

Verzuimreglement

1.1 Ziekmelden

Wanneer je ziek bent en niet kunt werken, geef je dit door aan jouw leidinggevende. In de procedure ziekmelden staat hoe je dit dient te doen.

1.2 Frequent verzuim

Bij een derde ziekmelding, binnen één jaar, wordt gesproken van frequent verzuim. In dat geval zal je leidinggevende je uitnodigen voor een frequent verzuimgesprek. In dat gesprek kun je samen bespreken of er misschien een relatie met het werk is of met de arbeidsomstandigheden. Mogelijk speelt er wat anders wat zorgt voor extra verzuim. Het frequent verzuimgesprek speelt een belangrijke rol in zowel de verzuimbegeleiding als in het voorkomen van verzuim. Als het door omstandigheden niet mogelijk of gewenst is om het verzuimgesprek met jouw leidinggevende aan te gaan, kun je melden bij jouw HRM-adviseur. Deze zal dit bespreken met de bedrijfsarts.

1.3 Bereikbaarheid

Verblijfadres

Meestal ben je bij ziekte thuis. Soms kan het nodig zijn dat je juist naar buiten gaat om te wandelen of ben je een deel van de dag weg voor een behandeling. Geef dit door aan jouw leidinggevende om misverstanden te voorkomen.

Als je als gevolg van de ziekte op een ander adres verblijft dan je thuisadres, bv ziekenhuis of bij familie, geef je dit ook door aan jouw leidinggevende en de afdeling HRM.

Maak contact mogelijk

Het is belangrijk dat zowel je leidinggevende als de arbodienst je gemakkelijk kunnen bereiken, ook als je in het buitenland bent. Zorg er dus voor dat de afdeling HRM beschikt over jouw actuele (verblijf)adres en het telefoonnummer waarop je te bereiken bent. Je kunt dit altijd per e-mail, via de verzuimbox, doorgeven aan HRM.

1.4 De ziekteperiode

Ziek en toch werken?

Vaak wordt gedacht: ik ben ziek of heb een ongelukje gehad en kan niet werken. Maar ziekte hoeft niet altijd te leiden tot (volledig) ziekteverzuim. Als je bijvoorbeeld je been gebroken hebt, kun je met extra (vervoer)faciliteiten best werken. Soms kun je, je eigen werkzaamheden verrichten en in een andere situatie wordt gekeken naar tijdelijk aangepast werk. Want vergeet ook niet: ziekte is voor jou erg vervelend, maar ook jouw collega's kunnen er last van hebben als je lang afwezig bent. We verwachten dus dat je meedenkt over mogelijkheden om te kunnen werken als het mogelijk is.

Ziek en toch verlof opnemen?

Als je tijdens jouw ziekte een periode hebt dat je niet beschikbaar wilt zijn voor re-integratie of even geen aangepast werk wilt verrichten m.a.w. je wilt verlofuren opnemen, dan meld je dit bij jouw leidinggevende. In overleg met de bedrijfsarts wordt dan gekeken of er medisch geen bezwaar is

tegen het opnemen van verlofuren. Is dat het geval dan krijg je toestemming om verlofuren op te nemen. De op te nemen verlofuren worden van het wettelijke verlofrecht afgeboekt.

Als je arbeidstherapeutisch werkt, aangepaste werkzaamheden verricht of je eigen werk slechts gedeeltelijk en/of parttime verricht, kun je i.o.m. je leidinggevende verlofuren opnemen. Deze verlofuren worden, zonder dat hiervoor contact moet worden opgenomen met de bedrijfsarts, toegekend. Deze verlofuren worden ook van het wettelijke verlofrecht afgeboekt. Pas als jouw wettelijke verlof is opgebruikt wordt het genoten verlof van het bovenwettelijke verlofrecht afgeboekt.

Genezing niet belemmeren of vertragen

Het is de bedoeling dat je ervoor zorgt dat je weer zo snel mogelijk herstelt en je werk kunt hervatten. We verwachten van jou dat je meewerkt aan een juiste medische aanpak, de adviezen van de bedrijfsarts opvolgt en terugval zoveel mogelijk probeert te voorkomen. Het is dus niet de bedoeling dat je je genezingsproces vertraagt of misschien zelfs belemmert. Als dit wel gebeurt kan, in het uiterste geval, zelfs tijdelijk je salaris worden stopgezet.

Het spreekuur

Bij ziekte kun je door de arbodienst ook worden opgeroepen om het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken. Uiteraard is het de bedoeling dat je aan de oproep gehoor geeft. Als je al volledig hersteld bent en je krijgt toch een uitnodiging voor het spreekuur, meld je dan zelf af bij de arbodienst. Als je op de betreffende datum/ tijdstip die op de uitnodiging staat verhinderd bent, kun je contact opnemen met de arbodienst voor het maken van een nieuwe afspraak.

