zelf een afspraak bij Capability maken voor een arbeidsgezondheidskundig spreekuur (ook wel 'open spreekuur' genoemd), als je ziet aankomen dat je waarschijnlijk gaat uitvallen of je arbeidsomstandigheden wilt bespreken. Dit spreekuur heeft een vertrouwelijk karakter; niets wordt zonder jouw toestemming met Oris Flex besproken.

Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is van belang dat je actief meewerkt aan je herstel en de terugkeer naar werk. Van jou wordt gevraagd mee te werken aan maatregelen die Capability voorstelt om je verzuim te bekorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, therapie (psychotherapie, fysiotherapie, arbeidsrevalidatietherapie etc), mediation en bedrijfsmaatschappelijk werk. Gaat het om behandelingen die de eigen ziektekostenverzekeraar niet (geheel) vergoedt, dan meldt je dat aan de afdeling HRM. HRM kan bemiddelen met onze verzuim/WGA verzekeraar, opdat deze meebetaalt aan de behandelingen. Desnoods kan Oris Flex volledig, gedeeltelijk of voor financieren. De besparingen door eerder hersteld te zijn, zijn in verschillende situaties groter dan de kosten van de behandeling.

Van jou wordt verwacht dat je de behandelvoorschriften en adviezen opvolgt. Je mag in geen geval je genezing belemmeren. In dat geval bestaat de kans dat:

- de loonbetaling voor een bepaalde termijn volledig wordt stopgezet **of**
- er worden vakantiedagen ingehouden **of**
- in het uiterste geval volgt ontslag.

Het opgebouwde dossier vormt de basis voor het vaststellen van de zwaarte van de sanctie.

(Medische) Informatie

De verzuimmanager of arbeidsdeskundige zullen je mogelijk vragen om meer informatie over de reden van verzuim. Je bent verplicht hieraan mee te werken; er zal zo nodig aan jou een machtiging ter ondertekening worden verzonden die je terugzend aan Capability. Je bent tevens verplicht, indien gevraagd, medische informatie te verstrekken aan de bedrijfsarts. Wanneer je daar niet toe in staat bent, bijvoorbeeld wegens opname in een ziekenhuis, dient iemand anders de informatie te verstrekken. Deze informatie is uitsluitend bedoeld voor de uitvoering van de verzuimbegeleiding. Op de gegevens die Capability verzamelt, zijn regels van toepassing zoals het beroepsgeheim, de Wet Bescherming Persoonsgegevens en het Privacyreglement van Capability. Zonder schriftelijke toestemming krijgt geen enkele organisatie meer informatie dan de naam van Oris Flex en de verwachte hersteldatum.

3. Het verrichten van werkzaamheden op weg naar volledig herstel

Verrichten van aangepaste werkzaamheden

In overleg tussen jou, leidinggevende en Capability kan vastgesteld worden dat je weliswaar niet (volledig) het eigen werk, maar wel alternatief of aangepast werk kunt doen of op aangepaste tijden kunt werken. Als je hieraan niet meewerkt, wordt dat beschouwd als het niet meewerken aan herstel en re-integratie. Oris Flex is dan gerechtigd om de loondoorbetaling op te schorten.

Kun je – om welke reden dan ook – niet re-integreren binnen het eigen bedrijf, dan is Oris Flex verplicht te zoeken naar re-integratie mogelijkheden bij een andere werkgever. Als de leidinggevende hier – in samenwerking met Capability en/of een reïntegratiebedrijf – een voorstel voor doet, bent je verplicht hieraan mee te werken.

Werk hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

Wanneer je het werk (gedeeltelijk) hervat, meld jij je (gedeeltelijk) hersteld bij je leidinggevende.

4. Frequentie arbeidsongeschiktheid

Wanneer je meer dan drie keer verzuimt binnen een periode van twaalf maanden, voert je leidinggevende een gesprek met je over de achterliggende oorzaken en mogelijke oplossingen voor je verzuim er zal dan mogelijk een arbeidsdeskundige worden ingeschakeld om een gesprek met je aan te gaan. Van dit gesprek wordt een aantekening gemaakt in je personeelsdossier.

5. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschiktheid langer duurt (of lijkt te gaan duren), dan neemt de verzuimmanager contact met je op. De verzuimmanager is degene die met je direct leidinggevende alle afspraken en voortgang in het kader van je re-integratie bewaakt. Dat is belangrijk omdat het UWV bij langdurige arbeidsongeschiktheid eist dat medewerker én Oris Flex alle nodige stappen zetten om te voorkomen dat de medewerker in de WIA terecht komt. Het UWV geeft boetes als medewerker en werkgever niet genoeg gedaan hebben: de werknemer krijgt geen WIA-uitkering; de werkgever moet het loon langer doorbetalen.

