

Verzuimprotocol BC Group

1. Ziekmelding

De medewerker meldt zich persoonlijk op de eerste dag van ziekte telefonisch tussen 8.30 uur en 10.00 uur ziek, bij zowel BC Group als bij zijn inlener. Wanneer een medewerker zelf niet in staat is zich ziek te melden, moet hij dit door iemand anders laten doen. Deze dient zijn/haar relatie met de medewerker door te geven. Als een medewerker tijdens werktijd ziek naar huis gaat, meldt hij zich persoonlijk af bij de inlener en telefonisch bij BC Group.

Het telefoonnummer voor ziekmeldingen is: **038 – 467 4219**

Bij een ziekmelding geeft de medewerker zo mogelijk aan:

- Wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn
- Welke soort werkzaamheden naar zijn mening wel uitgevoerd kunnen worden
- Wat BC Group eventueel kan doen om het verzuim te verkorten/te helpen
- Op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer hij te bereiken is
- Of er sprake is van een vangnetsituatie (onder vangnetsituatie wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, als gevolg van een arbeidshandicap of als gevolg van orgaandonatie (niet verplicht om te melden)
- Of er sprake is van een ongeval, (eventueel veroorzaakt door derde waarvoor deze aansprakelijk is)

2. Bereikbaarheid

Een medewerker dient de eerste 2 weken van het verzuim tussen 10.00 uur en 12.00 uur bereikbaar te zijn op het instantie (Arbo-dienstverlener). Het is tevens mogelijk dat de medewerker gebeld wordt door de Arbo-dienstverlener voor meer informatie over de ziekmelding. Ook een huisbezoek van een objectief deskundige behoort tot de mogelijkheden. Is de medewerker niet aanwezig, dan dient duidelijk te worden waar hij wel bereikbaar is. Verblijf op een ander adres, permanent of tijdelijk, dient altijd per ommegaande aan BC Group te worden doorgegeven. Voor bezoek aan bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, huisarts, fysiotherapeut of een andere bij de re-integratie betrokken deskundige mag het opgegeven adres uiteraard wel verlaten worden. Bij werkhervatting of na toestemming van BC Group mag het verpleegadres eveneens worden verlaten.

3. Contact met de arbo-dienstverlener

Wanneer Arbo-dienstverlener de medewerker verzoekt om meer (medische) informatie over de reden van verzuim, dan is de medewerker verplicht hieraan mee te werken. Is hij daar niet toe in staat, bijvoorbeeld wegens opname in een ziekenhuis, dan dient iemand anders de informatie te verstrekken. Deze informatie is uitsluitend bedoeld voor de Arbo-dienstverlener. Op de gegevens die de Arbo-dienstverlener verzamelt zijn het beroepsgeheim en de AVG van toepassing. Zonder toestemming van de medewerker krijgt geen enkele organisatie meer informatie dan de naam van werkgever, de verwachte hersteldatum, arbeidsmogelijkheden en –beperkingen.

4. Contact met BC Group

BC Group neemt naar aanleiding van de ziekmelding volgens afspraak of onaangekondigd in de eerste week contact op met de medewerker om te informeren naar diens situatie en om eventuele maatregelen te bespreken in verband met de afwezigheid. Ook kunnen in dit gesprek afspraken worden gemaakt over werkhervatting, en/of over de wijze waarop vervolcontacten plaatsvinden, alsmede de frequentie waarmee.

5. Spreekuur

Indien nodig ontvangt de medewerker een oproep voor een afspraak met de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige van de Arbo-dienstverlener. Bij verhindering licht de medewerker

de Arbo-dienstverlener zo spoedig mogelijk telefonisch in. Bij volledige werkhervatting hoeft de medewerker niet op de afspraak te verschijnen. BC Group ontvangt een terugkoppeling van de Arbo-dienstverlener van hetgeen besproken is tijdens het spreekuur en ontvangt, indien mogelijk, een reïntegratieadvies.

