

Ziekteverzuimprotocol

Inleiding

Sinds 1 april 2002 is de Wet verbetering poortwachter van kracht. In deze wet is bepaald dat u samen met uw werkgever verantwoordelijk bent voor de verzuimbegeleiding en re-integratie tijdens arbeidsongeschiktheid.

Voor de ondersteuning bij de uitvoering, preventie en begeleiding van ziekteverzuim heeft uw werkgever een overeenkomst met Peijnenburg Verzuimbegeleiding, een gecertificeerde arbodienst, gesloten. Centrale schakel in de advisering en begeleiding door Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. is de casemanager.

Casemanager

De casemanagers van Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. werken over het algemeen onder een beperkte taakdelegatie van de bedrijfsarts en is adviseur voor zowel u als van uw werkgever. De casemanager is onafhankelijk en heeft een geheimhoudingsplicht m.b.t. hem eventueel toevertrouwde informatie. Hij streeft naar integriteit in zijn beroepsuitoefening en toont in zijn handelen eerlijkheid, betrouwbaarheid en openheid.

Vastleggen en bescherming privacy en persoonsgegevens

Voor een adequate arbeidsongeschiktheidsbegeleiding moet Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. een aantal gegevens verzamelen en vastleggen in zijn administratie. Deze gegevens worden veelal door de werkgever aangeleverd. Voor de vastlegging van de persoonsgegevens gebruikt Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. een online digitaal systeem, CompuCase, dat voor derden niet toegankelijk is. CompuCase voldoet aan de strenge eisen conform de ISO 27001 norm ten aanzien van informatie-beveiliging.

Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. heeft ten aanzien van de toegang en verwerking van persoonsgegevens een privacyreglement opgesteld. De meest recente versie van dit privacyreglement is voor iedereen opvraagbaar via de website van Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V.

Ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens hanteert Peijnenburg Verzuimbegeleiding het zogenaamde Opt-out principe. Dit wil zeggen dat verkregen informatie wordt verwerkt tenzij er een nadrukkelijk verzoek ligt om dit niet te doen. In het privacyreglement is nader uiteengezet wat u kunt doen, mocht inzage, correctie of verwijdering van uw persoonsgegevens willen.

Hoe meldt u zich arbeidsongeschikt?

- U meldt u persoonlijk telefonisch (dus niet per SMS, voicemail, mailbericht, faxbericht of andersoortige tekstberichten) arbeidsongeschikt bij uw werkgever. Indien u echt niet in staat bent om uzelf arbeidsongeschikt te melden (bijv. door een ongeval en/of plotselinge ziekenhuisopname) dan laat u iemand anders bellen.
- Indien u gedurende de werkdag arbeidsongeschikt wordt, meldt u dat direct en persoonlijk bij uw werkgever.
- Bij de arbeidsongeschiktheidsmelding mag de werkgever en/of de casemanager vragen:
 - Of er werkzaamheden overgedragen moeten worden aan een collega;
 - Wanneer u weer terug op het werk denkt te zijn;
 - Of u zich in staat acht eventueel ander werk/ bepaalde werkzaamheden uit te voeren;
 - Indien u niet thuis verblijft, het andere verpleegadres en telefoonnummer waar u op te bereiken bent;
 - Of er door de werkgever iets kan worden gedaan om de arbeidsongeschiktheid op te lossen/ te beperken;
 - Of de arbeidsongeschiktheid te maken heeft met een bedrijfs- of verkeersongeval.

Medische informatie hoeft u niet met uw werkgever of casemanager te delen.

Wat mogen wij van u verwachten?