Probleemanalyse zodra nodig lijkt, wordt uiterlijk in week 13 opgesteld. De verzuimmanager start het voorbereiden van de probleemanalyse zodra deze voorziet dat het verzuim lang(er) gaat duren. Uiterlijk in week 13 moet de probleemanalyse gereed zijn. Zonodig laat de verzuimmanager je hiervoor oproepen voor een spreekuur. Hiermee wordt een start gemaakt met de opbouw van het re-integratie dossier.

Bij de probleemanalyse worden de gegevens vastgesteld die van belang zijn voor herstel, werkhervatting en re-integratie. Er wordt in ieder geval beschreven wat de aard van de klachten is, indien mogelijk de diagnose, de behandeling en de prognose. Ook wordt er aangegeven welke beperkingen hierdoor zijn ontstaan. In de probleemanalyse wordt tevens een beoordeling over de genoemde gegevens gemaakt.

Dat betekent dat er o.a. wordt aangegeven wat de prognose is ten aanzien van het herstel en of de re-integratie bevorderd kan worden.

Oris Flex laat Capability beoordelen of er langdurig ziekteverzuim dreigt en of het zinvol is voor je een reïntegratietraject te starten. Als de verzuimmanager of een bedrijfsarts re-integratie niet mogelijk acht, stelt hij jou en je leidinggevende op de hoogte van zijn beslissing met vermelding van de redenen. In het re-integratie advies aan Oris Flex geeft Capability aan wat er concreet gedaan kan worden om het herstel en de werkhervatting te bespoedigen. Bij terugkeer doe je er goed aan een kort terugkeergesprek te voeren met je leidinggevende.

De te nemen stappen bij verzuim langer dan 5 weken

- Uiterlijk in **week 13** nadat je verzuimverlof hebt aangevraagd, stuurt Capability het reïntegratieadvies naar jou en Oris Flex. Zo nodig zal de verzuimmanager je in contact brengen met een arbeidsdeskundige voor het opstellen van een arbeidsdeskundige analyse of verzuimscan.
- Uiterlijk **twee weken** na het opstellen van de probleemanalyse bespreekt je leidinggevende evt. in samenwerking met de afdeling HRM het reïntegratieadvies met jou. In samenwerking met de arbeidsdeskundige van Capability wordt er een Plan van Aanpak voor herstel en terugkeer naar werk gemaakt. Oris Flex en jij leggen gemaakte afspraken schriftelijk vast en ondertekenen de afspraken.
- Bij dat gesprek over het (opstellen van) Plan van Aanpak re-integratie - het eerste re-integratie overleg – kan Capability worden ingeschakeld. Vervolgoverleg zal eens **per zes weken plaatsvinden** en er zullen bijstellingen op het plan van aanpak gemaakt worden. De verzuimmanager ziet erop toe dat de reïntegratie juist verloopt, houdt het dossier bij en onderhoudt contacten met alle betrokken partijen. Jij houdt van alle overleggen, alle afspraken en alles wat je zelf doet om je herstel te bevorderen, een logboek bij: kom je bij UWV voor een WIA-keuring, dan moet je kunnen aantonen dat je er alles aan hebt gedaan om te reïntegreren.
- Verzuim je langer dan **42 weken**, dan meldt Capability dat namens Oris Flex bij UWV. UWV wordt daarbij ook geïnformeerd over het plan van aanpak dat jij en je leidinggevende eerder samen opstelden.
- Kun je niet reïntegreren bij Oris Flex, dan zoekt de verzuimmanager in samenwerking met de arbeidsdeskundige van Capability naar re-integratie mogelijkheden bij een andere werkgever. Doet hij hier een voorstel voor, dan dien je hieraan mee te werken, tenzij je kunt aantonen dat dit redelijkerwijs niet van jou gevraagd kan worden.
- Duurt het verzuim langer dan **87 weken** dan stellen je leidinggevende en Capability het reïntegratieverslag samen op. Bij dat verslag moet ook jouw visie worden bijgevoegd op het verloop van de reïntegratie tot dusver en op de inspanningen van Oris Flex, Capability en jezelf.
- Uiterlijk in **week 91** vraag je zelf de WIA-beoordeling aan bij UWV. Daartoe moet je bij de WIA-aanvraag het reïntegratieverslag indienen.

- Tussen **week 91 en week 94** kunnen jij en Oris Flex ook uitstel van de WIA-beoordeling aanvragen. Dat is zinvol als er zicht is op herstel en werkhervatting indien de reïntegratie bijvoorbeeld net iets langer duurt dan twee jaar.
- Je behoudt de eerste twee jaar (104 weken) vanaf de melding van arbeidsongeschiktheid (de 1^e ziektedag) wettelijk recht op in ieder geval 70% van het loon.
- Als je arbeidsongeschikt wordt verklaard en recht krijgt op een WIA-uitkering, dan gaat na **week 104** je WIA-uitkering van start.