6. Medisch onderzoek

Wanneer een medisch onderzoek noodzakelijk is om de arbeids(on)geschiktheid te beoordelen, dient de medewerker hieraan mee te werken. Het medisch onderzoek wordt gedaan door, of in opdracht van de bedrijfsarts van de Arbo-dienstverlener.

7. Probleemanalyse en advies

Binnen zes weken na de ziekmelding stelt de Arbo-dienstverlener in opdracht van BC Group op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse op en geeft een advies aan BC Group en medewerker over het werkhervattingstraject. Deze informatie wordt aan zowel BC Group als medewerker verstrekt.

8. Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het daarbij behorende advies stellen BC Group en medewerker, eventueel onder begeleiding van de Arbo-dienstverlener, een plan van aanpak op t.b.v. de reïntegratie/ het herstel. Zodra dit plan door beide partijen is vastgelegd, ontvangt de Arbo-dienstverlener hiervan een afschrift.

9. Reïntegratiedossier en WIA-aanvraag

De Wet Verbetering Poortwachter legt werkgevers en extern adviseurs (Arbodiensten) de verplichting op om te werken met een re-integratiedossier. In dit dossier worden alle inspanningen vastgelegd die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werkhervatting. Dit kunnen gespreksverslagen zijn, maar ook terugkoppelingen van (evaluatie)contacten en eventuele bijstellingen van het eerder vastgestelde plan van aanpak. In een zeer klein percentage van alle verzuimgevallen is terugkeer naar het werk binnen twee jaar niet mogelijk. In dat geval krijgen BC Group, de medewerker en de Arbo-dienstverlener te maken met een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsregeling (WIA).

Op basis van het re-integratiedossier dient een voor een WIA aanvraag benodigd re-integratieverslag te worden samengesteld. De medewerker vraagt zelf een WIA-uitkering aan. Hierin kan hij zich door BC Group laten bijstaan.

10. Medewerking activiteiten gericht op werkhervatting en passende arbeid

Zowel de medewerker als BC Group zijn samen verantwoordelijk voor het herstel en een zo spoedig mogelijke verantwoorde terugkeer naar het werk. Zij werken dan ook samen aan de begeleiding en activiteiten die hierop gericht zijn, bijvoorbeeld training, scholing, gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing. Van de medewerker wordt een actieve opstelling verwacht in dit proces.

BC Group is verplicht zo tijdig mogelijk maatregelen te nemen om de medewerker die wegens ziekte niet in staat is zijn eigen werk te verrichten in staat wordt gesteld andere passende arbeid te verrichten, desnoods in een ander bedrijf.

De medewerker dient de door BC Group aangeboden passende arbeid te aanvaarden.

Passende arbeid is berekend naar krachten (medisch) en bekwaamheden tenzij zulks in verband met lichamelijke, geestelijke of sociale overwegingen niet als passend kan worden aangemerkt.

11. Genezing niet belemmeren of vertragen

Tijdens de periode van afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid werkt de medewerker optimaal mee aan zijn herstel en houdt zich aan de met BC Group aangewezen deskundigen gemaakte afspraken. De medewerker mag tijdens zijn verzuim

geen handelingen of activiteiten verrichten die de genezing belemmeren of een mogelijk herstel vertragen.

12. Herstel

De bedrijfsarts adviseert over de mogelijke datum waarop de medewerker het werk zal kunnen hervatten. Is de werknemer niet in staat om op het met BC Group of de Arbo-dienstverlener afgesproken tijdstip het werk te hervatten, dan:

Dient BC Group hierover direct te worden ingelicht door de medewerker

Wordt de inlener zo spoedig mogelijk telefonisch ingelicht door de medewerker

Zodra de medewerker weer in staat is om te werken, meldt hij zich beter bij BC Group en de inlener. Hij hoeft hierbij niet te wachten tot een oproep van een bedrijfsarts.