- U moet bereikbaar zijn voor de leidinggevende, casemanager of bedrijfsarts. Daartoe is het nodig dat u deze in de gelegenheid stelt om u te bezoeken in uw woning of op een ander verpleegadres waar u verblijft vanwege uw arbeidsongeschiktheid.
- Indien u niet in uw woning aanwezig bent moeten de controlerende personen weten waar u dan verblijft of waar uw verpleegadres dan is.
- Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts moet uw gevolg geven, ook al zou u van plan zijn om binnen 1 à 2 dagen na de oproep het werk weer te hervatten. Als u een geldige reden van verhindering heeft (b.v. niet in staat om te lopen) dan moet u direct melden aan de bedrijfsarts of casemanager. Er worden dan afspraken gemaakt over de wijze waarop we u kunnen bereiken.
- U hoeft niet meer op het spreekuur te verschijnen bij volledige hervatting van de werkzaamheden.
- Bij ziekte moet u zich (in uw eigen belang) binnen redelijke termijn onder behandeling van uw (huis)arts stellen en de voorschriften van deze (huis)arts opvolgen.
- Als u zich tijdens uw arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor uw genezing kan worden belemmerd, dan kan de werkgever weigeren u (uw aanvulling tot het volledige) loon door te betalen. Dit is ook van toepassing indien u niet meewerkt aan medische onderzoeken en of informatie verstrekken aan de bedrijfsarts.
- U mag tijdens uw arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden verrichten behalve werkzaamheden die door de bedrijfsarts zijn voorgeschreven of vervangend c.q. aangepast werk aangeboden door de werkgever en waarvan redelijkerwijs verwacht mag worden dat u daartoe, ondanks de beperkingen, in staat mag worden geacht.
- Zodra u weer in staat bent om uw werkzaamheden op eigen advies of op advies van de controlerende bedrijfsarts te hervatten dient u dit direct te doen. U dient de werkgever direct de datum van de gehele of gedeeltelijke werkhervatting door te geven.
- Als u op de dag, met ingang waarvan de bedrijfsarts u geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt heeft verklaard, het werk niet hervat moet u hiervan direct uw werkgever op de hoogte te stellen.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

Uiterlijk nadat u 4 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent, worden de stappen zoals benoemd in de Wet verbetering poortwachter opgestart. Hieronder zijn worden deze kort toegelicht.

Week 4:	Peijnenburg Verzuimbegeleiding neemt contact met u op om de afspraak voor de probleemanalyse te plannen.
Week 6:	De bedrijfsarts stelt de probleemanalyse op, stelt de medische beperkingen vast en adviseert over de te nemen vervolgstappen. D.w.z. dat uw medische beperkingen voor het uitoefenen van uw eigen en/of (tijdelijke) vervangende werkzaamheden in kaart worden gebracht. De probleemanalyse wordt aan zowel u als uw werkgever ter beschikking gesteld.
Week 8:	Aan de hand van de probleemanalyse stelt u samen met uw werkgever het plan van aanpak voor de re-integratie op. De casemanager kan u hierbij ondersteunen.
Week 8 t/m 104:	Samen met de werkgever voert u het plan van aanpak uit en evalueert minimaal elke 6 weken de voortgang. Bij gewijzigde re-integratie afspraken dient een bijstelling van het plan van aanpak te worden opgesteld en kan advies van de bedrijfsarts of casemanager worden ingewonnen.
Week 42:	De arbeidsongeschiktheid wordt doorgegeven aan het UWV.
Week 52:	Samen met uw werkgever evalueert u de re-integratie inspanningen die tot dan toe zijn verricht en stellen deze zo nodig bij (1 ^e jaarsevaluatie). De bedrijfsarts of Casemanager kan u hierbij adviseren.
Week 86:	De bedrijfsarts nodigt u uit voor een spreekuur om het actueel oordeel op te stellen.
Week 88:	Het UWV stuurt u het WIA aanvraagformulier. De werkgever en u stellen samen het re-integratieverslag op. Desgewenst kan de casemanager hierbij u adviseren.
Week 91:	De WIA aanvraag dient bij het UWV te worden ingediend.
Week 104:	Het UWV stuurt de WIA-beschikking naar u en uw werkgever (als belanghebbende).