Let op: annuleren of verzetten van een afspraak dient tenminste 48 uur voor de afspraak te gebeuren. Anders worden de kosten van het spreekuur doorberekend aan Woonbedrijf. Let hier dus op als je een uitnodiging krijgt, maar niet gaat.

Tijdelijk ander (aangepast)werk

Als je ziek bent betekent dat niet automatisch dat je helemaal niet kunt werken. Misschien dat je je eigen werk tijdelijk niet of niet volledig kunt uitvoeren, maar dat je wel ander, aangepast werk kunt doen. Zelfs tijdelijk werken buiten Woonbedrijf kan een optie zijn als binnen Woonbedrijf geen re-integratiemogelijkheden bestaan. In dat geval bespreek je dat samen met je leidinggevende én HRM. Als het ziekteverzuim langer dan zes weken duurt, gaat de Wet Verbetering Poortwachter (www.poortwachter.nu) spelen. In dat geval wordt van jou en je leidinggevende verwacht dat je samen de re-integratiemogelijkheden bespreekt en vastlegt.

Als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts

Het kan soms voorkomen dat je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts. Misschien geeft de bedrijfsarts aan dat je volledig aan het werk kunt, maar heb jij een andere mening hierover. Als je een meningsverschil hebt, is het belangrijk dat je dit zo snel mogelijk bij je leidinggevende en de arbodienst aangeeft. Samen wordt dan gezocht naar een oplossing. Blijft er sprake van een geschil tussen jou en de arbodienst over je arbeidsgeschiktheid dan kun je een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Dit deskundigenoordeel is een advies van het UWV aan werkgever en werknemer. Het is geen bindend advies. De kosten van dit deskundigenoordeel zijn voor je eigen rekening. Mocht achteraf blijken dat je het bij het rechte eind had, dan kun je de kosten voor het aanvragen van zo'n deskundigen oordeel bij Woonbedrijf declareren.

Arbeidstherapeutisch werken

In sommige gevallen wordt door de bedrijfsarts geadviseerd om arbeidstherapeutisch te werken. Zeker als je al een tijdje ziek bent, kan het verstandig zijn om eerst zonder te veel druk werkzaamheden te verrichten. Bij arbeidstherapeutisch werken wordt je niet hersteld gemeld voor de uren dat je werkt. Je moet proberen om de arbeidstherapeutische uren te werken; je hebt wel een inspanningsverplichting, maar als het werk te zwaar blijkt, mag je naar huis gaan. Uiteraard geef je dit altijd door aan je leidinggevende.

Langdurig verzuim

Als je langer dan zes weken ziek bent, stelt de bedrijfsarts na een gesprek met jou de probleemanalyse op. Dit is een belangrijk document want het vormt het basisdocument voor jou en je leidinggevende bij het bespreken van de re-integratie. In de achtste week stel je samen met je leidinggevende (en eventueel HRM) een plan van aanpak op met daarin de belangrijkste re-integratie afspraken.

Uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

In het eerste ziektejaar ontvang je 100% van je salaris. Alleen als je bijvoorbeeld niet meewerkt aan de re-integratie of je het herstelproces bewust vertraagt of belemmert kan een loonsanctie volgen. Woonbedrijf volgt hierin de wettelijke kaders. In het tweede ziektejaar wordt je salaris voor het deel dat je ziek bent, conform CAO, altijd teruggebracht naar 70%. Over het deel dat je hersteld gemeld bent, ontvang je dus wel je volledige salaris.

Na ongeveer anderhalf jaar ziekte wordt je door het UWV op de hoogte gebracht van het feit dat je een aanvraag voor een uitkering vanuit de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) moet indienen bij het UWV. Woonbedrijf ontvangt een kopie van deze melding. Het UWV bepaalt aan de hand van een medische keuring en een arbeidsdeskundigenoordeel of je voor een WIA-uitkering in aanmerking komt. Daarnaast toetst het UWV eerst de re-integratie-inspanning van jou en je leidinggevende. Is hieraan, naar de mening van het UWV, onvoldoende gedaan dan volgt een loonsanctie voor Woonbedrijf en wordt er voorlopig géén WIA-uitkering toegekend. Woonbedrijf zal in dergelijke gevallen het salaris (zoals je dat op de eerste ziekte dag genoot) door betalen. Als er achteraf sprake is van toekenning van een WIA-uitkering met terugwerkende kracht is er sprake van herrekening en terugvordering van het teveel betaalde salaris.

Als je een klacht hebt

Als je niet tevreden bent over de handelwijze van de medewerkers van de arbodienst dan kun je een schriftelijke klacht over de arbodienst indienen bij HRM. Geef dan kort en bondig aan wat je bezwaren zijn. HRM zal naar aanleiding van jouw klacht contact met je opnemen. Ook zal de arbodienst door HRM worden ingelicht.