6. Arbeidsongeschiktheid en vakantieverlof

Arbeidsongeschikt tijdens vakantieverlof

Word je arbeidsongeschikt tijdens vakantie in binnen- of buitenland, dan dien je een arts te bezoeken op je vakantieadres. Je meldt dit bij de aanvraag arbeidsongeschiktheidsverlof en je geeft ook het verpleegadres door (zie punt 1 van dit protocol). Bij terugkeer op het huisadres, neem je onmiddellijk contact op met je leidinggevende.

Tevens stuur je aan Capability een medische verklaring in de Nederlandse of Engelse taal van een door jouw geconsulteerde arts, met daarin informatie over de diagnose van de arbeidsongeschiktheid. Op grond van deze gegevens wordt beoordeeld of de aanvraag arbeidsongeschiktheidsverlof terecht is gedaan of dat een of meerdere dagen van het arbeidsongeschiktheidverlof als vakantiedagen moeten worden aangemerkt.

Arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof

Ben je arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof en wil je toch met vakantie gaan? Vraag dan hiervoor vooraf toestemming bij je leidinggevende. Deze overlegt zo nodig met Capability.

7. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden

Indien je arbeidsongeschikt wordt en er is sprake van een van onderstaande situaties, dan dien je dit door te geven bij je verlofaanvraag. Deze situaties vereisen namelijk aanvullende acties van Oris Flex, Capability of van jezelf (bijvoorbeeld melding bij Arbeidsinspectie, melding bij UWV).

Het gaat hierbij om:

- arbeidsongeschikt als gevolg van een ongeluk veroorzaakt door derden (bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeluk)
- arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte
- verzuim als gevolg van orgaandonatie (uitkering Ziektewet)
- arbeidsongeschikt door een ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling (dan bestaat recht op uitkering Ziektewet. Oris Flex kan die uitkering verrekenen met de loondoorbetaling)
- arbeidsongeschikt bij einde dienstverband
- arbeidsongeschikt met dezelfde oorzaak als waarvoor je een WIA dan wel WAO-toekenning had in de afgelopen 5 jaar
- je had de status 'arbeidsgehandicapte' gedurende de afgelopen 5 jaar.

Indien je geen medische informatie wenst te verstrekken aan Oris Flex, dan ben je verplicht deze informatie zelf rechtstreeks door te geven aan Capability.

8. Verplichting naleving verzuimprotocol

Je bent verplicht om alles na te laten wat genezing belemmert en zich te houden aan de voorschriften en aanwijzingen van Oris Flex en Capability ten aanzien van controle en begeleiding. Voorts ben je verplicht alle informatie te verstrekken (of te laten verstrekken via machtiging daartoe), waardoor Oris Flex kan vaststellen of je recht hebt op loondoorbetaling, op een wettelijke uitkering (Ziektewet of WIA) en of de kosten van loondoorbetaling kunnen worden gecompenseerd in verband met verhaalbaarheid op een aansprakelijke derde (regresrecht). Indien Oris Flex een deskundigenadvies bij UWV aanvraagt, dien je hier aan mee te werken.

Sancties

Indien je tijdens je arbeidsongeschiktheid niet meewerkt aan controle, aanwijzingen, voorschriften of afspraken niet opvolgt, je niet houdt aan de regels zoals beschreven in dit protocol of op een andere manier niet meewerkt aan je reïntegratieproces, kan dit leiden tot een berisping, waarschuwing, het opschorten of het stopzetten van de loondoorbetaling of zelfs ontslag.

Daarnaast kan UWV (achteraf) ook nog sancties opleggen indien je niet of onvoldoende hebt meegewerkt aan je herstel en/of werkherwinning. De WIA-beoordeling wordt dan bijvoorbeeld uitgesteld of afgewezen en je ontvangt dan géén WIA-uitkering.

9. Bezwaren: Deskundigenoordeel (second opinion) en uiteindelijk kantonrechter

Zijn er uitspraken van Capability of acties en voorstellen van Oris Flex waar je het beslist niet mee eens bent, dan kun je een second opinion bij UWV ; (dit heet een deskundigenoordeel) aanvragen. De uitspraak van UWV is zwaarwegend. Blijven partijen het oneens dan resteert alleen een procedure bij de kantonrechter. Je werkgever mag ook een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV om te laten beoordelen of de re-integratie-inspanningen van jou of werkgever voldoende zijn.

10. Inwerkingtreding

Dit verzuimprotocol treedt in werking op 1 juni 2013
Vastgesteld te Amsterdam op 1 juni 2013

Namens Oris Flex

Dino Di Vece
Commercieel Directeur/KAM Coördinator