Second opinion en deskundigenoordeel UWV

Als u het niet eens bent met de wijze waarop de re-integratie verloopt dan kunnen u of uw werkgever een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.

Indien u het niet eens bent met de medische beoordeling door de bedrijfsarts dan kunt u een second opinion aanvragen bij een andere, onafhankelijke bedrijfsarts. Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. heeft hiertoe afspraken gemaakt met bedrijfsartsen die verder niet voor Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. werkzaam zijn.

Vrije toegang tot de bedrijfsarts en/of casemanager

Uw werkgever biedt u de mogelijkheid om de bedrijfsarts te bezoeken of de casemanager te raadplegen als er nog geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en er vragen zijn m.b.t. uw arbeidsomstandigheden.

Vertrouwenspersoon.

Heeft uw werkgever geen vertrouwenspersoon dan kunt u een beroep doen op Mevrouw Simone Verzijl. Zij is door Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. als vertrouwenspersoon aangewezen ten aanzien van ongewenste omgangsvormen tijdens uw werkzaamheden (zoals b.v. agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie en discriminatie). De vertrouwenspersoon heeft een beroepsgeheim en zal alleen op verzoek van u de kwestie aankaarten bij de werkgever. De vertrouwenspersoon adviseert tevens welke formele stappen men kan ondernemen.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (Indien van toepassing)

Indien u een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd en arbeidsongeschikt uit dienst gaat, kunt u wellicht in aanmerking komen voor een Ziektewetuitkering van het UWV. Deze uitkering bedraagt over het algemeen 70% van het dagloon incl. vakantiegeld van voor intreden arbeidsongeschiktheid. Indien uw werkgever het financieel risico van na beëindiging arbeidsovereenkomst zelf draagt (eigenrisicodrager is voor de Ziektewet) blijven, naast de dan ook geldende 'Regels rondom verzuim' ook de in dit verzuimprotocol genoemde wettelijke stappen van kracht. Bij het niet meewerken hieraan kan een sanctie krachtens het "Maatregelenbesluit Socialezekerheidswetten" worden opgelegd.

Voor het uitvoeren van de Ziektewet besteedt uw werkgever werkzaamheden uit aan Peijnenburg Verzuimbegeleiding.

Werkgever is eigenrisicodrager voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) (indien van toepassing).

Indien u door het UWV een WGA-uitkering is toegekend en uw werkgever eigenrisicodrager voor de WGA is (zelf het financieel risico draagt en/of dit privaat heeft verzekerd) bent u ook na de 104 weken van arbeidsongeschiktheid (wachttijd WIA) verplicht mee te blijven werken aan uw re-integratie. U moet dus contact blijven onderhouden met uw (ex) werkgever en hem tijdig te informeren omtrent wijzigingen m.b.t. woonadres, telefoonnummer, et cetera alsmede het aanvaarden van betaald werk. Doet u dat niet dan kan u een sanctie krachtens het "Maatregelenbesluit Socialezekerheidswetten" worden opgelegd.

Sanctiebeleid bij het niet nakomen van het verzuimreglement.

Indien u geen gehoor geeft aan een redelijk verzoek van de werkgever om het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken, vervangende werkzaamheden te verrichten, bereikbaar te zijn of deel te nemen aan een overleg dan kan dat mogelijke gevolgen hebben voor de loonbetaling tijdens de arbeidsongeschiktheid.

Klachtenreglement

Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. doet er alles aan om zo goed mogelijk ondersteuning te bieden bij de arbeidsongeschiktheids- en/of re-integratie begeleiding van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer. Toch kan het gebeuren, dat de werkgever of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer niet helemaal tevreden is over de inspanningen Peijnenburg Verzuimbegeleiding B.V. en/of de ingeschakelde professionals. Er is dan sprake van een klacht, welke wij zo snel en goed mogelijk willen oplossen. De meest actuele versie van onze klachtenprocedure kunt u opvragen via onze website.