2.0 De verzuimbegeleiding, taken en verantwoordelijkheden

2.1 Leidinggevende

Je leidinggevende neemt contact met je op als je ziek bent. Samen bespreek je de vermoedelijke duur van je ziekte en bespreek je hoe en wanneer je je werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat. Als je langer dan een week ziek bent blijft je leidinggevende contact met je houden. Eventueel kan hij/zij je ook thuis bezoeken. Je leidinggevende geeft de gemaakte afspraken door aan de Arbodienst en de HRM adviseur.

2.2 Medewerker

Als je ziek bent verwachten we dat jij je inspant om weer snel beter te worden en meewerkt aan re-integratie. We verwachten een proactieve en verantwoordelijke houding van je. Ziek zijn en thuis blijven hoeven niet per definitie aan elkaar gekoppeld te zijn. Vaak kun je nog aangepaste/deel werkzaamheden verrichten en we verwachten dat je hierover meedenkt en eraan meewerkt om dit mogelijk te maken.

2.3 Afdeling HRM/ HRM Adviseur

HRM draagt zorg voor de registratie van de ziekmeldingen en het doorgeven hiervan aan de arbodienst. Daarom is het belangrijk dat jij je ziek- en hersteld meldingen altijd tijdig doorgeeft aan HRM. Ook adviseert en faciliteert HRM samen met de arbodienst de leidinggevenden over de aanpak van het ziekteverzuim.

2.4 De Arbodienst

De voornaamste taken van de arbodienst zijn:

- begeleiden en adviseren van medewerkers en leidinggevenden bij ziekteverzuim
- adviseren van leidinggevenden over preventieve verzuimmaatregelen, o.a. door het signaleren van mogelijke knelpunten
- beleidsadvisering met betrekking tot ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden
- uitvoeren van projectmatige activiteiten op gebied van arbeidsomstandigheden

De stappen van het verzuim in het kort...

- Dag 1:
De medewerker meldt zich ziek bij de leidinggevende. De leidinggevende geeft de melding aan HRM door via een e-mail naar: verzuimbox@woonbedrijf.com
HRM geeft de ziektemelding door aan de arbodienst.
- Week 1: Je leidinggevende houdt contact met je zodat duidelijk is hoe het met je gaat, wat je mogelijke inzetbaarheid is en wanneer je weer aan het werk kunt. Na enkele dagen kan de bedrijfsarts ook contact opnemen met de zieke medewerker. Deze geeft in dat geval een schriftelijke terugkoppeling aan de leidinggevende.
- Week 2: Aan het einde van de week zal de bedrijfsarts je uitnodigen voor het spreekuur.
- Week 6-8: De bedrijfsarts maakt een probleemanalyse en geeft een re-integratieadvies.
- Week 8: De werkgever en de zieke medewerker bespreken samen de re-integratie en leggen dit vast in een plan van aanpak. De probleemanalyse of het re-integratieadvies van de bedrijfsarts wordt als basis hiervoor gebruikt. Het format voor een plan van aanpak is te vinden op de site van het UWV (www.uvv.nl).

- Week 8 t/m 104: De werkgever en de zieke medewerker voeren samen het plan van aanpak uit en evalueren minimaal elke zes weken de voortgang. Deze voortgangsbesprekingen en de daarin gemaakte afspraken worden elke keer door de leidinggevende vastgelegd in een verslag dat aan HRM wordt gezonden.
- Week 46-52: De werkgever en medewerker evalueren de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar en leggen deze vast in een formulier voor de eerstejaarsevaluatie van het UWV (www.uwv.nl).
- Week 87: UWV stuurt een WIA-aanvraagformulier naar de zieke medewerker. De medewerker ontvangt van de Arbodienst zijn/haar re-integratiedossier dat nodig is voor het invullen van het aanvraagformulier. De ontbrekende gegevens kunnen bij de HRM-adviseur worden opgevraagd.
- De medewerker zorgt er samen met de werkgever voor dat de formulieren tijdig ingevuld en opgestuurd worden.
- Week 91: De zieke medewerker stuurt uiterlijk in week 91 de WIA-aanvraag samen met het re-integratieverslag naar het UWV.
- Week 92-104: UWV beoordeelt het re-integratieverslag (en bepaalt eventuele sancties). UWV keurt de medewerker medisch. Indien er sprake is van een voortdurende ziekte of gebrek dan volgt de een arbeidsdeskundigentoets, waarna de mate van arbeidsongeschikt wordt vastgesteld.
- Week 104: Als UWV de medewerker, geheel of gedeeltelijk, arbeidsongeschikt verklaart, krijgt de medewerker indien hij meer dan 35% arbeidsongeschikt is, een WGA- of IVA-uitkering.
- Na week 104 eindigt de wettelijke ontslagbescherming. Als er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing in de eigen of een andere (eventueel aangepaste eigen of andere functie) zal Woonbedrijf overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.