13. Preventief (open) spreekuur

Een medewerker kan op eigen initiatief contact opnemen met Arbo-dienstverlener met gezondheidsklachten waarvan hij vermoedt dat deze met het werk te maken hebben. De medewerker kan dan gebruik maken van het preventief (open) spreekuur bij de bedrijfsarts. Dit spreekuur mag medewerker anoniem bezoeken; de werkgever (BC Group) en de inlener zullen hier niet van op de hoogte worden gesteld als u dit niet wil. Voor dit preventief spreekuur dient de medewerker een afspraak in te plannen. Hiervoor kan de medewerker rechtstreeks contact opnemen met de Arbo-dienstverlener. Aan dit preventief spreekuur zitten voor de medewerker geen kosten verbonden.

14. Vakantie

Wanneer een medewerker op vakantie wil tijdens arbeidsongeschiktheid, is hiervoor toestemming nodig van zijn werkgever, BC Group. Deze kan zich voor toestemming baseren op het advies van de Arbo-dienstverlener.

15. Ziekmelding vanuit het buitenland

Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden nagenoeg dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland. Uitzondering hierop is dat de inlener niet hoeft te worden ingelicht. Er dient wel zo spoedig mogelijk een arts ter plaatse te worden ingeschakeld ten behoeve van een medische verklaring ten aanzien van:

- De aard van de ziekte
- Het verloop van de ziekte
- Afgegeven advies/ de ingestelde therapie
- Een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing)

Na terugkomst kan de medewerker deze medische gegevens desgewenst overhandigen aan de bedrijfsarts van Arbo-dienstverlener. Uit de informatie dient duidelijk te blijken dat er ten tijden van het verblijf in het buitenland sprake is geweest van arbeidsongeschiktheid.

16. Bezwaren en klachten

Als een medewerker het niet eens is met adviezen of uitspraken van de Arbo-dienstverlener of met voorstellen of activiteiten van BC Group (re-integratie-inspanningen of het aanbod van passend werk), kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen). De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager en op te vragen bij het UWV. Een deskundigenoordeel is niet bindend.

De medewerker heeft recht op een second opinion bij een andere bedrijfsarts indien hij het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts. Voorwaarde is dat medewerker eerst zelf, schriftelijk bezwaar heeft gemaakt tegen het oordeel van de bedrijfsarts. De second opinion moet bij de eigen bedrijfsarts worden aangevraagd en worden uitgevoerd door een andere bedrijfsarts, die niet in dienst is van de eigen arbodienst.

17. Sancties

Houdt een medewerker zich niet aan de afspraken uit het protocol of werkt hij niet voldoende mee aan zijn herstel, dan zal dit leiden tot een formele waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft BC Group het recht om de loondoorbetaling op te schorten (in afwachting van een onderzoek naar de rechtmatigheid ervan) of dit zelfs stop zetten.

18. Privacy – gegevens medewerker

Bij een ziekmelding van een medewerker worden de basis gegevens van de medewerker (naam, adresgegevens, telefoonnummer en geboortedatum) doorgegeven aan de Arbo-dienstverlener. De ziekmelding van de medewerker wordt dan geregistreerd door de Arbo-dienstverlener. De medische gegevens van de werknemer zijn daarbij alleen inzichtelijk voor de bedrijfsarts. Deze gegevens van de medewerker worden door BC Group en door de Arbo-dienstverlener niet aan derden verstrekt; tenzij hier een wettelijke noodzaak voor is (bijvoorbeeld doorgeven van de ziekmelding aan het UWV). De medewerker-gegevens worden vertrouwelijk behandeld door BC Group en Arbo-dienstverlener conform de geldende privacywetgeving (AVG).

In een dergelijk geval wordt de medewerker altijd eerst om toestemming gevraagd.

* Overal waar 'hij' en 'hem' vermeld staat, wordt tevens 'zij' en 'haar' bedoeld.

19. Gegevens Arbo-dienstverlener

De Arbo-dienstverlener voor BC Group is:

Fizie

Casemanager: Hester Overweg

Telefoonnummer: 0523 - 20 80 41